Rapport de développement durable 2024

Extrait du Document d'enregistrement universel 2024

EssilorLuxottica

Rapport de développement durable 2024

Sommaire

1 Informations générales 2

1.1 Base d'établissement des déclarations 3
1.2 Gouvernance 5
1.3 Stratégie 8
1.4 Gestion des impacts, des risques et des opportunités 13

2 Informations environnementales 34

2.1 ESRS E1 – Changement climatique 34
2.2 ESRS E2 – Pollution 47
2.3 ESRS E3 – Ressources aquatiques et marines 50
2.4 ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire 53
2.5 Taxonomie européenne 63

3 Informations sociales 72

3.1 ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise 72
3.2 ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur 109
3.3 ESRS S3 – Communautés affectées 115
3.4 ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux 120

4 Informations sur la gouvernance 133

4.1 ESRS G1 – Conduite des affaires 133

5 Note méthodologique 142

6 Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 148

1 Informations générales

Le développement durable chez EssilorLuxottica

Agir pour le bien de ses collaborateurs, ses clients, ses consommateurs et ses communautés mais aussi pour le bien de la planète est au cœur du programme de développement durable d'EssilorLuxottica appelé Eyes on the Planet. Ses engagements envers la réduction des émissions de carbone, la circularité, la vision dans le monde, l'inclusion et l'éthique réaffirment que la Mission, le développement durable et la stratégie d'entreprise sont étroitement liés. Qu'il s'agisse de lutter contre le changement climatique, de gérer et de réduire la consommation d'eau sur les sites de production, d'améliorer la santé et la sécurité au travail, d'assurer l'égalité des chances ou d'engager les communautés locales dans des initiatives de sensibilisation, le programme Eyes on the Planet soutient au quotidien la Mission du Groupe.

Grâce à sa stratégie de développement durable et aux initiatives philanthropiques menées par la OneSight EssilorLuxottica foundation, le Groupe contribue à 13 des 17 objectifs de développement durable (ODD) [1] des Nations Unies fixés à l'Agenda 2030. Par ailleurs, la résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies sur la vision[2] soutient l'ambition d'EssilorLuxottica d'éliminer la mauvaise vision non corrigée en une génération.

Programme Eyes on the Planet
avec 5 piliers stratégiques

Reconnaissance externe
Noté AAA ESG par MSCI, fait partie de l'indice Dow Jones Best-in-Class Europe
Inclus dans la liste des leaders de la diversité du FT
Score A- au questionnaire du CDP sur le Changement climatique et Score B au questionnaire CDP sur la gestion de l'eau

Validation SBTi
des objectifs de réduction des émissions à court terme

58 % d'énergie renouvelable
dans la consommation totale d'énergie

Matériaux alternatifs
43 % des collections lancées en 2024 sont composées de matériaux alternatifs

63 % de déchets valorisés
en 2024

86,8 millions
Des personnes vivant dans des communautés mal desservies sont équipées de lunettes

979 millions
Personnes ayant un accès permanent aux soins de la vue depuis 2013

Plus de 5 500 collaborateurs bénévoles
contre 3 800 en 2023

> 9 millions
Heures de formation via Leonardo depuis 2021

> 83 500
Actionnariat salarié

> 195 000 salariés
60 % de femmes et
35 % de femmes cadres

Premier certificat de parité hommes-femmes obtenu en Italie

Lancement du Comité d'inclusion

Collaboration de la Fondation OneSight EssilorLuxottica **avec l'Organisation mondiale de la santé** pour faire progresser les soins de la vue globale dans le cadre de l'initiative SPECS 2030

(1) *ODD 3 « Bonne santé et bien-être », ODD 4 « Éducation de qualité », ODD 5 « Égalité entre les genres », ODD 6 « Eau propre et assainissement », ODD 7 « Énergie propre et d'un coût abordable », ODD 8 « Travail décent et croissance économique », ODD 9 « Industrie, innovation et infrastructure », ODD 10 « Inégalités réduites », ODD 11 « Villes et communautés durables », ODD 12 « Consommation et production durables », ODD 13 « Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique », ODD 16 « Paix, justice et institutions efficaces », ODD 17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs ».*

(2) *Résolution de l'Assemblée générale des Nations Unies Vision pour tous : accélérer l'action pour atteindre les objectifs de développement durable, disponible sur un.org.*

Eyes on the Planet, le programme de développement durable d'EssilorLuxottica

Profondément ancré au cœur d'EssilorLuxottica, le développement durable est une composante essentielle de l'ADN du Groupe et l'élément clé pour poursuivre son histoire d'entreprise responsable afin d'aider chacun « à mieux voir et mieux être ». Présenté pour la première fois en 2021, le programme Eyes on the Planet repose sur cinq piliers clés décrits ci-dessous : Eyes on Carbon, Eyes on Circularity, Eyes on World Sight, Eyes on Inclusion et Eyes on Ethics. Chaque pilier incarne un engagement clair et se décompose en un ensemble d'activités clés, facilement identifiables dans le modèle d'entreprise, offrant une présence et un lien avec les communautés et les territoires locaux.

- Eyes on Carbon : EssilorLuxottica s'engage à lutter contre le changement climatique et à préserver l'environnement en améliorant l'efficacité énergétique de ses installations, en augmentant l'autoproduction et l'utilisation d'énergies produites à partir de sources renouvelables, et en soutenant la protection et la restauration des écosystèmes naturels. Parmi les principales étapes, citons la réduction et la neutralisation de l'empreinte carbone de ses opérations directes (scopes 1 et 2) à l'échelle mondiale d'ici 2025 (déjà réalisée en Europe en 2023). En outre, en 2024, les nouveaux objectifs de réduction des émissions du Groupe ont été validés par la *Science-Based Targets initiative* (SBTi), marquant une étape clé dans les efforts de l'entreprise pour réduire l'impact environnemental sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.
- Eyes on Circularity : chez EssilorLuxottica, la durabilité va de pair avec les produits et les services et ce, dès la phase de développement. Les efforts de l'entreprise se concentrent sur l'optimisation de l'utilisation des ressources, notamment en passant des matériaux d'origine fossile aux matériaux biosourcés et/ou recyclés et en intégrant l'éco-conception dans tous ses développements de produits d'ici 2025, tout en garantissant des normes de produits élevées. Des efforts supplémentaires sont déployés pour augmenter les capacités de recyclage interne et mettre en œuvre des services circulaires pour prolonger la durée de vie des produits ou leur donner une seconde vie.
- Eyes on World Sight : convaincu qu'une bonne vision est un droit humain fondamental, le Groupe a l'ambition d'éliminer la mauvaise vision non corrigée en une génération et de rendre les soins de la vision accessibles à tous, partout dans le monde. Cette responsabilité est ancrée dans ses initiatives de citoyenneté, telles que la défense des soins de la vision dans les communautés mal desservies par le biais de la OneSight EssilorLuxottica Foundation. Reconnue pour son impact global, EssilorLuxottica a obtenu une place dans la liste « Change the World » du magazine Fortune pour la quatrième fois. Par ailleurs, le Groupe poursuit ses efforts pour rendre l'art accessible à tous grâce à l'initiative « Eyes on Art ».
- Eyes on Inclusion : l'entreprise cherche à développer une culture d'apprentissage, de diversité et de sécurité ainsi que la création d'un environnement de travail qui offre à tous les mêmes opportunités sur la base du mérite et sans discrimination. L'année 2024 a marqué une avancée significative en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I) du Groupe et d'autres initiatives axées sur les salariés (politiques internes, améliorations de la santé et de la sécurité et du bien-être...). Parmi les principales étapes franchies, citons l'introduction de la politique mondiale DE&I pour intégrer les principes inclusifs, le lancement du Comité d'inclusion pour surveiller l'égalité à l'échelle mondiale et le déploiement de « Your Voice », une plateforme mondiale amplifiant les commentaires des salariés.
- Eyes on Ethics : le modèle d'entreprise verticalement intégré d'EssilorLuxottica est essentiel dans la mise en œuvre d'une approche éthique des affaires partout où elle est présente. Le Code d'éthique de l'entreprise et le Code de conduite des partenaires commerciaux établissent des pratiques harmonisées et protègent les droits humains et du travail tout au long de sa chaîne de valeur, conformément à la Charte internationale des Droits de l'Homme et aux conventions de l'OIT. En 2024, le Groupe a renforcé son approche éthique des affaires avec le lancement, entre autres, d'une nouvelle politique contre le blanchiment d'argent, d'une formation dédiée sur le Code d'éthique, ainsi que sur la lutte contre la corruption.

Depuis son lancement, la Société et ses filiales n'ont cessé de mettre en œuvre des projets et des initiatives dans le cadre de chacun des piliers stratégiques « Eyes on » du programme, dans le but d'intégrer davantage la durabilité dans son modèle économique. En faisant progresser son programme Eyes on the Planet, EssilorLuxottica contribue à sa Mission et implique l'ensemble de l'organisation dans la protection de l'environnement, le bien-être des salariés et le progrès économique et social des communautés locales qu'elle sert.

1.1 Base d'établissement des déclarations

1.1.1 Base générale de l'état de durabilité

Le rapport de durabilité d'EssilorLuxottica a été préparé dans le cadre de la première application des exigences légales et réglementaires suite à la transposition de la directive européenne relative à la publication d'informations en matière de durabilité des entreprises (Corporate Sustainability Reporting Directive – « Directive CSRD ») et conformément aux normes ESRS émises et adoptées par l'Union européenne pour la période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024. Ce rapport de durabilité consolidé a été préparé sous la responsabilité du Conseil d'administration. Il a été approuvé et autorisé à être publié le 12 février 2025.

Le Groupe publie, dans ce rapport de durabilité au 31 décembre 2024, les exigences d'information matérielles prévues par les normes ESRS et attendues par ses parties prenantes.

Périmètre du rapport de durabilité

Le périmètre considéré pour la consolidation des informations de durabilité repose sur les mêmes principes de consolidation que les états financiers consolidés et comprend la société mère EssilorLuxottica et ses filiales. Compte tenu de la spécificité du réseau de distribution du Groupe, les opérations de franchise ne sont pas incluses, en raison de l'absence de contrôle opérationnel.

Par exception au principe ci-dessus, Heidelberg Engineering et Supreme sont exclues du rapport de durabilité (y compris de l'analyse de double matérialité), car leurs acquisitions ont été finalisées en fin d'exercice 2024 et n'ont pas laissé suffisamment de temps à l'entreprise pour analyser les impacts, risques et opportunités et préparer des informations pertinentes et fiables.

Les éléments de la chaîne de valeur abordés dans le présent rapport comprennent les acteurs en amont et en aval et leurs activités en relation avec le modèle économique verticalement intégré du Groupe, depuis la conception et la fabrication jusqu'à la distribution de verres ophtalmiques, de montures et de lunettes de soleil et leur utilisation par les consommateurs. Il convient toutefois de noter que la préparation des informations de durabilité a été rendue complexe par l'absence de données comparatives et de références fiables, en particulier au niveau sectoriel, ainsi que par les difficultés rencontrées dans la collecte des données de marché, notamment au sein de la chaîne de valeur. Par conséquent, les informations sur la chaîne de valeur sont déterminées au mieux des connaissances actuelles.

Incertitudes liées à la première mise en œuvre des normes ESRS

Cette première année de mise en œuvre de la directive CSRD est caractérisée par de nombreuses incertitudes. Outre les incertitudes inhérentes à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées, plusieurs interprétations des textes subsistent, pour lesquelles des clarifications supplémentaires de la part des organismes de normalisation ou de réglementation sont attendues, notamment en ce qui concerne les normes d'application sectorielles de l'ESRS ou l'application des critères techniques du règlement sur la taxonomie.

Ainsi, la préparation du rapport de durabilité est basée sur les connaissances, les données, les interprétations normatives et les informations disponibles à la date de sa préparation. Une meilleure compréhension des exigences pourra être obtenue lorsque des lignes directrices ou des questions-réponses supplémentaires seront disponibles. EssilorLuxottica, comme les autres entreprises du marché soumises à cette directive, peut améliorer sa compréhension des exigences des normes ESRS lorsque des recommandations, interprétations et/ou positions de marché supplémentaires sont disponibles concernant leur mise en œuvre. Le Groupe pourra alors, si nécessaire, faire évoluer certaines pratiques de reporting et de communication, dans une démarche d'amélioration continue pour prendre en compte les meilleures pratiques et les recommandations du marché. Le processus d'analyse de la double matérialité sera également affiné au fil du temps.

Jugement et utilisation d'estimations

Comme expliqué dans la Note méthodologique (veuillez vous référer à la Section 5 *Note méthodologique* pour plus de détails) et dans les tableaux de données quantitatives, la préparation du rapport de durabilité exige de la Direction qu'elle fasse preuve de jugement, qu'elle procède à des extrapolations et à des estimations sur la base de l'état actuel des connaissances scientifiques. Les estimations pourront également être affinées au cours des périodes de reporting ultérieures, lorsque des informations plus pertinentes seront disponibles. Les interprétations clés, les incertitudes, les principaux jugements et les hypothèses sont clarifiés, le cas échéant, dans la note correspondante, en tenant compte des limites méthodologiques liées à la préparation de certains indicateurs environnementaux, y compris les émissions du scope 3.

En ce qui concerne le plan de transition climatique d'EssilorLuxottica pour l'atténuation du changement climatique, il vise à fournir une compréhension des efforts d'atténuation passés, présents et futurs du Groupe afin de garantir la compatibilité de sa stratégie et de son modèle économique avec la transition vers une économie durable (voir Section 2.1.3 *Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique*).

EssilorLuxottica considère que les dépenses opérationnelles liées à OneSight EssilorLuxottica Foundation, ainsi que le poids total global des produits et des composants secondaires réutilisés ou recyclés sont des informations critiques ou confidentielles pour le Groupe et, en tant que telles, ne sont pas communiquées dans ce rapport de durabilité.

Processus de reporting

Bien qu'EssilorLuxottica ait mis en place un processus de gestion des risques pour le reporting de durabilité (voir Section 1.2.5 *Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité*), les processus internes liés au reporting sur le développement durable seront renforcés au fil du temps. Le Groupe continuera à améliorer la fiabilité de certains indicateurs au cours des prochaines années et mettra en œuvre de nouveaux processus pour collecter des informations qui ne sont pas disponibles actuellement. Au 31 décembre 2024, et pour les raisons mentionnées ci-dessus, certains indicateurs ne sont pas ou partiellement divulgués, notamment les indicateurs relatifs à :

- données non consolidées au niveau du Groupe :
  - pollution (ESRS E2) : substances préoccupantes/très préoccupantes, microplastiques et émissions dans l'air/l'eau,
  - ressources aquatiques et marines (ESRS E3) : eau réutilisée et recyclée,
  - utilisation des ressources et économie circulaire (ESRS E5): taux de contenu recyclable dans les emballages des produits,
  - personnel de l'entreprise (ESRS S1) : charges opérationnelles (ressources financières actuelles allouées aux plans d'action),
  - conduite des affaires (ESRS G1) : pratiques en matière de paiement et pourcentage de fonctions à risque couvertes par des programmes de formation anticorruption.

  Ces informations sont contrôlées et suivies au niveau local, le cas échéant. Les indicateurs ne sont pas consolidés au niveau central, principalement en raison des différences de réglementation qui peuvent exister entre les régions ou les pays. Dans ce contexte, un recours excessif à l'estimation des valeurs pourrait conduire à des chiffres peu fiables et pouvant être mis en question. Par conséquent, le Groupe vérifiera la pertinence et l'importance de ces indicateurs et, si tel est le cas, les processus appropriés pour suivre, rapporter, contrôler et consolider les informations seront mis en œuvre.
  - Par ailleurs, le ratio de rémunération annuelle totale de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée) a été calculé conformément au règlement AFEP/MEDEF sur le périmètre France (se référer à la Section 4.3.3 *Tableaux AFEP-MEDEF des rémunérations et avantages*).

En outre :

- Les dépenses d'investissement (CapEx) et dépenses d'exploitation (OpEx) liées à :
  - Pollution (ESRS E2),
  - Ressources aquatiques et marines (ESRS E3),
  - Utilisation des ressources et circularité (ESRS E5),
  - Les travailleurs de la chaîne de valeur (ESRS S2),
  - Consommateurs et utilisateurs finaux (ESR S4),
  - Conduite des affaires (ESRS G1) ;
- CapEx liées au personnel (ESRS S1) et aux communautés affectées (ESRS S3) ;
- OpEx liées au changement climatique (ESRS E1).

ne sont pas communiquées dans ce document, les montants n'étant pas significatifs du point de vue du Groupe.

Enfin, les objectifs présentés dans ce chapitre sont volontaires, sauf indication contraire.

1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières

Comme expliqué dans la Note méthodologique (veuillez vous référer à la Section 5 *Note méthodologique* pour plus de détails) et dans les tableaux de données quantitatifs, des extrapolations et des estimations ont été utilisées pour la déclaration de certains indicateurs lorsque cela était nécessaire. Les principaux jugements et hypothèses sont mentionnés. Si des changements ou des modifications dans la préparation et la présentation des informations sont survenus par rapport à l'an passé, cela est précisé dans les tableaux correspondants.

Le Document d'enregistrement universel (DEU) offre une vision complète de la stratégie, des activités, de la gouvernance et des états financiers d'EssilorLuxottica, ainsi que de sa stratégie et de sa performance en matière de développement durable. Le modèle économique et la stratégie du Groupe sont présentés au Chapitre 1 du Document d'Enregistrement Universel 2024. L'approche dans son ensemble et tous les aspects relatifs aux risques en général sont présentés au Chapitre 2. Le Chapitre 4 est consacré à la Gouvernance d'entreprise.
Le Plan de vigilance prévu à l'Article L.225-102-4 du Code de commerce est en revanche inclus dans le Chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2024. Ce Plan contient les règles appliquées pour prévenir le risque d'impacts négatifs graves sur les Droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement résultant des activités d'EssilorLuxottica, de ses filiales et de ses fournisseurs.

1.2 Gouvernance

1.2.1 Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

Au 31 décembre 2024, le Conseil d'administration d'EssilorLuxottica était composé de 14 administrateurs, dont un membre représentant Valoptec et deux membres représentant les salariés. Les administrateurs du Conseil ont un mandat de trois ans (à l'exception de certains administrateurs nommés en 2024 pour des périodes plus courtes, afin de mettre en œuvre un échelonnement du mandat des administrateurs, comme expliqué à la Section 4.1.1.1 *Composition du Conseil d'administration au 31 décembre 2024* du Document d'enregistrement universel 2024). Tout nouvel administrateur du Conseil d'administration d'EssilorLuxottica est proposé à l'élection lors de l'Assemblée générale des actionnaires d'EssilorLuxottica par le Conseil d'administration d'EssilorLuxottica sur la base de la recommandation du Comité de nomination et de rémunération d'EssilorLuxottica ou tout actionnaire d'EssilorLuxottica conformément à la loi applicable.

Comme expliqué au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2024, les administrateurs viennent d'horizons différents et se complètent de par leurs expériences professionnelles différentes, leurs compétences et leur exposition internationale. La Société respecte le principe d'une représentation diversifiée et équilibrée des genres au sein du Conseil, qui inclut :

- sept administrateurs indépendants au sens du Code AFEP-MEDEF (58 % des administrateurs) ;
- deux administrateurs Exécutifs (14 % des administrateurs) ;
- deux administrateurs représentant les salariés ;
- six femmes, soit environ 43 % du Conseil d'administration d'EssilorLuxottica ; et un Comité du Conseil sur trois est présidé par une femme ;
- cinq nationalités (Française, Allemande, Indienne, Italienne et Monégasque).

L'expertise et les compétences de chaque administrateur sur les sujets de durabilité sont décrites à la Section 4.1.1.2 du DEU 2024.

Le dynamisme et la pertinence des enjeux de durabilité, et notamment ceux liés au changement climatique, rendent indispensable d'informer régulièrement le Conseil d'administration. Le Conseil prend acte des informations fournies par le Comité RSE et le Comité d'audit et des risques à la suite de chaque réunion du Comité et de chaque revue :

- de la feuille de route climat, en mettant l'accent sur les progrès accomplis par rapport aux objectifs annoncés, aux actions de décarbonation et aux investissements ;
- du programme de développement durable Eyes on the Planet de l'entreprise, qui s'appuie également sur les sujets importants identifiés lors de l'évaluation de double matérialité et sur les impacts, risques et opportunités associés ;
- du plan d'intéressement à long terme, qui comprend également un critère de durabilité lié à la réduction des émissions de gaz à effet de serre en cohérence avec la feuille de route *Science-Based Targets* ;
- du Document d'enregistrement universel (incluant le Rapport de Durabilité) et le Rapport Financier semestriel (incluant les informations relatives à la Mission et au Développement Durable du premier semestre).

Afin de renforcer les connaissances sur les exigences en matière de reporting de durabilité et sur l'application concrète de l'évaluation de double matérialité dans la stratégie du Groupe, les administrateurs participent périodiquement à des sessions spécifiques d'initiation au Conseil d'administration sur des sujets de durabilité, organisées par la Direction des fonctions concernées et des experts indépendants. Pour plus d'informations sur la composition, l'expertise et les compétences des administrateurs, veuillez vous référer au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2024.

Le Conseil d'administration d'EssilorLuxottica supervise la stratégie développement durable et son exécution conformément au programme Eyes on the Planet, y compris l'évaluation et la gestion des impacts, des risques et des opportunités (IROs) en matière de développement durable. À cet égard, la Directrice Développement Durable, le Directeur des Opérations et les autres Directeurs qui participent activement au développement durable rapportent régulièrement des avancées au Conseil et à ses comités sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance.

- Comité de Responsabilité Sociale d'Entreprise (RSE) : sa mission principale est de veiller à ce que le Groupe aborde efficacement le déploiement de sa Mission, pleinement intégrée dans sa stratégie. Le Comité RSE aborde également le déploiement du programme de développement durable Eyes on the Planet du Groupe. Comme détaillé au Chapitre 4 de Document d'enregistrement universel 2024, les missions du Comité RSE vont au-delà de la philanthropie, des programmes durables et de la conformité pour aborder la manière dont la Société gère ses impacts économiques, sociaux et environnementaux ainsi que ses relations avec ses parties prenantes.
- Comité d'audit et des risques : ses principales fonctions comprennent la garantie de l'intégrité des états financiers, l'examen des processus d'évaluation des risques et de gestion des risques, y compris les risques ESG, la sécurité de l'information et les risques de cybersécurité. À cet égard, le Comité RSE coordonne ses travaux avec le Comité d'audit et des risques dans l'exercice de sa supervision des processus d'entreprise visant à identifier et à gérer les enjeux de durabilité et les impacts, risques et opportunités (IRO) correspondants. Dans ce contexte, à la suite de deux réunions conjointes en 2024 avec le Comité RSE auquel la Directrice du Développement Durable du Groupe était présente, les deux comités ont informé le Conseil d'administration de l'analyse de double matérialité, à travers laquelle l'identification des sujets prioritaires en matière de durabilité et l'analyse des impacts associés sur l'environnement et les personnes, y compris les impacts sur les Droits humains et les risques ESG, ont été réalisées.
- Comité des nominations et des rémunérations : ses principales missions comprennent l'évaluation des performances de l'entreprise et des dirigeants, y compris la définition du critère de durabilité dans le dispositif d'intéressement à long terme en lien avec le programme Eyes on the Planet et l'évaluation de son taux de réussite.

Pour en savoir plus sur les rôles des Comités du Conseil d'administration, se référer au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2024.

La Direction Développement Durable d'EssilorLuxottica rapporte directement au Président-Directeur Général et dirige les efforts relatifs aux défis environnementaux et sociaux tout en soutenant l'élaboration d'une stratégie de développement durable à l'échelle du Groupe et du programme Eyes on the Planet.

Le rôle de la Direction Développement Durable est d'impliquer et de coordonner avec d'autres directions, fonctions, unités commerciales et marques l'exécution et le déploiement du programme de développement durable Eyes on the Planet du Groupe au niveau mondial et local d'une manière qui soit cohérente avec la Mission et la stratégie d'EssilorLuxottica. Ce faisant, les engagements et les objectifs du Groupe en matière de développement durable se traduisent par des plans d'actions concrets qui sont régulièrement révisés et mis à jour selon les cinq piliers « Eyes on » du programme (Carbone, Circularité, Éthique, Inclusion et Vision dans le monde).

Neuf professionnels du développement durable rapportant à la Directrice Développement Durable assistent différentes fonctions, unités commerciales, marques et filiales dans la mise en œuvre du programme Eyes on the Planet et activent les synergies nécessaires. De plus, la plupart des fonctions et des unités commerciales disposent d'un référent durabilité, tandis que la Direction Opérations dispose d'une équipe spécifique dédiée à la durabilité des produits et des opérations. En conséquence, EssilorLuxottica dispose d'un réseau de plus de 120 personnes travaillant sur des projets et des initiatives de développement durable, et ce nombre devrait augmenter à mesure que la Direction de Développement Durable de l'entreprise étend la mise en œuvre du programme Eyes on the Planet à de nouvelles Directions, unités commerciales et filiales, conformément aux priorités stratégiques en la matière telles que définies dans l'évaluation de double matérialité menée en 2024.

Rôle et expertise des organes d'administration, de direction et de surveillance en matière de conduite des affaires

Le Conseil d'administration dirige les activités d'EssilorLuxottica, supervise leur mise en œuvre, et est chargé de veiller à ce que les normes les plus élevées en matière de conduite responsable des affaires et les principes énoncés dans le Code d'éthique soient appliqués à l'ensemble du Groupe.

Sous réserve des pouvoirs expressément conférés à l'Assemblée générale, des limitations prévues par les statuts d'EssilorLuxottica et dans les limites de l'objet social, le Conseil d'administration traite de toutes les questions relatives au bon fonctionnement d'EssilorLuxottica et du Groupe EssilorLuxottica conformément au Règlement Intérieur du Conseil d'administration. Sur proposition de la Direction, le Conseil d'administration détermine les orientations stratégiques pluriannuelles de l'entreprise en matière de responsabilité sociale et environnementale.

L'équilibre des pouvoirs au sein des organes de la Société est assuré par la composition du Conseil d'administration et de ses comités, qui comprend une forte proportion d'administrateurs indépendants et de membres ayant une grande diversité de profils et de compétences, comme indiqué à la Section 4.1.1.2 *Expertise et compétence des administrateurs* du Document d'enregistrement universel 2024.

En ce qui concerne la conduite des affaires, les Comités RSE et d'audit et des risques du Groupe, la Direction Conformité et la procédure d'alerte pour les salariés et les tiers veillent à ce que le Code d'éthique et le Code de conduite pour les partenaires commerciaux d'EssilorLuxottica soient respectés et dûment appliqués. Le Comité RSE examine et supervise les politiques du Groupe en matière de conformité et d'éthique, ainsi que les systèmes et procédures qui mettent en œuvre ces politiques, et fait part de son point de vue au Conseil d'administration.

Le Comité RSE est notamment chargé de faire des recommandations au Conseil d'administration afin de :

- revoir la définition des valeurs fondamentales du Groupe, ainsi que ses politiques sur la conformité et l'éthique ;
- revoir et émettre des propositions afin de promouvoir la culture d'entreprise et l'actionnariat salarié ;
- promouvoir l'éthique, assurer l'harmonisation des règles éthiques au sein des entités du Groupe et en superviser l'application ; il revoit l'organisation des services chargés de la conformité et formule le cas échéant des recommandations ;
- revoir le Code d'éthique, les règles et les procédures du Groupe ;
- recevoir, chaque année, la présentation de la cartographie des risques du Groupe concernant l'éthique et la conformité ; il étudie les risques ainsi identifiés et est tenu informé de leur évolution et des caractéristiques des systèmes de gestion y afférents.

1.2.2 Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traitées par ces organes

En 2024, EssilorLuxottica a réalisé sa première analyse de double matérialité, qui est réévaluée en temps opportun et sera mise à jour au cours des prochaines années.

La finalisation de l'analyse a été réalisée lors de deux ateliers organisés avec la Direction du Groupe, afin d'examiner et de discuter du processus d'évaluation de la matérialité et de confirmer ou de réexaminer la matérialité de chaque impact, risque et opportunité (IRO) de durabilité.

De surcroît, par le biais de la préparation de présentations périodiques, la Direction Développement Durable a fourni des informations sur les résultats de l'analyse de double matérialité ainsi que sur l'avancement de la campagne de reporting en matière de durabilité 2024 aux Comités RSE et d'audit et des risques. Le Conseil d'administration a pris acte de ces réunions et a validé les résultats de cette analyse en termes de sujets matériels, d'IRO matériels et de leur représentation au sein du présent chapitre.

Compte tenu de l'évolution des exigences en matière de reporting sur la durabilité, des réunions conjointes avec les Comités RSE et d'audit et des risques sont organisées régulièrement pour discuter de l'avancement du reporting en matière de durabilité, du déploiement du programme de développement durable Eyes on the Planet de la Société et de la gestion des impacts, des risques et des opportunités associés. De cette manière, chaque administrateur des deux Comités et le Conseil dans son ensemble acquièrent une compréhension claire des priorités environnementales, sociales et éthiques d'EssilorLuxottica et peuvent y répondre de manière stratégique, ainsi que lors de l'examen de transactions majeures ou d'opérations de fusion et acquisition. Pour des aspects très spécifiques de la conformité en matière de durabilité, des formations avec des experts externes sont également envisagées et réalisées sur les conseils de la Directrice Développement Durable) et du Directeur Juridique.

1.2.3 Intégration des résultats de durabilité dans les systèmes d'incitation

La politique de rémunération des dirigeants de l'entreprise est définie par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations et intègre des considérations de durabilité alignées sur les priorités stratégiques du Groupe en la matière, telles que présentées au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2024.

En 2024, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil d'administration a révisé les critères du plan d'intéressement à long terme. Outre la performance du cours de l'action, le plan est désormais soumis à un objectif financier et à un engagement de responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Les conditions de performance du dispositif d'intéressement à long terme intègrent un indicateur de performance spécifique reflétant l'engagement à long terme du Groupe en faveur de la lutte contre le changement climatique conformément à son programme de développement durable Eyes on the Planet. L'introduction d'un critère RSE vise en effet à renforcer l'engagement en faveur du développement durable sur le long terme.

Selon le plan d'intéressement à long terme 2024-2027 présenté au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2024, le critère RSE représente 20 % des critères d'acquisition des droits. Le critère choisi est représenté par le niveau total d'émissions de gaz à effet de serre en 2026, compte tenu de la feuille de route d'EssilorLuxottica en matière de durabilité environnementale.

L'échelle d'évaluation de ce critère a été définie par le Conseil d'administration, en ligne avec les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre fondés sur la science validés par la *Science-Based Targets* initiative, et est présentée au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2024. Les émissions ciblées comprennent toutes les émissions du scope 1 (directes) et du scope 2 (énergie achetée) du Groupe ainsi que les émissions du scope 3 (indirectes) découlant i) des biens et services achetés (à l'exclusion des sous-catégories équipements, instruments et *wearables*), ii) des activités liées au combustible et à l'énergie, iii) du transport et de la distribution en amont et iv) des déchets issus des process de fabrication.

1.2.4 Déclaration sur la diligence raisonnable

Éléments essentiels de la diligence raisonnable	Paragraphes de l'état de durabilité
a) Intégration de la diligence raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle d'affaires	2.3 *Plan de vigilance d'EssilorLuxottica* p. 94 du DEU
b) S'engager avec les parties prenantes concernées à toutes les étapes clés de la diligence raisonnable	
c) Identification et évaluation des effets négatifs	
d) Prendre des mesures pour remédier à ces effets négatifs	
e) Suivi de l'efficacité de ces efforts et communication	

1.2.5 Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité

Dans le cadre de son engagement visant à atténuer les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance, le processus de gestion des risques ESG est intégré dans celui des risques du Groupe. La description des principaux risques identifiés susceptibles d'affecter le Groupe, qui inclut le risque de Reporting & Communication, est présentée au Chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2024. Cette évaluation doit être lue conjointement avec les principales caractéristiques des systèmes de gestion des risques et de contrôle interne mis en œuvre par la Société tels que décrits au Chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2024.

La Direction Développement Durable est responsable de la préparation du rapport de durabilité d'EssilorLuxottica. Elle facilite et coordonne les différentes Directions contribuant au reporting de durabilité, telles que les Directions des Ressources Humaines, Hygiène, Sécurité et Environnement, Leonardo, Opérations et durabilité des produits et Qualité. La Direction développement durable émet le protocole de reporting qui comprend des instructions et des échéanciers pour assurer un processus de données et de consolidation cohérent et fiable. Par ailleurs, la ligne de communication ouverte avec les différentes fonctions impliquées permet de comprendre et d'analyser des données de durabilité tout en garantissant la cohérence des approches de calcul, y compris les estimations. Des réunions régulières sont organisées avec ces fonctions afin d'améliorer les processus de reporting. En outre, afin de s'assurer que le processus de reporting en matière de développement durable est approprié, des contrôles et/ou audits spécifiques sont effectués par les Directions de Contrôle Interne et d'Audit Interne en tant que deuxième et troisième lignes de défense, sur des sujets stratégiques pour le Groupe. Des plans d'actions *ad hoc* ont été définis entre la Direction Développement Durable, les Directions concernées avec le soutien du Contrôle Interne pour mettre en œuvre les points d'amélioration identifiés. D'ailleurs, de nouveaux processus ont été mis en place suite à ces recommandations. Les résultats des activités de vérification interne liés à l'information sur la durabilité font également l'objet de rapports périodiques auprès du Comité d'audit et des risques et de la Direction.

1.3 Stratégie

1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

EssilorLuxottica est un leader mondial dans la conception, la fabrication et la distribution de verres ophtalmiques, de montures, de lunettes de soleil et de technologies médicales. Avec un effectif total de plus de 200 000 personnes dans 150 pays, plus de 600 sites d'exploitation et approximativement 17 600 magasins, la Société a généré en 2024 un chiffre d'affaires consolidé de 26,5 milliards d'euros. Sa Mission est d'aider chacun à « mieux voir et mieux être » en répondant aux besoins visuels en évolution et aux attentes individuelles en matière de style.

La Société a un modèle d'entreprise verticalement intégré couvrant directement chaque étape du processus de création de valeur – de la conception au développement en passant par la distribution, en commençant par une puissante plateforme de R&D engagée à faire d'EssilorLuxottica un laboratoire med-tech, de design et d'innovation.

À cet égard, la durabilité est un moteur clé de l'innovation et de la croissance du Groupe. L'éco-conception étant la pierre angulaire de la stratégie d'innovation du Groupe, EssilorLuxottica place la durabilité au cœur de son développement produit. L'accent est mis sur la réduction de l'empreinte environnementale de ses produits, avec un examen approfondi de l'impact sur l'environnement à chaque étape du processus de développement et du cycle de vie des produits.

Le Groupe gère un modèle d'entreprise ouvert et collaboratif, qui crée de la valeur pour toutes les parties prenantes, y compris les clients, les consommateurs, les salariés, les actionnaires, les partenaires commerciaux et les fournisseurs, ainsi que les communautés où la Société exerce ses activités. En s'associant à des acteurs clés de l'industrie, le Groupe développe des solutions révolutionnaires dans le secteur de l'optique ophtalmique et de la lunetterie qui répondent aux demandes croissantes de soins de la vue et à l'évolution des modes de vie des consommateurs, tout en inventant de nouvelles façons d'atteindre les milliards de personnes qui souffrent d'une vision non corrigée.

Comme détaillé dans le Chapitre 1 du Document d'enregistrement universel 2024, l'empreinte mondiale d'EssilorLuxottica est bien équilibrée et diversifiée garantissant les plus hauts niveaux de service.

Les Opérations s'appuient sur le vaste réseau de son segment Professional Solutions, ce qui permet au Groupe de servir les professionnels de la vue avec une combinaison unique de produits de santé visuelle de haute qualité, de marques emblématiques et de services et solutions digitales de pointe.

Le segment Professional Solutions est complété par un large réseau de vente mondial au détail – Direct to Consumer – offrant au Groupe une compréhension unique des tendances de consommation, à la fois mondiales et locales, en entretenant des relations avec des millions de consommateurs chaque jour, en leur offrant des produits de santé visuelle de haute qualité, des conseils d'experts et des marques emblématiques. Ces canaux de distribution sont renforcés par des plateformes e-commerce de marques ainsi que par des *pure players* digitaux.

Ressources

Les personnes
- Plus de 205 000 personnes dans l'effectif
- Les moins de 35 ans représentent près de 50 % des employés, les femmes représentent 60 % des employés
- Une culture d'entreprise unique

Empreinte mondiale
- 47 sites de production entre les verres (33) et les montures (14)
- 562 laboratoires de prescriptions et installations de montage-taillage
- 118 centres de distribution

Capacités d'innovation uniques
- 50 sites de conception et de R&D faisant de l'entreprise un laboratoire de med-tech, de design et d'innovation
- Obtention de la certification ISCC Plus pour l'économie circulaire pour les usines ayant un processus de recyclage des déchets de nylon
- Mettre en place des services circulaires pour prolonger la durée de vie des produits ou leur donner une seconde vie

Utilisation responsable des ressources
- Fixation des objectifs de réduction des émissions de GES alignés sur la science et validés par SBTi
- Développer la production et le recours aux énergies renouvelables sur site
- Limiter les plastiques à usage unique dans la distribution, la production et l'emballage
- Augmentation de l'utilisation des biomatériaux et matériaux recyclés pour les montures, les verres plano et les verres de démonstration

Société civile
- OneSight EssilorLuxottica Foundation
- L'accessibilité de l'art grâce à « Eyes on Art »

Solidité financière
- Une structure d'actionnariat stable
- Chiffre d'affaires net de 26,5 milliards d'euros en 2024
- Flux de trésorerie disponible s'élève à 2,4 milliards d'euros

Production et transformation des matières premières

Composants pour montures, matériaux indirects, monomères et résines, consommables et matériaux pour les verres, montures finies, emballages, AFA (Vêtements, Chaussures, Accessoires), Services

Développement de produits

Opérations

Chaîne logistique

Solutions professionnelles

Vente directe aux consommateurs

300 000 Professionnels tiers

~18 000 Magasins

72 Enseignes d'e-commerce

Consommateurs

Création de valeur

Les personnes
- Enquête mondiale « Your Voice » : 130 000 collaborateurs engagés
- Plus de 83 500 salariés actionnaires
- Un comité d'inclusion pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du Groupe

Empreinte mondiale
- Création d'emplois dans plus de 150 pays
- La plateforme d'apprentissage Leonardo accessible à tous les acteurs de l'industrie
- 400 magasins certifiés WELL d'ici 2027

Capacités d'innovation uniques
- Portefeuille d'initiatives de transformation dans les matériaux, les processus, les produits et les services
- Partenariats avec des universités renommées, par exemple Smart Eyewear Lab au Politecnico di Milano, Chaire ESSEC Circularité
- Investir dans des technologies innovantes pour gérer la fin de vie de ses produits

Utilisation responsable des ressources
- Évaluer les projets d'innovation en matière de lunetteries et de verres avec un outil d'éco-conception interne (SAM)
- Investir dans des initiatives de chaîne d'approvisionnement à faibles émissions de carbone
- Réalisation d'audits d'achats responsables sur les sites des fournisseurs

Contribution sociétale
- Accès permanent à des soins de la vue pour près de 979 millions de personnes
- Augmenter les possibilités de bénévolat des employés
- Soutien des institutions culturelles et des musées par la diffusion et l'interprétation tactile d'œuvres d'art

Communauté financière
- Inclus dans l'indice Dow Jones Best-in-Class Europe et dans l'indice FTSE4Good
- Reconnaissance externe de sa performance ESG, par exemple notée AAA par MSCI ESG, incluse dans le S&P Global Sustainability Yearbook 2025

L'innovation et le développement technologique représentent les principales priorités d'EssilorLuxottica et sont mis en place grâce à un réseau mondial de R&D axé sur quatre domaines : porter la vision vers de nouveaux sommets, impulser le style, faire des lunettes une porte d'entrée vers de nouveaux mondes et digitaliser l'industrie de A à Z.

De plus, les objectifs climatiques de l'entreprise alignés sur la science renforcent son engagement à orienter l'industrie vers un avenir équitable et durable. Conformément à son objectif de réduction des émissions de scope 3 pour 2030, EssilorLuxottica s'engage à accompagner ses fournisseurs et partenaires commerciaux dans sa démarche de décarbonation, conformément à son modèle économique ouvert, collaboratif et inclusif.

Néanmoins, la compréhension des vulnérabilités et des opportunités de la chaîne de valeur permet à EssilorLuxottica de mettre en place des axes forts vers la décarbonation et d'intégrer davantage la durabilité dans le modèle d'entreprise et de création de valeur. Des opportunités de création de valeur ont également émergé dans le cadre de l'analyse de la double matérialité que la Société a réalisée au cours de l'année. À cet égard, l'intégration des principes de double matérialité dans la manière dont EssilorLuxottica s'engage avec ses parties prenantes a renforcé l'alignement entre les considérations financières et de durabilité. L'évaluation a confirmé l'approche stratégique de l'entreprise en matière de développement durable poursuivie dans le cadre du programme Eyes on the Planet. En abordant chaque sujet matériel et les impacts, risques et opportunités associés de manière structurée, EssilorLuxottica est en mesure d'aligner les informations sur la matérialité avec les actions pour chaque pilier de son programme de développement durable, comme illustré ci-dessous.

Piliers et initiatives de Eyes on the Planet

Carbone	Circularité	Éthique	Inclusion	WorldSight
• Production et recours aux énergies renouvelables sur site • Efficacité des opérations • Initiatives bas carbone dans la chaîne d'approvisionnement • Engagement des parties prenantes sur la transition climatique	• Mise en place de systèmes de recyclage de l'eau en circuit fermé dans les laboratoires de verres • Introduction de matériaux biosourcés et recyclés • Réduction des emballages en plastique à usage unique • Développement des services circulaires	• Déploiement du Code d'éthique et du Code de conduite pour les partenaires commerciaux • Déploiement du système de signalement interne SpeakUp • Lancement du groupe de travail sur les droits humains • Programme d'achats responsables du Groupe	• Publication des politiques du groupe DEI et H&S • Lancement d'un cadre de rémunération équitable • Lancement de la campagne d'écoute « Your Voice » • Mise en place du comité d'inclusion	• Partenaire mondial de l'OMS et de l'Agence des Nations unies pour les réfugiés • Déploiement des campagnes de sensibilisation : Journée mondiale de la vue et Journée mondiale de l'enfance • Amélioration de l'accessibilité culturelle grâce à Eyes on ART
Changement climatique **Pollution**	**Eau** **Utilisation des ressources et économie circulaire**	**Travailleurs de la chaîne de valeur** **Conduite des affaires**	**Personnel de l'entreprise**	**Communautés affectées** **Consommateurs et utilisateurs finaux**

Sujets matériels de durabilité

1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

L'approche d'EssilorLuxottica en matière de développement durable s'appuie sur la prise en compte des impacts sociaux et environnementaux de ses activités vis-à-vis des différentes parties prenantes de la chaîne de valeur.

La Société interagit avec un large éventail de parties prenantes, notamment avec les salariés, les fournisseurs, les partenaires commerciaux, les professionnels de la vue, les clients, les autorités et les ONG. En tant qu'entreprise mondiale, elle engage les parties prenantes aux niveaux mondial, régional et local pour en savoir plus sur leurs perceptions et leurs attentes, tout en assurant une présence unifiée et cohérente sur tous les marchés. Le Code d'éthique d'EssilorLuxottica et le Code de conduite pour les partenaires commerciaux énoncent des principes qui s'appliquent à tous les salariés, sous-traitants, vendeurs et fournisseurs, partout et en toutes circonstances. En outre, la Politique de communication du Groupe en matière de développement durable fournit les principes directeurs pour la gouvernance et la coordination des flux de communication externes et internes de l'entreprise en matière de durabilité.

Le Groupe a pour objectif de maintenir un dialogue régulier et proactif avec l'ensemble de ses parties prenantes afin de répondre en permanence à leurs besoins et attentes. Les intérêts et les points de vue des parties prenantes ont été pris en compte pour construire et lancer le programme Eyes on the Planet d'EssilorLuxottica, y compris pour l'approche, les politiques et les objectifs.

En fonction de la situation, les interactions entre EssilorLuxottica et ses parties prenantes servent à diverses fins, notamment pour :

- soutenir le développement des personnes par le biais de la formation et l'engagement entre les managers et les salariés grâce à des processus continus d'évaluation et de retour sur les performances ; en outre, les salariés peuvent également exprimer leurs préoccupations par le biais du système de signalement interne, EssilorLuxottica SpeakUp ;
- proposer un processus de concertation afin d'anticiper les évolutions des activités, du marché et de la réglementation, ainsi que de gérer les risques et d'identifier les opportunités ;
- impliquer les parties prenantes dans les décisions stratégiques via des enquêtes de satisfaction auprès des consommateurs, d'organisation de forums, de formations, etc. ;
- informer les parties prenantes en fournissant des données fiables et factuelles à l'aide de différents outils de communication, notamment des brochures, des sites web, des bilans annuels et des questionnaires ;
- contribuer à la croissance en menant des projets en partenariat, notamment dans les domaines de la santé et de l'environnement, tels que le soutien à des associations de patients, des programmes d'aide humanitaire et des partenariats avec des universités.

Les relations et une communication transparente avec les parties prenantes sont donc essentielles pour l'entreprise, car leurs besoins et leurs points de vue alimentent la stratégie et les activités du Groupe. Par ailleurs, EssilorLuxottica communique sur ses initiatives en matière de développement durable et fournit des mises à jour régulières tout au long de l'année sur ses canaux internes, y compris sur le site internet du Groupe, les réseaux sociaux et la plateforme de formation Leonardo. Le Groupe publie également des informations sur le développement durable à des plateformes de reporting, telles que le CDP et le S&P Global CSA.

Principales parties prenantes

Le dialogue mené par EssilorLuxottica avec ses parties prenantes a pris de l'importance au fil du temps. En 2024, elles ont participé à la première évaluation de la double matérialité du Groupe et à d'autres initiatives, résumées ci-dessous :

Principales parties prenantes	Intérêts et opinions	Faits marquants de 2024
Collaborateurs, organisations représentatives et syndicats	• Qualité des conditions de travail • Équilibre entre vie professionnelle et vie privée • Recrutement, attraction et rétention des talents • Développement et formation • Égalité des chances, diversité et inclusion	• En 2024, 78 % des collaborateurs invités ont participé à l'enquête d'engagement « *Your Voice* » • Lancement du Comité d'entreprise européen d'EssilorLuxottica • Mise en place du Comité d'inclusion, avec des parrains de la Direction Générale
Travailleurs dans la chaîne de valeur	• Qualité des conditions de travail • Équilibre entre vie professionnelle et vie privée • Recrutement, attraction et rétention des talents • Développement et formation • Égalité des chances, diversité et inclusion	• Programme ELRSM • SpeakUp
Partenaires d'affaires (y compris les concédants de licence) et fournisseurs	• Approvisionnement responsable • Collaboration pour l'innovation et le développement • Intégrité et respect des règlements et des lois, y compris les Droits humains	• Questionnaires d'autoévaluation et 106 audits sur site • Accès élargi à Leonardo, la plateforme d'apprentissage numérique d'EssilorLuxottica • Accès à SpeakUp (système d'alerte)

Principales parties prenantes	Intérêts et opinions	Faits marquants de 2024
Clients (par exemple : opticiens) et Consommateurs	• Produits innovants et de qualité supérieure • Service client et formation de qualité supérieure • Marketing responsable • Intégrité dans les relations commerciales • Offre durable • Répondre aux besoins de santé liés aux tendances sociétales (par exemple : numérisation, vieillissement de la population) • Protection des données	• Explorer des solutions d'emballage durables et des certifications de durabilité, par exemple la certification *Global Recycled Standard* (GRS) chez Fedon ou la certification *Cradle to Cradle* pour la marque DbyD • Offres de produits élargies avec de l'acétate bio et recyclé pour les montures et du bio-nylon pour les verres • Campagnes de sensibilisation des parents sur la santé visuelle des enfants
Actionnaires, investisseurs et agences de notation	• Gestion des risques développement durable et ESG • Transparence et évaluation de la publication d'informations sur le développement durable • Progrès dans la stratégie de durabilité et du programme Eyes on the Planet, y compris les indicateurs clés de performance environnementale, sociales et de gouvernance (ESG), les engagements et les mises à jour	• Assemblée générale annuelle : présentation des avancées d'EssilorLuxottica dans le domaine du programme Eyes on the Planet, y compris concernant le changement climatique • Rencontres d'investisseurs • Contact régulier avec les agences de notation ESG, notamment MSCI, Moody's, S&P Global, Sustainalytics
Autorités publiques et gouvernements, ONG et associations de consommateurs	• Impact social et économique • Transparence (sur les initiatives sociales, l'empreinte environnementale, la performance des produits, etc.) • Mécénat et philanthropie • Contribution à la santé visuelle et à l'économie inclusive • Pratiques commerciales équitables, y compris le marketing responsable • Dialogue, partenariat et éducation	• Partenaire du *Fair Wage Network* • Membre de *Better Cotton* par l'intermédiaire d'Oakley • Partenaire de l'OMS à travers la Fondation OneSight EssilorLuxottica • Présentation publique d'une étude de suivi clinique de cinq ans des verres Essilor Stellest dans le ralentissement de la progression de la myopie chez les enfants • Participation à des consultations publiques et à des groupes de réflexion sur la durabilité
Établissements d'enseignement	• Coopération pour la R&D et de l'innovation (par exemple, bourses, partenariats) • Attraction, recrutement et développement des talents	• Financement EssilorLuxottica du *Smart Eyewear Lab* de Milan, une plateforme de recherche entre l'EssilorLuxottica et le Politecnico di Milano, employant > 100 chercheurs • Soutenir des chaires académiques telles que la Chaire Economie Circulaire avec l'ESSEC et le programme OD/PhD de l'*Américaine Academy of Optometry Foundation* (AAOF)
Communautés locales	• Création d'emplois, soutien aux entreprises inclusives et aux économies locales • Sensibilisation et accès à la correction et à la protection de la vision • Mécénat et philanthropie	• La Fondation OneSight EssilorLuxottica et ses initiatives visant à éliminer la mauvaise vision non corrigée en une génération • En 2024, plus de 5 500 salariés ont fait du bénévolat pour OneSight EssilorLuxottica Foundation • « Eyes on Art », qui améliore l'accessibilité culturelle en 2024 grâce à de nouveaux partenariats en Italie, en France et au Royaume-Uni. • Plus de 54 000 repas ont été livrés depuis le début du projet de livraison de repas en Italie, avec une moyenne de 200 repas par jour

1.4 Gestion des impacts, des risques et des opportunités

1.4.1 Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica

1.4.1.1 Introduction

Les normes ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*) exigent que toutes les entreprises concernées par la publication d'informations en matière de durabilité (CSRD) publient leurs rapports sur les enjeux de durabilité sur la base d'une analyse de double matérialité (DMA), qui élargit le concept de matérialité, passant d'une matérialité essentiellement financière à une matérialité intégrant l'impact de l'entreprise sur les parties prenantes et la Société. L'évaluation couvre les dimensions suivantes :

- « De l'intérieur vers l'extérieur » (ou perspective d'impact), c'est-à-dire si le sujet ESG est lié aux impacts matériels réels ou potentiels de l'entreprise sur les personnes ou l'environnement; et
- « De l'extérieur vers l'intérieur » (ou perspective financière), c'est-à-dire si le sujet ESG déclenche ou peut déclencher des effets financiers significatifs sur le développement de l'entreprise, y compris les flux de trésorerie, la situation financière et la performance financière.

Selon ce concept de double matérialité, un sujet de durabilité répond au double critère de matérialité s'il est significatif du point de vue de l'impact ou du point de vue financier ou des deux points de vue. EssilorLuxottica a mis en place un processus visant à évaluer la double matérialité afin de permettre à l'entreprise d'identifier l'impact de ses activités commerciales sur l'environnement et la société au sens large, y compris les parties prenantes affectées, tout au long de la chaîne de valeur, tout en tenant compte de l'impact des facteurs externes sur le développement, les performances et la situation financière de l'entreprise. L'identification et la publication des impacts positifs et négatifs matériels, ainsi que des risques et opportunités financiers (IRO) matériels liés à chaque sujet de durabilité constituent le point de départ de la publication du rapport de durabilité dans le cadre des ESRS.

EssilorLuxottica a réalisé son analyse de double matérialité entre mars et novembre 2024, avec une validation finale de la Direction du Groupe et l'approbation du Conseil d'administration après l'examen par le Comité d'audit et des risques. Cette évaluation a été menée conjointement par les Directions Développement Durable, Finance et Gestion des Risques, impliquant différentes Directions du Groupe, et sera réévaluée en temps opportun, si nécessaire, comme prévu par les ESRS. Il est également important de tenir compte du fait que les normes ESRS n'imposent pas la manière dont le processus d'évaluation de la matérialité doit être conçu ou mené. De plus, il n'existe aucune harmonisation des pratiques. Il faut donc faire preuve de jugement pour concevoir un processus qui respecte les normes et qui reflète les faits et les circonstances spécifiques de l'entreprise. Par conséquent, le Groupe a suivi l'approche en quatre étapes suggérée dans « EFRAG IG 1 : *Materiality Assessment Implementation Guidance* » pour identifier ses sujets de durabilité matériels :

1. Analyse du contexte et identification des enjeux de durabilité potentiels ;
2. Identification des impacts, des risques et des opportunités réels et potentiels liés aux enjeux de durabilité ;
3. Évaluation et détermination des IRO matériels liés aux enjeux de durabilité ;
4. Validation de la liste finale des enjeux matériels et reporting.

1.4.1.2 Analyse du contexte et identification des sujets ESG potentiels

La première étape de l'analyse de double matérialité a consisté à comprendre le contexte dans lequel EssilorLuxottica opère, compte tenu de sa présence mondiale et de la manière dont elle mène ses activités. Le périmètre de l'évaluation comprenait l'identification des principales activités d'EssilorLuxottica, de sa stratégie, des activités caractérisant son modèle d'entreprise verticalement intégré et des principaux groupes de parties prenantes. L'approche s'est appuyée sur plusieurs sources et a intégré une analyse sur :

- les principales activités du Groupe, définies en termes de processus de production, de canaux de distribution et de localisations géographiques ;
- la chaîne de valeur, en amont comme en aval, en termes d'acteurs économiques impliqués et de nature de ses activités ;
- l'identification des principaux groupes de parties prenantes au sein de l'entreprise et tout au long de la chaîne de valeur ainsi que la détermination des étapes du processus d'évaluation de la matérialité où leur engagement serait le plus approprié.

S'appuyant sur les dix sujets fournis par les ESRS, une analyse à plusieurs niveaux a été menée pour s'assurer que tous les sujets matériels ont été correctement inclus dans l'évaluation. Les principales étapes ont consisté à :

- l'analyse de la stratégie de développement durable d'EssilorLuxottica, en se concentrant sur le programme de développement durable de l'entreprise, les risques ESG identifiés et les objectifs stratégiques ;
- une analyse comparative utile pour identifier les principaux sujets ESG considérés comme matériels parmi un panel défini d'acteurs de l'industrie ;
- l'analyse de la chaîne de valeur pour identifier les sujets susceptibles d'avoir un impact sur les acteurs clés, qui pourraient autrement passer inaperçus ;
- l'analyse de sujets supplémentaires à travers des cadres internationaux tels que la *Global Reporting Initiative* (GRI), le *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB), les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (UN PRI), les Objectifs de développement durable (ODD).

Le résultat de cette analyse a consisté en une liste préliminaire de 81 sujets ESG potentiellement matériels (y compris tous les sous-thèmes inclus dans l'ESRS), classés en dimensions environnementales, sociales, de gouvernance et transversales avant d'envisager toute mesure d'atténuation.

Dans le cadre d'une enquête en ligne, un panel de 47 parties prenantes internes a été invité à identifier, à partir de cette liste, les sujets qui, selon elles, ne seraient pas matériels pour les activités d'EssilorLuxottica et d'autres sujets spécifiques qui n'ont pas encore été identifiés. Ensuite, à travers un atelier interne, organisé avec 10 parties prenantes internes appartenant aux Directions Développement Durable, Gestion des Risques et Finance du Groupe, la liste finale des sujets ESG potentiellement matériels a été validée et ces sujets ont été regroupés en 25 « macro » sujets ESG.

Cette liste restreinte de sujets ESG potentiels a été conçue comme le point de départ de l'identification et de l'évaluation ultérieure des impacts, des risques et des opportunités.

1.4.1.3 Identification des impacts, des risques et des opportunités matériels potentiels

À la suite de l'analyse du contexte, les impacts, les risques et les opportunités liés aux enjeux de durabilité dans l'ensemble des opérations et de la chaîne de valeur du Groupe ont été identifiés, tout en tenant compte des perspectives à court, moyen et long terme. L'analyse comprenait :

- recherches documentaires approfondies sur les tendances et les données probantes des industries et des marchés émergents ;
- analyse comparative des rapports de durabilité de 16 pairs dans les secteurs de la santé, de la mode et de la vente au détail ;
- analyse et cartographie des risques ESG identifiés dans le cadre de l'analyse des risques au cours de la période de référence précédente (2023) ;
- consultation avec les principales parties prenantes internes des principales Directions, telles que Développement Durable, Gestion des Risques et Finance ;
- des thèmes spécifiques tels que les dépendances à l'égard de la biodiversité et des écosystèmes, les sites sensibles, les impacts potentiels sur la chaîne de valeur.

Grâce à la consultation des parties prenantes et à des contributions supplémentaires, tous les IRO matériels actuels et potentiels ont été établis pour les 25 sujets ESG. Ce processus exhaustif a permis d'établir une liste de 87 IRO potentiels.

1.4.1.4 Évaluation et identification des impacts, des risques et des opportunités matériels

Pour déterminer les IRO matériels, un plan d'engagement des parties prenantes a été élaboré en sélectionnant les principales parties prenantes internes et externes à consulter par des méthodes directes (ex., entretiens, ateliers, enquêtes) et indirectes (ex., recherche documentaire externe), permettant à l'entreprise de tenir compte de la façon dont les parties prenantes intéressées pourraient être affectées, sans tenir compte des mesures d'atténuation existantes. EssilorLuxottica s'est appuyé sur les contributions d'experts en matière de durabilité, de risques et de sujets spécifiques liés à plusieurs Directions du Groupe dans les domaines du climat, de l'environnement, du social, de la santé sécurité et environnement, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, de la sécurité des produits et de l'innovation, de la circularité, de la confidentialité des données et de la gouvernance. Des parties prenantes externes telles que des organisations non gouvernementales, des fournisseurs, des partenaires commerciaux, des analystes financiers, des représentants de consommateurs, des médecins et des associations sectorielles, des fondations et des experts du monde universitaire ont été incluses pour rendre compte activement des différents points de vue sur la performance d'EssilorLuxottica en matière de développement durable.

Le Groupe a demandé aux parties prenantes internes d'évaluer :

- la matérialité des impacts selon l'échelle, l'étendue, le caractère irrémédiable de l'impact et sa probabilité [(1)] ;
- la matérialité financière (sur la probabilité et les aspects économiques, opérationnels et de réputation) des risques et opportunités identifiés perçus comme plus pertinents pour eux par rapport à l'activité d'EssilorLuxottica, sur la base de leur expertise et de leur jugement spécifique.

Les parties prenantes externes, quant à elles, ont été invitées à évaluer les impacts positifs et négatifs en termes de probabilité et de gravité (en regroupant l'ampleur, l'étendue et l'irrémédiabilité) pour chaque IRO. Pour déterminer l'importance relative des impacts, les trois critères sont les suivants :

- ampleur : quelle est la gravité des impacts négatifs et positifs (potentiels) ;
- étendue : quelle est l'ampleur des impacts négatifs et positifs (potentiels) ;
- caractère irrémédiable de l'impact : la difficulté d'inverser ou de compenser les dommages causés.

Les parties prenantes internes et externes ont noté les IRO à l'aide d'échelles d'évaluation détaillées expliquées de manière exhaustive par le biais d'une enquête en ligne et ont eu la possibilité de commenter les questions via des champs de texte libres. Pour les impacts potentiels, un paramètre supplémentaire, la probabilité, a également été évalué. Plus précisément, les échelles d'évaluation ont été élaborées sur une plage [1 à 5], conformément à l'échelle de gestion des risques (ERM – *Enterprise Risk Management*) existante, déjà adoptée lors des évaluations des risques des années précédentes. De plus, les principales parties prenantes internes ont participé à des entretiens approfondis afin d'explorer davantage la pertinence des enjeux de durabilité, en fonction de leur domaine d'expertise. Le sondage en ligne a été envoyé à 115 parties prenantes internes et à 128 parties prenantes externes, avec un total de 134 réponses reçues : 89 de parties prenantes internes et 45 de parties prenantes externes (autrement dit, des taux de réponse de 78 % et 35 % respectivement).

(1) *L'irrémédiabilité ne s'applique qu'aux impacts négatifs.*

Les entretiens internes et les ateliers comprenaient 18 entretiens individuels et 5 ateliers, chacun se concentrant sur des sujets différents, en fonction de l'expertise et des antécédents spécifiques de la personne interrogée. Ensemble, ils ont couvert toutes les IRO. Les entretiens et les ateliers ont été menés selon une approche établie et standardisée. Chaque personne interrogée, en fonction de son domaine d'expertise spécifique, a été invitée à expliquer les évaluations fournies dans le cadre du sondage, afin de mieux comprendre leur réponse, les changements potentiels à leur évaluation et un aperçu de la tendance des IRO spécifiques à court et à long terme (augmentation, stabilité ou diminution) et de l'endroit où ces IRO pourraient se matérialiser le long de la chaîne de valeur (en amont, en aval, et les opérations du Groupe).

Des pondérations spécifiques ont été attribuées aux différents intervenants, en fonction de leur domaine d'expertise lors des entretiens. Plus précisément, une pondération de 65 % a été attribuée à l'évaluation des IRO sous-jacents liés aux sujets ESG abordés par la personne interrogée, et une pondération de 35 % a été attribuée à l'évaluation des IRO restants et à toutes les évaluations effectuées par les parties prenantes ayant uniquement répondu à l'enquête.

En termes de consolidation des résultats, et pour établir une hiérarchisation des questions ESG finales, la méthodologie sous-jacente a consisté à sélectionner les scores d'impact (gravité et probabilité) et financiers (ampleur et probabilité) les plus élevés reçus par les IRO concernés, puis à les convertir à nouveau sur une échelle de 1 à 5. En cas d'impact négatif potentiel sur les Droits humains, la gravité a été privilégiée par l'application d'un multiplicateur.

Enfin, le seuil permettant de déterminer la matérialité des impacts, risques et opportunités notés a été fixé de manière à créer une synergie avec celui impliqué dans le processus d'évaluation des risques, reflétant ainsi un impact modéré et significatif des deux perspectives. En ce qui concerne les horizons temporels, les intervalles de temps pris en compte dans l'évaluation de la double matérialité sont d'un an pour le court terme, de un à cinq ans pour le moyen terme et de plus de cinq ans pour le long terme.

Par ailleurs, il convient de noter que pour compléter l'évaluation de la double matérialité et donner la parole à une partie prenante de plus en plus importante, la Nature, EssilorLuxottica a encore inclus dans l'analyse les impacts qu'elle pourrait avoir en s'appuyant sur les données fournies par le Filtre de Risque du WWF sur la biodiversité. Il s'agit d'un pas supplémentaire franchi par le Groupe pour réduire l'écart entre ce qui est perçu comme important du point de vue de l'entreprise et ce qui est important d'un point de vue de l'environnement, comme les limites planétaires.

1.4.1.5 Validation de la liste finale des IRO matériels

La consolidation de l'analyse de la double matérialité d'EssilorLuxottica a été réalisée au moyen de deux ateliers finaux organisés avec la Direction du Groupe, afin d'examiner et de discuter du processus d'analyse de la matérialité et de confirmer ou d'examiner l'évaluation de tous les IRO. Les résultats des entretiens et des ateliers, ainsi que les résultats quantitatifs de l'enquête, ont servi de base à la consolidation de l'évaluation de la matérialité.

L'objectif des ateliers était d'informer sur le processus, d'engager une discussion sur les résultats de l'évaluation de double matérialité, d'intégrer les différents commentaires et de préparer l'organisation des prochaines étapes du reporting de durabilité. Dans certains cas, la Direction d'EssilorLuxottica a souligné la nécessité de considérer comme matériel un impact, un risque ou une opportunité qui ne s'était pas concrétisé auparavant en tant que tel à la suite de l'évaluation de l'enquête. La réévaluation de la Direction a été prise en considération avec soin, sur la base de l'argumentation solide fournie pour étayer et justifier les changements de matérialité identifiés. Ensuite, l'analyse de double matérialité a été présentée à la fois au Comité d'audit et des risques et au Comité RSE.

Enfin, la Direction Développement Durable a affiné la formulation des IRO pour s'aligner sur les données de l'évaluation des risques du Groupe 2024 et refléter son interaction constante avec d'autres Directions, les dernières clarifications du régulateur et les pratiques du marché. La liste finale de 41 IRO matériels comprend 5 impacts positifs, 15 impacts négatifs, 15 risques et 6 opportunités.

1.4.1.6 Résultat de l'analyse de double matérialité

Le tableau 1 ci-dessous présente les impacts, les risques et les opportunités significatifs de l'évaluation de double matérialité d'EssilorLuxottica. Ce tableau comprend une analyse de la pertinence de chaque élément à différents horizons temporels et à travers les différentes étapes de la chaîne de valeur.

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Type d'IRO	Chaîne de valeur	Potentiel /réel	Horizon temporel
E1 Changement climatique						
Résilience climatique	Impacts sociaux négatifs dus à l'interruption des opérations causée par des événements climatiques extrêmes	Les événements climatiques extrêmes tels que les ouragans, les inondations ou les sécheresses peuvent entraîner des impacts sociaux importants, notamment perte de travail et réduction des heures travaillées, des pressions économiques sur les communautés affectées, des troubles sociaux ou de l'insatisfaction due à des pannes de services prolongées ou à des retards de production.	Impact négatif	Chaîne de valeur	Réel	Court
	Perturbation des activités en raison d'événements climatiques extrêmes (par exemple : ouragans, inondations, etc.)	L'augmentation des phénomènes météorologiques extrêmes (par exemple, les cyclones, les sécheresses, les inondations, etc.) en raison du changement climatique a un impact sur la continuité des activités en termes de perturbations opérationnelles, d'interruptions de la chaîne d'approvisionnement et de fermetures de magasins entraînant une réduction de la capacité, l'arrêt temporaire ou complet des opérations.	Risque	Chaîne de valeur	Réel	Court
Transition climatique	Risques associés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone (changements politiques, juridiques, technologiques et du marché)	La transition vers une économie bas-carbone pourrait impliquer l'adoption de politiques réglementaires sur le carbone, de taxes sur le carbone ou de réglementations environnementales plus strictes. Le respect de cette réglementation impliquerait l'adoption de nouvelles technologies bas-carbone, qui pourraient nécessiter des investissements importants, poser des défis opérationnels et augmenter les coûts de production (par exemple : matières premières, énergie, transport). Dans le même temps, la demande des consommateurs pour des produits et des services responsables peut entraîner des ajustements dans la conception et la fabrication des produits et les services de vente au détail.	Risque	Chaîne de valeur	Potentiel	Long
	Consommation d'énergie et émissions de GES	Les menaces que font peser une consommation d'énergie élevée et les émissions de GES sur le changement climatique peuvent se traduire par des événements météorologiques plus extrêmes, une élévation du niveau de la mer et des perturbations des écosystèmes, ce qui a un impact sur la biodiversité et les ressources naturelles, ainsi que sur l'environnement et la société en général.	Impact négatif	Chaîne de valeur	Réel	Court

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Type d'IRO	Chaîne de valeur	Potentiel /réel	Horizon temporel
E2 Pollution						
Prévention de la pollution	Risque d'infractions à la réglementation relative à la pollution et de coûts dus aux actions de remédiation	Le fait de ne pas réduire les impacts environnementaux relatifs à la pollution de l'air ou de l'eau provenant des usines de fabrication et des laboratoires de verre pourrait entraîner le non-respect des réglementations en matière de prévention de la pollution, entraînant des pénalités, des amendes, une augmentation des coûts d'exploitation et des responsabilités juridiques. De plus, les violations de la réglementation pourraient nuire à la réputation de l'entreprise, entraînant une perte de confiance des consommateurs, de la confiance des investisseurs et de la compétitivité du marché.	Risque	Opérations propres	Potentiel	Moyen
Sécurité des produits	Impact possible sur la santé humaine et l'environnement	L'exposition potentielle à des substances préoccupantes et à des microplastiques pourrait menacer la santé, provoquer des réactions allergiques, une toxicité ou des problèmes de santé à long terme. De plus, le rejet de microplastiques et de produits chimiques nocifs dans l'environnement pendant le processus de production, l'utilisation ou l'élimination des produits peut entraîner une contamination de l'eau et contribuer à une dégradation plus large de l'environnement.	Impact négatif	Chaîne de valeur	Potentiel	Long
E3 Ressources aquatiques et marines						
Gestion de l'eau	Risque de pratiques inefficaces de gestion de l'eau	L'utilisation et les prélèvements excessifs, les rejets incontrôlés ou les fuites d'eaux usées peuvent perturber les chaînes d'approvisionnement, en particulier pour les processus dépendants de l'eau, entraînant des coûts d'exploitation plus élevés, des retards de production, une pollution potentielle et des amendes de la part des autorités compétentes.	Risque	Opérations propres	Potentiel	Moyen
	Utilisation des ressources en eau susceptible d'avoir un impact sur les communautés locales et l'environnement	Dommages environnementaux négatifs (par exemple, l'épuisement des ressources naturelles en eau entraînant la dégradation des écosystèmes) dus à une gestion inadéquate de l'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique, qui peuvent avoir un impact sur les communautés locales.	Impact négatif	Opérations propres	Réel	Court

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Type d'IRO	Chaîne de valeur	Potentiel /réel	Horizon temporel
E5 Utilisation des ressources et économie circulaire						
Sources circulaires Produits et services	Utilisation de matières premières et de ressources naturelles	L'extraction excessive et l'utilisation inefficace de ressources clés (telles que les matériaux d'origine fossile, le métal) peuvent entraîner l'épuisement des réserves naturelles limitées, contribuant ainsi à la dégradation de l'environnement.	Impact négatif	Chaîne de valeur	Réel	Court
	Développer des matériaux alternatifs (au bénéfice de l'ensemble de la filière)	L'adoption de technologies de pointe (par exemple : matériaux alternatifs, réutilisation, augmentation du contenu renouvelable et recyclé) pour réduire la dépendance aux ressources traditionnelles et limitées peut soutenir le positionnement de l'entreprise en tant que pionnier de l'innovation durable. Ce changement permet à l'entreprise d'explorer et d'adopter de nouveaux matériaux alternatifs qui minimisent l'impact environnemental, augmentent l'efficacité et les économies de production et s'alignent sur l'évolution de la demande des consommateurs pour des produits plus responsables, ce qui affecte finalement l'ensemble de l'industrie, car ces innovations peuvent établir de nouvelles normes en matière de durabilité et d'efficacité des ressources.	Opportunité	Opérations propres	Réel	Court
	Risque d'accès limité à certaines matières premières (rareté, réglementation stricte)	La demande mondiale croissante de ressources clés a aggravé la rareté, fait grimper les coûts et complique les processus d'approvisionnement. De plus, l'évolution des réglementations environnementales visant à protéger les écosystèmes naturels impose des exigences plus strictes, limitant l'accès aux matières premières et augmentant les coûts de conformité. Ces défis peuvent entraîner des retards de production, une augmentation des dépenses opérationnelles et une diminution de la compétitivité.	Risque	Chaîne de valeur	Potentiel	Long
	Risque de ne pas répondre aux attentes en matière de durabilité des produits et services	Le fait de ne pas répondre aux attentes en matière de durabilité, c'est-à-dire de réduire le flux de ressources sortants en concevant des produits conçus pour durer, recyclables et réutilisables, peut entraîner une augmentation des atteintes à la réputation du Groupe, car les consommateurs préfèrent de plus en plus les produits respectueux de l'environnement, ce qui peut entraîner une perte de parts de marché et une réduction des revenus.	Risque	Opérations propres	Potentiel	Moyen
Gestion des déchets	Risque de non-respect de la réglementation sur les déchets	Une mauvaise gestion des déchets présente des risques pour les organisations, notamment une augmentation des coûts et une atteinte à la réputation. Le non-respect de la réglementation environnementale peut entraîner des amendes et des pénalités.	Risque	Opérations propres	Potentiel	Moyen
	Production de déchets	Dommages liés à la dégradation de l'environnement (pollution de l'environnement, réduction des services écosystémiques) dus à une mauvaise gestion des déchets (par exemple, dispersion ou abandon des déchets).	Impact négatif	Chaîne de valeur	Réel	Court

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Type d'IRO	Chaîne de valeur	Potentiel /réel	Horizon temporel
S1 Personnel de l'entreprise						
Personnel de l'entreprise	Risque de manque d'attractivité et de rétention des collaborateurs	Lorsqu'elles ne parviennent pas à créer un environnement de travail attrayant, les entreprises peuvent connaître des taux de rotations élevés, ce qui entraîne des coûts importants liés au recrutement, à l'embauche et à la formation de nouveaux salariés. Une rotation fréquente peut entraîner une perte de connaissances institutionnelles et d'expérience, ce qui nuit à la productivité et perturbe la dynamique d'équipe. De plus, des avantages sociaux inadéquats, des opportunités de croissance limitées et une culture d'entreprise négative peuvent entraîner une baisse du moral et de l'engagement des salariés, ce qui amène les salariés désengagés à être moins performants.	Risque	Opérations propres	Potentiel	Moyen
	Risque de non-respect de la réglementation sur le temps de travail	Le non-respect de la réglementation sur le temps de travail présente des risques tant pour les salariés que pour les organisations. Le non-respect du droit du travail peut entraîner des pénalités juridiques, y compris des amendes et des poursuites de la part des salariés, ce qui entraîne des répercussions financières coûteuses. De plus, les charges de travail excessives et les heures prolongées peuvent entraîner l'épuisement professionnel, le stress et une détérioration de la santé globale, ce qui finit par augmenter l'absentéisme et réduire la productivité.	Risque	Opérations propres	Potentiel	Moyen
	Pratiques salariales potentiellement inadéquates	Des pratiques salariales potentiellement inadéquates peuvent avoir plusieurs impacts négatifs sur les salariés. Lorsque les salaires ne reflètent pas le coût de la vie, les salariés peuvent subir un stress financier, ce qui peut entraîner une baisse du moral et de la satisfaction au travail.	Impact négatif	Opérations propres	Potentiel	Long
	Octroi d'avantages sociaux aux salariés	Accorder aux salariés des avantages qui favorisent l'équilibre entre le travail et la vie privée présente d'importantes opportunités pour les salariés et l'entreprise. En offrant des horaires de travail flexibles, des options de travail à distance et des congés payés supplémentaires, les entreprises peuvent améliorer considérablement la satisfaction au travail, ce qui se traduit par une productivité accrue, car les salariés subissent une réduction du stress et de l'épuisement professionnel, ce qui conduit à une main-d'œuvre plus concentrée et motivée.	Opportunité	Opérations propres	Réel	Court

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Type d'IRO	Chaîne de valeur	Potentiel /réel	Horizon temporel
Dialogue social et liberté d'association	Manque potentiel de mesures de dialogue social	Une liberté syndicale insuffisante empêche les salariés de former des syndicats ou d'y adhérer, ce qui limite leur capacité à défendre leurs droits et leurs intérêts. Il en résulte un sentiment d'isolement et de perte de pouvoir parmi les travailleurs. De plus, l'absence de comités d'entreprise et l'insuffisance des droits d'information, de consultation et de participation signifient que les salariés sont souvent exclus des processus de prise de décision qui affectent leurs conditions de travail, ce qui entraîne un sentiment de sous-évaluation. Pour finir, une négociation collective inefficace peut laisser de nombreux travailleurs sans protection par les conventions collectives, ce qui entraîne une inégalité de traitement en matière de salaires, d'avantages sociaux et de conditions de travail.	Impact négatif	Opérations propres	Potentiel	Long
Santé et sécurité	Exposition potentielle à divers risques sur le lieu de travail	Des mesures de santé et de sécurité inadéquates peuvent avoir un impact négatif sur la main-d'œuvre, principalement en raison du manque d'équipement de protection individuelle (EPI) approprié, d'entretien des outils équipements, ce qui entraîne une augmentation du nombre de blessures au travail. Lorsque les travailleurs ne se sentent pas en sécurité et protégés, cela favorise un environnement de travail négatif qui peut avoir un impact sur le moral et la satisfaction globale au travail.	Impact négatif	Opérations propres	Réel	Court
Gestion et développement des talents	Croissance personnelle et professionnelle des salariés	Investir dans la croissance personnelle et professionnelle des salariés par le biais de la formation et du développement des compétences a un impact positif sur la main-d'œuvre en renforçant l'expertise, en améliorant la satisfaction au travail et en augmentant l'efficacité globale de l'équipe. Les possibilités d'apprentissage continu permettent aux salariés de s'adapter aux changements de l'industrie, de relever de nouveaux défis et de faire progresser leur carrière.	Impact positif	Opérations propres	Réel	Court
Diversité, équité et inclusion	Gains d'efficacité liés à la promotion d'un environnement diversifié et inclusif	La promotion d'un environnement diversifié et inclusif crée des possibilités d'efficacité et de croissance accrues. Assurer l'égalité des genres et l'égalité salariale, ainsi que l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap, élargit le bassin de talents, favorise l'innovation et améliore la satisfaction des salariés. Donner la priorité à la diversité aide l'organisation à mieux se connecter aux marchés mondiaux, tandis que les mesures contre la violence et le harcèlement assurent un milieu de travail plus sûr, stimulent l'engagement et réduisent les risques. Dans l'ensemble, ces pratiques permettent d'augmenter la productivité, de prendre de meilleures décisions et d'améliorer les performances financières.	Opportunité	Opérations propres	Réel	Court
Engagement et bien-être des salariés						

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Type d'IRO	Chaîne de valeur	Potentiel /réel	Horizon temporel
Droits humains et droits du travail	Pratiques potentiellement inadéquates en matière de droits de la personne	Des pratiques inadéquates en matière de Droits humains ou l'absence de processus et de mécanismes pour surveiller la conformité au Code d'éthique et aux règlements et principes de la Société en matière de droits de la personne peuvent nuire à la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur (ce qui rend difficile l'attraction et la rétention de talents qualifiés) et en tant que partenaire commercial digne de confiance pour les fournisseurs et les clients.	Impact négatif	Opérations propres	Potentiel	Long
Engagement et bien-être des salariés	Renforcement du sentiment d'engagement et de participation des collaborateurs grâce à l'actionnariat salarié	Les programmes d'actionnariat salarié renforcent l'engagement en alignant les intérêts des salariés sur la performance de l'entreprise. Cette approche favorise un sentiment d'appartenance et de responsabilité, ce qui conduit à une motivation, une productivité et une fidélité accrues. En tant qu'actionnaires, les salariés s'investissent davantage dans le succès de l'entreprise, ce qui les pousse à participer activement à sa croissance et à sa durabilité.	Impact positif	Opérations propres	Réel	Court
S2 Travailleurs de la chaîne de valeur						
Conditions de travail et droits de l'humains dans la chaîne de valeur & Égalité de traitement et des chances pour tous	Conditions de travail inappropriées, traitement inégal et pratiques en matière de Droits humains pour les salariés des partenaires commerciaux	Des conditions de travail inappropriées, des inégalités de traitement ou le non-respect des Droits humains pour les travailleurs des partenaires commerciaux, notamment des mesures de sécurité inadéquates, des horaires de travail excessifs et des salaires insuffisants, compromettent la santé et le bien-être des travailleurs.	Impact négatif	En amont	Réel	Court
	Collaborer avec des partenaires commerciaux non alignés sur les principes et normes éthiques d'EssilorLuxottica	Un éventuel manque d'alignement ou le non-respect des principes et normes éthiques du Groupe en matière de conditions de travail équitables et de Droits humains pourrait nuire à la réputation du Groupe, à son succès et à la réalisation de ses engagements en matière de développement durable, et créer des responsabilités juridiques pour le Groupe. Les parties prenantes, y compris les consommateurs, les salariés, les actionnaires et les partenaires commerciaux, exigent de plus en plus de transparence et de responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement. Toute association avec des partenaires se livrant à des pratiques contraires à l'éthique peut entraîner des réactions négatives, une diminution de la fidélité à nos marques et une perte de confiance des consommateurs, tout en exposant le Groupe à des risques juridiques et à un examen réglementaire.	Risque	Chaîne de valeur	Réel	Court

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Type d'IRO	Chaîne de valeur	Potentiel /réel	Horizon temporel
S3 Communautés affectées						
Sensibiliser à la vue pour tous	Créer l'accès à des lunettes et à des solutions de santé visuelle pour les communautés défavorisées [(a)]	Favoriser l'accès à des lunettes et à des solutions de santé visuelle pour les communautés défavorisées en s'attaquant à la mauvaise vision non corrigée des populations mal desservies, offre un double avantage : améliorer la qualité de vie (renforcer l'éducation, le développement socio-économique et la santé publique) et offrir des opportunités de marché (nouveaux segments, nouveaux produits, etc.).	Oppor-tunité	En aval	Réel	Court
Droit et engagement des communautés touchées	Impact sur le développement des communautés locales grâce aux lunettes et aux programmes de santé visuelle [(a)]	Les programmes de santé visuelle et de lunettes améliorent la qualité de vie globale, en particulier chez les populations mal desservies et vulnérables. Une bonne vue contribue directement à de meilleurs résultats scolaires pour les étudiants et à une productivité accrue pour les travailleurs, favorisant ainsi la croissance économique à l'échelle locale. De plus, ces initiatives créent souvent des possibilités de travail au sein des communautés, tant dans la prestation de services de santé visuelle que dans la distribution de lunettes.	Impact positif	En aval	Réel	Court
Des programmes percutants qui permettent à tous d'accéder aux soins de la vue	Activités de bénévolat et initiatives sociales [(a)]	Les activités d'engagement et les activités de bénévolat des salariés par l'intermédiaire de la Fondation One Sight contribuent à l'amélioration des conditions économiques et sociales des communautés mal desservies au niveau local, ainsi qu'à renforcer le sentiment de contribution et d'engagement des salariés grâce à leur participation aux activités de bénévolat.	Impact positif	Opéra-tions propres	Réel	Court
S4 Consommateurs et utilisateurs finaux						
Confidentialité des données	Violations des données personnelles des consommateurs	Les violations de données résultant de mesures inefficaces de confidentialité des données exposent les données personnelles des consommateurs et des parties prenantes à des tiers non autorisés, provoquant chez les personnes concernées de l'anxiété, du stress et de la méfiance à l'égard de l'entreprise en raison de la perte de contrôle de leurs données personnelles.	Impact négatif	En aval	Réel	Court
	Violations de la réglementation relative à la confidentialité des données	Les violations des réglementations relatives à la confidentialité des données présentent des risques juridiques et de réputation pour les sociétés et les individus. Le non-respect de lois telles que le Règlement général sur la protection des données (RGPD) ou d'autres cadres similaires en matière de confidentialité des données peut entraîner de lourdes sanctions financières, des responsabilités juridiques et des litiges potentiels. Au-delà des répercussions financières, les violations de la confidentialité des données peuvent éroder la confiance des consommateurs, nuire à la réputation d'une entreprise et entraîner une perte de fidélité des consommateurs.	Risque	En aval	Réel	Court

(a) Spécifique à l'entreprise.

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Type d'IRO	Chaîne de valeur	Potentiel /réel	Horizon temporel
Innovation produit	Innover pour répondre à la demande actuelle et nouvelle des consommateurs	En développant de nouveaux produits et en améliorant les produits existants pour s'aligner sur les préférences des consommateurs, que ce soit par le biais de la durabilité, de l'ergonomie ou du design, les entreprises peuvent renforcer la fidélité des consommateurs, attirer de nouveaux segments de marché et se différencier dans un paysage concurrentiel. Au fur et à mesure que de nouveaux produits améliorés sont introduits, la demande augmente, ce qui entraîne une augmentation des volumes de ventes et de nouvelles opportunités de croissance pour les partenaires.	Oppor-tunité	En aval	Réel	Court
Sensibiliser à la vision pour tous	Octroi de lunettes et d'accès à la santé visuelle	L'accès aux lunettes et à la santé visuelle favorise l'inclusion sociale en permettant aux individus de participer pleinement à l'éducation, au travail et à la vie quotidienne. Une meilleure vision améliore les résultats d'apprentissage, améliore la productivité au travail et favorise l'indépendance, réduisant ainsi les inégalités liées à une mauvaise vision non corrigée.	Impact positif	En aval	Réel	Court
Sécurité des produits	Problèmes potentiels de santé et de sécurité pour les consommateurs en raison de l'utilisation des produits	Les défauts des produits, les normes de sécurité inadéquates et les matériaux nocifs peuvent affecter les consommateurs, entraînant des blessures et des problèmes de santé. Cette exposition peut entraîner des problèmes de santé, notamment une fatigue oculaire et des lésions cutanées. De plus, les matériaux nocifs peuvent déclencher des réactions allergiques, compromettant le confort et le bien-être.	Impact négatif	En aval	Potentiel	Moyen terme
	Risque de litiges et d'atteintes à la réputation en raison de problèmes de qualité et de sécurité des produits	Les incidents liés à un manque de qualité et de sécurité des produits peuvent entraîner des demandes d'indemnisation de la part des consommateurs et des amendes de la part des autorités, ainsi qu'un impact négatif sur la réputation des marques, entraînant des pertes financières.	Risque	En aval	Potentiel	Long
Relation avec les consommateurs	Fidélisation accrue des consommateurs	L'accès des consommateurs à des informations de qualité publiées par le Groupe peut renforcer leur confiance et leur fidélité, avoir un impact positif sur la perception de la marque et conduire à des rendements financiers plus élevés.	Oppor-tunité	En aval	Réel	Court
Communication transparente et Reporting	Risque de non-respect de la réglementation à venir en matière d'écoblanchiment (« greenwashing »)	Alors que les gouvernements et les autorités se concentrent de plus en plus sur l'écoblanchiment, le non-respect des nouvelles réglementations en matière de durabilité et de transparence pourrait avoir des répercussions négatives sur l'entreprise, en termes d'amendes légales et de rendements financiers négatifs, en raison de la réduction de la confiance des consommateurs et de la crédibilité moindre de l'entreprise.	Risque	En aval	Potentiel	Moyen

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Type d'IRO	Chaîne de valeur	Potentiel /réel	Horizon temporel
G1 Conduite des affaires						
Éthique des affaires et intégrité Pratiques d'approvisionnement responsables	Risque de perte de confiance de la part des partenaires commerciaux et des salariés	L'adoption de pratiques commerciales contraires à l'éthique, la violation de la protection des lanceurs d'alerte et le traitement inéquitable des fournisseurs pourraient éroder considérablement la confiance des partenaires commerciaux et des salariés. Le manque d'engagement envers les normes éthiques peut conduire les partenaires commerciaux à mettre en doute la fiabilité de l'entreprise et son engagement en faveur du développement durable.	Impact négatif	Chaîne de valeur	Potentiel	Long
Éthique des affaires et intégrité Pratiques d'approvisionnement responsables	Risque de pratiques commerciales contraires à l'éthique	La mise en œuvre de pratiques commerciales contraires à l'éthique, la violation de la protection des dénonciateurs ou un comportement déloyal avec les fournisseurs peuvent exposer l'entreprise et sa chaîne de valeur à des amendes, à des atteintes à sa réputation et à des préjudices financiers, ainsi que compromettre la viabilité à long terme de l'entreprise et sa position sur le marché.	Risque	Chaîne de valeur	Potentiel	Long
Corruption	Risque d'inefficacité des politiques de lutte contre la corruption	L'inefficacité des politiques et procédures de l'entreprise visant à prévenir la corruption peut entraîner des amendes et des pertes financières, et nuire à sa réputation si le Groupe, ses salariés ou ses partenaires clés dans la chaîne de valeur sont impliqués dans des pratiques contraires à l'éthique ou ne respectent pas les réglementations locales et internationales en matière de lutte contre la corruption. En outre, des politiques inefficaces pourraient avoir un impact négatif sur la confiance des parties prenantes et nuire à la viabilité à long terme de l'entreprise.	Risque	Chaîne de valeur	Potentiel	Long
	Avantage déloyal potentiel par rapport aux concurrents	L'obtention d'un avantage concurrentiel par des moyens déloyaux, tels que la corruption de fonctionnaires ou la manipulation des pratiques commerciales, pourrait fausser la concurrence sur le marché et avoir un impact négatif sur les concurrents qui opèrent de manière éthique tout au long de la chaîne de valeur, en termes d'opportunités commerciales et de retours financiers.	Impact négatif	Chaîne de valeur	Potentiel	Long

1.4.1.7 Informations complémentaires sur l'approche de double matérialité d'EssilorLuxottica

L'engagement des parties prenantes est un élément crucial du processus d'évaluation de la double matérialité. En faisant participer activement un large éventail d'intervenants, tant internes qu'externes, on s'assure que les décisions sont bien éclairées et qu'elles reflètent les besoins et les attentes de l'ensemble de la communauté. L'engagement avec les parties prenantes a permis d'identifier les impacts, les risques et les opportunités clés qui pourraient ne pas être apparents par la seule analyse interne.

Les tableaux sommaires (tableaux 2 et 3) qui énumèrent les catégories d'intervenants qui ont été mobilisés sont présentés ci-dessous :

Tableau 2

Fonctions des parties prenantes internes
Conseil d'administration
Durabilité de l'entreprise
Ressources Humaines
Opérations
Gestion du risque
Communication
Relations avec les investisseurs
Finance
Conformité
Légal
HSE
Audit interne
M&A et développement de l'entreprise
Marketing et ventes
Chaîne logistique
R&D
Technologie de l'information
Développement et qualité des produits
Approvisionnement
Mission
Vente au détail

Tableau 3

Fonctions des parties prenantes externes
Monde académique
Clients
Médecins
Investisseurs
Agences de notation
Concédants
Médias
Fournisseurs
ONG
Établissement de recherche
Partenaires commerciaux
Nature

1.4.2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise

Annexe B

Exigence de publication et point de donnée associé	Numéro de section et de page	Matérialité
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance, paragraphe 21, point d)	1.2.1 *Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance* p. 5	
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants, paragraphe 21, point e)	1.2.1 *Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance* p. 5	
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable, paragraphe 30	1.2.4 *Déclaration sur la diligence raisonnable* p. 8	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles, paragraphe 40, point d) i)	Non pertinent pour le Groupe	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques, paragraphe 40, point d) ii)	Non pertinent pour le Groupe	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées, paragraphe 40, point d) iii)	Non pertinent pour le Groupe	
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac, paragraphe 40, point d) iv)	Non pertinent pour le Groupe	
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050, paragraphe 14	2.1.3 *Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique* p. 36	
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence « Accord de Paris », paragraphe 16, point g)	Non pertinent pour le Groupe	
ESRS E1-4 Objectifs de réduction des émissions de GES, paragraphe 34	2.1.6 *Objectifs* p. 41	
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat,) paragraphe 38	2.1.7 *Consommation et mix énergétique* p. 43	
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique, paragraphe 37	2.1.7 *Consommation et mix énergétique* p. 43	
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique, paragraphes 40 à 43	2.1.7 *Consommation et mix énergétique* p. 44	
ESRS E1-6 Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES, paragraphe 44	2.1.8 *Émissions totales de GES (Scopes 1, 2 et 3)* p. 44	
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes, paragraphes 53 à 55	2.1.8 *Émissions totales de GES (Scopes 1, 2 et 3)* p. 46	
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone, paragraphe 56	2.1.9 *Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone* p. 46	

Exigence de publication et point de donnée associé	Numéro de section et de page	Matérialité
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat, paragraphe 66	Mise en œuvre progressive	
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique, paragraphe 66, point a)	Mise en œuvre progressive	
ESRS E1-9 Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif, paragraphe 66, point c)	Mise en œuvre progressive	
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique, paragraphe 67, point c)	Mise en œuvre progressive	
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat, paragraphe 69	Mise en œuvre progressive	
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'Annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol, paragraphe 28	1.1.1 *Base générale de l'état de durabilité* p. 4	
ESRS E3-1 Ressources aquatiques et marines, paragraphe 9	2.3.3 *Politiques* p. 51	
ESRS E3-1 Politique en la matière, paragraphe 13	Non pertinent pour le Groupe	
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers, paragraphe 14	Non pertinent pour le Groupe	
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée, paragraphe 28, point c)	1.1.1 *Base générale de l'état de durabilité* p. 4	
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m^3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les activités propres, paragraphe 29	2.3.5 *Objectifs et indicateurs* p.53	
ESRS 2- SBM 3 - E4, paragraphe 16, point a) i	-	Non matériel
ESRS 2- SBM 3 - E4, paragraphe 16, point b)	-	Non matériel
ESRS 2- SBM 3 - E4, paragraphe 16, point c)	-	Non matériel
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières/agricoles durables, paragraphe 24, point b)	-	Non matériel
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers, paragraphe 24, point c)	-	Non matériel
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation, paragraphe 24, point d)	-	Non matériel
ESRS E5-5 Déchets non recyclés, paragraphe 37, point d)	2.4.6 *Objectifs et indicateurs* p. 61	

Exigence de publication et point de donnée associé	Numéro de section et de page	Matérialité
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs, paragraphe 39	2.4.6 *Objectifs et indicateurs* p. 61	
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé, paragraphe 14, point f)	3.1.6.3 *Politiques* p. 105	
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail des enfants, paragraphe 14, point g)	3.1.6.3 *Politiques* p. 105	
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des Droits de l'Homme, paragraphe 20	3.1.6.3 *Politiques* p. 105	
ESRS S1-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 21	3.1.6.3 *Politiques* p. 105	
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains, paragraphe 22	3.1.6.3 *Politiques* p. 105	
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail, paragraphe 23	3.1.3.5 *Prévenir et gérer les risques pour la santé et la sécurité des personnes* p. 86	
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes, paragraphe 32, point c)	3.1.6.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations* p. 106	
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail, paragraphe 88, points b) et c)	3.1.3.7 *Objectifs et indicateurs* p. 89	
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies, paragraphe 88, point e)	3.1.3.7 *Objectifs et indicateurs* p. 89	
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé, paragraphe 97, point a)	3.1.2.6 *Actions et ressources* p. 81	
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du Directeur Général, paragraphe 97, point b)	4.3.3 *Tableaux AFEP-MEDEF des rémunérations et avantages* (se référer à p. 185 du Document d'enregistrement universel 2024)	
ESRS S1-17 Cas de discrimination, paragraphe 103, point a)	3.1.6.7 *Objectifs et indicateurs* p. 109	
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 104, point a)	3.1.6.7 *Objectifs et indicateurs* p. 109	
ESRS 2 - SBM3 – S2 Risque important de travail des enfants ou de travail forcé dans la chaîne de valeur, paragraphe 11, point b)	3.2.2 *Impacts, risques et opportunités matériels* p. 110	

Exigence de publication et point de donnée associé	Numéro de section et de page	Matérialité
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des Droits de l'Homme, paragraphe 17	3.2.3 *Politiques et engagement* p. 111	
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur, paragraphe 18	3.2.3 *Politiques et engagement* p. 111	
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 19	3.2.3 *Politiques et engagement* p. 113	
ESRS S2-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail, paragraphe 19	3.2.3 *Politiques et engagement* p. 111	
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de Droits de l'Homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur, paragraphe 36	3.2.4 *Actions et ressources* p. 114	
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de Droits de l'Homme, paragraphe 16		Non matériel
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme, des principes de l'OIT et/ou des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 17		Non matériel
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de Droits de l'Homme, paragraphe 36		Non matériel
ESRS S4-1 Politiques en matière de consommateurs et d'utilisateurs finals, paragraphe 16	3.4.2.3 *Politiques* p. 279 ; 3.4.3.3 *Politiques* p. 126 ; 3.4.4.3 *Politiques* p. 131	
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et des principes directeurs de l'OCDE, paragraphe 17	3.4.2.3 *Politiques* p. 121 ; 3.4.3.3 *Politiques* p. 126 ; 3.4.4.3 *Politiques* p. 131	
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de Droits de l'Homme, paragraphe 35	À la connaissance d'EssilorLuxottica, il n'y a pas eu de problèmes ou d'incidents concernant les Droits de l'Homme pour les consommateurs et les utilisateurs finaux.	
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption, paragraphe 10, point b)	Non applicable car le Groupe a une Politique anticorruption	
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte, paragraphe 10, point d)	Non applicable car EssilorLuxottica est soumise à des exigences légales en matière de protection des lanceurs d'alerte, conformément aux lois applicables, notamment celles transposant la directive UE 2019/1937.	
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption, paragraphe 24, point a)	À la connaissance d'EssilorLuxottica, il n'y a pas eu de condamnation ou d'amende pour violation des lois anticorruption en 2024. 4.1.6 *Objectifs et indicateurs* p. 141	
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption, paragraphe 24, point b)	4.1.5 *Actions, ressources et procédures* p. 138	

ESRS	Sujet	Exigences en matière de données	Numéro de section et de page
ESRS 2	Informations générales	BP-1	1.1.1 *Base générale de l'état de durabilité* p. 3
		BP-2	1.1.2 *Publication d'informations relatives à des circonstances particulières* p. 5
		GOV-1	1.2.1 *Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance* p. 5
		GOV-2	1.2.2 *Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité traitées par ces organes* p. 7
		GOV-3	1.2.3 *Intégration des résultats de durabilité dans les systèmes d'incitation* p. 7
		GOV-4	1.2.4 *Déclaration sur la diligence raisonnable* p. 8
		GOV-5	1.2.5 *Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité* p. 8
		SBM-1	1.3.1 *Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur* p. 8
		SBM-2	1.3.2 *Intérêts et points de vue des parties prenantes* p. 11
		SBM-3	1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica* p. 13
		IRO-1	1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica* p. 13
		IRO-2	1.4.2 *Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par l'état de durabilité de l'entreprise* p. 26
ESRS E1	Changement climatique	GOV-3	1.2.3 *Intégration des résultats de durabilité dans les systèmes d'incitation* p. 7
		SBM-3	2.1.2 *Impacts, risques et opportunités matériels* p. 34
		IRO-1	2.1.2 *Impacts, risques et opportunités matériels* p. 34
		E1-1	2.1.3 *Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique* p. 36
		E1-2	2.1.4 *Politiques* p. 37
		E1-3	2.1.5 *Actions et ressources* p. 38
		E1-4	2.1.6 *Objectifs* p. 41
		E1-5	2.1.7 *Consommation et mix énergétique* p. 43
		E1-6	2.1.8 *Émissions totales de GES (Scopes 1, 2 et 3)* p. 44
		E1-7	2.1.9 *Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone* p. 46
		E1-8	2.1.10 *Tarification interne du carbone* p. 46
		E1-9	Mise en œuvre progressive

ESRS	Sujet	Exigences en matière de données	Numéro de section et de page
ESRS E2	Pollution	IRO-1	1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica* p. 13
		E2-1	2.2.3 *Politiques* p. 48
		E2-2	2.2.4 *Actions et ressources* p. 49
		E2-3	2.2.5 *Objectifs et indicateurs* p. 50
		E2-4	1.1.1 *Base générale de l'état de durabilité* p. 4
		E2-5	1.1.1 *Base générale de l'état de durabilité* p. 4
		E2-6	Mise en œuvre progressive
ESRS E3	Ressources aquatiques et marines	IRO-1	1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica* p. 13
		E3-1	2.3.3 *Politiques* p. 51
		E3-2	2.3.4 *Actions et ressources* p. 52
		E3-3	2.3.5 *Objectifs et indicateurs* p. 53
		E3-4	2.3.5 *Objectifs et indicateurs* p. 53
		E3-5	Mise en œuvre progressive
ESRS E4	Biodiversité et écosystèmes	Non matériel	
ESRS E5	Utilisation des ressources et économie circulaire	IRO-1	1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica* p. 13
		E5-1	2.4.3 *Politiques* p. 55
		E5-2	2.4.5 *Actions et ressources* p. 57
		E5-3	2.4.6 *Objectifs et indicateurs* p. 61
		E5-4	2.4.4 *Principaux produits et matériaux* p. 56
		E5-5	2.4.5 *Actions et ressources* p. 57
		E5-6	Mise en œuvre progressive

ESRS	Sujet	Exigences en matière de données	Numéro de section et de page
ESRS S1	Personnel de l'entreprise	SBM-2	1.3.2 *Intérêts et points de vue des parties prenantes* p. 11
		SBM-3	1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica* p. 13
		S1-1	3.1.3.3 *Politiques* p. 85 ; 3.1.6.3 *Politiques* p. 105 ; 3.1.2.3 *Politiques* p. 78 ; 3.1.4.3 *Politiques* p. 90 ; 3.1.4.11 *Politiques* p. 94 ; 3.1.5.3 *Politiques et processus* p. 99
		S1-2	3.1.3.4 *Engagement avec les salariés sur les sujets santé–sécurité* p. 86 ; 3.1.6.4 *Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants* p. 106 ; 3.1.2.4 *Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants* p. 79 ; 3.1.4.4 *Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants* p. 90 ; 3.1.4.12 *Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants* p. 95 ; 3.1.5.3 *Politiques et processus* p. 99
		S1-3	3.1.3.5 *Prévenir et gérer les risques pour la santé et la sécurité des personnes* p. 86 ; 3.1.6.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations* p. 106 ; 3.1.2.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations* p. 80; 3.1.4.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations* p. 91
		S1-4	3.1.3.6 *Actions et ressources* p. 87 ; 3.1.6.6 *Actions et ressources* p. 108 ; 3.1.2.6 *Actions et ressources* p. 80 ; 3.1.4.6 *Actions et ressources* p. 91; 3.1.4.13 *Actions et ressources* p.95 ; 3.1.5.4 *Actions et ressources* p. 101
		S1-5	3.1.3.7 *Objectifs et indicateurs* p. 88 ; 3.1.6.7 *Objectifs et indicateurs* p. 109 ; 3.1.2.7 *Objectifs et indicateurs* p. 83 ; 3.1.4.7 *Objectifs et indicateurs* p. 92 ; 3.1.5.5 *Objectifs et indicateurs* p 103 ; 3.1.4.14 *Objectifs et indicateurs* p. 98
		S1-6	3.1.1 *Introduction* p. 72
		S1-7	3.1.1 *Introduction* p. 72
		S1-8	3.1.4.7 *Objectifs et indicateurs* p. 92
		S1-9	3.1.5.5 *Objectifs et indicateurs* p. 103
		S1-10	3.1.2.6 *Actions et ressources* p. 80
		S1-11	Mise en œuvre progressive
		S1-12	Mise en œuvre progressive
		S1-13	Mise en œuvre progressive
		S1-14	3.1.3.7 *Objectifs et indicateurs* p. 88
		S1-15	Mise en œuvre progressive
		S1-16	3.1.2.6 *Actions et ressources* p. 80
		S1-17	3.1.3.7 *Objectifs et indicateurs* p. 88 ; 3.1.6.7 *Objectifs et indicateurs* p. 109
ESRS S2	Travailleurs de la chaîne de valeur	SBM-2	1.3.2 *Intérêts et points de vue des parties prenantes* p. 11
		SBM-3	3.2.2 *Impacts, risques et opportunités matériels* p. 110
		S2-1	3.2.3 *Politiques et engagement* p. 111
		S2-2	3.2.3 *Politiques et engagement* p. 113
		S2-3	3.2.3 *Politiques et engagement* p. 113
		S2-4	3.2.4 *Actions et ressources* p. 114
		S2-5	3.2.5 *Objectifs* p. 115

ESRS	Sujet	Exigences en matière de données	Numéro de section et de page
ESRS S3	Communautés affectées	SBM-2	1.3.2 *Intérêts et points de vue des parties prenantes* p. 11
		SBM-3	1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica* p. 13
		S3-1	3.3.4 *Stratégie* p. 117
		S3-2	3.3.4 *Stratégie* p. 117
		S3-3	3.3.4 *Stratégie* p. 117
		S3-4	3.3.5 *Actions et ressources* p. 118
		S3-5	3.3.6 *Objectifs et indicateurs* p. 120
ESRS S4	Consommateurs et utilisateurs finals	SBM-2	1.3.2 *Intérêts et points de vue des parties prenantes* p. 11
		SBM-3	1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica* p. 13
		S4-1	3.4.2.3 *Politiques* p. 121 ; 3.4.3.3 *Politiques* p. 126 ; 3.4.4.3 *Politiques* p. 131
		S4-2	3.4.2.4 *Processus d'engagement avec les consommateurs* p. 121 ; 3.4.3.4 *Processus d'engagement avec les consommateurs* p. 127 ; 3.4.4.3 *Politiques* p. 131
		S4-3	3.4.2.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs de faire part de leurs préoccupations* p. 121 ; *Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs de faire part de leurs préoccupations* p. 128 ; 3.4.4.3 *Politiques* p. 131
		S4-4	3.4.2.6 *Actions et ressources* p. 122 ; 3.4.3.6 *Actions et ressources* p. 129 ; 3.4.4.4 *Actions et ressources* p. 132
		S4-5	3.4.2.7 *Objectifs* p. 124 ; 3.4.3.7 *Objectifs* p. 130 ; 3.4.4.5 *Objectifs* p. 132
ESRS G1	Conduite des affaires	GOV-1	1.2.1 *Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance* p. 5
		IRO-1	1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de double matérialité d'EssilorLuxottica* p. 13
		G1-1	4.1.3 *Politiques* p. 134
		G1-2	4.1.5.5 *Gestion des relations avec les fournisseurs* p. 141
		G1-3	4.1.5.3 *Prévention et détection de la corruption* p. 140 et 4.1.5.4 *Formation sur la conduite des affaires et la lutte contre la corruption* p. 140
		G1-4	4.1.6 *Objectifs et indicateurs* p. 141
		G1-5	Non matériel
		G1-6	4.1.5.5 *Gestion des relations avec les fournisseurs* p. 141

2 Informations environnementales

2.1 ESRS E1 – Changement climatique

2.1.1 Introduction

Suite au lancement du programme de développement durable Eyes on the Planet en juillet 2021, EssilorLuxottica s'est engagé à prendre en compte le développement durable à chaque étape de sa chaîne de valeur, en commençant par son modèle économique verticalement intégré.

À cet égard, le Groupe vise à servir d'exemple dans l'industrie en matière de transition vers une économie bas-carbone et de modèles économiques résilients au changement climatique.

À travers le pilier Eyes on Carbon de son programme de développement durable, le Groupe contribue à l'agenda mondial de lutte contre le changement climatique.

Cette section donne un aperçu des politiques, des actions, des indicateurs et, le cas échéant, des objectifs visant à prévenir, à atténuer et à corriger les impacts matériels réels et potentiels, à gérer les risques matériels et/ou à saisir les opportunités matérielles liées au changement climatique.

2.1.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet Matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/ Indicateur
Résilience climatique	Impacts sociaux négatifs dus à l'interruption des opérations causée par des événements climatiques extrêmes	Les événements climatiques extrêmes tels que les ouragans, les inondations ou les sécheresses peuvent entraîner des impacts sociaux importants, notamment perte de travail et réduction des heures travaillées, des pressions économiques sur les communautés affectées, des troubles sociaux ou de l'insatisfaction due à des pannes de services prolongées ou à des retards de production.	• Politique de santé, de sécurité et d'environnement • Plan de transition climatique • Code de conduite pour les partenaires commerciaux	• Réduction de 42 % des émissions absolues de GES des scopes 1 et 2 d'ici 2030 par rapport à 2022 • Réduction de 25 % des émissions absolues de GES du scope 3 sur certaines catégories d'ici 2030, par rapport à 2022
	Perturbation des activités en raison d'événements climatiques extrêmes (par exemple : ouragans, inondations, etc.)	L'augmentation des phénomènes météorologiques extrêmes (par exemple, les cyclones, les sécheresses, les inondations, etc.) en raison du changement climatique a un impact sur la continuité des activités en termes de perturbations opérationnelles, d'interruptions de la chaîne d'approvisionnement et de fermetures de magasins entraînant une réduction de la capacité, l'arrêt temporaire ou complet des opérations.		
Transition climatique	Risques associés à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone (changements politiques, juridiques, technologiques et du marché)	La transition vers une économie bas-carbone pourrait impliquer l'adoption de politiques réglementaires sur le carbone, de taxes sur le carbone ou de réglementations environnementales plus strictes. Le respect de cette réglementation impliquerait l'adoption de nouvelles technologies bas-carbone, qui pourraient nécessiter des investissements importants, poser des défis opérationnels et augmenter les coûts de production (par exemple : matières premières, énergie, transport). Dans le même temps, la demande des consommateurs pour des produits et des services responsables peut entraîner des ajustements dans la conception et la fabrication des produits et les services de vente au détail.		
	Consommation d'énergie et émissions de GES	Les menaces que font peser une consommation d'énergie élevée et les émissions de GES sur le changement climatique peuvent se traduire par des événements météorologiques plus extrêmes, une élévation du niveau de la mer et des perturbations des écosystèmes, ce qui a un impact sur la biodiversité et les ressources naturelles, ainsi que sur l'environnement et la société en général.		

Conformément aux exigences de la CSRD et aux recommandations de la TCFD (*Task Force on Climate Related Financial Disclosures*), deux catégories de risques liés au climat – les risques liés aux conséquences physiques du changement climatique et les risques liés à la transition vers une économie bas-carbone – sont prises en compte pour préparer le Groupe aux potentiels impacts opérationnels, financiers, réputationnels et renforcer ainsi la résilience climatique de ses activités.

Identification et gestion des risques climatiques physiques

Depuis 2021, EssilorLuxottica effectue des analyses afin de mieux comprendre les risques climatiques pouvant l'affecter. Le Groupe a mis à jour et élargi le périmètre de l'évaluation des risques physiques fin 2022, en y intégrant l'ensemble de ses activités, que ce soient les activités de production, les centres logistiques, les activités tertiaires et les magasins gérés en propre. Au total, 616 actifs du Groupe, sur la base de leurs valeurs assurées (dont 84 magasins représentatifs) ont été analysés. Une plateforme dédiée, fournie par une société externe, a été utilisée en s'appuyant sur les coordonnées GPS et adresses de ces actifs. Le modèle utilisé a été établi en fonction de quatre risques climatiques chroniques (vagues de chaleur, montée du niveau de la mer, précipitations et sécheresses) et de trois risques climatiques dits aigus (cyclones tropicaux, inondations et conditions météorologiques propices aux incendies) à moyen terme (2030) et à long terme (2050 et 2100). Les autres risques liés au climat n'ont pas été considérés comme pertinents en raison des activités et de la localisation du Groupe. Le modèle prend en compte trois scénarios RCP (*Representative Concentration Pathways*) développés par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), un organisme des Nations Unies reconnu à l'échelle internationale :

- RCP 2.6 (>+1,5 °C d'ici 2100) – correspond à l'Accord de Paris selon lequel la transition énergétique est envisagée avec des objectifs d'atténuation ambitieux ;
- RCP 4,5 (+2-3 °C d'ici 2100) – scénario spécifique avec des mesures limitées selon lequel les estimations de la hausse des températures tiennent compte des politiques mondiales actuellement annoncées ;
- RCP 8.5 (>+4 °C d'ici 2100) – envisage le pire scénario selon lequel aucune mesure spécifique d'atténuation du changement climatique n'est mise en œuvre.

Une échelle de risque dédiée de 1 (le plus faible) à 5 (le plus élevé) a été clairement définie pour chaque risque (par exemple : nombre de jours de canicule ou durée de sécheresse par an) afin d'identifier clairement les risques bruts potentiels (c'est-à-dire le risque inhérent avant toute mise en œuvre de mesures d'atténuation) pour chaque actif analysé. Ce modèle aide le Groupe à analyser son exposition aux risques climatiques physiques sur chaque site en fonction de sa situation géographique, à anticiper les aléas climatiques potentiels et à s'y préparer, à sensibiliser et protéger les collaborateurs dans les situations d'urgence, et à renforcer la résilience de ses actifs et de sa chaîne d'approvisionnement.

Selon ce modèle, les principaux risques climatiques bruts pour le Groupe sont les précipitations, les inondations et les vagues de chaleur dans des pays tels que la Chine, la Thaïlande, les États-Unis et les Philippines. Enfin, ce modèle peut permettre au Groupe de prendre des décisions lors de l'évaluation d'un nouveau projet de construction ou de l'acquisition d'une nouvelle société.

En outre, la résilience face aux principales menaces est vérifiée et renforcée avec le programme de visites sur site de l'assureur qui inspecte les locaux et les actifs dans le cadre de l'approche de prévention des pertes et de continuité des activités du Groupe. Par exemple, en ce qui concerne le risque d'inondation, les mesures d'atténuation correspondent généralement à l'élaboration d'un plan d'urgence inondation pouvant inclure l'installation de barrages pour éviter que l'eau ne pénètre dans les bâtiments.

Par ailleurs, tous les processus mis en œuvre dans le cadre de l'ISO 14001 et/ou de l'ISO 50001 et/ou de l'ISO 45001 sont également utilisés comme mesures d'atténuation et pour la sécurité des salariés (voir Sections 2.1.5 *Actions et ressources* et 3.1.3.6 *Actions et ressources*).

Enfin, l'empreinte géographique des activités de production et de logistique, des réseaux de distribution et des salariés d'EssilorLuxottica est bien équilibrée et diversifiée dans plus de 150 pays où le Groupe opère et représente un véritable bouclier contre les événements inattendus, y compris les événements climatiques extrêmes.

En ce qui concerne la chaîne de valeur, une analyse spécifique approfondie sera consacrée à ce sujet en temps voulu.

Identification et gestion des risques de transition liés au climat

Le Groupe pourrait être exposé à des changements de politiques et de réglementations importants, des limites technologiques, des changements de marché ou des risques de réputation dans le cadre de la transition vers une économie mondiale bas-carbone.

Outre l'analyse de double matérialité, une première analyse dédiée a été réalisée en 2024 sur les risques de transition, en utilisant le scénario « *Net Zero emissions by 2050* » (cohérent avec la limitation de l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C) et les données du *Network for Greening the Financial System* (NGFS) pour 2027 (court terme) et 2030 (moyen terme). Le scénario exige que toutes les parties prenantes, gouvernements, entreprises, investisseurs et citoyens prennent des mesures et détaille les étapes clés de la transformation du monde vers une économie alimentée principalement par des sources d'énergie renouvelables plutôt que par des combustibles fossiles. Quelques-unes des hypothèses du scénario NZE de l'AIE [(1)] sont mentionnées ci-après :

- économique :
  - prix du carbone pour l'électricité, l'industrie et la production d'énergie,
  - l'électricité, nouvelle priorité du système énergétique mondial,
  - diminution de la part du pétrole et du charbon.
- technologique :
  - augmentation du prix des matières premières pour fabriquer des technologies propres,
  - les énergies renouvelables et l'énergie nucléaire dominent la croissance de l'approvisionnement mondial en électricité.

(1) *Hypothèses de l'Agence internationale de l'énergie, scénario NetZero d'ici 2050.*

Les principaux risques bruts identifiés sont les suivants :

- politique et juridique :
  - tarification des émissions de GES, y compris les émissions de scope 3, en raison de pressions réglementaires ou de l'émergence d'une nouvelle réglementation climatique – par exemple, l'intensification de la tarification du carbone,
  - accent croissant sur l'économie circulaire et la gestion des déchets (en particulier en ce qui concerne les plastiques).
- technologique :
  - coûts du changement vers une technologie bas-carbone.
- risques de marché :
  - approvisionnement durable en matériaux clés (par exemple, instabilité de l'offre et de la demande).

Cela pourrait conduire à l'incapacité d'EssilorLuxottica à respecter son engagement climatique ou à adapter son modèle économique. En outre, les retards dans la mise en œuvre de sa feuille de route climatique peuvent être dus à un manque d'organisation, d'expertise et de ressources, ce qui nuirait davantage à la réputation du Groupe et à sa perception en externe. Cependant, aucun actif ni aucune activité commerciale incompatible avec une transition vers une économie neutre sur le plan climatique ou nécessitant des efforts importants pour être compatibles avec celle-ci n'ont été identifiés.

Comme décrit dans les sections suivantes, le Groupe a massivement investi dans le déploiement des énergies renouvelables (voir Section 2.1.5 *Actions et ressources*), et de nouveaux bâtiments sont construits selon des normes de performance énergétique élevées et une faible dépendance aux énergies fossiles. De plus, la trajectoire SBTi permettra de réduire considérablement l'impact de ses propres opérations, tout en engageant ses principaux fournisseurs dans cette démarche.

Le déploiement des initiatives climat de la Société se reflète dans les charges d'exploitation et les investissements du Groupe comptabilisés au cours de l'année ainsi que dans les projections à moyen terme utilisées pour réaliser les tests de dépréciation annuels en 2024 (Note 10.1 *Tests de dépréciation* au Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024) et dans la préparation du budget 2025. Aucun autre impact significatif lié au climat n'a été pris en compte dans les états financiers de 2024.

2.1.3 Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique

Dans le cadre de son objectif à long terme de lutte contre le changement climatique, EssilorLuxottica a fixé en 2024 ses premiers objectifs de réduction des émissions fondés sur la science couvrant l'ensemble de sa chaîne de valeur. Ceux-ci ont été définis à la suite de l'évaluation de l'empreinte carbone 2022 du Groupe et sont alignés avec les objectifs de l'Accord de Paris.

Les objectifs du Groupe, validés en novembre 2024 par l'initiative *Science-Based Targets* (SBTi), visent à :

- atteindre une réduction de 42 % des émissions absolues de GES sur les scopes 1 et 2 d'ici 2030 par rapport à 2022, conformément à la trajectoire « 1,5 degré » ;
- atteindre une réduction de 25 % des émissions absolues de GES de scope 3 sur les catégories identifiées (biens et services achetés – à l'exclusion des sous-catégories équipements, instruments et *wearables* –, activités liées au combustible et à l'énergie, transport et distribution en amont, déchets issus des process de fabrication) d'ici 2030, par rapport à 2022, conformément à la trajectoire « bien en dessous de 2 degrés ».

L'objectif fixé pour les scopes 1 et 2 couvre 100 % des émissions de GES et celui du scope 3 couvre plus de 70 % des émissions totales de GES du scope 3 de l'année de référence de 2022. Il s'agit de la première année pour laquelle les données de consolidation sont entièrement disponibles après le rapprochement d'Essilor et de Luxottica et l'acquisition de GrandVision. 2022 est donc représentative en termes d'activités couvertes.

Ces objectifs et les leviers de décarbonation associés ont été définis en interne par un groupe de travail transverse comprenant les Directions HSE, Achats, Logistique, Chaîne d'approvisionnement, Durabilité des produits et des Opérations et Développement Durable. De plus amples informations sur les objectifs sont présentées à la Section 2.1.6 *Objectifs*.

Afin d'atteindre les objectifs susmentionnés, des priorités de réduction des émissions de carbone ont été identifiées :

- Évolution des produits :
  - **Utilisation accrue des énergies renouvelables** – dans le cadre des efforts du Groupe pour minimiser ses propres émissions (scope 1 et scope 2), le recours aux énergies renouvelables a été largement accéléré avec davantage d'investissements dans l'électricité autoproduite à partir de sources renouvelables via une feuille de route dédiée ou produites en externe (par le biais d'un contrat d'achat d'électricité), également via une feuille de route dédiée.
  - **Efficacité des Opérations** – La priorité du Groupe est de réduire l'utilisation des ressources (matières premières, consommation d'énergie et d'eau, génération de déchets) grâce à l'optimisation et à l'innovation continues des processus ainsi qu'à la consolidation de l'empreinte industrielle permettant d'en améliorer l'efficacité.
- **Optimisation de la chaîne d'approvisionnement** grâce au *near-shoring* et à l'optimisation du réseau (par exemple, délocalisation d'une partie de la production pour être plus proche des marchés, consolidation des laboratoires de prescription, offres de paires complètes, etc.).
- **Optimisation de la logistique** – les projets vont du transfert modal (changements de modes de transport) à l'optimisation de la préparation de l'ensemble des expéditions, en passant par la refonte de la chaîne d'approvisionnement du Groupe (*nearshoring/reshoring*), tout en assurant un suivi permanent de l'ensemble des flux logistiques et des activités d'optimisation du réseau
- **Amélioration en amont et autres initiatives** – des réductions significatives des émissions seront également réalisées avec l'implication des fournisseurs directs dans la réduction de leurs propres émissions. Les salariés et les clients sont encouragés à participer à des initiatives de formation et de sensibilisation au développement durable disponibles via un parcours complet de formation en ligne sur Leonardo, la plateforme d'apprentissage digitale du Groupe.

Pour en savoir plus sur les leviers mentionnés ci-dessus, reportez-vous à la Section 2.1.5 *Actions et ressources* (détail des actions et OpEx et CapEx associées). En ce qui concerne la taxonomie (se référer à la Section 2.5 *Taxonomie européenne*), la Société s'engage à améliorer continuellement son alignement avec les exigences et travaille activement à l'alignement d'un plus grand nombre de projets et d'initiatives à l'avenir.

Le Plan de Transition d'EssilorLuxottica, dont le Conseil d'administration a été informé, est intégré à la stratégie du Groupe et soutient la résilience de son modèle économique. La mise en œuvre du plan se traduit par des interventions à l'échelle du Groupe qui facilitent l'atteinte de ses objectifs de réduction de ses émissions à l'horizon 2030. Il s'agit à la fois de programmes d'efficacité qui génèrent des réductions, d'évaluation et de planification des investissements. Les dépenses d'investissement et d'exploitation liées au développement durable font partie du processus de planification financière annuel d'EssilorLuxottica, en se concentrant sur les plus stratégiques et prioritaires, notamment l'autoproduction d'énergie à partir de sources renouvelables, l'approvisionnement en énergie renouvelable, l'amélioration des équipements techniques et les investissements en R&D (recherche de nouveaux matériaux innovants, éco-conception avec des ACV, développement de processus de recyclage internes, donner une nouvelle vie aux produits pour en améliorer la fin de vie, etc.).

Les progrès accomplis par rapport aux objectifs sont suivis de près par un groupe de travail inter-fonctionnel spécialisé qui se réunit une fois par semaine (voir la Section 2.1.8 *Émissions totales de GES (Scopes 1, 2 et 3)* du présent chapitre).

À cet égard, il convient de mentionner que ces objectifs de réduction ne sont pas compromis par des émissions de GES « verrouillées », le Groupe ne fabriquant pas de produits à forte intensité de GES ou énergétique. En effet, les émissions de GES liées à « l'utilisation des produits vendus » représentent environ 2 % des émissions totales du Groupe. Par ailleurs, s'agissant des actifs détenus par la Société :

- pour les installations existantes, le Groupe utilise du gaz pour le chauffage et du gazole pour les groupes électrogènes en cas de panne d'électricité et de l'essence/diesel pour une partie de ses voitures de société. Les machines et les équipements nécessaires à la fabrication des produits fonctionnent principalement à l'électricité. Les anciens équipements ou installations sont progressivement remplacés par des technologies plus performantes afin de limiter la consommation d'énergie et les émissions associées ;
- en ce qui concerne les nouvelles installations, elles sont construites selon des normes de performance énergétique élevées et une dépendance limitée aux combustibles fossiles.

2.1.4 Politiques

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique de santé, de sécurité et d'environnement	Elle mentionne l'engagement d'EssilorLuxottica à minimiser tous les impacts sur l'environnement, la santé et la sécurité résultant de ses activités, de ses produits et de ses services. En ce qui concerne la minimisation des impacts environnementaux, l'attention est portée sur la réduction des émissions de GES (par l'amélioration de l'efficacité énergétique et, lorsque cela est durable, l'utilisation d'énergies renouvelables) et sur l'amélioration des systèmes de gestion de l'énergie, de l'environnement et de la santé et de la sécurité conformément aux normes internationales et aux procédures internes.	HSE	Opérations propres	Public
Plan de Transition climatique	Le document présente la stratégie d'EssilorLuxottica en matière de climat alignée sur 1,5 °C. Les principaux contenus sont les suivants : • objectifs de réduction des émissions fixés conformément aux exigences de la SBTi ; • atténuation et adaptation au changement climatique ; • efficacité énergétique ; • déploiement des énergies renouvelables ; • l'engagement des fournisseurs et des parties prenantes.	Développement Durable et Durabilité des Produits et des Opérations	Opérations propres	Interne
Code de conduite pour les partenaires commerciaux	Il définit les attentes du Groupe vis-à-vis de ses partenaires commerciaux en termes, entre autres, d'impacts environnementaux. Plus précisément, EssilorLuxottica recherche des partenaires commerciaux qui luttent contre le changement climatique et préservent l'environnement en réduisant leur consommation d'énergie, en limitant leur empreinte carbone tout au long de leur chaîne de valeur et en étant résilients aux risques liés au climat.	Conformité/Achats	En amont et en aval	Public

Le Groupe travaille également à l'élaboration d'une politique dédiée à la gestion de l'énergie, qui sera publiée en complément des procédures locales déjà existantes.

2.1.5 Actions et ressources

Pour déployer sa stratégie et atteindre ses engagements, la Société a identifié, avec l'implication de différentes fonctions, plusieurs initiatives de décarbonation qui sont décrites ci-dessous.

Évolution des produits

Augmenter le recours aux énergies renouvelables

En 2024, le Groupe a installé et démarré différentes installations photovoltaïques sur 10 sites et 9 pays (Chine, France, Italie, Mexique, Pays-Bas, Portugal, Thaïlande, Royaume-Uni et États-Unis). Ces investissements ajoutent une nouvelle capacité de 37,8 MWc et, en année pleine, génèrent environ 58 909 MWh/an et réduisent de plus de 31 000 tCO_2e/an les émissions.

Parmi ceux-ci, les projets les plus importants de l'année en termes de réduction des émissions sont les suivants :

- l'installation de panneaux photovoltaïques, montés au sol, dans notre usine de Barberini, Città Sant'Angelo (Italie), d'une capacité de 20 MWc, capables de générer 33 800 MWh/an ;
- l'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit du siège social d'Oakley aux États-Unis, d'une capacité de 1,9 MWc capable de générer environ 3 190 MWh/an ;
- l'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit de l'usine de Rayong (Thaïlande) correspondant à une capacité totale de 11 MWc qui devrait générer environ 15 600 MWh/an ;
- l'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit de l'usine Tristar à Dongguan, en Chine, d'une capacité de 2,1 MWc capable de générer environ 2 415 MWh/an.

En tenant compte des heures de fonctionnement réelles de toutes les installations photovoltaïques en 2024, y compris celles qui ont été mises en service au cours de l'année et qui n'ont apporté qu'une contribution partielle, la production réelle générée est de 20 902 MWh qui auraient émis 10 913 tCO_2e supplémentaires si le Groupe n'avait pas utilisé d'énergie renouvelable.

Au cours des cinq prochaines années, la feuille de route du Groupe en matière d'énergies renouvelables prévoit l'installation de plus d'actifs de production, dans plusieurs pays différents, et la production totale d'électricité renouvelable sur site de plus de 95 000 MWh/an (environ 5 % de la consommation électrique du Groupe), soit une réduction de plus de 54 000 tCO_2e/an.

En outre, début 2025, une centrale biomasse de 5 MW dans l'usine d'Agordo, en Italie, entrera en service, en utilisant la biomasse résiduelle générée par l'entretien des forêts locales pour générer de l'énergie thermique et de refroidissement qui sera utilisée pour couvrir les besoins de l'usine.

Dans le même temps, le Groupe a également poursuivi son engagement de recourir aux énergies renouvelables dans le monde. Ainsi, l'approvisionnement en énergie renouvelable couvre une part importante de la consommation électrique des sites, bureaux et magasins d'EssilorLuxottica en Europe y compris dans de nouveaux pays comme la Hongrie. Le Groupe a également continué à augmenter les volumes d'achat en Asie-Pacifique. Sans ce programme d'approvisionnement, le Groupe aurait émis 550 000 tonnes de CO_2e de plus dans ces pays en 2024, ce qui se reflète également dans les émissions de scope 2 basées sur le marché (« market-based »). En outre, il convient de rappeler qu'en 2023, les sites d'EssilorLuxottica en Italie ont commencé à utiliser de l'électricité produite par ERG Power Generation dans le cadre d'un contrat d'achat d'électricité de 12 ans portant sur la fourniture d'environ 900 GWh d'électricité verte entre 2023 et 2034. Le contrat se base sur la vente par ERG d'environ 75 % de l'électricité produite par son parc éolien de Partinico-Monreale, près de Palerme (Italie) qui consiste en 10 turbines de 4,2 MW pour une puissance installée totale de 42 MW, pour une production annuelle estimée à 94 GWh.

Efficacité des opérations

Améliorer l'efficacité énergétique

Dans le cadre des opérations du Groupe, il convient d'énumérer quelques-unes des principales initiatives d'économie d'énergie menées sur différents sites et régions.

1. **Optimisation des systèmes de refroidissement** : les systèmes de refroidissement utilisés pour les processus de production et la climatisation peuvent avoir un impact important en termes de consommation d'énergie. En 2024, dans le cadre de ses investissements dans l'optimisation de ces technologies, plus de 15 systèmes ont été remplacés par des unités à plus haut rendement, ou optimisés (systèmes de refroidissement adiabatiques, technologie de tours de refroidissement, etc.). Avec la même approche, le Groupe prévoit de continuer à investir sur la période 2025-2030 sur des technologies plus économes en énergie, consistant à remplacer ou modifier les solutions existantes et à créer les meilleures pratiques en phases de conception et d'utilisation.
2. **Moteurs électriques :** les gros moteurs électriques utilisés dans les principaux sites de production de verres ont été identifiés comme une opportunité d'efficacité. En 2024, plus de 70 moteurs ont été remplacés par des équipements moins énergivores, ce qui peut permettre de gagner de 3 à 5 % d'efficacité énergétique en fonction de la taille et de l'utilisation. En 2025 et les années suivantes, le Groupe prévoit d'autres investissements dans des solutions plus récentes et plus efficientes.
3. **AR Ecokit** : L'Ecokit antireflet est une solution technique, identifiée par Satisloh, afin de réduire l'impact des équipements de revêtement en couches minces, qui est l'une des technologies les plus énergivores dans le processus de fabrication des verres. Une solution de réduction des consommations énergétiques a été identifiée pour réduire la dispersion de chaleur et la consommation d'énergie pendant les étapes d'inactivité/sans valeur ajoutée lors du processus de fabrication. Cette solution est devenue un standard du Groupe pour les nouvelles machines, tandis qu'il est prévu d'installer cette technologie pour tous les équipements actuellement utilisés dans les différentes zones géographiques. Le déploiement de cette initiative a été inclus dans le budget de 2025 afin qu'elle soit poursuivie et devrait être complétée par une couverture de 100 % des équipements existants d'ici 2026.

4. **Éclairage** : l'installation d'éclairages LED sur les sites a été identifiée comme une autre opportunité pour le Groupe de réduire sa consommation énergétique et les émissions associées. Des directives ont été définies pour les nouveaux éclairages, tandis que pour ceux existants, des projets spécifiques ont été planifiés afin d'identifier les opportunités grâce au système de comptage mis en place au niveau régional, et ce, en élaborant des objectifs clairs en termes de réduction de la consommation. L'objectif est de continuer à investir en 2025 et de convertir les anciens éclairages en LED, afin d'équiper tous les sites de production où la technologie à incandescence est encore présente.
5. **Air comprimé** : grâce au réseau de mesures mis en place, certaines bonnes pratiques ont été identifiées et pourront être étendues dès que possible. Un exemple de bonne pratique, est l'utilisation des compresseurs pour générer de l'eau chaude réutilisable dans des installations secondaires. En 2024, plus de 10 sites se sont intéressés à l'optimisation des process liés aux compresseurs tels que le remplacement des équipements par d'autres moins énergivores ou la révision de la conception/distribution pour améliorer les performances globales. En 2024, un premier site en France a été équipé d'une solution de chauffage issu à 100 % de récupération de chaleur, d'autres projets sont prévus dans les budgets pour les années à suivre (2025-2030).

En ce qui concerne les initiatives de réduction des déchets qui contribuent à la réduction de l'empreinte carbone, les projets sont décrits à la Section 2.4 *ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire*.

EssilorLuxottica a également mis en place des systèmes de management environnemental conformes à la norme ISO 14001. Ainsi, 37 de ses usines, 20 laboratoires de verres, cinq centres de distribution et trois bâtiments de bureaux sont certifiés ISO 14001, ce qui couvre environ 32 % de l'effectif total du Groupe.

Par ailleurs, grâce à leur contribution aux efforts du Groupe pour améliorer leur efficacité énergétique et structurer leurs systèmes de gestion de l'énergie, 12 usines, deux laboratoires de verre, quatre centres de distribution et trois bâtiments de bureaux ont obtenu la certification ISO 50001 ces dernières années, ce qui couvre environ 15 % de l'effectif total du Groupe. La certification ISO 50001 est complémentaire de la certification ISO 14001 et permet au Groupe d'évaluer l'empreinte énergétique de ses sites et de renforcer leur gestion de l'énergie.

Optimisation de la chaîne d'approvisionnement

En 2024, EssilorLuxottica a introduit sa première feuille de route pour une chaîne d'approvisionnement durable, centrée sur les quatre leviers suivants :

- réduire l'empreinte carbone ;
- optimiser la régionalisation et le réapprovisionnement ;
- améliorer la circularité ;
- investir dans une chaîne d'approvisionnement et des stocks bas-carbone.

Pour soutenir la cartographie et la projection des flux de la chaîne d'approvisionnement pour les montures, les composants, les verres finis et les verres de prescription, une modélisation et une simulation numériques de l'empreinte industrielle et logistique du Groupe, y compris les matières premières, ont été lancées, dans le but de fournir une projection de croissance sur cinq ans de l'empreinte et des impacts associés, en particulier sur les matières premières, l'énergie et la logistique. À terme, cet outil aidera le Groupe à analyser des scénarios et prendre des décisions sur sa stratégie industrielle.

Une autre étude stratégique sur un service de paire complète (livraison d'une paire de lunettes de prescription directement dans un magasin) a été lancée afin d'identifier les bénéfices en matière de durabilité et d'en limiter les impacts. Appuyée par une Analyse de Cycle de Vie, cette étude a porté sur un projet pilote de transformation en Pologne où les magasins du Groupe sont désormais desservis par le laboratoire régional, offrant de meilleures performances tout en économisant 100 % d'eau, en réduisant significativement la consommation de matières premières et en améliorant la gestion des déchets. Cette étude soutiendra la croissance du service de paires complètes au sein du Groupe. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre de la stratégie prévue pour être mise en œuvre jusqu'en 2030.

Enfin, un programme de sensibilisation et de formation au développement durable a été lancé à destination des Directions logistiques et chaîne d'approvisionnement, et devrait être achevé par toutes les équipes dans le monde d'ici la fin de 2026.

Optimisation de la logistique

Le transport et la distribution des produits sont à l'origine de sources d'émissions indirectes les plus importantes. Le Groupe dispose d'une équipe dédiée aux initiatives d'une « chaîne d'approvisionnement bas-carbone » avec des lignes directrices en termes de reporting d'émissions de CO_2, d'engagement auprès des fournisseurs et des plans d'action visant à réduire les émissions. L'ensemble de l'organisation logistique a défini une stratégie intégrée basée sur cinq piliers, expliqués ci-dessous, et qui contribuent à atteindre les objectifs de réduction à court terme d'ici à 2030.

Alternative à l'aérien pour les commandes non urgentes (transport maritime ou terrestre)

Étant donné que plus de 90 % des émissions logistiques proviennent du transport aérien, le Groupe a identifié des moyens de transport alternatifs à l'avion offrant des délais acceptables sur certains grands axes internationaux afin de minimiser l'impact du passage de l'avion à d'autres modes de transport (on peut noter par exemple, le transport ferroviaire depuis la région Asie-Pacifique vers l'Europe, vers le Moyen-Orient, ou encore l'Afrique mais également le transport maritime depuis la région Asie-Pacifique vers l'Amérique du Nord). Cette initiative a été renforcée en 2024 avec le passage aux transports maritimes et ferroviaires pour les montures en provenance des pays d'Asie-Pacifique vers l'Europe, le Moyen-Orient, l'Afrique et l'Amérique du Nord. L'intention est de continuer à augmenter dans les prochaines années le pourcentage de modes de transport alternatifs à l'avion et sera le principal contributeur à la réduction des émissions d'ici 2030. Concernant les montures et les verres, l'objectif est d'accroître progressivement, à partir de 2024 et ce, jusqu'en 2030, le pourcentage de modes de transport alternatifs à l'avion, passant de 7 % à 40 % pour les montures et de 60 % à 80 % pour les verres.

Renouvellement de la flotte aérienne et itinéraires optimisés pour les commandes urgentes

Au début de l'année 2024, EssilorLuxottica a lancé une initiative visant à inciter ses fournisseurs de transport à fournir des solutions aériennes les moins émettrices en CO_2e en combinant à la fois la dernière génération de modèles d'avions et les itinéraires les mieux optimisés. Grâce à une cartographie exhaustive parmi les nombreuses solutions du marché proposées par les fournisseurs de transport, des réductions allant jusqu'à 35 % des émissions de CO_2e peuvent être réalisées lors d'un vol aérien international. Ces réductions résultent de la comparaison entre une première option, qui combine l'utilisation d'avions-passagers de générations précédentes et de vols indirects jusqu'à la destination finale, et une seconde option, combinant vols directs et utilisant la dernière génération de modèles d'avions-cargos. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la stratégie qui sera mise en œuvre progressivement jusqu'en 2030 sur l'ensemble des lignes internationales représentant les volumes d'expéditions les plus élevés.

Ce critère de performance sera désormais intégré dans le processus de sélection des lignes internationales attribuées aux fournisseurs de transport du Groupe lors du processus annuel d'appel d'offres. De plus, et conformément aux accords engagés avec les fournisseurs de transport, ils feront l'objet d'un suivi mensuel concernant les émissions globales enregistrées sur les différentes lignes internationales spécifiquement attribuées.

Segmentation du dernier kilomètre

Une autre initiative concerne la maximisation du transport routier concernant l'ensemble des flux domestiques, qui bénéficie d'un facteur d'émission d'une intensité 5 à 10 fois inférieure à celle du transport aérien. Dans le cadre des étapes de décarbonation des transports, EssilorLuxottica a également investi dans la mobilité électrique pour le transport de marchandises. À partir de juin 2024, un camion électrique a été acheté pour le transport de marchandises du centre de distribution italien basé à Sedico vers le centre d'un partenaire logistique italien.

Optimisation des expéditions

Plusieurs actions ont été mises en place et déployées progressivement dans plusieurs entités du Groupe au cours des deux dernières années pour bénéficier de l'optimisation de l'ensemble de la préparation des expéditions. L'une des principales actions concerne la consolidation systématique d'expéditions provenant de différentes entités d'un même pays, ainsi que d'expéditions vers différents clients d'une même région. Le Groupe a également généralisé l'utilisation de palettes empilables permettant d'augmenter le taux de remplissage des conteneurs expédiés par les entités asiatiques et latino-américaines et ce, jusqu'à un taux global de 74 % dans le monde en 2024. De plus, le taux de remplissage des boîtes en carton utilisées pour les verres finis ou semi-finis expédiés par les entités asiatiques, nord-américaines et latino-américaines a augmenté, jusqu'à 82 % en 2024. L'objectif à l'horizon 2030 est de standardiser l'utilisation des palettes empilables afin d'atteindre au moins 80 % de saturation des conteneurs, ainsi que d'augmenter progressivement le taux de remplissage des boîtes en carton et d'atteindre 90 % en moyenne.

Optimisation des processus industriels et des réseaux

Le Groupe bénéficie du *nearshoring* de certains volumes de verres produits dans les sites de productions asiatiques afin d'être plus proches des marchés européens et américains et ce, grâce à une automatisation accrue des procédés de moulage des verres semi-finis. En fonction du déploiement progressif de cette automatisation jusqu'en 2030, l'objectif est de transférer davantage de volumes de production de verres vers les sites de fabrication européens et américains afin de couvrir les marchés respectifs, réduisant ainsi les distances de transport et donc les émissions associées.

Par ailleurs, le Groupe travaille à la fabrication de verres semi-finis plus légers, ce qui contribuera également à réduire les émissions liées au transport.

Amélioration en amont et autres initiatives

Directives de construction

Les « Nouvelles directives de construction » du Groupe comprennent des critères permettant d'obtenir la certification « LEED Gold » pour l'ensemble des sites de production et centres de distribution, ainsi que des critères liés au climat tels que la prise en compte des énergies renouvelables, les émissions atmosphériques, la gestion des risques liés à l'eau, la gestion des déchets et le choix de l'emplacement du site, y compris l'analyse des risques climatiques. Ces critères attestent que la conception et la construction respectent l'écosystème environnant et ont été appliqués aux installations récemment construites en France, en Thaïlande et au Mexique. Les considérations de durabilité s'appliquent également au réseau de magasins du Groupe, comme décrit à la Section 2.4 *ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire*.

Impliquer toutes les parties prenantes dans la transition climatique

La communication et la formation sur le programme Eyes on the Planet pour les salariés et les clients viennent renforcer l'exécution des actions et des mesures expliquées précédemment. C'est le cas, par exemple, de la newsletter *Eyes on The Planet* qui contient des articles consacrés aux actions en faveur du climat et aux projets clés de durabilité au sein d'EssilorLuxottica et qui a, en 2024, atteint plus de 100 000 salariés pour chaque numéro envoyé.

Un tableau de bord spécifique répertoriant les principales performances environnementales des sites opérationnels les plus importants du Groupe est régulièrement mis à jour sur ces sites de production afin d'assurer la sensibilisation sur le sujet.

En outre, des ateliers de sensibilisation au changement climatique conçus pour en faire connaître les conséquences et inciter les collaborateurs à agir ont été déployés au cours de l'année. Ainsi, plus de 1 100 ateliers totalisant plus de 4 500 salariés dans 51 pays, ont été organisés depuis leur lancement en 2020. Des cours virtuels sur le changement climatique sont aussi régulièrement organisés sur la plateforme de formation Leonardo.

Engager les parties prenantes externes est tout aussi important pour EssilorLuxottica dans le cadre de sa transition climatique. En 2024, la troisième édition de la « Semaine du développement durable » a été organisée à l'occasion de la Journée de la Terre afin de soutenir le thème officiel – « Planète vs plastiques » – et de sensibiliser aux pratiques durables.

Tout au long de la semaine, des classes virtuelles en direct ont été organisées sur la plateforme Leonardo pour présenter « *Sustainability and Mission – 2023 Highlights* » et « *Eyes on the Planet vs Plastics* », attirant chacun plus de 3 000 participants, y compris des salariés et des clients, soit deux fois plus de participants par rapport à l'édition précédente, ce qui confirme encore davantage l'importance croissante de ces sujets dans la chaîne de valeur du Groupe.

Pour renforcer sa démarche de transition, EssilorLuxottica cherche à travailler avec des partenaires commerciaux dont les activités sont menées conformément aux lois et réglementations en vigueur et, plus généralement, qui cherchent à réduire leur impact sur l'environnement, y compris dans leur propre chaîne d'approvisionnement et, plus précisément, qui sont désireux de lutter contre le changement climatique et de préserver l'environnement en réduisant la consommation d'énergie, en limitant l'empreinte carbone tout au long de la chaîne de valeur et en faisant preuve de résilience face aux risques liés au climat. Les critères environnementaux sont en effet évalués par le biais de la plateforme EcoVadis et d'audits « Achats responsables » sur site. L'équipe Achats Responsables du Groupe définit les exigences et les critères d'évaluation associés pour rechercher et évaluer les réponses des fournisseurs sur les questions dédiées au changement climatique et à la consommation d'énergie. En général, les fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois nationales et réglementations internationales en matière de conformité environnementale et de gouvernance, ce qui comprend la documentation sur les permis et licences environnementaux et une identification transparente des rôles et des responsabilités. Pour plus d'informations sur le programme d'achats responsables du Groupe, veuillez vous référer à la Section 3.2 *ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur*.

Réduire les émissions du scope 3 est un élément clé de la démarche d'EssilorLuxottica. Comme le montre la Section 2.1.8 *Émissions totales de GES (Scopes 1, 2 et 3)*, les émissions du scope 3 représentent plus de 85 % de l'empreinte carbone du Groupe, dont une part significative est liée à l'achat de matières premières, de produits et de services. Certains des fournisseurs clés du Groupe ont été invités à remplir un questionnaire pour partager des informations sur leur stratégie de développement durable visant à réduire leurs propres émissions, la disponibilité des facteurs d'émission et les données d'analyse du cycle de vie liées aux produits et services achetés par le Groupe. Ce questionnaire a été conçu pour dialoguer avec les fournisseurs dans le but de créer des synergies afin de réduire les émissions de l'ensemble de la chaîne de valeur et d'accroître encore la précision de l'évaluation de l'empreinte carbone du Groupe. Conformément à son nouvel objectif de réduction des émissions du scope 3, le Groupe accompagnera ses fournisseurs et ses partenaires commerciaux dans son parcours de décarbonation.

Au total, l'ensemble des initiatives mentionnées dans cette section a permis au Groupe de réduire ses émissions d'environ 450 000 teq CO_2 en 2024 par rapport à l'année de référence 2022. Cet impact ne tient pas compte d'autres aspects susceptibles d'affecter les émissions du Groupe. La tendance générale de l'évolution des émissions de GES est présentée dans la Section 2.1.8 *Émissions totales de GES (Scopes 1, 2 et 3)*.

Ces différentes actions sont néanmoins conditionnées par la disponibilité d'un soutien financier, les cadres réglementaires locaux et/ou les conditions du marché de l'énergie et l'engagement des fournisseurs dans cette démarche.

En ce qui concerne les CapEx associés, ils s'élevaient à 29 millions d'euros en 2024. Les CapEx totaux sont présentés au Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Note 5.1.6 *Notes aux états financiers consolidés* – les Notes 10 *Goodwill et autres immobilisations incorporelles*, 11 *Immobilisations corporelles* et 12 *Contrats de location* des états financiers.

En ce qui concerne la Taxonomie européenne, des informations sont disponibles dans la Section 2.5 *Taxonomie européenne*. Les différences dans les montants des dépenses d'investissement s'expliquent par le fait que le Groupe a lancé des initiatives de réduction des consommations énergétiques qui ne sont pas considérées comme éligibles (par exemple, l'installation d'éco-kit ou le remplacement de moteurs), ces actions n'étant pas décrites dans la version actuelle du règlement.

2.1.6 Objectifs

Depuis sa création, EssilorLuxottica s'est engagée à minimiser son impact environnemental tout au long de sa chaîne de valeur, dans le but d'atténuer les effets du changement climatique sur la planète. La première étape du Groupe, établie en 2021, concerne la réduction et la neutralisation de l'empreinte carbone de ses opérations directes (scopes 1 et 2) à l'échelle mondiale d'ici 2025 (déjà réalisée en Europe en 2023).

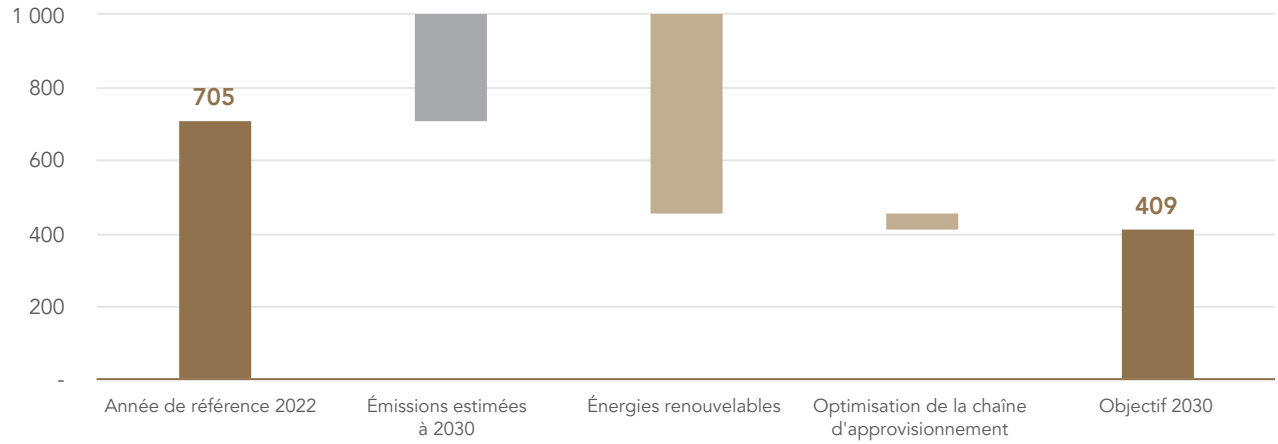
Une nouvelle étape clé dans les efforts de la Société pour réduire l'impact environnemental sur l'ensemble de sa chaîne de valeur a été franchie avec la validation, par l'initiative *Science-Based Targets*, d'objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à court terme.

Comme mentionné à la Section 2.1.3 *Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique*, EssilorLuxottica s'est engagé à réduire les émissions absolues de GES des scopes 1 et 2 de 42 % d'ici 2030, par rapport à l'année de référence 2022. En outre, le Groupe s'est engagé à réduire de 25 % les émissions absolues de GES du scope 3 provenant des biens et services achetés (à l'exclusion des sous-catégories équipements, instruments et *wearables)*, des activités liées au combustible et à l'énergie, au transport et à la distribution en amont et des déchets issus des process de fabrication sur la même période.

Le Groupe a établi son plan de réduction des émissions pour les 3 scopes en estimant tout d'abord l'augmentation potentielle de ses émissions jusqu'en 2030, sans tenir compte de l'impact de la réduction des émissions découlant de ses initiatives de décarbonation. Ensuite, l'impact des différents leviers d'actions a été estimé sur la même période et appliqué au modèle. Ces leviers et leur impact sont décrits dans la Section 2.1.5 *Actions et ressources*.

Le graphique ci-dessous présente les principaux axes qu'EssilorLuxottica a mis en place pour atteindre ses objectifs de réduction à 2030 sur les 3 scopes. L'ampleur de l'impact attendu des axes présentés dans les graphiques ci-dessous évoluera naturellement en fonction des stratégies internes du Groupe, des progrès et des nouvelles initiatives.

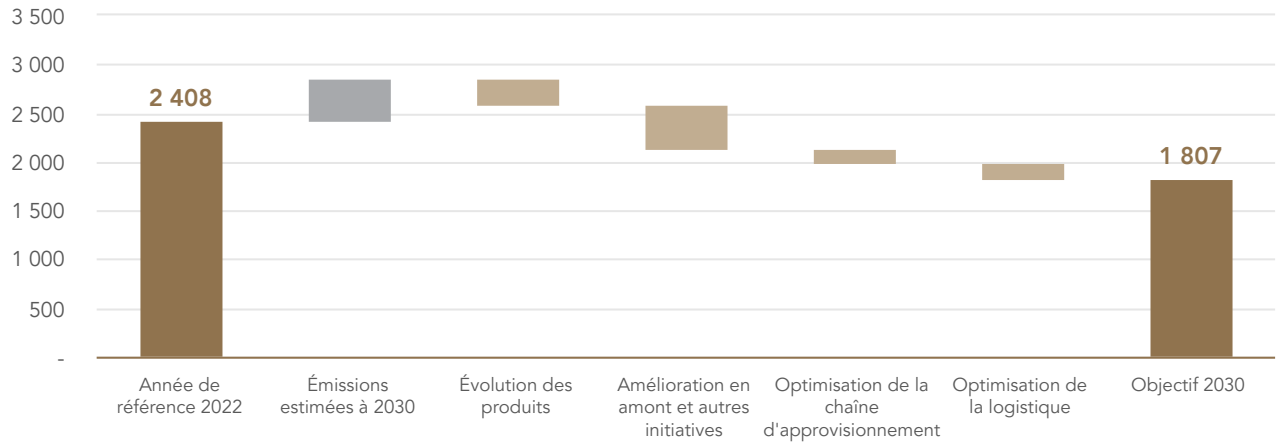
Plan de réduction des émissions de scopes 1 et 2 *(Ktons CO_2e)*



En ce qui concerne les scopes 1 et 2, le Groupe continuera d'investir dans la production et l'achat d'énergies renouvelables, tout en développant la mise en place des meilleures pratiques en matière d'efficacité énergétique tout en optimisant son réseau de chaînes d'approvisionnement.

En 2022, le scope 1 représentait 23 % des émissions combinées des scopes 1 et 2 et le scope 2 représentait les 77 % restants. L'objectif des scopes 1 et 2 a été validé par la SBTi et ainsi, reconnu comme conforme à la trajectoire « 1,5 degré ».

Plan de réduction des émissions de scope 3 *(Ktonnes CO_2e)*



Sur le scope 3, en revanche, EssilorLuxottica entend bénéficier de l'évolution de ses produits, en réduisant leur impact que ce soit concernant l'énergie ou les matériaux utilisés lors de la fabrication, ainsi que des leviers décrits précédemment et liés à l'optimisation de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique ainsi que les améliorations sur la partie amont de sa chaîne de valeur.

L'objectif du scope 3 a été validé par la SBTi, reconnu comme étant ainsi conforme à la trajectoire « bien en dessous de 2 degrés » et conforme aux efforts d'atténuation du changement climatique décrits dans l'Accord de Paris adopté par les Nations Unies en 2015.

Il convient de noter que les émissions de référence de 2022 sont légèrement différentes des données de 2022 figurant dans le DEU 2023, suite à certaines améliorations apportées au cours du processus de validation des objectifs. Le tableau ci-dessous résume les objectifs scientifiques des scopes 1 et 2 et du scope 3 de l'entreprise.

Objectifs bruts de réduction des émissions – Scopes 1, 2 et 3	2022 (référence)	Objectif 2030	Réduction (absolue)	% de réduction
Scopes 1 et 2 *(tCO_2e)*	705	409	(296)	42 %
Scope 3 *(tCO_2e)*	2 408	1 806	(602)	25 %
ÉMISSIONS TOTALES DE GES *(tCO_2e)*	**3 112**	**2 215**	**(897)**	

La cohérence des objectifs de réduction des émissions de GES avec les limites des inventaires de GES a été assurée au cours des processus de soumission et de validation des objectifs avec SBTi. La trajectoire transsectorielle fournie par SBTi a été utilisée. Les données comprennent les émissions et les absorptions liées aux terres provenant des matières premières bioénergétiques.

Aucun objectif spécifique n'a été fixé en matière d'adaptation au changement climatique, de déploiement des énergies renouvelables et d'efficacité énergétique.

2.1.7 Consommation et mix énergétique

La consommation totale d'énergie du Groupe en 2024 est présentée ci-dessous, ventilée par type d'énergie :

	Valeur 2024
Consommation totale d'électricité *(GWh)*	**1 923,76**
Dont produite sur site à partir de sources renouvelables	*20,90*
• *à partir de panneaux photovoltaïques*	*20,90*
Dont achats de Certificats d'Énergie Renouvelable	*927,36*
Dont achats effectués auprès des réseaux locaux	*975,50*
• *à partir du nucléaire*	*94,97*
• *à partir du charbon*	*224,23*
• *à partir du pétrole*	-
• *à partir du gaz naturel*	*330,40*
• *à partir d'autres sources de combustibles fossiles*	*20,84*
• *à partir de sources renouvelables*	*305,06*
Vapeur *(GWh)*	**6,04**
• à partir de sources de combustibles fossiles	4,56
• à partir de sources renouvelables	1,48
Carburant liquide *(GWh)*	**16,12**
• à partir de sources de combustibles fossiles	16,12
• à partir de sources renouvelables	-
Gaz naturel *(GWh)*	**215,01**
Voitures de société *(GWh)*	**4,97**
Charbon et produits associés	-
Autres sources fossiles	-
Production d'énergie non renouvelable	-
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite	-
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE FOSSILE *(GWh)*	**816,13**
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie *(%)*	38 %
Consommation d'origine nucléaire *(GWh)*	**94,97**
Part de la consommation d'origine nucléaire dans la consommation totale d'énergie *(%)*	4 %
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE RENOUVELABLE *(GWh)*	**1 254,80**
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie *(%)*	58 %
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE	**2 165,90**

Pour plus d'informations sur les règles de déclaration pour l'énergie et sur la méthodologie d'estimation, veuillez vous référer à la Section 5 *Note méthodologique*.

Les données énergétiques de 2024 sont restées stables par rapport celles de 2023 (2 149 MWh). Conformément à la feuille de route d'EssilorLuxottica, le Groupe a continué à accroître son recours aux énergies renouvelables. Plus précisément, grâce aux investissements réalisés et au déploiement progressif des panneaux photovoltaïques, la quantité d'énergie produite sur site via des sources renouvelables a augmenté de 65 % en 2024. Parallèlement, la quantité d'énergie renouvelable achetée avec des Certificats d'Énergie Renouvelable (Energy Attribute Certificate – EAC) a enregistré une augmentation de 32 % par rapport à l'année précédente.

En 2024, la répartition de la consommation d'énergie par zone géographique était la suivante : Asie-Pacifique (43 %), EMEA (28 %), Amérique du Nord (20 %) et Amérique latine (9 %).

L'intensité énergétique est de 0,08 kWh/€. Le secteur utilisé est la « Fabrication d'instruments et de fournitures à usage médical et dentaire » (Code NACE du Groupe). Le chiffre d'affaires utilisé est de 26 508 millions d'euros tel que mentionné dans les états financiers disponibles au Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Section 5.1.1 *Compte de résultat consolidé*.

Certificats d'énergie renouvelable

Comme décrit à la Section 2.1.5 *Actions et ressources*, le Groupe œuvre pour recourir davantage aux énergies renouvelables dans le monde entier et, grâce au programme d'achat en énergie renouvelable, plus de 550 000 tonnes d'émissions de CO_2e n'ont pas été émises en 2024. Le pourcentage d'instruments contractuels achetés est réparti entre : les certificats internationaux d'énergie renouvelable (I-REC) pour 52 %, les garanties d'origine (GO) pour 39 %, les instruments négociables pour les énergies renouvelables mondiales (TIGR – *Tradable Instrument for Global Renewables*) pour 10 % et les garanties d'origine pour les énergies renouvelables (REGO – *Renewable Energy Guarantees of Origin*) pour 2 %.

2.1.8 Émissions totales de GES (Scopes 1, 2 et 3)

EssilorLuxottica applique l'approche du contrôle opérationnel, tel que défini par le GHG Protocol, pour la consolidation de ses émissions, principalement en raison de son modèle économique verticalement intégré, avec la volonté de prendre en compte l'ensemble des émissions liées aux actions menées par le Groupe.

En 2024, EssilorLuxottica a mis à jour l'évaluation de son empreinte carbone, avec la participation de différentes fonctions telles que les Directions Achats, Logistique, HSE, Durabilité des Produits et des Opérations, Ingénierie, Ressources Humaines, Immobilier et Finance. L'analyse réalisée est basée sur les lignes directrices du GHG Protocol et a permis de fournir une visibilité complète des impacts directs et indirects en matière d'émissions de CO_2e à chaque étape de la chaîne de valeur, y compris une vue d'ensemble claire de toutes les émissions du scope 3 pertinentes pour les activités d'EssilorLuxottica. Le Groupe s'efforce d'améliorer constamment le processus d'évaluation de son empreinte carbone.

	2024	Année de référence – 2022	Évolution absolue
ÉMISSIONS DE GES DU scope 1 *(tCO_2e)*	**116 092**	**160 244**	**(44 152)**
Combustion stationnaire	49 536	56 644	(7 108)
Combustion mobile	18 468	19 926	(1 458)
Émissions fugitives	48 088	83 674	(35 586)
ÉMISSIONS DE GES DU scope 2 BASÉES SUR LA LOCALISATION *(tCO_2e)*	**958 447**	**788 024**	**170 423**
Électricité basée sur la localisation	956 580	787 360	169 220
Voitures de fonction (émissions basées sur la localisation)	133	215	(82)
Vapeur	1 734	449	1 285
ÉMISSIONS DE GES DU scope 2 BASÉES SUR LE MARCHÉ *(tCO_2e)*	**475 555**	**544 442**	**(68 887)**
Électricité basée sur le marché	473 579	543 771	(70 192)
Voitures de fonction (émissions basées sur le marché)	242	222	20
Vapeur	1 734	449	1 285
ÉMISSION DE GES INDIRECTES (scope 3) *(tCO_2e)*	**3 528 307**	**3 422 043**	**106 264**
1. Biens et services achetés	1 879 135	1 822 207	56 928
2. Biens d'équipement	370 364	439 864	(69 500)
3. Activités liées aux combustibles et à l'énergie non incluses dans les émissions des scopes 1 et 2	127 852	171 843	(43 991)
4. Transport et distribution en amont	390 546	431 587	(41 041)
Dont logistique gérée par EssilorLuxottica	*313 863*	*302 789*	*11 074*
Dont logistique gérée par les fournisseurs	*76 682*	*128 798*	*(52 116)*
5. Déchets issus des process de fabrication	36 922	49 422	(12 500)
6. Voyages d'affaires	41 126	42 171	(1 045)
7. Déplacements domicile-travail des salariés	127 025	80 399	46 626
10. Traitement des produits vendus	383 781	161 543	222 238
11. Utilisation des produits vendus	80 879	72 826	8 053
12. Traitement en fin de vie des produits vendus	46 315	59 219	(12 904)
14. Franchises	34 434	46 291	(11 857)
15. Investissements	9 929	44 672	(34 743)
ÉMISSIONS TOTALES (BASÉES SUR LA LOCALISATION) *(tCO_2e)*	**4 602 846**	**4 370 311**	**232 535**
ÉMISSIONS TOTALES (BASÉES SUR LE MARCHÉ) *(tCO_2e)*	**4 119 953**	**4 126 729**	**(6 775)**
Émissions de GES des scopes 1 et 2 (basées sur le marché) incluses dans l'objectif SBT	591 647	704 686	(113 040)
Émissions de GES du scope 3 incluses dans l'objectif SBT	2 390 706	2 407 658	(16 952)

Les limites de déclaration d'EssilorLuxottica prennent en compte les émissions des catégories pertinentes du scope 1, du scope 2 et du scope 3. Les émissions de scope 3 relatives aux « Actifs loués en amont » (3.8), « Transport et distribution en aval » (3.9) et « Actifs loués en aval » (3.13) sont exclues car considérées comme non pertinentes ou applicables dans le contexte d'EssilorLuxottica. Aucune des émissions de GES du scope 1 n'est réglementée par un système d'échange.

En 2024, les émissions totales de GES indiquées dans le tableau ci-dessus montrent une légère augmentation en appliquant à la fois une approche basée sur la localisation et une approche basée sur le marché. Le Groupe privilégie la méthode fondée « sur le marché » pour la planification et le déploiement de ses stratégies de décarbonation, ainsi que pour l'objectif de réduction des émissions qui a été déterminé cette année. La catégorie de GES qui a principalement entraîné une augmentation globale des émissions est le traitement des produits vendus (3.10), affectée par une révision substantielle des facteurs d'émission appliqués, y compris toutes les consommations possibles dérivant de la transformation des verres vendus par les clients. Toutefois, concernant les catégories de GES incluses dans l'objectif de réduction des émissions du Groupe, une diminution significative des scopes 1 et 2 par rapport à 2022 peut être constatée, ainsi qu'une légère amélioration du scope 3. Les avancées réalisées grâce au recours aux énergies renouvelables soutiennent ainsi largement la réduction des émissions de GES des scopes 1, 2 et 3 associées.

Le Groupe s'est également engagé à réduire toutes les autres catégories de GES, s'attendant à ce que l'impact progressif des différents leviers de décarbonation décrits dans la Section 2.1.5 *Actions et ressources* se reflète bientôt dans l'empreinte carbone du Groupe. En outre, EssilorLuxottica cherche continuellement à identifier de nouvelles initiatives pour réduire davantage ses émissions de gaz à effet de serre et considère comme essentiel l'engagement de ses parties prenantes pour atteindre un avenir bas-carbone.

En 2024, la répartition des émissions du scope 1 par zone géographique était la suivante : Asie-Pacifique (33 %), EMEA (45 %), Amérique du Nord (15 %) et Amérique latine (7 %). La répartition des émissions de scope 2 (« location-based ») par zone géographique était la suivante : Asie-Pacifique (66 %), EMEA (14 %), Amérique du Nord (14 %) et Amérique latine (6 %) ; En ce qui concerne les émissions de scope 2 basées sur le marché (« market-based »), la répartition géographique était la suivante : Asie-Pacifique (49 %), EMEA (9 %), Amérique du Nord (29 %) et Amérique latine (12 %).

Les émissions de CO_2 biogéniques qui se produisent dans la chaîne de valeur ne sont pas incluses ainsi que l'absorption de CO_2, car la quantité de matériaux biogènes n'est pas pertinente pour EssilorLuxottica, et la méthode appliquée pour calculer les facteurs d'émission considérés n'inclut pas les émissions et l'absorption de CO_2 biogénique. Pour en savoir plus sur la méthode de calcul et d'estimation et les facteurs d'émission utilisés, veuillez consulter la Section 5 *Note méthodologique*.

En 2024, l'intensité carbone par euro de chiffre d'affaires d'EssilorLuxottica s'élevait à 0,174 kg d'équivalent CO_2/euro pour les émissions calculées en fonction de la localisation (« location-based ») et à 0,155 kg d'équivalent CO_2/euro pour les émissions calculées sur le marché (« market-based »). En 2024, le chiffre d'affaires du Groupe s'est élevé à 26 508 millions d'euros tels qu'ils apparaissent dans les états financiers (cf. Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Section 5.1.1 *Compte de résultat consolidé* du présent Document d'enregistrement universel).

Pour répondre à la demande croissante de transparence environnementale, EssilorLuxottica a publié ses informations par le biais du questionnaire sur le changement climatique du *Carbon Disclosure Project* (CDP) depuis 2022, et a reçu en 2024 un score « A- » (après un score « B » en 2023), en reconnaissance de l'amélioration du reporting et de la performance environnementale.

Aucun événement ou changement important n'est survenu entre les dates de clôture et la date des états financiers à usage général de l'entreprise.

Enfin, le Groupe, sur la base de ses activités, n'est pas exclu des indices de référence alignés sur l'Accord de Paris de l'UE.

2.1.9 Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone

Le Groupe investit dans des projets d'écosystèmes naturels et achète des crédits carbone générés par des projets basés sur la nature ou l'énergie. EssilorLuxottica établit des critères de sélection qui prennent en compte les projets situés dans les pays où il est implanté et qui ont un impact positif sur la biodiversité et le développement socio-économique des communautés locales (par exemple, la création d'emploi). Ces critères prennent en compte uniquement les crédits carbone de moins de cinq ans qui ont été vérifiés par une norme internationale reconnue (par exemple, *Verified Carbon Standard* – VCS -, *Gold Standard*).

De plus, EssilorLuxottica exige de ses fournisseurs la preuve concernant les vérifications effectuées sur les projets sélectionnés. En 2024, la Société a sélectionné deux projets certifiés VCS pour soutenir respectivement le reboisement de plantes d'espèces indigènes dans les terres arides en Chine et pour la production d'électricité à partir d'énergie solaire en Inde, ce qui concorde avec les efforts du Groupe dans sa propre chaîne de valeur.

Pour soutenir l'atteinte de la neutralité carbone en Europe en 2024, en équilibrant les émissions résiduelles liées au scope 1 et au scope 2, environ 81 $ktCO_2e$ de crédits carbone certifiés VCS et de moins de cinq ans ont été retirés. Parmi ces 81 $ktCO_2e$, plus que 20 % se réfèrent aux absorptions liées au projet de reboisement en Chine, approuvé par l'ICROA (*International Carbon Reduction and Offset Alliance*) et certifié CCB (*Climate, Community and Biodiversity*). La partie résiduelle se réfère aux réductions liées aux projets solaires sélectionnés en 2024 et 2023 en Inde.

En effet, 19,8 $ktCO_2e$ retirés en 2024 étaient encore disponibles à partir de la sélection effectuée en 2023. Les projets soutenus sont sélectionnés sur une base annuelle, de sorte qu'une comparaison d'une année sur l'autre n'est pas pertinente. Une partie résiduelle des crédits carbone achetés en 2024 et non retirés sera annulée en 2025, ce qui représente 24 $ktCO_2e$.

Crédits carbone annulés au cours de l'exercice de déclaration	Standard de vérification	tCO_2e
TOTAL DES CRÉDITS ANNULÉS	**-**	**81 482**
Enlèvement – Boisement	Norme carbone vérifiée	17 000
Réduction – Installation de panneaux solaires	Norme carbone vérifiée	44 682
Réduction – Installation de panneaux solaires	Norme carbone vérifiée	19 800
PART DES PROJETS D'ENLÈVEMENT *(%)*		**21 %**
PART DES PROJETS DE RÉDUCTION *(%)*		**79 %**
% pour chaque standard de qualité reconnue	100 %	100 %
% issus de projets dans l'UE	- %	- %
% qui peut être considéré comme un ajustement correspondant au titre de l'article 6 de l'Accord de Paris		- %
Crédits carbone dont l'annulation est prévue à l'avenir		23 318

2.1.10 Tarification interne du carbone

Le Groupe n'a pas mis en place de prix interne sur les externalités environnementales à ce jour. Toutefois, une analyse spécifique sera consacrée à ce sujet en temps voulu.

2.2 ESRS E2 – Pollution

2.2.1 Introduction

EssilorLuxottica s'engage à éliminer ou à minimiser tous les impacts possibles sur l'environnement et sur la santé et la sécurité découlant de ses activités, de ses produits et de ses magasins tout au long de la conception, de la fabrication, de la distribution et de l'utilisation de ses produits. Cela implique de s'assurer que ses produits et ses opérations sont sûrs pour ses salariés, ses clients et ses consommateurs ainsi que pour l'environnement, dans le respect des réglementations que ce soit en matière de gestion des produits chimiques ou de sécurité des produits. La Société met en effet en œuvre un contrôle strict des substances dangereuses dans les produits chimiques, les matériaux et les composants utilisés et assure le remplacement de ceux qui présentent un risque inacceptable.

Cette section donne un aperçu des politiques, des actions, des indicateurs et, le cas échéant, des objectifs visant à prévenir, à atténuer et à corriger les impacts matériels réels et potentiels, à gérer les risques matériels et/ou à saisir les opportunités matérielles liées à la pollution.

2.2.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/Indicateur
Prévention de la pollution	Risque d'infractions à la réglementation relative à la pollution et de coûts dus aux actions de remédiation	Le fait de ne pas réduire les impacts environnementaux relatifs à la pollution de l'air ou de l'eau provenant des usines de fabrication et des laboratoires de verre pourrait entraîner le non-respect des réglementations en matière de prévention de la pollution, entraînant des pénalités, des amendes, une augmentation des coûts d'exploitation et des responsabilités juridiques. De plus, les violations de la réglementation pourraient nuire à la réputation de l'entreprise, entraînant une perte de confiance des consommateurs, de la confiance des investisseurs et de la compétitivité du marché.	• Politique de santé, de sécurité et d'environnement • Code de conduite pour les partenaires commerciaux • Gestion responsable des produits – Politique de sécurité et de conformité des produits chimiques, des matériaux et des composants	• Zéro produit chimique PCL1 dans ses processus de fabrication • Pas d'introduction de produits chimiques PCL2 ou de PFAS pour les nouveaux produits et procédés
Sécurité des produits	Impact possible sur la santé humaine et l'environnement	L'exposition potentielle à des substances préoccupantes et à des microplastiques pourrait menacer la santé, provoquer des réactions allergiques, une toxicité ou des problèmes de santé à long terme. De plus, le rejet de microplastiques et de produits chimiques nocifs dans l'environnement pendant le processus de production, l'utilisation ou l'élimination des produits peut entraîner une contamination de l'eau et contribuer à une dégradation plus large de l'environnement.		

2.2.3 Politiques

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique de santé, de sécurité et d'environnement	Cette politique présente l'engagement d'EssilorLuxottica à minimiser l'impact environnemental de ses activités, de ses produits et de ses services, en : • réduisant les émissions de polluants ; • réduisant la production de déchets en facilitant le réemploi et le recyclage des matériaux ; • réduisant l'utilisation de substances potentiellement dangereuses pour les personnes et l'environnement ; • améliorant constamment l'état de ses lieux de travail, en identifiant les dangers, en évaluant les risques pour la santé et la sécurité et en mettant en œuvre des mesures préventives appropriées pour éliminer les dangers et réduire les risques.	HSE	Opérations propres	Public
Code de conduite pour les partenaires commerciaux	Le Code définit les attentes du Groupe vis-à-vis de ses partenaires commerciaux en termes, entre autres, d'impacts environnementaux. EssilorLuxottica recherche des partenaires commerciaux qui mettent en œuvre et/ou poursuivent des initiatives qui contribuent à réduire les incidences sur l'environnement, en gérant les ressources naturelles de manière responsable, en protégeant la biodiversité locale et les écosystèmes naturels, et en prévenant la pollution et la déforestation.	Conformité/ Achat	En amont et en aval	Public
Gestion responsable des produits – Politique de sécurité et de conformité des produits chimiques, des matériaux et des composants	La gestion des produits est une stratégie de management de la santé et de la sécurité et de l'environnement qui implique une gestion proactive des produits chimiques et des matériaux pour concevoir, produire, vendre ou utiliser un produit. L'objectif de ce document est de décrire les méthodes de management de ces produits et les parties impliquées, notamment pour : • assurer la conformité aux réglementations/lois sur les produits chimiques ; • sensibiliser l'ensemble du Groupe à la pertinence de la conformité à la législation ; • veiller à ce que les risques associés au stockage, à l'utilisation et à l'élimination des produits chimiques et des matériaux sur les lieux de travail d'EssilorLuxottica soient contrôlés et gérés ; • énoncer les rôles et les responsabilités des individus participant à ces activités, ainsi que les principes de contrôle connexes ; • définir les règles et les directives qui doivent être suivies pour garantir l'atteinte des objectifs en la matière ; • réglementer les rôles et les responsabilités des parties concernées ainsi que les principes de contrôle connexes. Par le biais de cette politique, EssilorLuxottica gère la liste interne des produits chimiques interdits et restreints et présente également des mesures d'évaluation et de contrôle des risques, ainsi que des procédures d'urgence. Le document est basé sur des normes reconnues, telles que ISO 45001 (santé et sécurité au travail), ISO 14001 (système de management environnemental), ISO 13485 (systèmes de management de la qualité pour les dispositifs médicaux), ISO 9001 (systèmes de management de la qualité) et le système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH). Les exigences établies pour la liste des produits chimiques interdits et restreints d'EssilorLuxottica et les règles PCL (Priority Chemical Levels) sont une politique interne Groupe, même si les exigences réglementaires locales peuvent être moins strictes.	HSE	Opérations propres	Interne

En plus de ces politiques Groupe, différentes procédures locales peuvent également être disponibles et supervisées par la Direction locale, par exemple des plans d'action en cas d'urgence ou d'incident, une procédure d'enquête et un processus d'approbation pour les nouveaux produits chimiques et les matériaux directs.

2.2.4 Actions et ressources

Pour assurer l'élimination et la minimisation des impacts possibles sur l'environnement et sur la santé et la sécurité de sa chaîne de valeur, EssilorLuxottica a mis en place plusieurs initiatives résumées ci-dessous :

Qualité de l'eau

La quantité et la qualité des eaux usées sont surveillées et gérées, le cas échéant. EssilorLuxottica a investi dans des systèmes de traitement des eaux usées dans ses installations, qui intègrent le traitement et le recyclage des eaux usées via un flux unique ou processus complet.

En outre, les paramètres de matières en suspension sont également surveillés dans le cadre du programme « Modèle des eaux usées », qui aide à déterminer les mesures nécessaires pour prévenir les incidents de rejets en dehors des limites permises, en particulier en raison de la réduction des prélèvements d'eau qui augmentera par conséquent la concentration de polluants. Ceci permet également de créer des opportunités de solutions de circuit fermé, rendant ainsi l'eau réutilisable et compatible avec les processus de production.

Afin de réduire la consommation d'eau, d'utiliser et de récupérer les eaux usées, des systèmes de recyclage de l'eau en circuit fermé ont été installés sur site pour la production de verres de prescription, les usines de galvanisation et les processus de peinture. De même, un projet de réutilisation de l'eau dans le processus de vernis a été implémenté dans les laboratoires de verres correcteurs européens, permettant de réutiliser l'eau dans les différentes étapes séquentielles du processus.

Émissions atmosphériques

En ce qui concerne la pollution de l'air, la Société se conforme spécifiquement à toute réglementation internationale, régionale ou locale, en appliquant les permis d'émissions atmosphériques là où cela est nécessaire. Par le biais de directives régionales/locales, la Direction HSE supervise le processus pour déterminer si un permis est nécessaire, pour aider le site à en faire la demande et à gérer toutes les exigences de conformité dans les activités. Lorsque des exigences spécifiques sont en place, des systèmes de traitement sont mis en œuvre pour garantir le respect de tous les paramètres autorisés. Un exemple est le traitement des composés organiques volatils, car certains des sites utilisant des procédés de revêtement sont tenus d'installer des systèmes d'oxydation thermique régénérative pour éliminer les solvants des émissions atmosphériques et respecter les limites d'émissions.

Microplastiques et pollution plastique

Le Groupe accorde une grande attention aux microplastiques et à la pollution plastique. Elle s'assure que des particules de plastique ne sont pas libérées dans l'environnement lors de ses processus de fabrication. Des sources de microplastiques ont été identifiées, par exemple les résidus obtenus lors du détourage des verres ainsi que les copeaux de montures en acétate. L'accent est mis sur la manière d'éviter leur introduction dans les processus d'exploitation, de réutiliser/recycler ces matériaux de manière circulaire ou de les valoriser chaque fois qu'ils deviennent des déchets. À ce jour, les microplastiques sont soit éliminés, soit valorisés thermiquement (avec utilisation de cendres dans les processus en aval pour éviter tout résidu de déchets), soit recyclés pour une application spécifique, réglementée par la politique interne de recyclage des déchets.

Substances préoccupantes/très préoccupantes

EssilorLuxottica s'engage à protéger la santé et la sécurité de ses salariés et de ses clients, de ses produits ainsi qu'à garantir un lieu de travail sûr. La liste des produits chimiques interdits et restreints, et les règles sur les niveaux de produits chimiques prioritaires (PCL) sont une politique Groupe basée sur les réglementations mondiales obligatoires existantes, avec des limitations plus strictes par rapport aux réglementations locales en cas de preuve qu'elles peuvent présenter des risques pour la sécurité des personnes et de l'environnement. Trois niveaux ont été identifiés ainsi que les actions à mettre en place :

- PCL1 : produits chimiques interdits : à remplacer immédiatement, c'est-à-dire que l'utilisation des produits chimiques PCL1 est interdite sur tout lieu de travail EssilorLuxottica ;
- PCL2 : produits chimiques faisant l'objet de restrictions : prévoir leur remplacement, ce qui implique qu'ils sont interdits en cas d'introduction directe de tout nouveau produit chimique ou de tout matériau existant, alors que pour les utilisations existantes, des actions doivent être faites pour identifier et valider rapidement des solutions de remplacement ;
- PCL3 : produits chimiques susceptibles de faire l'objet de restriction : envisager une alternative plus sûre lorsque cela est techniquement ou économiquement possible.

Tous les inventaires de produits chimiques existants doivent être examinés régulièrement par les sites afin de faire le suivi de ces produits chimiques PCL. De plus, le Groupe a travaillé à la création d'un outil de gestion des produits chimiques unique pour permettre un contrôle strict de l'introduction de produits chimiques existants et nouveaux, la gestion de la conformité, de l'hygiène industrielle et de l'évaluation des risques pour tout nouveau produit chimique introduit dans les processus de fabrication et, enfin, l'évaluation, le contrôle et l'atténuation du risque de manière proactive. Le déploiement de cette solution digitale sur l'ensemble des opérations devrait être achevé d'ici la fin de l'année 2026. De plus, la Société travaille à la mise en œuvre en 2025 d'une base de données mondiale complète de tous les permis environnementaux, afin de faciliter un suivi centralisé.

En outre, l'attention des organismes de réglementation pour les substances per- et polyfluoroalkylées (PFAS) augmente en raison de leur capacité à s'accumuler dans l'environnement. Les PFAS existants chez EssilorLuxottica sont progressivement remplacés par des alternatives sans PFAS et le Groupe s'engage à éviter l'introduction de nouveaux PFAS. Par conséquent, tout nouveau produit chimique ou matière directe contenant des PFAS ne peut être approuvé que dans des circonstances particulières, et les demandes de dérogations temporaires dans de tels cas doivent être examinées et approuvées par les responsables de l'unité commerciale et la Direction HSE. Étant donné que les informations sur les PFAS sont souvent absentes de la composition chimique incluse dans les fiches de données de sécurité et/ou d'autres documents pertinents, il est nécessaire de demander des informations aux fournisseurs pour s'assurer que les produits chimiques/ou les matériaux directs ne contiennent pas de PFAS. Une déclaration PFAS signée doit être obtenue de la part du fournisseur avant qu'un nouveau produit chimique ou un matériau direct puisse être approuvé par la Direction HSE et introduit sur site. Des milliers de PFAS différents sont répertoriés dans la liste des produits chimiques interdits et restreints sous le nom de PCL1, PCL2 ou PCL3. Cependant, comme la catégorie des PFAS est très large et qu'il n'en existe pas d'inventaire exhaustif avec leurs numéros CAS (Chemical Abstracts Service), il est nécessaire d'utiliser la définition des PFAS couvrant la formule structurelle ci-dessous pour demander des informations sur les PFAS : « Les PFAS sont définis comme une substance chimique, ou polymère, qui comprend au moins un élément aliphatique (-CF2-) ou (-CF3-) ».

Engagement de la chaîne de valeur

En plus des actions mises en œuvre pour s'assurer que le Groupe joue son rôle de minimisation des impacts possibles sur l'environnement, la santé et la sécurité découlant de ses propres opérations et produits, EssilorLuxottica supervise les risques tout au long de sa chaîne de valeur, en surveillant l'impact potentiel et réel de ses fournisseurs. Comme décrit dans l'ESRS E1 sur la Section 2.1.5 *Actions et ressources*, l'équipe Achat Responsable définit les exigences et les critères d'évaluation associés pour rechercher et évaluer les réponses des fournisseurs sur les questions dédiées à l'environnement. En ce qui concerne les émissions atmosphériques et le changement climatique, les fournisseurs doivent se conformer à la législation nationale et à l'engagement à prendre des mesures pour lutter contre le changement climatique sur leurs propres sites. Dans le cadre des audits « Achats responsables », quand cela est nécessaire, les fournisseurs doivent avoir des permis appropriés pour la gestion des déchets et des matières dangereuses, y compris l'identification des zones de stockage, l'étiquetage transparent, le stockage de produits chimiques en vrac, l'intervention en cas de déversement, les réservoirs de stockage, ainsi que la gestion des déchets solides, des sols et des eaux souterraines. Pour plus d'informations sur le programme d'achats responsables du Groupe, veuillez vous référer à la Section 3.2 *ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur*.

2.2.5 Objectifs et indicateurs

Conformément à la politique HSE Groupe, les objectifs liés à la pollution font référence à toute réglementation internationale, régionale ou locale pouvant s'appliquer à ses opérations.

En ce qui concerne les substances préoccupantes/très préoccupantes, EssilorLuxottica vise chaque année l'élimination des produits chimiques PCL1 dans ses processus de fabrication, ainsi que l'absence d'introduction de produits chimiques PCL2 ou de PFAS pour les nouveaux produits et procédés. En 2024, aucun produit chimique PCL1 n'a été introduit et aucun PCL2 ou PFAS n'a été approuvé pour de nouveaux produits ou procédés, dans le cadre du processus d'approbation du Groupe.

2.3 ESRS E3 – Ressources aquatiques et marines

2.3.1 Introduction

L'eau représente une ressource naturelle essentielle pour les activités du Groupe, et est un élément clé des procédés de fabrication des verres et des montures. Une gestion efficace de l'eau est non seulement importante pour assurer la qualité, la continuité et l'efficacité des opérations de production, mais également essentielle pour le bien-être des collaborateurs de l'entreprise et des communautés locales au sein desquelles le Groupe est implanté.

Cette section donne un aperçu des politiques, des actions, des indicateurs et, le cas échéant, des objectifs visant à prévenir, à atténuer et à corriger les impacts matériels réels et potentiels, à gérer les risques matériels et/ou à saisir les opportunités matérielles liées à l'eau.

2.3.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel pour EL	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/ Indicateur
Gestion de l'eau	Risque de pratiques inefficaces de gestion de l'eau	L'utilisation et les prélèvements excessifs, les rejets incontrôlés ou les fuites d'eaux usées peuvent perturber les chaînes d'approvisionnement, en particulier pour les processus dépendants de l'eau, entraînant des coûts d'exploitation plus élevés, des retards de production, une pollution potentielle et des amendes de la part des autorités compétentes.	• Politique de santé, de sécurité et d'environnement • Code de conduite pour les partenaires commerciaux	• Eau prélevée
	Utilisation des ressources en eau susceptible d'avoir un impact sur les communautés locales et l'environnement	Dommages environnementaux négatifs (par exemple, l'épuisement des ressources naturelles en eau entraînant la dégradation des écosystèmes) dus à une gestion inadéquate de l'eau, en particulier dans les zones de stress hydrique, qui peuvent avoir un impact sur les communautés locales.		

2.3.3 Politiques

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique de santé, de sécurité et d'environnement	Cette politique présente l'engagement d'EssilorLuxottica à minimiser l'impact environnemental de ses activités, de ses produits et de ses services, en utilisant rationnellement les ressources naturelles (telles que l'eau) et les matières premières et en réduisant les émissions de polluants.	HSE	Opérations propres	Public
Code de conduite pour les partenaires commerciaux	Ce Code définit les attentes du Groupe vis-à-vis de ses partenaires commerciaux en termes, entre autres, d'environnement. Plus précisément : EssilorLuxottica recherche des partenaires commerciaux qui luttent contre le changement climatique et préservent l'environnement en réduisant leur consommation d'eau.	Conformité/ Achats	En amont et en aval	Public
Politique en matière de déchets	L'objectif de la politique est de réglementer les méthodes de gestion et les parties impliquées en relation avec la gestion des déchets, y compris les eaux usées.	HSE	Amont et opérations propres	Interne

La politique de management de l'eau Groupe sera publiée en 2025 et présentera l'approche du Groupe en matière de gestion et de traitement de l'eau. Ce document viendra s'ajouter aux procédures locales déjà existantes.

2.3.4 Actions et ressources

La plus grande attention est accordée aux solutions d'économie d'eau permettant de limiter les prélèvements, en particulier dans les régions à risque, et d'éviter les rejets directs, permettant de recycler ou de réutiliser l'eau. De cette façon, grâce à des solutions technologiques spécifiques en circuit fermé, il est possible de réduire les volumes d'eau prélevés tout en maintenant la qualité requise pour sa réutilisation.

Évaluation des risques liés à l'eau et réduction de l'utilisation de l'eau

Les risques liés à l'eau sont évalués régulièrement dans les régions clés où sont situés les sites d'EssilorLuxottica. En procédant ainsi, l'entreprise est en mesure d'identifier les risques liés à l'eau, de comprendre leur impact potentiel et de surveiller la mise en œuvre des projets de gestion de l'eau.

Suite à l'évaluation effectuée à l'aide du *Water Risk Filter* du WWF, environ 5 % des actifs analysés représentant moins de 1 % des prélèvements en eau totaux du Groupe (environ 60 000 m^3) étaient exposés à des risques très élevés ou extrêmes de pénurie d'eau.

EssilorLuxottica atténue ces risques en définissant une feuille de route plus stricte pour ces sites, avec des objectifs spécifiques en matière d'utilisation, de gestion et d'interaction avec les communautés locales. Dans l'ensemble, le Groupe met en place plusieurs mesures de réduction, notamment :

- cartographie pour les équipements utilisant l'eau dans les principaux laboratoires et sites de production de masse ;
- installation de compteurs « intelligents » pour mesurer précisément la consommation d'eau avec différents niveaux de granularité afin de permettre des améliorations structurelles des processus traditionnels consommateurs de ressources, tels que la galvanisation ;
- comparaison de la performance en eau entre sites à partir d'un processus de référence, ou « water model » ;
- installation de systèmes de recyclage de l'eau en circuit fermé pour les processus de production de verres – une application standard qui a été définie comme la meilleure pratique et qui a été normalisée dans l'ensemble de l'organisation, avec un accent particulier mis sur l'Amérique du Nord et certains sites au Mexique situés dans des zones de stress hydrique ;
- définition d'un plan à moyen terme de réduction de la consommation d'eau au niveau des sites.

Dans les zones où le stress hydrique est important, le Groupe se concentre sur les technologies dont l'utilisation en eau est proche de zéro.

Sites de production

La fabrication des montures et des verres requiert une utilisation importante d'eau en raison des systèmes de lavage nécessaires dans les différentes étapes du processus de production. À cet égard, le Groupe investit en permanence dans l'amélioration continue des processus de production afin de réduire davantage son impact environnemental, avec notamment l'installation de systèmes d'évaporation et de traitement des eaux usées.

En 2024, le Groupe a investi dans des systèmes de traitement des eaux usées sur différents sites afin de les traiter et de les réutiliser dans les processus de production. Le niveau de qualité du traitement dépend de la réutilisation qui en est faite, et ce type d'initiatives a été réalisé sur cinq sites importants à travers différentes zones géographiques en tant que meilleure pratique, avec l'objectif de poursuivre ce déploiement en 2025 sur trois autres sites importants ainsi que sur d'autres sites plus petits.

En ce qui concerne la production de montures en Italie, de nombreuses initiatives ont été mises en œuvre au cours des dernières années, telles qu'un système de traitement des eaux usées dans l'usine de Rovereto qui a permis de réduire les déchets liquides générés par les processus de mise en tonneau et de galvanisation d'environ 2 700 m^3 par an. En 2024, un système de traitement des eaux usées a été mis en place à Sedico pour un potentiel de traitement de 9 000 tonnes/an.

D'autres initiatives significatives ont été mises en œuvre dans l'usine d'Agordo, telles que : l'installation d'un système d'évaporation avec une réduction annuelle estimée de 80 tonnes de déchets ; un projet de régénération des réservoirs métalliques qui a permis de réduire les déchets d'environ 1 000 réservoirs par an ; l'optimisation du système de traitement des eaux usées en ajoutant un réservoir intermédiaire qui a amélioré le traitement et, par conséquent, réduit la génération de déchets finaux.

Un autre axe de travail pour le Groupe est le développement de processus de production pouvant permettre d'éliminer les étapes de rinçage à l'eau ou de réduire les prélèvements d'eau afin d'avoir une approche plus durable. Par ailleurs, en 2024, l'accent a été mis sur la réduction de l'utilisation actuelle grâce à une approche standardisée de l'efficacité entre les régions impliquant différents départements. L'objectif est de continuer ces efforts sur 2025 et de définir des lignes directrices concernant les processus requérant un besoin important en eau.

Processus de fabrication Rx

Le Groupe s'est également concentré sur les processus de vernis, de nombreux sites, augmentant le taux de réutilisation de l'eau.

Ainsi, un projet de réutilisation de l'eau dans le processus de vernis a été implémenté dans les laboratoires de verres correcteurs européens permettant d'économiser 0,5 litre par verre (représentant une baisse d'environ 15 % de l'utilisation totale d'eau).

En outre, l'optimisation continue des processus a conduit à développer à grande l'échelle une technique de compactage des résidus de surfaçage de tous les substrats. Cela permet de réduire le poids et le volume des déchets (moins de rotation de ramassage, avec un impact sur le CO_2e), et de recycler l'eau. L'eau est ensuite filtrée et réinjectée dans le système interne du laboratoire de prescription, selon une approche circulaire.

Systèmes de refroidissement

Une autre initiative a été déployée dans les différentes régions et unités commerciales concernant les systèmes de refroidissement qui utilisent de l'eau pour la technologie adiabatique, où le processus peut être « fermé » en réutilisant l'eau de refroidissement, en contrôlant la dureté de l'eau et en réduisant considérablement les prélèvements. Plus précisément, le déploiement de cette initiative a été finalisé en 2024 dans une grande usine aux États-Unis, et prévue pour 2025 dans d'autres sites en particulier en Amérique du Nord.

Engagement de la chaîne de valeur

En plus des actions mises en œuvre dans ses opérations propres, EssilorLuxottica suit les risques liés à la gestion de l'eau tout au long de sa chaîne de valeur, en surveillant les impacts potentiels et réels de ses fournisseurs. En ce qui concerne l'approvisionnement en eau et les eaux usées, dans le cadre des audits « Achats responsables », les fournisseurs doivent surveiller et déclarer leur consommation d'eau et d'eaux usées et avoir une station d'épuration des eaux usées quand cela est nécessaire. Pour plus d'informations sur le programme d'achats responsables du Groupe, veuillez vous référer à la Section 3.2 *ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur*.

2.3.5 Objectifs et indicateurs

Des objectifs spécifiques en matière de gestion de l'eau à l'échelle du Groupe seront fixés en temps voulu, mais à ce jour, la Société suit l'efficacité de sa stratégie à travers un indicateur relatif aux prélèvements d'eau.

EssilorLuxottica publie sa consommation d'eau depuis de nombreuses années, en se référant aux prélèvements de différentes sources d'eau effectués par ses sites de production et ses magasins de vente au détail. Les eaux prélevées par les sites et actifs du Groupe sont rejetées dans le respect de la réglementation locale, avec une consommation réelle d'eau tout au long de ses processus de fabrication comme non significative. En effet, cette consommation pourrait se produire principalement en raison de vaporisations restreintes dans les circuits de refroidissement installés sur les sites d'exploitation, ainsi que d'autres fuites/évaporations mineures. Pour cette raison, le Groupe considère que les rejets d'eau sont pratiquement égaux aux prélèvements, et continue de publier les indicateurs sur les prélèvements d'eau ventilés par source.

	2024	2023 (retraitées)	2023 (publiées)
UTILISATION TOTALE D'EAU *(M^3)*	**11 108 868**	**11 401 007**	**10 780 279**
Eau prélevée auprès de tiers	9 397 726	9 542 984	9 542 984
Eau naturelle	1 711 141	1 858 023	1 237 295
Eau de surface	2 243	3 248	3 248
Eau souterraine	1 708 898	1 854 775	1 234 047

Les données de 2023 présentées ci-dessus ont été retraitées afin d'inclure les prélèvements d'eau souterraine à des fins géothermiques. Ces prélèvements spécifiques sont également reportés en 2024 et ont été considérablement réduits, entraînant une diminution globale des prélèvements d'eau du Groupe par rapport à l'année précédente, malgré l'ajout de nouveaux sites opérationnels récemment construits et dont l'activité est montée en puissance en 2024. Comme mentionné précédemment, l'eau prélevée dans les processus de fabrication est presque entièrement rejetée en veillant à sa réintroduction dans la nature ou le réseau. Pour plus d'informations sur la méthodologie de collecte et d'estimation des données, veuillez vous référer à la Note méthodologique de la Section 5. *Note méthodologique*.

Comme pour le changement climatique, EssilorLuxottica répond à la demande croissante de transparence environnementale et a soumis en 2024 le questionnaire sur la gestion de l'eau du Carbon Disclosure Project (CDP), obtenant la note « B ».

En 2024, l'intensité hydrique par euro de chiffre d'affaires d'EssilorLuxottica s'élevait à 0,42 litre/€. Le chiffre d'affaires utilisé pour le calcul de l'intensité hydrique est de 26 508 millions d'euros comme mentionné dans les états financiers du Chapitre 5, Section 5.1.1 *Compte de résultat consolidé* du Document d'enregistrement universel 2024.

2.4 ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire

2.4.1 Introduction

L'engagement climatique d'EssilorLuxottica est profondément lié à ses objectifs de circularité tout au long de ses propres activités et de la chaîne de valeur, en tirant parti de son expertise en matière d'innovation durable dans l'ensemble de ses matériaux, processus, produits et services. L'un des moteurs les plus importants des efforts d'EssilorLuxottica en matière de développement durable est l'idée que la durabilité, les produits et les services vont de pair, dès la phase de développement. Conformément au pilier Eyes on Circularity du programme de développement durable Eyes on the Planet, l'entreprise s'efforce d'optimiser l'utilisation des ressources tout en garantissant des normes de produits élevées, avec pour objectif de passer des matériaux d'origine fossile à des matériaux biosourcés et/ou recyclés et d'intégrer l'éco-conception dans tous ses développements d'innovation d'ici la fin de 2025. Le Groupe s'engage également dans la réduction de la production de déchets à chaque étape de sa chaîne de valeur.

Cette section donne un aperçu des politiques, des actions, des indicateurs et, le cas échéant, des objectifs visant à prévenir, à atténuer et à corriger les impacts matériels réels et potentiels, à gérer les risques matériels et/ou à saisir les opportunités matérielles liées à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire.

2.4.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/Indicateur
Sources circulaires Produits et services	Utilisation de matières premières et de ressources naturelles	L'extraction excessive et l'utilisation inefficace de ressources clés (telles que les matériaux d'origine fossile, le métal) peuvent entraîner l'épuisement des réserves naturelles limitées, contribuant ainsi à la dégradation de l'environnement.	• Politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité • Code de conduite pour les partenaires commerciaux • Directive sur les emballages durables • Directive sur les points de vente durables (PDP) • Politique en matière de déchets • Politique de recyclage des matériaux	• Passer des matériaux d'origine fossile aux matériaux biosourcés et/ou recyclés • Intégrer l'éco-conception dans tous les développements d'innovation d'ici 2025
	Développer des matériaux alternatifs (au bénéfice de l'ensemble de la filière)	L'adoption de technologies de pointe (par exemple, matériaux alternatifs, réutilisation, augmentation du contenu renouvelable et recyclé) pour réduire la dépendance à l'égard des ressources traditionnelles et limitées peut soutenir le positionnement de l'entreprise en tant que pionnier de l'innovation durable. Ce changement permet à l'entreprise d'explorer et d'adopter de nouveaux matériaux alternatifs qui minimisent l'impact environnemental, augmentent l'efficacité et les économies de production et s'alignent sur l'évolution de la demande des consommateurs pour des produits plus responsables, ce qui affecte finalement l'ensemble de l'industrie, car ces innovations peuvent établir de nouvelles normes en matière de durabilité et d'efficacité des ressources.		
	Risque d'accès limité à certaines matières premières (rareté, réglementation stricte)	La demande mondiale croissante de ressources clés a aggravé la rareté, fait grimper les coûts et complexifier les processus d'approvisionnement. De plus, l'évolution des réglementations environnementales visant à protéger les écosystèmes naturels impose des exigences plus strictes, limitant l'accès aux matières premières et augmentant les coûts de conformité. Ces défis peuvent entraîner des retards de production, une augmentation des dépenses opérationnelles et une diminution de la compétitivité.		
	Risque de ne pas répondre aux attentes en matière de durabilité des produits et services	Le fait de ne pas répondre aux attentes en matière de durabilité, c'est-à-dire de réduire le flux de ressources sortants en concevant des produits conçus pour durer, recyclables et réutilisables, peut entraîner une augmentation des atteintes à la réputation du Groupe, car les consommateurs préfèrent de plus en plus les produits respectueux de l'environnement, ce qui peut entraîner une perte de parts de marché et une réduction des revenus.		
Gestion des déchets	Production de déchets	Dommages liés à la dégradation de l'environnement (pollution de l'environnement, réduction des services écosystémiques) dus à une mauvaise gestion des déchets (par exemple, dispersion ou abandon des déchets).		• Augmenter de 10 points le taux de valorisation des déchets dans les 5 prochaines années par rapport à 2024
	Risque de non-respect de la réglementation sur les déchets	Une mauvaise gestion des déchets présente des risques pour les organisations, notamment une augmentation des coûts et une atteinte à la réputation. Le non-respect de la réglementation environnementale peut entraîner des amendes et des pénalités.		

2.4.3 Politiques

EssilorLuxottica est à l'avant-garde de l'innovation et son expertise en matière de développement durable englobe les produits et services du Groupe pour répondre aux engagements environnementaux de l'entreprise sans compromettre l'excellence et la qualité. Les thèmes de l'utilisation des ressources et de l'économie circulaire sont intégrés dans plusieurs politiques et directives existantes, énumérées ci-dessous, tandis que la politique d'économie circulaire du Groupe sera développée en temps utile.

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité	Elle énonce l'engagement d'EssilorLuxottica à éliminer ou à minimiser tous les impacts possibles sur l'environnement et sur la santé et la sécurité découlant de ses activités, de ses produits et de ses magasins, et définit les efforts qui s'imposent, tels que : • promouvoir le développement de produits durables intégrant des sujets liés à l'environnement, à la santé et à la sécurité tout au long de la chaîne de valeur, éliminer ou réduire l'utilisation de substances potentiellement dangereuses pour les personnes et l'environnement, en promouvant l'utilisation d'alternatives appropriées ; • minimiser l'impact environnemental de ses activités, de ses produits et de ses services, en utilisant rationnellement les ressources naturelles (telles que l'eau) et les matières premières ; • réduire la production de déchets en facilitant le réemploi et le recyclage des matériaux.	HSE	Opérations propres	Public
Code de conduite pour les partenaires commerciaux	Il définit les attentes du Groupe vis-à-vis de ses partenaires commerciaux en matière d'environnement, entre autres, en s'attaquant au changement climatique, en gérant de manière responsable les ressources naturelles, en protégeant la biodiversité locale, en prévenant la pollution et la déforestation. Plus précisément, EssilorLuxottica recherche des partenaires commerciaux pour optimiser l'utilisation des ressources afin de réduire l'empreinte environnementale de ses produits tout au long de la chaîne d'approvisionnement.	Conformité/ Achat responsable	En amont et en aval	Public
Directives d'emballage durable	Elles définissent l'engagement du Groupe à intégrer un concept de « design pour la durabilité » dans la phase d'idéation. Il s'agit principalement de l'élimination des couches inutiles et de la création de nouveaux concepts, tels que « facile à démonter » et « pliable » pour optimiser l'espace nécessaire aux expéditions, et la gestion de la fin de vie des composants d'emballage. Il stipule également que le choix des matériaux doit être orienté vers des sources renouvelables et/ou recyclées (c'est-à-dire un approvisionnement responsable en matériaux).	Durabilité des produits et des opérations	En amont et opérations propres	Interne
Directives sur les points de vente durables (PDV)	Ce document donne des lignes directrices pour l'élaboration de nouveaux de points de vente durables, tels que : • intégrer un concept de « design pour la durabilité » et un approvisionnement responsable des matériaux, ainsi que les directives d'emballage ; • sélectionner des fournisseurs ayant un processus de fabrication économe en ressources et en énergie ; • envisager des transports efficaces, avec l'optimisation du réseau et le transfert modal.	Durabilité des produits et des opérations	En amont et opérations propres	Interne

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique en matière de déchets	L'objectif de ce document est d'organiser les méthodes de gestion et les parties prenantes impliquées avec la gestion des déchets, y compris : • les directives et les principes clés pour gérer et hiérarchiser les flux de déchets en toute sécurité, conformément aux responsabilités environnementales, juridiques et techniques, du point de production au traitement final, pour les sites d'EssilorLuxottica ; • les exigences en matière de stockage, d'identification, de transport, de traitement des déchets par les prestataires de services de gestion des déchets, d'audits et de traçabilité.	HSE	En amont et opérations propres	Interne
Politique de recyclage	L'objectif du document est de réglementer les méthodes de gestion et les parties impliquées concernant le recyclage des matériaux, y compris : • lignes directrices et principes clés pour l'évaluation d'une solution de recyclage des matériaux, externalisée auprès d'un tiers, pour les équipes HSE, les entités d'approvisionnement ou toute personne ou entité au sein d'EssilorLuxottica, impliquée dans la définition et le lancement d'une nouvelle solution de recyclage des matériaux ou d'un nouveau flux de recyclage des matériaux ; • orientation pour concevoir efficacement un flux de recyclage acceptable et énumérer certaines limites.	HSE	En amont et opérations propres	Interne

Un groupe de travail transverse, comprenant des Directions de durabilité des produits et des opérations, des achats, de la gestion des risques, de l'HSE, de la logistique, de la chaîne d'approvisionnement et du développement durable de l'entreprise, coordonne le déploiement des axes de travail prioritaires, diffuse les politiques internes, facilite les projets collaboratifs, soutient la prise de décisions clés, assure l'avancement du programme et facilite l'alignement entre les Directions. Les réalisations de ce groupe de travail sont régulièrement revues par le Directeur des Opérations du Groupe. En complément, des groupes de travail dédiés ont été mis en place avec la R&D pour faciliter les synergies et examiner les tests de matériaux responsables, avec les points de vente (PDV) pour évaluer les projets et l'application des directives ainsi qu'un nouveau groupe de travail dédié au plastique à usage unique.

2.4.4 Principaux produits et matériaux

Le Groupe développe des solutions de santé visuelle et de lunetterie qui répondent aux exigences croissantes du monde en matière de soins de la vue et à l'évolution des modes de vie des consommateurs. Les principaux produits d'EssilorLuxottica sont les suivants :

- Lunetterie : montures optiques et solaires de marques propres et sous licence. Du point de vue de la R&D, chaque monture est le résultat d'un processus continu qui anticipe et interprète les besoins, les désirs et les aspirations des consommateurs, tout en s'engageant en faveur de l'éco-conception et de la sortie de la dépendance aux énergies fossiles. Les trois principales technologies sont l'acétate, l'injection et le métal, qui représentaient respectivement en 2024 27 %, 46 % et 27 %. Pour poursuivre son objectif de passer de sources fossiles à des sources biosourcées et/ou recyclées, conformément à son engagement en matière de développement durable, EssilorLuxottica a introduit des matériaux biosourcés et recyclés, y compris ceux issus du recyclage interne. En 2024, le Groupe a encore élargi la pénétration de matériaux responsables dans ses collections de lunettes et, par conséquent, 28 % de l'assortiment actif est fabriqué avec des matériaux responsables pour les montures et les verres plano. Si l'on considère uniquement les collections lancées en 2024, cette pénétration monte à 43 %.
- Santé visuelle : EssilorLuxottica produit des verres finis et semi-finis ou plano. En général, les verres finis sont produits pour des corrections simples de la vue telles que la myopie, l'hypermétropie et certains astigmatismes. Les verres semi-finis sont destinés à des corrections plus complexes, y compris la presbytie, tandis que les verres plano sans puissance correctrice sont généralement utilisés pour les lunettes de soleil. L'approche circulaire est différente entre les verres plano et les verres correcteurs :
  - Verres plano : verres en plastique et minéraux pour l'application solaire. L'approche circulaire se concentre sur l'introduction de matériaux biosourcés et/ou recyclés. Les matériaux durables pour les verres comprennent : le nylon biosourcé et le polycarbonate bio-circulaire.
  - Verres correcteurs : en tant que dispositif médical, l'intégration de matériaux biosourcés et/ou recyclés nécessite des évolutions technologiques importantes. C'est pourquoi, à l'heure actuelle, la circularité se concentre sur le processus de production, en particulier sur les initiatives de réduction des déchets.

- Étuis à lunettes et accessoires : l'acquisition de Giorgio Fedon & Figli S.p.A. a représenté une étape dans la stratégie d'intégration verticale d'EssilorLuxottica, ainsi qu'un atout important pour le Groupe dans la poursuite de son engagement en matière de développement durable. Il a permis à la Société d'investir dans la circularité de ses matériaux d'emballage, principalement représentés par le papier et les tissus synthétiques, avec l'élimination progressive ou la conversion des éléments en plastique à usage unique et l'exploration de matériaux alternatifs. Le Groupe a mis en place une équipe dédiée de designers et de chercheurs travaillant dans son centre d'innovation à Alpago (Italie), où sont menées des activités de recherche en éco-conception, en technologies de fabrication innovantes, en ingénierie de nouveaux concepts et en intégration de fonctionnalités pour offrir à tous les acteurs de l'industrie et aux consommateurs des accessoires synonymes d'exclusivité, d'élégance raffinée, l'attention environnementale et la meilleure expérience utilisateur. 78 % des nouveaux kits d'emballage lancés en 2024 ont été développés conformément aux directives de durabilité des emballages. Plus précisément, les leviers mis en œuvre étaient : l'utilisation de matériaux recyclés certifiés, la limitation du plastique à usage unique, la réduction du poids et les solutions pliables.

EssilorLuxottica considère la qualité et la durabilité de ses produits comme des valeurs essentielles au succès de l'entreprise. Pour les verres de prescription, la durée moyenne de port est de deux ans, couverte par une garantie légale. Toutefois, il convient de noter qu'en tant que dispositif médical, la durabilité des verres de prescription est étroitement liée à l'évolution de la prescription, qui est le principal facteur de remplacement des produits. En ce qui concerne la lunetterie, la durée moyenne de port est également de deux ans, couverte par une garantie légale. Cependant, la durée de vie d'une monture peut souvent être beaucoup plus longue et EssilorLuxottica met en œuvre plusieurs initiatives pour prolonger la durée de vie de ses produits. Ces initiatives consistent notamment à :

a) fournir aux consommateurs des conseils sur la manière de porter, de nettoyer et de protéger correctement leurs lunettes ;
b) offrir des pièces de rechange pendant au moins trois ans après l'arrêt de la production, ce qui permet de remplacer des composants clés (par exemple, vis, embouts, plaquettes de nez) ;
c) fournir des services de réparation et de renouvellement tels que décrits ci-dessus.

Pour plus d'informations sur les produits du Groupe, veuillez vous référer au Chapitre 1 du Document d'enregistrement universel 2024.

2.4.5 Actions et ressources

Qu'il s'agisse de l'innovation en matière de produits et de design, de la réinvention de l'expérience client ou de la mise en place de nouveaux modèles économiques, les équipes d'EssilorLuxottica s'interrogent constamment sur la manière dont l'entreprise peut mieux servir ses consommateurs. Les activités vont de la recherche et de l'approvisionnement de nouveaux matériaux au passage des matériaux fossiles aux matériaux biosourcés et/ou recyclés dans plusieurs catégories de produits, avec un accent particulier sur la limitation du plastique à usage unique. Des efforts supplémentaires sont également déployés pour l'application de l'éco-conception et l'application de pratiques commerciales telles que l'augmentation des capacités de recyclage interne et la mise en œuvre de services circulaires pour prolonger la durée de vie des produits ou leur donner une seconde vie.

Matériaux

Matériaux pour l'application de lunettes, verres plano et de démonstration

Au cours des dernières années, des matériaux biosourcés et recyclés ont été introduits dans le portefeuille de matières premières plastiques d'EssilorLuxottica pour les applications de lunettes.

En 2024, le Groupe a encore augmenté la pénétration des matériaux alternatifs par rapport aux matériaux traditionnels, notamment en introduisant l'acétate bio et/ou recyclé, le nylon bio et recyclé dans les technologies de fabrication des montures en acétate et injectées respectivement, ainsi que le bio-nylon et le polycarbonate bio-circulaire pour les verres plano. En 2024, le Groupe a lancé un projet pilote pour introduire les premiers verres de démonstration fabriqués avec du polyméthacrylate de méthyle recyclé (RPMMA) ayant un contenu recyclé de plus de 80 %. Par conséquent, si l'on considère les matériaux plastiques pour les montures et les verres, les matériaux alternatifs représentent 29 % du total des matériaux sourcés.

D'autres mesures ont été prises dans le domaine de la technologie des métaux ; en 2024, l'entreprise a travaillé à la fois avec ses fournisseurs de métaux précieux bruts, utilisés pour les traitements de placage, et ses fournisseurs de composants en métaux plaqués, pour s'assurer que toute matière précieuse est 100 % dérivée de sources recyclées et certifiées. En 2024, la Société a engagé ses fournisseurs de métaux précieux bruts, couvrant 75 % des dépenses d'achat en Italie et en Chine, et ses fournisseurs de composants en métaux plaqués couvrant 97 % en Chine et en Italie. La Société travaille également avec ses fournisseurs de métaux non précieux, en leur demandant de déclarer et d'attester de manière transparente le contenu recyclé à l'intérieur de différents alliages métalliques, conformément à la norme ISO 14021, dans le but d'un suivi continu et d'améliorations du contenu recyclé au fil des ans.

Matériaux pour l'application d'emballage

Conformément aux directives internes en matière d'emballage durable, l'accent a été mis sur la version recyclée du papier et des tissus synthétiques. En se concentrant sur ces matériaux, les usines de Fedon à Shenzhen (Chine) et à Alpago (Italie) ont reçu en 2024 la certification Global Recycled Standard Certification (GRS) pour les tissus ; en outre, la certification Forest Stewardship Council (FSC) pour le papier a également été étendue à l'usine de Fedon en Chine (déjà obtenue pour l'Italie et la Roumanie). Ces certifications soulignent l'engagement de Fedon en faveur d'un approvisionnement et d'une fabrication responsables, permettant à la marque de proposer des accessoires certifiés qui respectent des normes sociales et environnementales élevées, ainsi que de tracer et d'attester le contenu recyclé de ses produits.

Matériaux pour une application dans les points de vente

En 2024, une évaluation complète a été menée sur les points de vente (PDV), les outils de démonstration permanents et saisonniers pour le commerce de gros et les outils permanents pour le commerce de détail, collectant des données relatives à plus de 1,2 million d'unités par an, représentant environ 99 % du total des unités.

À la suite de la publication de directives de durabilité sur les points de vente, le PVC a été réduit à moins de 1 % de tous les outils gérés, du papier certifié a été utilisé pour plus de 99 % de tous les outils saisonniers et des matériaux recyclés ont été appliqués sur plus de 70 % de tous les outils permanents.

Plastique à usage unique

En ce qui concerne le plastique à usage unique, le Groupe s'efforce constamment de jouer son rôle dans la limitation de la quantité de plastique conçu pour être utilisé une seule fois dans un but spécifique. Dans ce contexte, en 2024, les priorités suivantes ont été fixées pour limiter et éviter progressivement la consommation d'articles en plastique à usage unique dans le Groupe :

- créer une définition solide et transparente du plastique à usage unique basée sur la réglementation existante. EssilorLuxottica, conformément à la réglementation en vigueur, définit comme plastique à usage unique les articles en plastique, spécifiquement mis sur le marché pour être utilisés une fois et dans le but pour lesquels ils ont été conçus, donc non destinés à un usage répété et manquant de durabilité pour être réutilisés ;
- structurer une gouvernance spécifique pour gérer cette thématique. Plusieurs fonctions internes sont impliquées dans l'évaluation du plastique à usage unique utilisé dans le Groupe et dans l'identification des initiatives pour le réduire ;
- définir la méthodologie d'évaluation de l'utilisation du plastique à usage unique au fil des ans. La Société a identifié trois principaux flux considérés comme à usage unique :
  - B2C, Emballage et autres produits qui constituent une unité de vente conçue pour l'utilisateur final ou le consommateur sur le point de vente au détail,
  - B2B, emballage de matériaux, de composants, de produits partiellement fabriqués ou finis et d'autres produits destinés à la distribution et à la manutention de fabricant à fabricant et/ou d'autres intermédiaires,
  - Consommation interne, emballages et autres produits reçus de fournisseurs destinés exclusivement à un usage interne de l'entreprise dans des environnements tels que les usines, les points de vente, les bureaux, les espaces communs, les espaces de service.
- établir des priorités et des stratégies pour la réduction du plastique à usage unique. EssilorLuxottica distingue différents leviers pour s'attaquer aux articles en plastique à usage unique. La première priorité est donnée à l'élimination potentielle de l'article considéré comme à usage unique, tandis que les autres leviers font référence à la capacité de l'article à être réutilisé ou à son remplacement par des matériaux alternatifs. En outre, l'entreprise reconnaît l'importance d'agir principalement sur les articles en plastique à usage unique B2C afin d'alléger la gestion de leur élimination par les consommateurs finaux.

En 2024, suite aux activités menées ci-dessus, une évaluation au niveau du Groupe a été réalisée sur les articles en plastique à usage unique, avec un focus sur les emballages en plastique à usage unique.

Depuis des années, EssilorLuxottica travaille au déploiement d'actions visant à réduire les emballages plastiques à usage unique liés à certaines catégories de produits. En se concentrant sur le flux B2C, le Groupe progresse dans le domaine de l'emballage des lunettes avec les initiatives suivantes : le remplacement des manchons en plastique protégeant les branches des montures par une alternative en papier ; le changement des sacs en plastique et des enveloppes en tissu vers les enveloppes en papier ; et l'élimination des stickers en plastique sur les verres solaires. Dans l'emballage des vêtements, des chaussures et des accessoires des marques Oakley et Costa, presque tous les sacs en plastique ont été remplacés par des alternatives en papier. De plus, sur les emballages logistiques, de nombreuses initiatives visant à réduire le plastique ont été mises en œuvre (comme le remplissage des vides en plastique et le remplacement du ruban plastique par une alternative au papier).

Toutes ces actions ont contribué à une réduction de plus de 150 tonnes d'emballages en plastique à usage unique par rapport à l'année précédente.

La Société travaille constamment à l'identification de nouvelles initiatives visant à réduire l'utilisation d'articles en plastique à usage unique dans tous les flux, afin de jouer son rôle dans la lutte contre cet important problème environnemental.

Application de la conception circulaire

EssilorLuxottica vise à créer des produits circulaires dès le début du processus d'innovation en utilisant des principes d'éco-conception. Cette approche et les analyses du cycle de vie (ACV) font partie de la vision plus large de l'entreprise sur la manière d'intégrer le développement durable dans les pratiques commerciales et opérationnelles. Le Groupe a développé en 2021 un outil d'éco-conception propriétaire,*Sustainability Assessment Methodology* (SAM), pour sa division verres, dont les principaux piliers étaient la capacité de circularité, les ressources et l'efficacité des processus, ainsi que des matières premières à faible impact, afin d'aider les équipes de R&D à effectuer une évaluation lors de la conception de nouveaux produits/technologies. Avec l'ambition d'une amélioration continue, EssilorLuxottica a introduit en 2024, en même temps que la première version (SAM1.0), un nouvel outil propriétaire (SAM2.0) pour renforcer l'évaluation quantitative de l'impact environnemental et social alignée sur la méthodologie de l'empreinte environnementale du produit (PEF). Aussi, SAM2.0 a été étendu en termes de périmètre d'analyse aux montures. En 2024, dans le domaine de la lunetterie et des verres, 22 % des projets d'innovation lancés sur le marché ont été évalués soit avec SAM1.0, soit avec SAM2.0.

Pour renforcer l'évaluation de la durabilité et de l'éco-conception des nouveaux produits et des activités de R&D, EssilorLuxottica s'efforce également d'apporter transparence et clarté tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. L'évaluation quantitative de l'impact est l'épine dorsale de l'évaluation de la durabilité et de l'éco-conception du Groupe, c'est pourquoi la Société a investi dans des ACV avec ses partenaires, conformément aux normes internationales ISO 14040 et ISO 14044, afin de quantifier l'impact environnemental des matériaux en amont les plus utilisés pour les montures, les verres et les emballages.

Pratiques commerciales circulaires

Procédés circulaires

L'entreprise poursuit ses projets de valorisation de ses déchets internes. L'usine Tristar en Chine et l'usine d'Agordo en Italie recyclent les déchets plastiques en nylon (depuis respectivement 2023 et 2022) issus de la fabrication par injection de montures dans du nylon brut noir. Dans le même temps, l'usine de Campinas au Brésil recycle le nylon, par l'intermédiaire d'un partenaire externe. Toutes les usines impliquées dans le processus ont obtenu l'*International Sustainability & Carbon Certification* (ISCC) Plus pour l'économie circulaire couvrant l'année 2024-2025. La certification par un tiers assure, grâce à l'approche du bilan massique, la traçabilité de la matière à chaque étape de production : de la collecte des déchets au moulage par injection. Le granulé recyclé maintient les normes élevées de qualité et de performance de l'original, ce qui le rend apte à être injecté à nouveau pour produire de nouvelles montures. Ensemble, les usines ont recyclé plus de 95 tonnes de nylon en 2024. De nouveaux tests sont en cours pour étendre le recyclage à d'autres qualités de nylon pour l'année prochaine.

Dans le but d'augmenter les nouvelles opportunités de recyclage, un nouveau projet a été lancé en 2024. Le Groupe s'est appuyé sur des déchets de nylon supplémentaires, triés et collectés avec précision dans l'usine d'Agordo, en les transformant grâce à un partenaire externe et en créant des présentoirs en plastique pour les magasins. En 2024, plus de 4 tonnes de déchets de nylon ont été recyclées, produisant plus de 20 000 présentoirs qui ont été distribués dans les magasins d'EssilorLuxottica dans la région EMEA, qu'il s'agisse d'une monomarque (magasins Ray Ban, Oakley Stores) ou d'un commerce de détail (Sunglasshut, Solaris, Salmoiraghi & Viganò et GrandVision). Cette initiative s'inscrit dans le cadre d'une feuille de route plus large en matière de développement durable en magasin qui comprend des investissements majeurs dans ses activités physiques liées à l'efficacité énergétique, à la construction moins et mieux, à la circularité dans l'utilisation des matériaux, à la gestion des déchets et à la mise en œuvre d'un plan triennal à partir de 2023 visant à obtenir la certification WELL pour 400 magasins Salmoiraghi & Viganò, LensCrafters et Sunglass Hut en Europe et aux États-Unis (en commençant par Salmoiraghi et Viganò en Italie). En 2024, 100 magasins ont demandé la certification et parmi ceux-ci, un magasin Salmoiraghi & Viganò a obtenu la certification WELL au niveau or.

Services circulaires

EssilorLuxottica applique également les principes de circularité en engageant et en impliquant ses consommateurs dans les différentes phases du cycle de vie du produit grâce à deux leviers différents : l'allongement de la durée de vie et la seconde vie.

Tout d'abord, pour prolonger la durée de vie des produits, le Groupe s'efforce de :

- fournir des directives sur la façon de porter, de protéger et de nettoyer correctement les lunettes pour assurer leur entretien ;
- offrir des services de réparation et de renouvellement en magasin, par le biais de l'ajustement des montures ou grâce au remplacement des pièces de rechange ; à cet égard, les clients grossistes et les consommateurs finaux peuvent commander des pièces de rechange d'origine pour remplacer les pièces endommagées.

Dans ce contexte, EssilorLuxottica a testé diverses initiatives pour ensuite les déployer à plus grande échelle.

En effet, entre juin et octobre 2023, Ray-Ban a lancé une initiative spécifique à la marque, le « Repair & Care Hub ». Le service disponible en magasin a encouragé les clients à prendre soin de leurs lunettes en les confiant à des experts en réparation. Il a commencé comme un corner itinérant qui est devenu permanent en 2024 dans 11 magasins clés de la région EMEA et un magasin aux États-Unis. Au total, plus de 3 850 clients ont utilisé le service Ray-Ban en 2024.

De même, en avril 2024, Salmoiraghi&Viganò a lancé « Officina Rinnovo ». Cette zone modèle a été conçue pour tester pour la première fois le service de réparation et de renouvellement dans une bannière multimarque. « Officina Rinnovo » a été testé dans deux magasins à Milan, pendant trois semaines par magasin, avec des services dédiés soutenus par des techniciens des usines EssilorLuxottica. Salmoiraghi&Viganò a également remporté les Retail Awards 2024 dans la catégorie Meilleur projet ESG et durabilité avec ce projet.

En 2025, le Groupe étendra encore le « Repair & Care Hub » de Ray-Ban à d'autres magasins et évaluera la disponibilité permanente du service « Officina Rinnovo ».

Le deuxième levier est de proposer un service de seconde vie. Il consiste à collecter en magasin des produits post-consommation pour les réutiliser ou les recycler. Depuis avril 2023, Salmoiraghi & Viganò offre aux consommateurs la possibilité de rapporter gratuitement en magasin des lunettes de soleil et des lunettes correctrices inutilisées de n'importe quelle marque. L'entreprise assume la responsabilité de la réévaluation des matériaux ou en fait don à des fins de formation dans le domaine de l'optométrie. Ce service est désormais disponible dans tous les magasins Salmoiraghi & Viganò. En avril 2024, le projet a également été étendu à GrandVision Italy. De même, en France, depuis fin avril 2024, le service est proposé par des opticiens indépendants avec un premier pilote. L'objectif est de tirer parti de ces initiatives pilotes pour évaluer l'extension du service et rejoindre un plus grand nombre de consommateurs.

Enfin, la bannière de vente au détail Synoptik a lancé en 2019 le programme d'abonnement aux lunettes « Vision as a Service » au Danemark et en Suède. Afin de maximiser la durée de vie des lunettes retournées par ce service, la bannière a lancé en 2022 le concept PreLoved par lequel les lunettes sont vendues d'occasion. De plus, à partir de novembre 2024, les lunettes retournées qui ne sont pas vendables sous PreLoved sont soit utilisées à des fins de formation dans les écoles d'optométrie, soit démontées en composants en plastique, en métal et en verre.

Pour gérer la fin de vie des lunettes à grande échelle, l'entreprise construit également une zone dédiée à l'intérieur de l'usine de Rovereto (Italie), afin d'être équipée de machines programmées pour démonter correctement les montures, identifier les matériaux et les recycler. Cet investissement est le fruit de deux années de recherche de technologies innovantes pour pouvoir gérer la variété des matériaux et de formes de produits. L'usine a demandé l'obtention des autorisations environnementales pour la gestion et la transformation des déchets. Il s'agit d'une étape importante pour intégrer la gestion de la fin de vie des produits de lunettes, augmentant ainsi les connaissances et l'expertise dans ce domaine.

Collaborations

Les experts internes d'EssilorLuxottica s'engagent également auprès de tout un écosystème d'entreprises, de start-ups, de groupes de réflexion, d'institutions académiques et d'organismes gouvernementaux pour construire des solutions innovantes qui nécessitent des actions collaboratives. Par exemple, EssilorLuxottica, avec d'autres multinationales, a lancé conjointement en 2021 la première chaire de recherche internationale consacrée à l'économie circulaire à l'ESSEC Business School, appelée « Global Circular Economy Chair ». Dans le but de former les futurs leaders de l'économie circulaire, la Chaire se concentre principalement sur le lancement de projets collaboratifs expérimentaux, la sensibilisation à l'économie circulaire et la production de recherches fondamentales pour accélérer le changement vers une économie circulaire.

Par ailleurs, EssilorLuxottica s'est associé à différents acteurs de l'industrie pour développer davantage de matériaux responsables tout en conservant exactement les mêmes performances que les matériaux traditionnels. Grâce à l'accord de collaboration signé en 2021 avec Mazzucchelli 1849, le Groupe a accéléré le développement d'acétates alternatifs, visant à augmenter les caractéristiques durables de l'acétate biosourcé et recyclé. Grâce aux efforts conjoints entre Mazzucchelli et EssilorLuxottica, différents leviers d'innovation ont été activés, visant à réduire l'impact environnemental des usines et des processus de Mazzuchelli, en termes d'efficacité énergétique et de réduction des déchets grâce à la récupération et à la valorisation des déchets internes ; des efforts supplémentaires ont été déployés pour améliorer les performances des matériaux, en testant de nouvelles formulations d'acétate afin de proposer des produits de lunetterie plus responsables, tout en maintenant une qualité et une performance élevées.

De plus, les équipes de R&D et d'ingénierie cherchent toujours à étendre leurs sources d'approvisionnement en matières premières secondaires ou innovantes en travaillant avec plusieurs industries, réduisant ainsi l'utilisation de matériaux vierges ou d'origine fossile. De multiples projets sont actuellement développés avec des fournisseurs. Par exemple, EssilorLuxottica s'est une nouvelle fois associé en 2024 à Bureo pour proposer à la commercialisation de la collection Costa Del Mar Untangled avec des montures fabriquées avec 97 % à 100 % de filets de pêche recyclés NetPlus®. Les filets de pêche mis au rebut sont collectés dans les ports de pêche commerciale d'Amérique du Sud et Bureo recycle les filets sous forme de granulés de matière première appelée NetPlus®. La matière première recyclée est ensuite utilisée pour produire des montures recyclées par EssilorLuxottica, en les combinant avec des verres en verre minéral, en évitant l'utilisation de nouvelles matières plastiques et en offrant un verre ayant une clarté et une durabilité supérieures.

Les déchets

La gestion des déchets est un pilier essentiel de l'engagement d'EssilorLuxottica à réduire son empreinte environnementale. Il englobe plusieurs initiatives visant à réduire efficacement la production de déchets des opérations industrielles et à contribuer à une économie plus circulaire. Il s'agit notamment de la réduction des pertes de matières premières, des politiques de récupération, de réutilisation et de recyclage des pièces résiduelles et des déchets pendant les activités et les processus de production, des consommables mis au rebut et la réduction des produits chimiques utilisés tout au long des processus de production et des emballages.

La Société a effectué une analyse de la production de déchets de ses principales usines de fabrication, de ses centres de distribution et de ses laboratoires afin de déterminer le type et le poids des déchets générés et d'améliorer l'identification des solutions de gestion des déchets en mettant l'accent sur le potentiel de recyclage des matériaux et de récupération d'énergie. Il est mis à jour annuellement et a été étendu à de nouvelles usines en 2024 (53 sites couvrant près de la moitié des verres de prescription et plus de 60 % des volumes de verres de grande production). L'intégration des usines de fabrication de montures dans la cartographie a commencé en 2024 et se poursuit.

Le tableau ci-dessous présente les principaux types de déchets chez EssilorLuxottica (y compris les verres, les montures et les activités non manufacturières). Ces déchets sont traités la plupart du temps par des fournisseurs de services de gestion des déchets tiers.

Type de déchet	%	Description	Traitement principal des déchets
Déchets liquides	33 %	Principalement des eaux usées, des solvants, des acides et des bases provenant des processus de fabrication	Traitements physico-chimiques
Plastique	28 %	Principalement des déchets de verres, des résidus de processus, des emballages et des films plastiques	Valorisation ou recyclage de l'énergie
Autres	25 %	Principalement des déchets industriels généraux, des absorbants, des matériaux filtrants, des fûts, des boues, des équipements de protection individuelle	Tous les types de traitement sont conformes aux politiques du Groupe
Carton	11 %	Principalement des emballages consommables et des emballages semi-finis	Recyclage
Métal	3 %	Principalement des pertes de processus et des alliages	Recyclage

Le Groupe mise sur de nouvelles solutions industrielles pour réduire les déchets internes afin de limiter au maximum les déchets et l'utilisation de plastique. La réduction des déchets est principalement obtenue par l'amélioration des rendements de fabrication, en réduisant principalement l'intensité des déchets des processus de fabrication et d'exploitation (gestion de la qualité, amélioration continue, éco-conception, optimisation des processus de production et opportunités de réutilisation). Quelques exemples sont mentionnés ci-après :

- le projet Slim Fit pour la production de verres vise à réduire les intrants, ce qui, par conséquent, réduit la production de déchets pendant le processus de production des verres. Pour atteindre cet objectif, la conception des verres bruts standards a été optimisée pour obtenir le même verre final de haute qualité. Le déploiement du projet Slim Fit dans les plus grands laboratoires de prescription du Groupe à travers le monde s'est accéléré, permettant d'éviter plus de 2 100 tonnes de déchets en 2024.
- l'optimisation continue des processus a conduit l'entreprise à étendre le compactage pour les résidus de surfaçage de tous les substrats. Cela permet de réduire le poids et le volume des déchets (moins de rotation de picking, avec un impact sur le CO_2e), et de recycler l'eau. L'eau est ensuite filtrée et réinjectée dans le système interne du laboratoire de verres correcteurs, selon une approche circulaire. Trois nouveaux équipements ont été ajoutés en 2024 ;
- d'autres initiatives de gestion des déchets sont également en cours avec des partenaires comme Mazzucchelli et plusieurs initiatives de recyclage ont lieu localement, dont une au Mexique, contribuant ainsi au développement économique des communautés locales. En 2024, l'usine SOFI a envoyé 55 tonnes de déchets, principalement en plastique (consommables de production) à une petite entreprise de recyclage, employant des communautés locales. Ils transforment ces déchets en matières premières prêtes à l'emploi, vendues à d'autres entreprises du pays, produisant des objets finis comme des sandales, des caisses ou des matériaux isolants. Une partie des revenus soutient l'activité de l'association Index, qui aide les travailleurs locaux et leurs familles, dans des programmes éducatifs et de santé (accès aux médicaments, jardins d'enfants, soins dentaires, etc.) ;
- en ce qui concerne spécifiquement le recyclage du plastique, l'entreprise a étudié différentes options pour recycler les copeaux résultant du surfaçage des verres de prescription. Certaines études sont en cours avec des tiers et le centre de recherche universitaire pour identifier un processus solide de recyclage, afin d'offrir de nouvelles applications circulaires ;
- en 2022, EssilorLuxottica a lancé sa première session de formation à l'expertise déchets, destinée aux collaborateurs qui contribuent à réduire l'empreinte déchets du Groupe. À la suite du succès de ce pilote, une formation sur les déchets a été déployée en Amérique du Nord pour toutes les activités pertinentes. Une catégorie Déchets & Circularité au sein du « Portail des Bonnes Pratiques des Opérations » interne au Groupe a été créée en 2024.

La flexibilité de fabrication d'EssilorLuxottica et son expertise de prévision de la demande sont également essentielles à la réduction des déchets dans ses usines. Au fil des ans, elle a mis en place une approche de rétroplanning pour la création et le lancement de chaque nouvelle collection de lunettes, ce qui lui a permis de mieux planifier les volumes de production et d'éviter de fabriquer plus d'unités que nécessaire.

Au cours des dernières années, l'entreprise a également investi dans l'amélioration continue de ses processus de fabrication afin de réduire davantage son impact environnemental, comme l'installation de systèmes d'évaporation et de systèmes de traitement des eaux usées, tel que présenté à la Section 2.3 *ESRS E3 – Ressources aquatiques et marines*

Une autre initiative majeure largement adoptée, notamment en Amérique du Nord, est la valorisation des déchets plastiques avec récupération d'énergie, avec utilisation du produit en aval comme matière première pour l'industrie du ciment, ce qui permet de fermer la boucle et de recycler le résultat de manière circulaire, en le transformant en un nouveau produit.

2.4.6 Objectifs et indicateurs

Comme rappelé dans le pilier Eyes on Circularity du programme de développement durable Eyes on the Planet de l'entreprise lancé en 2021, l'objectif d'EssilorLuxottica est de passer des matériaux d'origine fossile aux matériaux biosourcés et/ou recyclés et d'intégrer l'éco-conception dans tous ses développements d'innovation d'ici 2025. Pour ce faire, différents domaines d'intervention et objectifs associés ont été définis ou sont en cours de définition, comme expliqué ci-dessous.

L'objectif « Passer des matériaux d'origine fossile aux matériaux biosourcés et/ou recyclés » est mondial et concerne principalement la partie amont de la chaîne de valeur de l'entreprise liée à l'approvisionnement en matériaux alternatifs et aux opérations de recyclage des déchets industriels. D'un point de vue périmètre, cet objectif fait référence à la catégorie des lunettes et des verres plano, où il est possible d'introduire des matériaux biosourcés et/ou recyclés, garantissant toujours la même excellence et la même qualité ainsi que la meilleure expérience de vision. En ce qui concerne les verres correcteurs, étant un dispositif médical, il est assez difficile d'inclure des matériaux biosourcés et/ou recyclés. Pour cette raison, pour les verres correcteurs, l'accent est mis sur la circularité dans le processus de production. En 2024, 22 % des bio-matériaux et 7 % des matériaux recyclés proviennent de la catégorie plastique des matériaux pour les montures, les verres plano et les verres de démonstration.

En ce qui concerne l'objectif d'intégration de l'éco-conception, le but d'EssilorLuxottica est de réaliser d'ici 2025 l'évaluation quantitative de 100 % des innovations de produits qui seront mises sur le marché dans son cœur de métier, à savoir les verres correcteurs et les lunettes. Les équipes d'innovation s'appuieront sur l'outil SAM (*Sustainability Assessment Methodology*). Ce processus permet de prendre des décisions et de définir des orientations dès la phase de conception afin de réduire l'impact environnemental et sociétal des produits. Cette démarche s'inscrit dans un cadre d'amélioration circulaire permettant de quantifier les impacts et d'identifier les leviers possibles vers une circularité accrue des matériaux, des processus ou de la chaîne de valeur, dès lors que de nouveaux axes de progrès sont engagés. Parmi ces axes de progrès, l'évaluation des impacts des matériaux utilisés dans ses produits dès la phase d'idéation permet au Groupe d'orienter ses choix vers des matériaux plus responsables, qui trouvent le meilleur équilibre entre impacts sociaux et environnementaux pour ses consommateurs et les populations des pays dans lesquels EssilorLuxottica est présent. En 2024, dans le cadre de la SAM, 22 % des projets d'innovation en matière de lunettes et de verres ont été évalués.

En ce qui concerne les déchets, EssilorLuxottica a quantifié un objectif de valorisation des déchets, calculé comme la proportion de déchets envoyés aux fournisseurs de services de gestion des déchets pour leur traitement final, que ce soit pour la valorisation énergétique ou les flux de recyclage des matériaux. Cet objectif incite les entités locales à rechercher de nouvelles voies de traitement mais permet également de diminuer la quantité de déchets qui sont envoyés vers des filières de non-valorisation, notamment l'enfouissement ou l'incinération sans valorisation énergétique. L'objectif est d'augmenter ce taux de valorisation de 10 points par rapport à 2024 au cours des cinq prochaines années. L'augmentation du taux de valorisation contribue à réduire l'utilisation de ressources fossiles, lorsque les déchets sont utilisés comme combustible alternatif au combustible ou au gaz (par exemple, les copeaux envoyés aux cimenteries) ou recyclés (par exemple, les déchets de verre en polycarbonate). Le Groupe mesure également l'indicateur du nombre de grammes de déchets par bonne unité produite, avec un objectif d'amélioration continue par rapport à l'année précédente.

Le tableau ci-dessous présente la production de déchets de l'entreprise en 2024 et son évolution par rapport à 2023.

Déchets

	2024	2023
TOTAL DES DÉCHETS GÉNÉRÉS	**142 160**	**139 121**
QUANTITÉ TOTALE DE DÉCHETS DANGEREUX	**47 284**	**53 612**
Déchets dangereux détournés de l'élimination	**16 851**	**22 017**
Déchets dangereux détournés de l'élimination en raison de la préparation en vue du réemploi	-	-
Déchets dangereux détournés de l'élimination en raison du recyclage	11 469	15 003
Déchets dangereux détournés de l'élimination en raison d'autres opérations de récupération	5 381	7 014
Déchets dangereux destinés à l'élimination	**30 433**	**31 594**
Déchets dangereux destinés à l'élimination par incinération	3 601	3 020
Déchets dangereux destinés à l'élimination par mise en décharge	26 833	28 574
Déchets dangereux destinés à l'élimination par d'autres opérations d'élimination	-	-
QUANTITÉ TOTALE DE DÉCHETS RADIOACTIFS	**-**	**-**
QUANTITÉ TOTALE DE DÉCHETS NON DANGEREUX	**94 876**	**85 509**
Déchets non dangereux détournés de l'élimination	**72 444**	**66 304**
Déchets non dangereux détournés de l'élimination en raison de la préparation en vue du réemploi	-	-
Déchets non dangereux détournés de l'élimination en raison du recyclage	45 928	43 805
Déchets non dangereux détournés de l'élimination en raison d'autres opérations de récupération	26 516	22 499
Déchets non dangereux destinés à l'élimination	**22 432**	**19 205**
Déchets non dangereux destinés à l'élimination par incinération	2 628	3 592
Déchets non dangereux destinés à l'élimination par mise en décharge	19 804	15 613
Déchets non dangereux destinés à l'élimination par d'autres opérations d'élimination	-	-
DÉCHETS VALORISÉS	**89 295**	**88 321**
Taux de valorisation des déchets	63 %	63 %
DÉCHETS NON RECYCLÉS	**84 762**	**80 312**
Taux de déchets non recyclés	60 %	58 %

En 2024, le total des déchets générés par le Groupe est stable par rapport à l'an passé, malgré l'intégration des nouveaux sites d'exploitation récemment construits qui sont montés en puissance en 2024. En 2024, la Société a concentré ses efforts sur la réduction des déchets dangereux, avec un résultat notable par rapport à l'année précédente. Le Groupe s'est engagé à réduire l'impact environnemental des déchets générés et à augmenter le taux de valorisation des déchets, confirmé à 63 % au cours de l'année de référence. Pour plus d'informations sur la méthodologie de collecte et d'estimation des données, veuillez vous référer à la Note méthodologique de la Section 5 *Note méthodologique*.

Le tableau ci-dessous montre les progrès de l'entreprise sur d'autres indicateurs de circularité en 2024.

Autres indicateurs	Progrès
Les taux de contenu recyclable dans les produits	25 %
Les taux de contenu recyclable dans les emballages des produits	Une évaluation de la recyclabilité des emballages sera réalisée en temps voulu, selon une méthodologie alignée sur le futur règlement européen PPWR, qui fixe les normes européennes en la matière.

2.5 Taxonomie européenne

Contexte de la Taxonomie de l'Union Européenne

Le règlement européen sur la taxinomie s'inscrit dans le cadre des efforts globaux déployés par la Commission européenne pour atteindre les objectifs du Pacte vert pour l'Europe et rendre l'Europe neutre en carbone d'ici 2050.

Publié le 22 juin 2020 au Journal officiel de l'Union européenne et entré en vigueur le 12 juillet 2020, le Règlement (UE) n° 2020/852 – Règlement sur la taxonomie de l'UE (ci-après également dénommé « Taxonomie » ou « Règlement ») et la FAQ publiée en décembre 2024 fournissent un système de classification permettant de définir les activités économiques qui peuvent être considérées comme durables, dans le but de soutenir les flux d'investissements vers une économie plus respectueuse de l'environnement.

Selon le Règlement, pour être éligible ou qualifiée d'activité potentiellement durable, une activité économique doit être répertoriée dans l'Acte délégué du Règlement, contribuant à au moins à la réalisation d'un moins un des six objectifs environnementaux ci-dessous définis par l'article 9 du Règlement lui-même :

- l'atténuation du changement climatique ;
- l'adaptation au changement climatique ;
- l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;
- la transition vers une économie circulaire ;
- la prévention et la réduction de la pollution ; et
- la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Pour déterminer si une activité éligible est alignée sur la Taxonomie, les critères d'examen techniques suivants doivent être respectés :

- le respect des critères de contribution substantielle à des objectifs environnementaux en ce qui concerne chaque activité économique identifiée ;
- « Ne pas causer de préjudices significatifs » à aucun des cinq autres objectifs environnementaux (DNSH – Do No Significant Harm);
- Respecter les garanties minimales (MS – Minimum Safeguards), reconnaissant l'importance de se conformer aux principes et pratiques internationaux concernant les Droits de l'Homme, la corruption, la fiscalité et la concurrence loyale.

Le règlement définit le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement (CapEx) et les dépenses d'exploitation (OpEx) associés aux activités éligibles et alignées à la Taxonomie comme les indicateurs clés de performance de la Taxonomie qui doivent faire l'objet d'un rapport.

Suite à l'adoption officielle de l'article 3 du Règlement (critères pour les activités économiques durables), EssilorLuxottica a évalué l'éligibilité et l'alignement de ses activités sur les six objectifs environnementaux officiellement adoptés jusqu'à présent (réf. Acte délégué sur le climat – Annexe I et Annexe II) : l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique, l'utilisation et la protection des ressources aquatiques et marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et la réduction de la pollution, ainsi que la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes. Pour les quatre derniers objectifs, le Groupe n'a identifié aucun projet éligible.

Il convient de rappeler que, dans le cadre de ces différents objectifs, la Commission européenne a donné la priorité à l'établissement de critères de sélection techniques pour les activités économiques qui contribuent potentiellement le plus aux objectifs environnementaux.

La publication de la Taxonomie européenne fait partie intégrante du reporting CSRD du Groupe, qui adopte les normes européennes de reporting en matière de durabilité. Les exigences de la Taxonomie européenne sont intégrées aux réglementations CSRD, ce qui garantit la cohérence des rapports. Le cas échéant, les indicateurs clés de performance des plans d'investissements alignés sur la taxonomie sont réintégrés aux mesures d'atténuation du changement climatique (comme l'exige la section E1-3 de l'ESRS) pour la mise en œuvre de ses plans de transition.

Analyse d'EssilorLuxottica

L'analyse a été réalisée dans le respect des six objectifs environnementaux, à savoir : l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique, l'utilisation et la protection des ressources hydriques et marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et la réduction de la pollution, la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

EssilorLuxottica, avec son modèle économique intégré verticalement englobant la conception, la fabrication et la distribution de verres ophtalmiques, de montures et de lunettes de soleil (voir la Section 1.3 *Stratégie*), considère que ses activités économiques principales ne sont pas décrites dans la version actuelle du Règlement, et ne sont donc pas considérées comme « éligibles » ou « alignées ». Par conséquent, le Groupe n'a pas généré en 2024, comme en 2023, de chiffre d'affaires éligible ou aligné sur le Règlement sur la taxonomie de l'UE.

Néanmoins, en tant que leader de l'industrie engagé en faveur du développement durable, EssilorLuxottica a lancé en 2021 un programme de développement durable intégré et à long terme appelé Eyes on the Planet qui comprend les engagements de l'entreprise relatifs au changement climatique (voir la Section 2.1 *ESRS E1 – Changement climatique*) et l'économie circulaire (voir la Section 2.4 *ESRS E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire*).

Ainsi, pour déployer et réaliser ses engagements en matière de durabilité, le Groupe a lancé plusieurs initiatives et projets qui peuvent être considérés individuellement comme des dépenses d'investissements éligibles à la Taxonomie (CapEx) (par exemple, le photovoltaïque, les composants d'un bâtiment, les équipements mécaniques et électriques tels que le CVC, l'éclairage économe en énergie, les stations de recharge, les véhicules verts ou l'immobilier IFRS 16), après une analyse détaillée des activités et des critères de sélection techniques énumérés dans l'Acte délégué Climat – Annexes I et II du règlement.

Cependant, il convient également de noter que le Groupe a lancé d'autres initiatives d'économie d'énergie qui ne sont pas considérées comme éligibles, car ces mesures ne sont pas décrites dans la version du Règlement actuellement en vigueur.

Publication des indicateurs clés de performance de la Taxonomie

Chiffre d'affaires

Comme en 2023, EssilorLuxottica n'a pas généré en 2024 de chiffre d'affaires pouvant être considéré comme éligible ou aligné sur la taxonomie. Le chiffre d'affaires du Groupe s'élève au total à 26 508 millions d'euros (25 395 millions d'euros pour 2023), tel que présenté dans les états financiers consolidés (Chapitre 5, Section 5.1.1 *Compte de résultat consolidé* du Document d'enregistrement universel 2024).

Charges opérationnelles – OpEx

En ce qui concerne ces indicateurs, le Groupe a calculé une valeur pour le dénominateur égale à 665 millions d'euros (607 millions d'euros en 2023, changements de 9,6 %) en suivant la méthodologie décrite à la Section 5 *Note méthodologique*. L'évaluation du dénominateur a montré que le modèle économique du Groupe ne génère pas de charges opérationnelles significatives pour les catégories mentionnées par le règlement. Les charges opérationnelles selon la définition de la Taxonomie de l'UE (dénominateur) représentent moins de 10 % des charges d'exploitation totales consolidées du Groupe, qui comprennent le Coût des ventes et le Total des charges opérationnelles tels que présentés dans les états financiers consolidés 2024 (Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Section 5.1 *États financiers consolidés* du présent Document d'enregistrement universel). Ainsi, comme en 2023, le Groupe a considéré cet indicateur comme non significatif.

Dépenses d'investissements – CapEx

Comme la liste des activités économiques éligibles fournie par le Règlement ne couvre pas l'activité principale du Groupe, les dépenses d'investissement du Groupe ne peuvent pas être associées à des activités économiques éligibles générant du chiffre d'affaires. Cependant, sur la base de l'Acte Délégué – Annexe I Art. 8, § 1.1.2.2, point c, relatif à l'achat de produits ou de mesures individuelles issus d'activités économiques alignées sur la Taxonomie dans le but de réduire les émissions de gaz à effet de serre, le Groupe a identifié les activités éligibles suivantes qui peuvent être considérées individuellement comme des investissements éligibles à la Taxonomie :

- transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers (activité 6.5) ;
- rénovation de bâtiments existants (activité 7.2) ;
- installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique (activité 7.3) ;
- installation, maintenance et réparation des stations de recharge pour les véhicules électriques dans les bâtiments (et les places de stationnement rattachées à ces bâtiments) (activité 7.4) ;
- installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments (activité 7.5) ;
- installation, maintenance et réparation des technologies liées aux énergies renouvelables (activité 7.6) ;
- acquisition et propriété de bâtiments (activité 7.7).

Les dépenses d'investissement liées aux activités ci-dessus sont présentées sous les postes Acquisitions et Regroupement d'entreprises des rubriques Immobilisations Corporelles (activités 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 7.6 et immeubles en propriété 7.7) et Droits d'utilisation (activité 6.5 et immeubles en location de 7.7), tels que présentés dans les comptes consolidés 2024 (Chapitre 5, Section 5.1.6 *Notes aux états financiers consolidés* du Document d'enregistrement universel 2024).

Ces activités s'inscrivent dans le cadre des initiatives durables mises en place par les sites de production, les laboratoires et les magasins. L'analyse des coûts associés aux biens immobiliers du Groupe s'est basée sur les documents comptables et informations utilisés pour la préparation des états financiers consolidés d'EssilorLuxottica. Les données relatives aux magasins gérés en propre ont été examinées au niveau Groupe (en raison de la disponibilité limitée d'informations centralisées et détaillées pour les régions Asie-Pacifique et Amérique latine, les dépenses d'investissement éligibles associées ont été estimées sur la base du pourcentage de pondération des dépenses d'investissement totales par région pour l'activité 7.3 Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique). Pour les sites de production et les laboratoires, l'analyse a été réalisée en 2024 sur l'ensemble des sites de production de verres et de montures.

Les dépenses d'investissement totales des états financiers consolidés sont de 3,678 millions d'euros (Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Section 5.1.6 *Notes aux états financiers consolidés* Note 10 *Goodwill et autres immobilisations incorporelles*, Note 11 *Immobilisations corporelles*, Note 12 *Contrats de location)*. L'analyse des indicateurs de performance (ICP) CapEx a permis d'obtenir 38,29 % (2023 : 53,02 %) d'éligibilité et 0,73 % (2023 : 0,67 %) d'alignement.

La plupart des CapEx éligibles proviennent de la prise en compte des dépenses liées au droit d'utilisation des magasins et autres bâtiments. La plupart des dépenses d'investissement alignées sont dues à l'augmentation des projets d'énergie renouvelable (en particulier l'investissement dans Barberini), comme décrit dans la Section 2.1 *ESRS E1 – Changement climatique*, 2.1.5 *Actions et ressources*.

Les étapes suivies pour évaluer l'alignement avec la taxonomie de l'UE, en commençant par le respect des garanties minimales, sont décrites ci-dessous.

Respect des garanties minimales

La conformité aux garanties minimales de la Taxonomie de l'UE est fondée sur l'article 18 du Règlement, ainsi que sur les recommandations énoncées dans le Rapport final sur les garanties minimales publié par la plateforme de l'UE sur la Finance durable (octobre 2022) qui identifie quatre sujets pour lesquels la conformité avec des garanties doit être évaluée : Droits humains, corruption, fiscalité et concurrence loyale.

Afin d'évaluer l'alignement du CapEx éligible, le Groupe doit évaluer que les garanties minimales sont respectées pour l'activité liée au CapEx, et donc que le fournisseur engagé par le Groupe respecte les garanties minimales décrites dans l'article 18 du Règlement. Par souci de cohérence, EssilorLuxottica est également tenue de respecter les garanties minimales dans le cadre de ses activités.

Le comportement éthique est l'un des principaux piliers qui guide EssilorLuxottica dans la conduite de ses affaires. Le Code d'éthique et le Code de conduite des partenaires commerciaux définissent les principes qui s'appliquent à l'ensemble des salariés, sous-traitants, prestataires et fournisseurs d'EssilorLuxottica, et représentent un ensemble minimal de normes auxquelles il est impossible de déroger, notamment le respect des Droits humains, du Code de travail et de la concurrence loyale. Les fournisseurs du Groupe EssilorLuxottica sont tenus de se conformer à ces documents. Le Groupe veille à maintenir un très haut niveau de vigilance envers ses fournisseurs en ce qui concerne le respect des Droits humains. En effet, EssilorLuxottica adopte une approche proactive en conformité avec la loi française n° 2017-399 (Devoir de vigilance) qui exige une diligence raisonnable sur la chaîne logistique dans le but d'identifier les risques liés aux Droits humains (Section 3.2 *ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur*).

Dans le cadre de son Code d'éthique, Code de conduite pour les partenaires commerciaux ainsi qu'aux réglementations internationales et locales, telles que les lois Devoir de vigilance et Sapin II en France, le Groupe a mis en place un programme de lutte contre la corruption (voir Section 4.1 *ESRS G1 – Conduite des affaires*).

En outre, la Direction Taxes est chargée de contrôler et de veiller au respect des lois et réglementations fiscales applicables et ce, conformément aux valeurs d'honnêteté et d'équité du Code d'éthique d'EssilorLuxottica.

EssilorLuxottica s'engage à respecter les règles imposées par le droit de la concurrence dans le cadre de ses pratiques commerciales. Le Groupe dispose d'un programme de conformité au droit de la concurrence et a mis en œuvre un programme de concurrence qui définit des principes de conduite en matière de gestion des pratiques commerciales et qui comprend des activités de formation spécifiques.

En cas d'enquête, de litige, de condamnation ou de sanction, le Groupe adopte une approche transparente et responsable, en menant les enquêtes, en mettant en œuvre des mesures correctives et en améliorant les cadres de gouvernance afin d'éviter que cela se reproduise à l'avenir.

Pour cette raison, EssilorLuxottica considère qu'il assure le respect des garanties minimales dans les activités couvertes par le point (c) de CapEx.

Évaluation de l'alignement

Le résumé de l'évaluation de l'alignement pour chaque activité identifiée comme éligible est présenté ci-dessous.

Activité	Contribution substantielle	Le DNSH
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers (activité 6.5)	Une partie des nouveaux véhicules d'entreprise d'EssilorLuxottica répond aux critères de contribution substantielle (taux d'émission de CO_2e inférieur à 50 gCO_2e/km).	Le critère DNSH relatif à la réalisation d'une évaluation spécifique des risques climatiques n'a pas été rempli pour tous les sites ayant des voitures dont le taux d'émission de CO_2e est inférieur à 50 gCO_2e/km.
Rénovation de bâtiments existants (7.2)	Une partie des activités de rénovation d'EssilorLuxottica répond aux critères de contribution substantielle (rénovation majeure et/ou réduction de la demande en énergie primaire d'au moins 30 %).	Les critères DNSH liés à l'eau, à l'économie circulaire et à la pollution pour l'ensemble des sites ne sont pas respectés.

Activité	Contribution substantielle	Le DNSH
Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique (7.3)	Les activités comprenaient principalement l'installation et le remplacement de sources lumineuses à haut rendement énergétique, ainsi que l'installation et l'entretien de systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC). À l'aide des références fournies par un expert pour l'Italie et la France, certains équipements spécifiques ont été alignés. Cependant, en raison d'un manque de clareté sur la manière de traiter avec les pays extérieurs à l'UE et dans une approche conservatrice, certains CapEx n'ont pas pu être considérés comme alignés.	Les critères DNSH pour cette activité exigent une évaluation des risques climatiques liés à l'actif dans lequel l'activité a été exercée.
Installation, maintenance et réparation des stations de recharge pour véhicules électriques dans les bâtiments (et les places de stationnement rattachées à ces bâtiments) (7.4)	Sans objet pour cette activité.	Tous les projets ont été mis en œuvre sur des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques climatiques physiques.
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments (7.5)	Tous les projets éligibles (par exemple, l'installation, l'entretien et la réparation de compteurs intelligents pour le gaz, le chauffage, le froid et l'électricité) répondaient au critère de contribution substantielle.	Tous les projets ont été mis en œuvre sur des sites qui ont fait l'objet d'une évaluation des risques climatiques physiques.
Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables (7.6)	Tous les projets éligibles (par exemple, l'installation, l'entretien et la réparation d'installations solaires photovoltaïques et d'équipements techniques auxiliaires ; l'installation, l'entretien et la réparation de systèmes de stockage d'énergie thermique ou électrique) répondaient au critère de contribution substantielle.	Les critères DNSH pour cette activité exigeaient une évaluation des risques climatiques liés à l'actif dans lequel l'activité a été exercée.
Acquisition et propriété d'immeubles (7.7)[(a)]	La construction de nouveaux bâtiments dans les sites de production situés dans les régions concernées a été considérée comme une activité éligible. La construction de bâtiments par le Groupe EssilorLuxottica suit toujours les normes de durabilité les plus élevées dans le but de réduire le profil d'émission du Groupe. Cependant, en raison d'une documentation limitée permettant de faire correspondre parfaitement les critères de certification avec la taxonomie, l'activité a été considérée comme non alignée suivant une approche conservatrice. En ce qui concerne la location de nouveaux magasins, l'alignement a été limité en raison d'une documentation insuffisante pour les critères de contribution substantielle, en particulier pour les magasins situés dans des régions hors de l'UE où les critères peuvent avoir une législation différente non stipulée dans la taxonomie de l'UE, c'est pourquoi l'approche conservatrice a été adoptée.	Pour le nouveau bâtiment répondant aux critères de contribution substantielle, EssilorLuxottica n'a pas pu évaluer certains des éléments requis pour justifier le respect de l'ensemble des critères DNSH. Pour la location de magasins, les projets ont été soumis à une évaluation des risques climatiques physiques et à un plan d'adaptation aux risques climatiques évalués.

(a) Les activités de construction de bâtiments neufs ont été classées dans cette activité. Les critères techniques associés à ces projets ont été analysés conformément à l'activité 7.1.

EssilorLuxottica reconnaît les défis que pose l'alignement des activités de vente au détail et de location avec les spécifications techniques de la Taxonomie européenne, en particulier en raison de la nature diversifiée des activités de vente au détail situées dans des centres commerciaux plus vastes. Malgré cela, la Société s'engage à améliorer continuellement son alignement avec les normes de la taxonomie et travaillera activement à l'intégration d'un plus grand nombre de projets et d'initiatives.

Comme indiqué dans le Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Section 5.1.6 *Notes aux états financiers consolidés*, Note 26 *Engagements et passifs éventuels*, en 2024, le Groupe a annoncé la signature d'un contrat de prélocation à long terme pour son nouveau siège mondial à Paris, les actifs de droit d'utilisation et les passifs de location correspondants seront comptabilisés à la date à laquelle ce bâtiment sera mis à la disposition de la Société par le bailleur, et n'ont donc pas été inclus dans l'évaluation de la taxonomie de cette année pour l'indicateur clé de performance CapEx.

Sur la base de l'évaluation ci-dessus, voici ci-dessous le tableau des indicateurs clés de performance CapEx, avec une proportion de CapEx provenant de produits ou de services associés à des activités économiques durables sur le plan environnemental en vertu des articles 3 et 9 du Règlement sur la Taxonomie – publication relative à l'exercice 2024.

Exercice N		2024		Critères de contribution substantielle							Critères DNSH (« Ne nuit pas de manière significative »)									
Activités économiques (1)	Code (2)	CapEx (3) *(en millions d'euros)*	Proportion des dépenses d'investissement, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation aux changements climatiques (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation aux changements climatiques (6)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Proportion de taxonomie alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) CapEx, année N-1 (18)	Activité d'activation de catégorie (19)	Catégorie activité de transition (20)
A. Activités admissibles à la taxonomie																			
A.1. Activités écologiquement durables (alignées sur la taxonomie)																			
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires	CCM 6.5	0,38	0,01 %	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	-		T
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires	CCM 6.5 et CCA 6.5	-	- %	Oui	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,06 %		T
Installation, entretien et réparation d'équipements d'efficacité énergétique	CCM 7.3	0,44	0,01 %	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,01 %	H	
Installation, entretien et réparation d'équipements d'efficacité énergétique	CCM 7.3 et CCA 7.3	-	- %	Oui	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,07 %	H	
Installation, entretien et réparation de bornes de recharge pour véhicules électriques dans les bâtiments (et places de stationnement attenantes aux bâtiments)	CCM 7.4	0,19	0,01 %	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	-	H	
Installation, entretien et réparation de bornes de recharge pour véhicules électriques dans les bâtiments (et places de stationnement attenantes aux bâtiments)	CCM 7.4 et CCA 7.4	-	- %	Oui	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,01 %	H	
Installation, maintenance et réparation d'instruments et d'appareils de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	0,22	0,01 %	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	-	H	
Installation, maintenance et réparation de technologies d'énergie renouvelable	CCM 7.6	24,72	0,67 %	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,01 %	H	
Installation, maintenance et réparation de technologies d'énergie renouvelable	CCM 7.6 et CCA 7.6	-	- %	Oui	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	0,51 %	H	
Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	0,99	0,03 %	Oui	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	-		

Exercice N		2024		Critères de contribution substantielle						Critères DNSH (« Ne nuit pas de manière significative »)									
Activités économiques (1)	Code (2)	CapEx (3) *(en millions d'euros)*	Proportion des dépenses d'investissement, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation aux changements climatiques (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation aux changements climatiques (6)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Proportion de taxonomie alignée (A.1.) ou éligible (A.2.) CapEx, année N-1 (18)	Activité d'activation de catégorie (19)	Catégorie activité de transition (20)
CAPEX DES ACTIVITÉS ÉCOLOGIQUEMENT DURABLES (ALIGNÉ SUR LA TAXONOMIE) (A.1)		**26,94**	**0,73 %**	**0,73 %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	**0,67 %**		
Dont habilitantes		*25,56*	*0,69 %*	*0,69 %*	*- %*	*- %*	*- %*	*- %*	*- %*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*0,61 %*	*H*	
Dont transitoires		*0,38*	*0,01 %*	*0,01 %*						*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*Oui*	*0,06 %*		*T*
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (activités non alignées sur la taxonomie)																			
Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires	CCM 6.5	12,39	0,34 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,54 %		
Rénovation de bâtiments existants	CCM 7.2	9,61	0,26 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								-		
Installation, entretien et réparation d'équipements d'efficacité énergétique	CCM 7.3	34,65	0,94 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								1,45 %		
Acquisition et propriété d'immeubles	CCM 7.7	1 325	36,02 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								50,37 %		
CAPEX DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE MAIS NON DURABLES SUR LE PLAN ENVIRONNEMENTAL (ACTIVITÉS NON ALIGNÉES SUR LA TAXONOMIE) (A.2)		**1 382**	**37,56 %**	**37,56 %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**								**52,36 %**		
A. DÉPENSES D'INVESTISSEMENT DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (A.1+A.2)		**1 408**	**38,29 %**	**38,29 %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**								**53,02 %**		
B. Taxonomie – activités non admissibles																			
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie		2 270	61,71 %																
TOTAL		**3 678**	**100 %**																

Activités liées à l'énergie nucléaire		
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
Activités liées au gaz fossile		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

Tableau relatif au chiffre d'affaires

Le tableau ci-dessous met en évidence la part du chiffre d'affaires provenant des produits ou de services associés à des activités économiques durables en vertu des articles 3 et 9 du Règlement.

EssilorLuxottica n'a pas généré de chiffre d'affaires pour 2024 qui puisse être considéré comme éligible ou aligné sur la Taxonomie.

Exercice N		2024		Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)									
Activités économiques (1)	Code (2)	Chiffre d'affaires (3) *(en millions d'euros)*	Part du chiffre d'affaires, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie (A.1.) ou éligible à la taxonomie (A.2.), année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
A. Activités éligibles à la taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)		-	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	N	N	N	N	N	N	N	- %		
Dont habilitantes		-	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	- %	*H*	
Dont transitoires		-	- %	- %						*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	- %		*T*
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		-	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %								- %		
A. CHIFFRE D'AFFAIRES DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (A.1. + A.2.)		**-**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**								**- %**		
B. Activités non éligibles à la taxonomie																			
CHIFFRE D'AFFAIRES DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE		**26 508**	**100 %**																
TOTAL		26 508	100 %																

Tableau relatif aux charges opérationnelles

Le tableau ci-dessous indique la part des charges opérationnelles provenant des produits ou services associés à des activités économiques durables en vertu des articles 3 et 9 du Règlement.

Selon la définition de la Taxonomie de l'UE (dénominateur), les charges opérationnelles représentent moins de 10 % des charges opérationnelles totales consolidées du Groupe, qui comprennent le Coût des ventes et le total des charges opérationnelles tels que présentés dans le compte de résultat consolidé (voir Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Section 5.1 *États financiers consolidés* du présent Document d'enregistrement universel) et, pour cette raison, le Groupe a considéré l'indicateur comme non significatif.

Exercice N		2024		Critères de contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important (« critères DNSH »)									
Activités économiques (1)	Code (2)	OpEx (3) *(en millions d'euros)*	Part des OpEx, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Économie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Économie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignées sur la taxonomie (A.1.) ou éligibles à la taxonomie (A.2.), année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante (19)	Catégorie activité transitoire (20)
A. Activités éligibles à la taxonomie																			
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																			
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1.)		-	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	N	N	N	N	N	N	N	- %		
Dont habilitantes		-	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	- %	*H*	
Dont transitoires		-	- %	- %						*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	*N*	- %		*T*
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																			
OpEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2.)		-	- %	- %	- %	- %	- %	- %	- %								- %		
A. OPEX DES ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE (A.1. + A.2.)		**-**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**	**- %**								**- %**		
B. Activités non éligibles à la taxonomie																			
OPEX DES ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE		**665**	**100 %**																
TOTAL		**665**	**100 %**																

3 Informations sociales

3.1 ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise

3.1.1 Introduction

Le succès d'EssilorLuxottica est profondément enraciné dans le dévouement de son équipe de plus de 195 000 salariés partout dans le monde, qui fournit des produits d'une qualité technique et stylistique exceptionnelle ainsi que des niveaux de service inégalés. Cette communauté mondiale incarne une expertise et un ADN distinctifs, qui s'alignent sur la Mission de l'entreprise à aider chacun à « mieux voir et mieux être ».

Pour garantir le développement d'une culture de travail inclusive et stimulante, le Groupe s'engage à respecter et à promouvoir les Droits humains en accordant une importance particulière aux lois, réglementations et normes internationales applicables, ainsi qu'à la prévention et à la réparation des violations graves des Droits humains et des libertés fondamentales. Le Code d'éthique énonce les principes qui s'appliquent à tous les salariés d'EssilorLuxottica, en intégrant des principes clés et des « règles d'or » qui représentent un ensemble minimum de normes qui ne peuvent être compromises. Le déploiement du système de signalement interne SpeakUp, les audits réalisés dans les filiales du Groupe et les différentes activités de formation, entre autres, sont des initiatives clés qui soutiennent l'engagement éthique d'EssilorLuxottica à l'égard de son personnel.

En 2024, EssilorLuxottica a réaffirmé son engagement à favoriser un environnement de travail prospère, inclusif et innovant, en alignant son approche centrée sur les personnes avec sa Mission et sa stratégie d'entreprise. L'une des étapes clés a été le lancement de l'initiative Group Values (valeurs du Groupe), qui a réuni les salariés du monde entier sous la bannière d'une culture partagée, renforçant l'implication et favorisant le sentiment d'avoir un but commun. L'année a également marqué des progrès significatifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I) avec la création du Comité d'inclusion et l'introduction de la politique mondiale DE&I. Ces initiatives ont renforcé l'engagement du Groupe à construire un environnement de travail où chacun se sent le bienvenu, valorisé et habilité à atteindre son plein potentiel.

En 2024, l'un des principaux objectifs était de développer les talents par le biais de programmes de développement mondiaux et régionaux, de mentorats, de rotations de postes à l'international et d'un coaching personnalisé. Ces initiatives ont été renforcées par des occasions d'apprendre directement des hauts dirigeants, cultivant une culture de croissance continue et d'excellence en leadership. En ce sens, Leonardo, l'écosystème d'apprentissage innovant du Groupe, a continué à jouer un rôle central dans la formation professionnelle et le partage des connaissances. Avec plus de 9 millions d'heures de formation dans jusqu'à 30 langues, l'entreprise a permis à ses salariés, à ses clients et aux professionnels de la vue d'élargir leurs compétences et leur expertise, façonnant ainsi l'avenir de l'industrie de la lunetterie et de la santé visuelle.

L'approche holistique d'EssilorLuxottica en matière de bien-être des salariés a également été renforcée par des systèmes de soutien complets, incluant des prestations de santé, des ressources psychologiques, des modalités de travail flexibles et des initiatives axées sur la famille telles que les camps d'été et les journées familiales. Cette politique a été complétée par une politique de rémunération qui garantit un salaire compétitif, l'égalité des chances et des primes basées sur le mérite. Les programmes d'actionnariat salarié ont renforcé l'alignement entre les contributions individuelles et le succès organisationnel, favorisant ainsi un sentiment de responsabilité partagée.

La santé et la sécurité des salariés sont demeurées une priorité absolue et un principe fondamental qui guide les opérations quotidiennes. EssilorLuxottica a adopté toutes les mesures nécessaires, conformes aux normes internationales, pour minimiser les accidents du travail, en visant zéro incident. Grâce à des programmes de santé et de sécurité solides, comprenant des mesures de prévention des risques, des plans d'action, des procédures et des audits sur site, le Groupe a continué à assurer un environnement de travail sûr et sécurisé pour tous les salariés.

Ces efforts, détaillés dans la présente section, reflètent l'intime conviction du Groupe selon laquelle les contributions et les perspectives uniques des individus sont des atouts inestimables, qui renforcent son patrimoine et lui donnent les moyens de relever les défis avec force et résilience.

Composition des effectifs

Les effectifs d'EssilorLuxottica sont composés d'un large éventail de salariés et de non-salariés qui jouent un rôle essentiel dans ses opérations et sont soumis à des impacts matériels liés aux activités de l'entreprise.

Au 31 décembre 2024, EssilorLuxottica employait 195 428 personnes dans le monde, dans différentes divisions, fonctions et sites. Compte tenu du modèle économique verticalement intégré de l'entreprise, les salariés peuvent être divisés en trois groupes principaux :

- **Salariés de production :** salariés impliqués dans les processus de production, d'assemblage et de distribution dans le vaste réseau d'usines de production, de laboratoires RX et de centres logistiques d'EssilorLuxottica.
- **Salariés des magasins et des ventes :** ses salariés travaillant dans les magasins de détail et les canaux de distribution de gros d'EssilorLuxottica sont directement impliqués dans les ventes et l'engagement des consommateurs.
- **Salariés administratifs :** professionnels impliqués dans les fonctions de gestion, d'administration, de recherche et de développement, et de soutien qui stimulent l'innovation, les décisions stratégiques et l'efficacité opérationnelle.

EssilorLuxottica s'appuie également sur des travailleurs non salariés, ou travailleurs intérimaires. Il s'agit de personnes embauchées et rémunérées par une agence, qui à son tour, a conclu un accord avec l'entreprise pour facturer le coût de la main-d'œuvre du salarié. Ils sont salariés pour des projets spécifiques ou des missions temporaires, notamment au sein de la production, de la chaîne d'approvisionnement ou des magasins.

Les tableaux ci-dessous fournissent un aperçu détaillé de la main-d'œuvre de la Société, y compris les répartitions régionales et par pays, ainsi que les caractéristiques des salariés classées par genre, type de contrat, catégorie de poste et âge.

Effectif total

	2024		2023	
	Nombre	%	Nombre	%
EFFECTIF TOTAL	**206 533**	**100 %**	**203 272**	**100 %**
Nombre total de collaborateurs	195 428	95 %	191 706	94 %
Nombre total de travailleurs intérimaires	11 105	5 %	11 566	6 %

Remarque : les chiffres relatifs aux effectifs d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Le tableau reflète les données hors acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme). En 2024, l'effectif total a augmenté de 2 %, principalement en raison de l'augmentation de l'activité dans les laboratoires/usines (y compris l'ajout de nouveaux laboratoires), de la croissance des magasins et de l'acquisition de Washin Optical au Japon. La légère réduction du nombre de travailleurs intérimaires peut être attribuée à la tendance de l'entreprise à privilégier l'embauche directe tout au long de l'année. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre de reporting, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

Répartition des collaborateurs par zone géographique

	2024		2023	
NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS	**195 428**	**100 %**	**191 706**	**100 %**
Amérique du Nord	43 772	22 %	44 051	23 %
EMEA	71 781	37 %	70 615	37 %
Asie-Pacifique	54 270	28 %	52 366	27 %
Amérique latine	25 605	13 %	24 674	13 %

Remarque : les chiffres relatifs aux effectifs d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Le tableau reflète les données hors acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme). La répartition géographique des salariés est alignée sur les régions géographiques identifiées pour la publication des revenus. La répartition des salariés par région reste la même qu'en 2023, la région EMEA étant la plus peuplée. La population de l'Asie, de l'Océanie augmente en raison des nouveaux laboratoires et de l'intégration de Washin Optical Japan. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre de reporting, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

Répartition des collaborateurs par pays (dans les pays d'au moins 50 salariés représentant au moins 10 % du total des salariés)

	2024		2023	
NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS	**195 428**	**100 %**	**191 706**	**100 %**
États-Unis	40 107	21 %	40 346	21 %
Chine	26 725	14 %	26 694	14 %

Remarque : les chiffres relatifs aux effectifs d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Le tableau reflète les données hors acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme). Au 31 décembre 2024, le Groupe comptait deux pays comptant au moins 50 salariés, et qui représente au moins 10 % de l'ensemble des salariés. Les États-Unis représentent 21 % des salariés totaux et la Chine 14 %. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre de reporting, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

Répartition des effectifs par genre

	2024		2023	
NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS	**195 428**	**100 %**	**191 706**	**100 %**
Femme	117 436	60 %	115 196	60 %
Homme	76 125	39 %	74 808	39 %
Indéterminé	1 827	1 %	1 702	1 %
Autre	40	— %	-	-

Remarque : les chiffres relatifs aux effectifs d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Le tableau reflète les données hors acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme). Au 31 décembre 2024, les femmes représentaient 60 % des collaborateurs du Groupe, soit un niveau similaire à celui de 2023. En 2023, le Groupe a introduit une nouvelle catégorie, « Indéterminé », et en 2024, suivant les directives de la directive européenne, a ajouté « Autre ». La catégorie « Indéterminé » comprend les personnes qui choisissent de ne pas divulguer leur genre, tandis que la catégorie « Autre » représente les salariés légalement inscrits avec un tiers, un neutre ou un autre genre. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre de reporting, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

Répartition des collaborateurs par type de contrat et par genre

	2024		2023	
NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS	195 428	100 %	191 706	100 %
NOMBRE TOTAL DE CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE	**153 498**	**79 %**	**151 292**	**79 %**
Femme	92 205	60 %	90 998	60 %
Homme	60 420	39 %	59 560	39 %
Indéterminé	841	1 %	734	- %
Autre	32	- %	-	- %
NOMBRE TOTAL DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE	**41 930**	**21 %**	**40 414**	**21 %**
Femme	25 231	60 %	24 198	60 %
Homme	15 705	37 %	15 248	38 %
Indéterminé	986	2 %	968	2 %
Autre	8	- %	-	- %
dont nombre total d'heures non garanties	*13 082*	*7 %*	-	- %
Femme	*8 133*	*62 %*	-	- %
Homme	*4 034*	*31 %*	-	- %
Indéterminé	*908*	*7 %*	-	- %
Autre	*7*	- %	-	- %

Remarque : les chiffres relatifs aux effectifs d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Le tableau reflète les données hors acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme). Au 31 décembre 2024, les salariés en contrats à durée indéterminée représentent 79 % des effectifs du Groupe, se maintenant à un niveau similaire à celui de 2023. Les femmes représentent 60 % des collaborateurs du Groupe et sont majoritaires sur tous les types de contrats. Les contrats à l'heure non garantis (contrats occasionnels) introduits en 2024 suite à la directive européenne, représentaient 7 % de la main-d'œuvre totale, principalement dans les magasins et les fonctions opérationnelles. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre de reporting, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

Répartition des collaborateurs par type de contrat et par région

	2024		2023	
NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS	195 428	100 %	191 706	100 %
NOMBRE TOTAL DE CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE	**153 498**	**79 %**	**151 292**	**79 %**
Amérique du Nord	33 660	22 %	34 307	23 %
EMEA	64 743	42 %	63 500	42 %
Asie-Pacifique	31 678	21 %	30 392	20 %
Amérique latine	23 417	15 %	23 093	15 %
NOMBRE TOTAL DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE	**41 930**	**21 %**	**40 414**	**21 %**
Amérique du Nord	10 112	24 %	9 744	24 %
EMEA	7 038	17 %	7 115	18 %
Asie-Pacifique	22 592	54 %	21 974	54 %
Amérique latine	2 188	5 %	1 581	4 %
dont nombre total d'heures non garanties	*13 082*	*7 %*	-	- %
Amérique du Nord	*9 113*	*70 %*	-	- %
EMEA	*561*	*4 %*	-	- %
Asie-Pacifique	*3 408*	*26 %*	-	- %
Amérique latine	-	- %	-	- %

Remarque : les chiffres relatifs aux effectifs d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Le tableau reflète les données hors acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme). Au 31 décembre 2024, 79 % des collaborateurs du Groupe étaient embauchés en contrats à durée indéterminée, principalement dans la région EMEA. Les contrats à durée indéterminée représentent en effet la majorité dans toutes les régions, représentant environ 90 % des salariés dans la région EMEA et en Amérique latine. En Amérique du Nord, 23 % des collaborateurs ont été embauchés en contrats à durée déterminée, tandis qu'en Asie et en Océanie, les contrats à durée déterminée représentent 42 % des collaborateurs, principalement dans les opérations et les postes en magasin. Les contrats à heures non garanties étaient principalement en Amérique du Nord, liés à une pratique courante sur le marché du travail local, caractérisée par une plus grande flexibilité. Ces contrats ne sont pas utilisés en Amérique latine. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre de reporting, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

Renouvellement du personnel

	2024	2023
TOTAL DES DÉPARTS	**29 610**	**25 813**
Asie-Pacifique	3 296	3 974
EMEA	9 111	5 168
Amérique latine	8 067	6 192
Amérique du Nord	9 136	10 479
RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL TOTAL	**20 %**	**22 %**
Asie-Pacifique	11 %	13 %
EMEA	15 %	16 %
Amérique latine	35 %	35 %
Amérique du Nord	27 %	31 %
dont volontaire	***14 %***	***16 %***
Asie-Pacifique	*9 %*	*11 %*
EMEA	*11 %*	*11 %*
Amérique latine	*21 %*	*20 %*
Amérique du Nord	*21 %*	*24 %*

Remarque : les chiffres relatifs aux effectifs d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Le tableau reflète les données hors acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme). Le taux de renouvellement est calculé en divisant le nombre total de collaborateurs permanents ayant quitté le Groupe au cours de la période de référence, divisé par le nombre moyen de collaborateurs permanents à la fin de chaque mois. La démission volontaire fait référence à la résiliation du contrat initiée uniquement par le collaborateur pour des raisons telles que l'évolution de carrière, des raisons personnelles, la rémunération, la résiliation pendant la période d'essai, l'abandon de poste ou un accord mutuel. L'analyse du renouvellement du personnel pour 2023 a exclu GrandVision, tandis qu'en 2024, elle inclut le périmètre complet. Le taux de renouvellement, y compris le renouvellement volontaire, a diminué de deux points de pourcentage par rapport à 2023. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre de reporting, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

Impacts, risques et opportunités liés à l'effectif

Les salariés d'EssilorLuxottica, comme indiqué dans chaque section en relation avec les sujets matériels, peuvent être soumis à des impacts importants liés aux conditions de travail, aux protocoles de santé et de sécurité, au développement des compétences et aux opportunités d'évolution de carrière au sein des opérations mondiales de l'entreprise, tandis que les salariés et non-salariés peuvent subir des impacts importants liés aux pratiques de la chaîne d'approvisionnement, aux normes du travail, aux pratiques commerciales éthiques et aux exigences en termes de durabilité. L'engagement de l'entreprise dans ces domaines est attesté par ses politiques en matière de santé et de sécurité, de pratiques de travail équitable, de diversité et d'inclusion, et d'investissements continus dans le développement et le bien-être des salariés.

Les opportunités identifiées, telles que l'amélioration de l'efficacité grâce à un environnement diversifié et inclusif et l'offre d'avantages sociaux aux salariés, peuvent renforcer le lien de l'organisation avec les marchés mondiaux, favorisant une plus grande efficacité et une croissance durable. Les différents IRO identifiés concernent généralement l'ensemble des effectifs, avec une attention particulière pour les catégories les plus vulnérables. À l'heure actuelle, les efforts sont principalement axés sur la promotion de l'inclusion des genres comme un domaine d'action clé pour améliorer le profil de l'entreprise à cet égard.

Parmi les risques identifiés, on peut citer des défis tels qu'un manque potentiel d'attractivité pour certains profils rares (par exemple, les médecins et les optométristes indispensables au soutien du commerce de détail), des difficultés à fidéliser les collaborateurs (notamment chez la génération Z) et des risques liés au non-respect de la réglementation sur le temps de travail. Ces problèmes pourraient avoir des conséquences sur la réputation et les finances, nuire à la santé des travailleurs et augmenter la probabilité d'accidents du travail. Les impacts négatifs liés à l'effectif sont également façonnés par des défis systémiques selon les régions, tels que les préoccupations potentielles concernant les pratiques salariales équitables, les mesures de dialogue social limitées ou les pratiques inadéquates en matière de Droits humains, ainsi que les risques mondiaux liés aux activités du Groupe, y compris l'exposition potentielle à divers dangers sur le lieu de travail.

À ce jour, le Groupe n'a pas identifié d'impact négatif significatif sur ses effectifs découlant de plans de transition visant à réduire les impacts environnementaux et à atteindre des opérations plus écologiques et neutres pour le climat.

La procédure d'établissement des objectifs liés à la gestion des impacts, des risques et des opportunités varie en fonction du sujet spécifique, afin de s'assurer que chaque domaine est abordé avec le niveau d'attention et de précision approprié. En ce qui concerne les facteurs sociaux, l'approche pourrait consister à mobiliser les parties prenantes locales (par exemple, par le dialogue social) ou à mener des sondages auprès des salariés pour comprendre leurs préoccupations et leurs priorités (ex. YourVoice). Dans la mesure du possible, la Société s'engage à recueillir des retours d'expérience internes par le biais des différents canaux de communication décrits dans les sections suivantes. De plus, dans certains cas, les objectifs sont spécifiquement conçus pour s'aligner sur les directives internationales, les meilleures pratiques ou les réglementations locales. Par exemple, l'entreprise peut fixer des objectifs conformes aux attentes définies dans les cadres mondiaux tels que les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies ou s'aligner sur les lois locales telles que la loi Rixain, qui impose des mesures spécifiques d'égalité des genres sur le lieu de travail, ou pour poursuivre des objectifs internes (par exemple, le développement des talents).

Ces impacts, risques et opportunités réels et potentiels, ainsi que leur gestion, seront expliqués au cours de cette section.

3.1.2 Engagement et bien-être des salariés

3.1.2.1 Introduction

EssilorLuxottica s'engage à soutenir ses salariés, en améliorant continuellement leur sentiment de bien-être, tout en leur offrant des opportunités d'apprentissage et de croissance. L'entreprise investit fortement dans l'implication des salariés, en créant un environnement où chacun peut s'épanouir, se sentir valorisé, respecté et apprendre continuellement. Une étape importante de ce parcours a été le lancement du cadre culturel et des valeurs partagées de l'entreprise en 2024, une initiative mondiale conçue pour unir l'organisation sous la bannière d'une culture partagée, en alignement avec la Mission et la stratégie de l'entreprise.

L'engagement de l'entreprise à l'égard du bien-être des salariés se reflète dans son approche holistique, qui comprend des prestations de santé, un soutien psychologique, des modalités de travail souples et des initiatives axées sur la famille, comme les camps d'été et les journées familiales. Ces efforts privilégient l'équilibre entre le travail et la vie privée, le renforcement de la communauté et un environnement de travail bienveillant.

Cette approche est renforcée par une politique de rémunération socialement responsable et inclusive qui garantit une rémunération compétitive, l'égalité des chances et des primes basées sur le mérite. L'actionnariat salarié est au cœur de cette approche, qui favorise la responsabilité collective, aligne les objectifs individuels et organisationnels et permet aux collaborateurs de participer directement à la réussite du Groupe. Grâce à des plans de co-investissement accessibles et à des primes basées sur la performance, EssilorLuxottica promeut l'implication, l'équité et le sentiment d'un objectif commun, positionnant les salariés comme des contributeurs clés à sa Mission et à ses valeurs.

Grâce aux différents canaux réguliers de communication interne et de feedback, l'entreprise assure un soutien adéquat à ses salariés, en prévenant activement les impacts négatifs matériels et en s'attaquant rapidement à tout problème qui se pose.

Cette section fournit une vue d'ensemble des politiques, des actions, des indicateurs et, le cas échéant, des objectifs visant à prévenir, atténuer et remédier aux impacts significatifs réels et potentiels, à gérer les risques importants et/ou à saisir les opportunités matérielles liées au personnel d'EssilorLuxottica.

3.1.2.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel pour EL	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/Indicateur
Engagement et bien-être des salariés	Risque de manque d'attractivité et de rétention des collaborateurs	Lorsqu'elles ne parviennent pas à créer un environnement de travail attrayant, les entreprises peuvent connaître des taux de renouvellement du personnel élevés, ce qui entraîne des coûts importants liés au recrutement, à l'embauche et à la formation de nouveaux salariés. Un renouvellement fréquent peut entraîner une perte de connaissances institutionnelles et d'expérience, ce qui nuit à la productivité et perturbe la dynamique d'équipe. De plus, des avantages sociaux inadéquats, des opportunités de croissance limitées et une culture d'entreprise négative peuvent entraîner une baisse du moral et de l'engagement des salariés, ce qui les amène à être moins performants.	• Politique mondiale DEI • Politique mondiale d'engagement et de bien-être • Politique mondiale sur l'image de marque employeur et l'attraction des talents • Politique globale de révision des salaires	• Nombre de personnes engagées dans Your Voice et taux de réponse • Taux de renouvellement du personnel du Groupe (total et volontaire)

Sujet matériel pour EL	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/Indicateur
Engagement et bien-être des salariés (suite)	Risque de non-respect de la réglementation sur le temps de travail	Le non-respect de la réglementation sur le temps de travail présente des risques tant pour les salariés que pour les organisations. Le non-respect du droit du travail peut entraîner des pénalités juridiques, y compris des amendes et des poursuites de la part des salariés, ce qui entraîne des répercussions financières coûteuses. De plus, les charges de travail excessives et les heures prolongées peuvent entraîner l'épuisement professionnel, le stress et une détérioration de la santé globale, ce qui finit par augmenter l'absentéisme et réduire la productivité.	• Code d'éthique	• Nombre d'audits réalisés sur des sujets liés aux Droits humains (y compris les heures de travail)
	Pratiques salariales potentiellement indécentes	Des pratiques salariales potentiellement indécentes peuvent avoir plusieurs impacts négatifs sur les salariés. Lorsque les salaires ne reflètent pas le coût de la vie, les salariés peuvent subir un stress financier, ce qui peut entraîner une baisse du moral et de la satisfaction au travail.	• Code d'éthique • Cadre de rémunération des groupes • Politique globale de révision des salaires	• Assurer l'équité grâce au suivi des écarts de rémunération • Intégration du concept de salaire décent dans le processus de révision des salaires
	Octroi d'avantages sociaux aux salariés	Accorder aux salariés des avantages qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée présente d'importantes opportunités pour les salariés et l'entreprise. En offrant des horaires de travail flexibles, la possibilité de travailler à distance et des congés payés supplémentaires, les entreprises peuvent améliorer considérablement la satisfaction au travail, ce qui se traduit par une productivité accrue, car les salariés subissent une réduction du stress et de la fatigue professionnel, ce qui conduit à une main-d'œuvre plus concentrée et motivée.	• Politique mondiale d'engagement et de bien-être	• Part du temps de travail à distance dans le monde • Initiatives en faveur de conditions de travail souples
	Gains d'efficacité liés à la promotion d'un environnement diversifié et inclusif	La promotion d'un environnement diversifié et inclusif crée des possibilités d'efficacité et de croissance accrues. Assurer l'égalité des genres et l'égalité salariale, ainsi que l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap, élargit le bassin de talents, favorise l'innovation et améliore la satisfaction des salariés. Donner la priorité à la diversité aide l'organisation à mieux se connecter aux marchés mondiaux, tandis que les mesures contre la violence et le harcèlement assurent un milieu de travail plus sûr, stimulent l'engagement et réduisent les risques. Dans l'ensemble, ces pratiques permettent d'augmenter la productivité, de prendre de meilleures décisions et d'améliorer les performances financières.	• Politique mondiale DEI • Politique mondiale de lutte contre le harcèlement et la discrimination	• Nombre de personnes engagées dans Your Voice et taux de réponse • Garantir l'équité en contrôlant l'écart de rémunération
	Renforcement du sentiment d'engagement des salariés grâce à l'actionnariat salarié	Les programmes d'actionnariat salarié renforcent l'engagement en alignant les intérêts des salariés sur la performance de l'entreprise. Cette approche favorise un sentiment d'appartenance et de responsabilité, ce qui conduit à une motivation, une productivité et une fidélité accrues. En tant qu'actionnaires, les salariés s'investissent davantage dans le succès de l'entreprise, ce qui les pousse à participer activement à sa croissance et à sa durabilité.	• Structure de rémunération des groupes	• Nombre et taux de salariés participant aux programmes d'actionnariat de l'entreprise

3.1.2.3 Politiques

Pour assurer l'engagement et le bien-être des salariés, la Société a établi une série de politiques publiques et internes, qui ont été améliorées au cours de l'année avec des principes d'inclusion supplémentaires. Outre le Code d'éthique et SpeakUp, qui ont des caractéristiques uniques, toutes les autres politiques énumérées ci-dessous réaffirment l'engagement de la Société à mener ses activités dans le plein respect des exigences légales aux niveaux international et local. Les politiques visent à protéger les Droits humains et à promouvoir les principes établis par les organisations internationales, notamment le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses objectifs de développement durable (ODD), la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE. Le Directeur des Ressources Humaines et ses équipes ont la responsabilité ultime d'assurer la bonne mise en œuvre de ces politiques. Toutes ces politiques ont été élaborées avec l'appui d'experts techniques et en collaboration avec les équipes des Ressources Humaines locales afin d'assurer le respect de la législation locale et l'alignement sur les besoins de toutes les régions et parties prenantes. Les politiques internes sont accessibles aux salariés via l'intranet de l'entreprise ou peuvent être fournies sur demande à l'administrateur des Ressources Humaines.

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Code d'éthique	Le Code d'éthique d'EssilorLuxottica aborde des sujets clés liés au bien-être des salariés : • actionnariat salarié : encourage l'engagement et oriente les intérêts des collaborateurs avec la réussite du Groupe ; • bien-être : favorise un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, interdit les comportements nuisibles et soutient les initiatives visant à améliorer la qualité de vie ; • heures de travail décentes : garantit le respect des lois locales sur les heures de travail, les heures supplémentaires et les périodes de repos ; • rémunération équitable : garantit une rémunération équitable qui respecte ou dépasse les normes légales et collectives ; • prestations sociales et sécurité : fournit des prestations adéquates et assure le respect des lois locales en matière de sécurité sociale.	Conformité	Opérations propres	Public
Plateforme SpeakUp + Politique de signalement de groupe	La plateforme SpeakUp, guidée par la politique de signalement du Groupe, est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 en 19 langues et soutenue par des lignes d'assistance téléphonique dans 11 pays, pour signaler des violations telles que la corruption, les questions de Droits humains, le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, la violence sur le lieu de travail, le droit du travail, les problèmes de santé et de sécurité, la fraude, etc. La politique de signalement de groupe (« whistleblowing ») décrit qui peut signaler des préoccupations par le biais de la plateforme SpeakUp et comment le signalement peut être effectué, en garantissant la confidentialité, en protégeant contre les représailles et en soutenant une gestion efficace de la conformité.	Conformité/ Ressources Humaines	Chaîne de valeur	Public
Politique mondiale de diversité, d'équité et d'inclusion	La politique décrit les principes et les engagements de l'entreprise en matière de DE&I, qui sont étroitement liés au bien-être et à la rétention des salariés, et met l'accent sur : • les processus clés pour l'intégration des principes DE&I, y compris l'image de marque employeur, l'attraction et l'acquisition de talents, l'intégration, la gestion et le développement de la performance, l'équité salariale, l'engagement et le bien-être, la prévention de toutes les formes d'abus et le soutien à la parentalité et à la prestation de soins ; • les principales dimensions qui orientent l'agenda DE&I, telles que l'égalité des genres, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, la parentalité et la prestation de soins, l'âge et les générations, le handicap, l'appartenance ethnique, la religion et la culture.	Ressources Humaines	Opérations propres	Public
Politique mondiale d'engagement et de bien-être	Cette politique vise à améliorer le bien-être des salariés grâce à une approche globale, couvrant des domaines tels que la santé, un mode de vie actif, les habitudes alimentaires saines et l'offre d'une assistance psychologique. De plus, elle privilégie les modalités de travail flexibles et les retours réguliers des salariés par le biais de campagnes d'écoute.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique mondiale de lutte contre le harcèlement et la discrimination	Cette politique applique une approche de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination ou de harcèlement illégal, garantissant un lieu de travail sûr, respectueux et inclusif pour tous les salariés afin d'améliorer le bien-être mental et physique.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne
Politique globale en matière de salaires	Cette politique décrit les lignes directrices et les procédures relatives à la revue des salaires et au processus de promotion. Elle garantit l'équité, la transparence et l'alignement sur les objectifs de l'entreprise, défend les principes de l'égalité salariale et de récompenses basées sur la performance grâce au cadre « OnePerformance » d'EssilorLuxottica, et promeut une culture basée sur le mérite qui reconnaît les contributions et soutient la croissance personnelle et organisationnelle en renforçant la rétention des salariés.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne
Politique mondiale de la marque employeur et l'attraction des talents	Elle définit l'approche de la marque employeur et de l'attraction des talents, visant à renforcer la présence mondiale de l'entreprise et à attirer les meilleurs talents grâce à une marque unifiée et convaincante. Elle influence à la fois l'engagement des salariés et l'attraction des talents. Elle garantit que l'équité et l'inclusion sont appliquées dans les processus et se reflètent dans la réputation.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne

3.1.2.4 Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants

Les valeurs et le cadre culturel d'EssilorLuxottica

En 2022, EssilorLuxottica a commencé à définir les valeurs communes de l'entreprise en représentant l'ensemble de ses salariés et communautés à travers le monde, avec la participation active de plus de 100 000 salariés dans le monde. Les cinq valeurs de l'entreprise qui en ont résulté ont été dévoilées en janvier 2024 et sont décrites ci-dessous.

Valeurs	Description
Nous sommes pionniers, notre ADN est de provoquer le futur	Ancrés dans notre héritage, nous sommes fiers de notre parcours et nous continuons à toujours faire évoluer le secteur de l'optique et de la lunetterie. Nous apprenons constamment. Notre quête de solutions innovantes est un processus continu, pas une fin en soi. Nous faisons preuve de curiosité en suivant les tendances et en réfléchissant à la prochaine direction à prendre.
Nous sommes unis grâce à l'énergie de tous	Une vision partagée nous unit et nos différences nous renforcent. Les centaines de milliers de personnes talentueuses qui travaillent à nos côtés dans le monde entier sont la clé de notre réussite. Nous agissons comme une équipe dans laquelle l'opinion de chacun a de la valeur, où la diversité et l'inclusion sont des éléments fondamentaux de notre culture. Nous nous soutenons mutuellement et nous voulons que chacun exprime sans crainte sa personnalité. Nous mettons nos forces en commun et nous progressons ensemble dans un esprit d'équipe.
Nous sommes agiles avec l'art de rendre simple ce qui est complexe	De la conception et de l'innovation à la logistique, en passant par le marketing et la communication, notre secteur est loin d'être simple. Plusieurs décennies d'expérience nous permettent néanmoins de proposer des solutions sophistiquées avec une rapidité impressionnante. Nous nous épanouissons dans ce milieu en constante évolution. Nous adoptons de nouvelles façons de travailler et cherchons l'optimisation partout où elle est possible. S'il est possible de parvenir plus facilement au même résultat, nous trouverons une solution. Nous favorisons activement le partage avec toutes nos parties prenantes pour transformer les points sensibles en forces.
Nous sommes passionnés, de notre inspiration naît l'impact	C'est la passion qui nous anime chaque jour et les résultats nous incitent à continuer. Nous voyons avec fierté les effets de notre travail dans le monde et nous sommes portés par une culture de confiance mutuelle. Nos objectifs nous guident et nous nous efforçons d'atteindre les meilleurs résultats possibles, pour notre société et pour nous-mêmes. Nous considérons la liberté d'explorer comme un élément indispensable à la création de nos meilleurs produits et nous nous épanouissons grâce à cette culture qui nous pousse constamment à donner le meilleur de nous-mêmes.
Nous sommes responsables, proche de tous où qu'ils soient	Les gens qui entrent dans nos magasins sont au cœur de tout ce que nous faisons. Cela implique d'assurer un avenir meilleur pour tous, en poursuivant notre engagement envers des pratiques respectueuses de l'environnement. Notre portée est mondiale, mais nous ressentons un lien fort avec nos clients. Nous nous soucions toujours de la manière dont nos rôles et décisions affectent l'expérience client dans son ensemble. En ce qui concerne nos produits et services, nous voulons avoir un impact social positif et nous ne ménageons pas nos efforts pour y parvenir de la façon la plus respectueuse de l'environnement possible.

Your Voice – Culture Insights

La campagne d'écoute des salariés d'EssilorLuxottica, *Your Voice – Culture Insights*, est une initiative continue qui utilise des questionnaires confidentiels et anonymes pour recueillir des informations précieuses sur des aspects clés de l'expérience des salariés, tels que le sentiment d'appartenance, l'alignement avec les valeurs de l'entreprise, la culture d'entreprise, et l'ensemble de l'environnement de travail, ainsi que l'approche du Groupe en matière d'environnement et de durabilité. Les commentaires recueillis dans le cadre de ce programme sont partagés de manière transparente sous forme agrégée, mettant en évidence les points forts et les points à améliorer, et favorisant l'élaboration et la mise à jour de plans d'action locaux et mondiaux.

Pour assurer l'accessibilité, le programme s'appuie sur la technologie, permettant aux salariés de répondre rapidement et anonymement dans 34 langues. En 2024, plus de 130 000 salariés ont participé à la campagne d'écoute, ce qui a entraîné un taux de participation au niveau mondial de 78 % dans toutes les régions et toutes les filiales, y compris les bureaux, les magasins et les sites de production. Le résultat est accessible aux managers et aux équipes des Ressources Humaines, afin qu'ils puissent initier des conversations d'équipe et des ateliers avec les salariés locaux pour construire des actions concrètes d'amélioration. Les collaborateurs sont informés et impliqués dans la co-création de plans d'actions pour améliorer l'expérience globale.

Autres canaux

EssilorLuxottica utilise une variété de canaux d'engagement pour maintenir une communication ouverte et continue avec ses salariés, conformément aux cinq valeurs partagées par l'entreprise.

Il s'agit notamment de mises à jour régulières animées par des responsables Ressources Humaines locaux, le « Comitato Welfare » (Comité de bien-être) en Italie et le « Comité Social et Économique » (CSE) en France, où les réunions mensuelles offrent une plateforme de dialogue ouvert. Des représentants des Ressources Humaines assistent à ces réunions, tels que le directeur italien du bien-être et son équipe en Italie, ou le directeur pays des Ressources Humaines et son équipe en France. Tous ces processus sont supervisés par l'équipe des relations industrielles et du bien-être afin d'assurer l'alignement à l'échelle du Groupe.

La plateforme mondiale de signalement, SpeakUp, est également un autre canal d'engagement important (voir la Section 4.1.5.1 *Système de signalement SpeakUp* pour plus de détails).

3.1.2.5 Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations

EssilorLuxottica favorise une culture de communication ouverte grâce à son approche de Portes Ouvertes, soulignant l'importance d'offrir aux salariés des canaux pour signaler les comportements contraires à l'éthique, les violations du Code d'éthique ou les violations d'autres politiques de l'entreprise liées aux Ressources Humaines et au bien-être. Ces canaux sont conçus non seulement pour mettre en évidence les problèmes potentiels liés aux risques et aux impacts négatifs sur les salariés, mais aussi pour permettre des actions correctives sur mesure en fonction du problème spécifique et de sa gravité. Les collaborateurs sont encouragés à faire part de leurs préoccupations à leur manager, à leur service des Ressources Humaines ou à la Direction du Groupe, ou ils peuvent contacter directement la Direction de la conformité.

Si ces options ne sont pas envisageables, les collaborateurs peuvent utiliser l'outil de signalement SpeakUp du Groupe, lancé dans le monde entier en 2023 (voir Section 4.1.5.1 *Système de signalement SpeakUp* pour plus de détails).

Pour faire face à des impacts négatifs potentiels spécifiques, la Société met en œuvre des mesures de surveillance concernant des indicateurs clés de performance spécifiques, par exemple en ce qui concerne les pratiques salariales. Lorsque cela est nécessaire et que cela est faisable, des plans d'action correctifs sont ensuite élaborés, comme il est indiqué dans la Section 3.1.2.6, paragraphe, *Principes de rémunération équitable et compétitive*.

3.1.2.6 Actions et ressources

L'engagement d'EssilorLuxottica en faveur du bien-être des salariés

Le bien-être des collaborateurs est au cœur de la culture organisationnelle du Groupe, car des effectifs en bonne santé, jouissant d'un bon équilibre psychologique et impliqués sont la clé d'un succès durable. EssilorLuxottica reconnaît le rôle crucial que joue un système de bien-être solide dans l'unification des efforts d'intégration en cours. L'entreprise continue d'aligner ses initiatives de bien-être au moyen de politiques mondiales qui soutiennent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés. Ces directives sont progressivement adaptées et mises en œuvre dans différents contextes organisationnels afin d'en assurer la pertinence et l'efficacité.

L'entreprise se concentre sur des domaines clés qui améliorent le bien-être des salariés, en favorisant un environnement bienveillant et inclusif à l'échelle mondiale. Ces initiatives répondent à des besoins variés tout en soulignant l'implication du Groupe en faveur de la santé, de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de l'implication communautaire qui sont résumées ci-dessous.

- Modalités de travail souples

  EssilorLuxottica privilégie l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en adoptant des modes de travail flexibles adaptés aux besoins individuels et organisationnels. Pour les salariés travaillant dans les bureaux, l'entreprise vise à permettre le télétravail jusqu'à 50 % du temps. Pour les salariés sur des sites industriels, des initiatives telles que « Time for You » en Italie offrent une flexibilité de travail et des horaires avancés pour améliorer la gestion du temps personnel. Les salariés dans les magasins bénéficient d'horaires de travail bien planifiés, et des aménagements à temps partiel sont disponibles dans la mesure du possible, pour répondre à leurs besoins personnels.
- Initiatives d'écoute

  Afin d'améliorer continuellement ses programmes de bien-être, EssilorLuxottica mène régulièrement des enquêtes et des programmes d'écoute telles que *Your Voice*. Ces mécanismes de feedback aident à identifier les points à améliorer et à ajuster les plans d'action qui font progresser l'environnement de travail global.

- Santé

  EssilorLuxottica a toujours accordé une grande importance à offrir à ses salariés des prestations de santé, tels que la couverture maladie et les services complémentaires, en plus de la couverture prévue par la loi. Ces services comprennent des visites médicales et des tarifs réduits et sont constamment mis à jour pour répondre aux attentes des salariés.

- Sport et mode de vie actif

  La Société fait activement la promotion de l'activité physique par le biais d'initiatives telles que des programmes de gymnastique d'entreprise, l'accès subventionné à des services de fitness ou des alternatives équivalentes. Ces programmes encouragent les salariés à adopter un mode de vie actif, améliorant ainsi la santé physique et mentale.

- Alimentation saine

  Pour favoriser une bonne nutrition, EssilorLuxottica facilite l'accès à des repas subventionnés grâce à des cantines gratuites, des chèques-repas ou des réductions dans les restaurants locaux. De plus, l'entreprise a lancé des initiatives telles que le programme « Eyes on Food » pour promouvoir des habitudes alimentaires saines et durables dans ses cantines.

- Soutien psychologique

  Reconnaissant l'importance de la santé mentale, EssilorLuxottica offre un soutien psychologique gratuit, anonyme et confidentiel aux salariés dans le besoin. Ces services sont fournis par le biais de partenariats avec des établissements spécialisés, offrant à la fois un soutien en personne et à distance.

- Camps d'été

  Le Groupe organise un camp d'été à Bibione, en Italie, accueillant plus de 2 500 enfants de collaborateurs de 26 pays européens (avec pour objectif d'étendre l'initiative à l'accueil de plus en plus d'enfants). Cette initiative soutient les familles pendant les congés scolaires d'été et favorise un sentiment d'appartenance en créant du lien entre les enfants dans un cadre international rempli d'activités stimulantes.

- Journées en famille

  Dans des pays comme l'Italie, les États-Unis, la Chine et le Brésil, EssilorLuxottica organise des Family Days (journées en famille), invitant les salariés et leurs familles à visiter les lieux de travail. Ces événements créent un sentiment de fierté et d'appartenance en ouvrant les portes des usines à la communauté, complétées par des jeux et des activités interactives.

EssilorLuxottica s'engage également à promouvoir un temps de travail décent en surveillant activement le temps de travail, les heures supplémentaires et l'utilisation des jours de congé par le biais de ses équipes RH et HSE locales. Le Groupe a pour objectif de s'assurer que les salariés ne dépassent pas les heures maximales de travail et les limites d'heures supplémentaires établies par les lois locales ou nationales. Ces principes sont clairement énoncés dans le Code d'éthique et sont communiqués aux salariés lors du recrutement ou sur demande.

En tant qu'entreprise en transformation, en intégration et en croissance continues, EssilorLuxottica a renouvelé son engagement en 2024 en lançant une cartographie exhaustive des initiatives sociales et de bien-être dans le monde. Ce processus vise à identifier les meilleures pratiques locales, les procédés, les besoins des salariés et les différences culturelles. Les informations recueillies aideront à établir des normes mondiales qui serviront de référence pour toutes les régions. D'ici la fin de cet exercice de cartographie en 2025, des objectifs d'harmonisation seront fixés afin d'aligner les pratiques entre les différents pays.

Volontariat des salariés

En 2024, EssilorLuxottica a continué de susciter l'implication des salariés dans les activités à fort impact de OneSight EssilorLuxottica Foundation, comme souligné à la Section 3.3 *ESRS S3 – Communautés affectées*. Les salariés sont encouragés à participer à des activités qui font progresser la santé visuelle dans le monde, comme contribuer à des cliniques de la vue ou soutenir des initiatives liées à la Journée mondiale de la vue.

Au cours de l'année, plus de 5 500 salariés ont fait du bénévolat dans des cliniques de la vue ou dans des activités axées sur les compétences pour fournir des soins aux patients dans leur région. Cette approche amplifie non seulement la mission de la Fondation d'éliminer la mauvaise vision non corrigée en une génération, mais renforce également le lien entre les salariés et l'objectif plus large de l'entreprise et son impact social.

Principes de rémunération équitable et compétitive

EssilorLuxottica s'engage à reconnaître et à motiver ses 195 000 salariés grâce à une politique de rémunération à la fois compétitive et équitable. Cette politique repose sur trois principes fondamentaux : l'équité salariale pour un travail de valeur égale, la rémunération basée sur la performance et le partage équitable de la valeur créée. En favorisant une culture de l'excellence, de l'innovation et de la diversité, le Groupe renforce l'engagement des collaborateurs, stimule la performance individuelle et collective, soutient le développement des talents, le tout au service de sa Mission : « mieux voir et mieux être ». Au-delà de la rémunération monétaire, l'approche holistique du Groupe intègre des mécanismes de partage de la valeur, des avantages sociaux et des programmes de bien-être, garantissant l'équité et l'alignement avec ses principes de gouvernance centralisée.

Le cadre de rémunération du Groupe repose sur quatre piliers fondamentaux, décrits ci-dessous :

1. L'actionnariat salarié : un modèle d'engagement et de partage de valeur

Depuis sa création, le Groupe a choisi d'associer ses collaborateurs dans la création de valeur, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance et d'alignement avec sa vision à long terme. Chaque année, près de 100 000 salariés peuvent accéder à des plans de co-investissement, ouverts à tous sans distinction de statut, avec des modalités de participation souples telles que des paiements échelonnés pour faciliter l'investissement. En parallèle, plus de 9 000 collaborateurs bénéficient de plans d'actions de performance, assurant l'alignement entre les efforts individuels, les objectifs stratégiques du Groupe et les intérêts des actionnaires.

Aujourd'hui, plus de 83 500 salariés actifs et anciens salariés sont actionnaires du Groupe. Son ambition est d'augmenter le nombre d'actionnaires salariés afin de renforcer l'implication collective et le partage de la valeur créée.

Pour accompagner les actionnaires salariés, un service interne dédié assure une assistance au quotidien. Ce service propose des informations claires, facilite les démarches avec les établissements financiers et organise ses sessions d'éducation financière. Grâce à un accompagnement personnalisé et une plateforme intranet dédiée, chaque actionnaire salarié peut suivre son portefeuille en temps réel et accéder aux ressources utiles.

Le Groupe s'engage également à être à l'écoute des actionnaires salariés en recueillant activement leurs retours afin d'affiner sans cesse ses programmes et de renforcer le lien de confiance et d'engagement.

2. Engagement envers le bien-être des salariés

Comme expliqué dans la section précédente, le Groupe a ancré depuis longtemps les principes de bien-être dans sa culture pour améliorer le quotidien de ses collaborateurs. À travers son programme de bien-être, elle assure un équilibre durable entre vie professionnelle et vie personnelle, en offrant un soutien concret à chaque étape du parcours d'un collaborateur.

3. Rémunération de la performance et promotion de l'équité

La politique de rémunération du Groupe s'appuie sur une culture de la performance et de l'équité. En valorisant les contributions individuelles et en promouvant une reconnaissance équitable, les salariés sont en mesure de réaliser leur plein potentiel et de contribuer à la réussite collective.

La politique s'articule autour de trois processus de rémunération :

a) Revues salariales annuelles

b) Rémunération variable annuelle

c) Plans d'intéressement à long terme (LTI)

a) Révisions salariales annuelles

Le processus de révision salariale du Groupe suit une approche équitable et structurée, alignée sur la performance individuelle, les pratiques du marché et la stratégie du Groupe. Les ajustements de rémunération sont basés sur des critères objectifs, notamment les résultats obtenus, l'alignement avec les valeurs et le modèle de leadership du Groupe, ainsi que le potentiel de croissance.

Ce processus, mené par l'équipe des Ressources Humaines en collaboration avec les managers, vise à reconnaître et à récompenser les contributions individuelles et collectives au succès de l'entreprise.

Analyse sur l'écart de rémunération entre les genres en 2024

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'équité et de la transparence, le Groupe a développé une méthodologie d'analyse des disparités salariales, fondée sur le principe fondamental « à travail égal, salaire égal ».

Cette méthodologie suit une approche en deux étapes :

- analyse nationale des écarts de rémunération fondée sur la classification des postes ;
- consolidation au niveau du Groupe pour déterminer un écart de rémunération global entre les femmes et les hommes.

L'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en 2024, menée auprès de 170 000 collaborateurs, équivalent à 87 % des effectifs du Groupe, s'est basée sur la rémunération annuelle monétaire de l'ensemble des collaborateurs [(1)].

Conformément aux exigences réglementaires, un ratio à l'échelle du Groupe a été calculé quelle que soit la classification des postes, faisant apparaître un écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes de 2 % et un écart moyen de 16 %.

Si l'on tient compte de la classification des salariés dans chaque pays, l'écart de rémunération mondial médian entre les genres s'élève à 4 % et moyen à 6 %.

Bien que les données ci-dessus indiquent qu'aucun écart de rémunération significatif entre les femmes et les hommes n'a été identifié, le Groupe reste engagé à maintenir un suivi rigoureux de ce sujet.

Des actions concrètes ont été mises en œuvre pour s'attaquer de manière proactive aux facteurs qui peuvent contribuer aux écarts de rémunération entre les genres, notamment :

- formation sur les biais inconscients pour sensibiliser les équipes et les managers ;
- des programmes d'accompagnement dédiés pour accompagner les salariés, notamment lors de leur retour de congé maternité.

Cette approche proactive permet également d'anticiper les évolutions réglementaires, notamment la directive européenne sur la transparence salariale.

Analyse sur le salaire décent en 2024

Au-delà des principes d'équité et de compétitivité, assurer un niveau de rémunération couvrant les besoins essentiels et assurant un niveau de vie décent est un engagement fort du Groupe.

Selon l'Organisation Internationale du Travail, un salaire décent est « un salaire qui permet la satisfaction des besoins du travailleur et de sa famille dans les conditions économiques et sociales où ils résident ».

S'appuyant sur les données recueillies pour l'analyse de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, en 2024 une étude complète a porté sur 170 000 salariés, représentant 87 % des effectifs.

En utilisant le salaire minimum déterminé par la législation ou par les négociations collectives comme référence du salaire décent, l'analyse confirme que tous les salariés du Groupe dans les pays où le salaire minimum est établi, reçoivent un salaire de base supérieur au salaire minimum et représente 99 % de l'effectif d'EssilorLuxottica. Si l'on inclut les éléments fixes supplémentaires tels que les primes d'ancienneté et de vacances, la rémunération fixe totale dépasse davantage ce seuil.

(1) *Les données relatives au salaire de base ont été collectées à l'aide des systèmes d'information centralisés du Groupe. Des informations complémentaires sur d'autres éléments de la rémunération monétaire fixe et variable ont été recueillies à partir des dossiers fournis par toutes les entités éligibles, ce qui a permis la création d'une base de données globale complète. Certaines populations ont été exclues de l'analyse, notamment les apprentis, les stagiaires et les contrats équivalents, ainsi que les entités dont les données sur la rémunération n'ont pas encore été consolidées au niveau du Groupe. Pour garantir la fiabilité des résultats, des contrôles de cohérence ont été effectués afin de confirmer que tous les salaires étaient enregistrés sur la base d'un équivalent temps plein et d'identifier les anomalies potentielles.*

Pour les 1 % de salariés restants dans les pays où il n'existe pas de salaire minimum légal, la rémunération fixe a été comparée à une référence de salaire décent fournie par Fair Wage Network [1].

L'étude a identifié 236 salariés (0,15 % des effectifs) dont la rémunération fixe est inférieure au salaire décent de référence. Dans la plupart des cas, cela reflète la structure spécifique de la rémunération dans le secteur du commerce de détail, où les commissions représentent une part importante des revenus totaux.

EssilorLuxottica s'engage à améliorer continuellement ses pratiques de rémunération. Le Groupe intègre le principe d'un salaire décent dans son processus de révision des salaires, en veillant à ce que la rémunération reste juste, compétitive et alignée sur les normes du marché en constante évolution.

b) Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle (« MBO ») des dirigeants mandataires sociaux repose exclusivement sur des objectifs quantitatifs. Pour 2024, trois critères clés ont été définis : le bénéfice net par action, la croissance du chiffre d'affaires et le résultat opérationnel ajusté.

Ces trois critères constituent la composante du régime de rémunération variable à l'échelle du Groupe, applicable à 15 000 salariés éligibles. Cette composante Groupe est complétée par des objectifs quantitatifs propres à chaque unité opérationnelle et à chaque fonction, ce qui garantit une évaluation juste et pertinente des performances.

c) Plan d'intéressement à long terme (LTI)

Ces plans destinés à aligner les salariés sur les priorités stratégiques du Groupe et à renforcer leur engagement sur le long terme reposent sur des critères de performance uniformes pour l'ensemble des 9 000 bénéficiaires. Pour le plan 2024-2027, ces critères sont structurés comme suit :

- 40 % sur la base de la croissance annualisée du cours de l'action ;
- 40 % sur la base du bénéfice net ajusté cumulatif par action ;
- 20 % basés sur des objectifs de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE).

Comme expliqué dans l'Annexe 2 de la Section 4.3.2.2.3 *Annexes rémunérations 2024*, à partir de 2024, un critère RSE est intégré dans le plan d'actions de performance.

4. Gouvernance centralisée et adaptation locale

Un cadre de gouvernance solide est essentiel pour garantir une politique de rémunération cohérente et équitable dans l'ensemble du Groupe. Le Conseil d'administration définit la politique de rémunération des dirigeants, qui est ensuite déployée auprès de l'ensemble des salariés, en intégrant des adaptations spécifiques à chaque pays si nécessaire.

Les trois principaux processus de rémunération : les revues salariales annuelles, la rémunération variable annuelle et les plans d'intéressement à long terme, sont gérés au niveau du Groupe. Les équipes centrales établissent des calendriers, des principes et des directives tout en fournissant les outils numériques nécessaires pour assurer un système de rémunération harmonisé et efficace. Les équipes locales sont chargées de mettre en œuvre ces directives tout en appliquant les ajustements requis par les réglementations nationales et les conditions du marché. Cet équilibre entre centralisation et flexibilité locale assure une cohérence globale tout en respectant les besoins spécifiques de chaque pays.

Pour assurer une transparence maximale, les informations sur la rémunération et les avantages sociaux sont communiquées par plusieurs canaux, notamment des séances d'information à l'échelle du Groupe, des mises à jour sur l'intranet, des communications par e-mail, des brochures de bienvenue et des lettres personnalisées. Les équipes RH et les managers locaux jouent un rôle clé dans le soutien des salariés et la réponse à leurs questions, renforçant ainsi la confiance dans le processus.

Le Groupe encourage un dialogue ouvert et constructif afin d'améliorer continuellement ses politiques de rémunération. Les salariés peuvent faire part de leurs préoccupations et de leurs suggestions par le biais de divers outils, notamment le sondage « Your Voice » ou en communiquant directement avec les RH et les managers locaux. Au besoin, ces préoccupations peuvent être remontées à l'attention des niveaux supérieurs de la Direction.

En dernier recours, la ligne d'assistance confidentielle « Speak Up » permet aux salariés de signaler des questions sensibles de manière anonyme. Cette approche permet de s'assurer que chaque voix est entendue et que des mesures appropriées sont prises, favorisant ainsi un environnement de travail équitable et respectueux.

3.1.2.7 Objectifs et indicateurs

L'entreprise cherche à s'améliorer en permanence en se fixant des objectifs spécifiques et en contrôlant l'impact de ses actions à l'aide d'indicateurs, comme indiqué jusqu'à présent et dans la section suivante :

Protection sociale et bien-être

EssilorLuxottica s'engage à promouvoir un environnement de travail favorable et inclusif. D'ici 2025, le Groupe vise à harmoniser les pratiques en matière de protection sociale et bien-être à l'échelle mondiale, en s'appuyant sur les enseignements tirés d'une cartographie complète des initiatives, des besoins des salariés et des différences culturelles réalisée en 2024. Cette approche garantit que les programmes de bien-être sont alignés sur les diverses attentes dans les différentes régions, tout en maintenant un niveau élevé de soutien aux salariés dans le monde entier.

[1] *Le salaire minimum fait référence au plancher salarial établi par les gouvernements, fournissant un niveau de revenu de base, garantissant que les travailleurs reçoivent une juste rémunération pour leur travail et peuvent faire face aux coûts fondamentaux de la vie. Le salaire décent représente le revenu minimum nécessaire pour couvrir les besoins fondamentaux des travailleurs et de leurs familles. Le Groupe a calculé le salaire décent en utilisant la méthodologie du Fair Wage Network afin de garantir un niveau de vie durable aux salariés.*

Rémunération

Salaires décents : à ce jour, 99 % des salariés gagnent plus que le salaire minimum légal dans les pays dotés de normes réglementaires. Les 0,15 % (au sein du 1 % des salariés dans les pays sans salaire minimum légal) gagnent moins que le salaire décent de référence. Cette situation est principalement due à une structure de rémunération différente dans le secteur de la vente de détail, où les commissions ont un poids important. EssilorLuxottica s'efforce d'améliorer en permanence ses pratiques de rémunération afin de garantir l'équité et la durabilité. Le concept de salaire décent est intégré dans le processus de révision des salaires, ce qui renforce l'engagement du Groupe à offrir des salaires permettant un niveau de vie décent.

Équité salariale entre les hommes et les femmes : bien que les données disponibles indiquent qu'il n'y a pas d'écarts significatifs entre les hommes et les femmes au niveau du Groupe, EssilorLuxottica reconnaît l'importance d'une vigilance constante dans le maintien de l'équité salariale. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes à l'échelle du Groupe (dans son ensemble) est aujourd'hui de 2 % pour la médiane et de 16 % pour la moyenne. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au niveau mondial (par classification des salariés au sein des pays) est de 4 % pour la médiane et de 6 % pour la moyenne. Le Groupe s'engage à contrôler régulièrement les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à prendre les mesures nécessaires pour garantir l'équité à tous les niveaux.

3.1.3 Hygiène et sécurité

3.1.3.1 Introduction

Pour EssilorLuxottica, garantir et protéger la santé et la sécurité de ses collaborateurs est un objectif primordial et un principe commun qui continuera à guider les opérations quotidiennes. Le Groupe a adopté toutes les mesures nécessaires, conformes aux normes internationales et à ses objectifs, pour réduire au minimum le nombre d'accidents du travail.

EssilorLuxottica s'engage à atteindre l'objectif de « zéro accident du travail » par la mise en œuvre de programmes de santé et de sécurité rigoureux visant à identifier et prévenir les risques pour les collaborateurs sur le lieu de travail. À cette fin, le Groupe dispose de politiques, plans d'action, procédures et réalise des audits sur site en vue de réduire la fréquence et la gravité des accidents.

3.1.3.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/ indicateur
Santé et sécurité	Exposition potentielle à divers risques sur le lieu de travail	Des mesures de santé et de sécurité inadéquates peuvent avoir un impact négatif sur la main-d'œuvre, principalement en raison du manque d'équipement de protection individuelle (EPI) approprié, d'entretien des outils et équipements, ce qui entraîne une augmentation du nombre de blessures au travail. Lorsque les travailleurs ne se sentent pas en sécurité et protégés, cela favorise un environnement de travail négatif qui peut avoir un impact sur le moral et la satisfaction globale au travail.	• Politique HSE	• Zéro décès liés au travail • Taux de fréquence • Taux de gravité

3.1.3.3 Politiques

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Code d'éthique	Le Code d'éthique stipule clairement qu'EssilorLuxottica applique des normes élevées en matière de travail, de santé et de sécurité à tous les salariés, sous-traitants et intérimaires travaillant sur tous ses sites, en veillant à ce que les opérations soient sûres et à ce que les salariés, les sous-traitants et le personnel temporaire soient bien protégés.	Conformité	Opérations propres	Public
Politique en matière d'environnement, de santé et de sécurité	Cette politique est basée sur la conviction d'EssilorLuxottica que la protection de l'environnement et de la santé et de la sécurité de ses salariés, sous-traitants, travailleurs intérimaires, visiteurs, clients et communautés locales est le devoir de tous, dans le respect de leur rôle et de leurs responsabilités au sein de l'entreprise. La politique affirme l'importance des comportements des personnes comme principal facteur de prévention et de déploiement d'une culture de sécurité forte qui prévient les accidents.	HSE	Opérations propres	Public
Gestion responsable des produits – Politique de sécurité et de conformité des produits chimiques, des matériaux et des composants	La gestion des produits est une stratégie de management de la santé et de la sécurité et de l'environnement qui implique une gestion proactive des produits chimiques et des matériaux pour concevoir, produire, vendre ou utiliser un produit. En effet, l'entreprise prend la responsabilité de minimiser l'impact sur l'environnement et la santé et la sécurité à toutes les étapes du cycle de vie du produit. L'objectif de ce document est de décrire les méthodes de gestion de ces produits et les parties impliquées, par exemple en ce qui concerne la conformité aux réglementations/lois sur les produits chimiques, le contrôle et la gestion des risques associés au stockage, à l'utilisation et à l'élimination des produits chimiques et des matériaux sur le lieu de travail. La politique aide le directeur de l'établissement et/ou le manager HSE i) à déterminer les situations d'urgence liées aux produits chimiques dans les tâches courantes ou non courantes (exposition de personnes, incendie, déversements, contamination, réactions chimiques incompatibles) et ii) à s'assurer qu'une procédure avec plan d'action d'urgence est en place. Le document est basé sur des normes reconnues, telles que ISO 45001 (santé et sécurité au travail), ISO 14001 (système de management environnemental), ISO 13485 (systèmes de management de la qualité pour les dispositifs médicaux), ISO 9001 (systèmes de management de la qualité) et le système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH).	HSE	Opérations propres	Interne
Politique de sécurité des machines (ELMS)	L'objectif de cette politique est de : • harmoniser les niveaux de sécurité des nouvelles machines pour s'assurer que les salariés les utilisent avec un niveau de sécurité approprié ; • proposer des formations aux salariés afin d'accroître leurs qualifications et compétences ; • définir les lignes directrices à suivre lors de l'acquisition d'une nouvelle machine ; • définir les lignes directrices à suivre pour gérer le transfert de machines et de machines existantes.	HSE	Opérations propres	Interne

3.1.3.4 Engagement avec les salariés sur les sujets santé–sécurité

EssilorLuxottica s'engage fermement à renforcer le sentiment d'appartenance et de sécurité sur le lieu de travail en mettant en œuvre une communication réciproque sur les questions de santé et de sécurité.

Il convient de mentionner les initiatives suivantes en matière de santé-sécurité mise en place afin de développer et de déployer la culture de sécurité au sein du Groupe :

- Comités de sécurité – Aux niveaux régional et local, les responsables de sites font régulièrement participer les salariés à des initiatives axées sur la sécurité (hebdomadaires à mensuelles), y compris des observations et des commentaires sur les comportements et les situations dangereuses, dans le but d'élaborer un plan d'actions pour atténuer les risques identifiés. Les résultats de ces initiatives pourraient également conduire le Groupe à intégrer certaines observations dans ses processus décisionnels.
- Programme de sécurité basé sur le comportement (*Behavior Based Safety*, BBS) – Ce programme, présent dans toutes les régions et sur différents sites, encourage les salariés à observer et à identifier les risques potentiels. Ce faisant, la culture de sécurité au sein du Groupe en est renforcée.
- Coins sécurité (safety corners) – Il s'agit d'endroits dédiés pour afficher des informations relatives aux questions de santé et de sécurité, et pour signaler les situations dangereuses ou à risque pour les salariés.
- Reporting d'incidents – Les politiques et procédures en vigueur permettent aux salariés de faire remonter tout incident lié à la sécurité à la Direction. Cela permet à l'entreprise de garder une visibilité sur tous les processus, directement avec le regard des salariés. De plus, EssilorLuxottica suit et surveille une série de statistiques non seulement liées aux incidents, mais aussi aux accidents évités de justesse et aux actions et conditions potentiellement dangereuses qui constituent des indicateurs clés de performance pour son processus d'amélioration continue.
- Bulletins de sécurité – En les utilisant, les informations pertinentes peuvent être communiquées en temps opportun à tous les salariés du site. La diffusion de l'information est souvent liée à des sujets spécifiques soulevés par le personnel lui-même.
- Journées de la sécurité – Ces événements représentent l'une des initiatives mondiales qui permettent à l'entreprise, chaque année ou à fréquence plus régulière, de susciter l'engagement, d'informer et d'éduquer sur des sujets liés à la sécurité, souvent soulevés par le personnel lui-même.
- Réunions générales – Les réunions ont lieu au niveau régional et donnent des mises à jour sur les activités du Groupe, de performance et HSE au niveau mondial et local.

Les chefs d'établissement, sous la direction du Directeur des Opérations, sont responsables de la mise en œuvre des initiatives mentionnées ci-dessus. En parallèle, aux niveaux régional et local, les équipes Hygiène Sécurité Environnement (HSE) valident ces initiatives et mettent en place des procédures pour stimuler l'implication des collaborateurs sur ces sujets et faciliter la mise en œuvre des actions dans l'ensemble du Groupe. L'équipe HSE centrale supervise ensuite l'ensemble de ces initiatives, veille à l'application des référentiels Groupe et suit la performance du Groupe en la matière.

Des indicateurs clés de performance sont régulièrement mis à jour sur les différents outils aux niveaux régional ou local, tandis que les comptes rendus des réunions et l'accomplissement des actions sont suivis. Lorsque la réglementation peut l'exiger (par exemple en Italie), des réunions, des rapports et des accords spécifiques peuvent être rédigés dans le cadre des relations avec les syndicats.

Dans le respect des réglementations locales, EssilorLuxottica reconnaît l'implication auprès des syndicats et des comités locaux comme une valeur ajoutée supplémentaire pour la croissance durable du Groupe et ce, par des moyens participatifs. Les détails de toutes les initiatives déployées par EssilorLuxottica pour impliquer ses propres salariés sont décrits à la Section 3.1.4 *Dialogue social et liberté syndicale*.

La Société participe également activement à des associations ou des réseaux régionaux HSE pour participer à des discussions liées à la sécurité et à l'environnement, pour surmonter des risques spécifiques identifiés ou pour contribuer à fournir des directives aux autorités locales.

3.1.3.5 Prévenir et gérer les risques pour la santé et la sécurité des personnes

EssilorLuxottica s'engage à garantir des conditions de travail saines et sûres, en protégeant l'ensemble de son personnel sur tous ses sites, conformément aux législations et réglementations applicables. Cet engagement repose sur l'amélioration continue des politiques et procédures de santé et de sécurité dans tous les pays, sur l'application de procédures de sécurité à l'échelle de l'entreprise et sur des actions préventives vigilantes qui encouragent tous les travailleurs à adopter des comportements responsables.

Le Groupe opère dans des zones géographiques où l'application des textes en matière de Droits humains et d'environnement peut être limitée ou en deçà des standards internationaux. EssilorLuxottica veille, en pareille situation, à exercer ses activités en conformité avec les standards internationaux de protection des Droits humains et de l'environnement, à mettre en œuvre des actions visant à prévenir d'éventuelles incidences négatives dans ces domaines, et à y remédier si elles devaient se produire.

La Direction Hygiène Sécurité Environnement d'EssilorLuxottica est responsable du déploiement de systèmes de gestion environnementale visant à réduire l'impact environnemental et à garantir la santé et la sécurité de tous les salariés dans le monde. À cet égard, l'augmentation du nombre de sites ou de régions certifiés selon les normes ISO 14001 et ISO 45001 soutiendra une approche standard de prévention et d'atténuation des risques/impacts. Il est également responsable de la consolidation des données quantitatives collectées dans Gensuite, un outil utilisé par l'ensemble des correspondants HSE locaux sur les sites opérationnels et dédié également au reporting des indicateurs H&S, y compris les observations et les presqu'accidents remontés par les collaborateurs.

La Société adopte également des outils et des procédures de remontée d'informations pour permettre aux salariés de signaler les risques ou les incidents potentiels. La consolidation des données et des événements permet à EssilorLuxottica de diffuser, à l'aide de différents outils de communication, toutes les actions et initiatives menées pour éviter qu'elles ne se reproduisent, atténuer les risques spécifiques et répondre aux préoccupations soulevées.

EssilorLuxottica met à la disposition de ses collaborateurs plusieurs canaux pour faire part de leurs préoccupations, détecter d'autres risques potentiels et être en mesure d'y faire face, en veillant ainsi à leur bien-être. Le Groupe favorise une culture de communication ouverte et transparente avec l'équipe Ressources Humaines ou la Direction concernée et le système de signalement interne SpeakUp, décrit à la Section 4.1.5.1 *Système de signalement SpeakUp*.

3.1.3.6 Actions et ressources

Évaluation des risques pour la santé et la sécurité

EssilorLuxottica évalue son exposition aux risques par le biais du processus d'évaluation des risques du Groupe (voir la Section 2.1 *Facteurs de risques* du Document d'enregistrement universel 2024), qui intègre l'identification et l'évaluation des risques ESG tels que la Santé et la Sécurité, et par le biais du programme ELRSM (EssilorLuxottica Responsible Sourcing and Manufacturing Program) qui s'applique à la fois aux sites de production et aux fournisseurs et ce, à l'échelle mondiale (voir la Section 3.2 *ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur*).

Chaque site évalue les risques HSE globaux et spécifiques en appliquant les lignes directrices régionales et fixées par le Groupe et en adaptant le résultat à toute réglementation spécifique pouvant s'appliquer. Des systèmes de suivi sont en place pour suivre le plan d'action en conséquence.

De plus, une approche structurée des procédures d'évaluation des risques HSE et de conduite du changement est adoptée chaque fois qu'il y a un changement important dans les processus d'exploitation ou qu'un nouveau processus est introduit. Les systèmes de gestion des risques pour les opérations et les autres politiques mentionnées traitent l'évaluation des principaux risques et définissent la procédure pour les aborder, tandis que les processus au niveau local sont mis en œuvre avec les parties intéressées pour conduire les changements spécifiques.

L'équipe HSE centrale se consacre à la mise en place des processus et des procédures permettant d'impliquer le personnel et de faciliter l'exécution des actions mentionnées. Aux niveaux local et régional, les correspondants Opérations, sous l'égide du Directeur des Opérations, sont chargés de mettre en œuvre l'ensemble des initiatives décrites, avec une validation du référent HSE local ou régional. En 2024, l'équipe HSE du Groupe compte plus de 300 professionnels dans le monde.

Chaque année, la Société investit dans le déploiement des activités décrites et dans d'autres initiatives visant à améliorer les conditions spécifiques et à atténuer les impacts matériels.

Réduire au minimum les risques sur le lieu de travail

Comme indiqué dans la politique HSE du Groupe publiée en 2024, l'approche d'EssilorLuxottica en matière de prévention et de minimisation des risques sur le lieu de travail est conforme aux normes internationales et à son objectif de réduire au minimum les accidents du travail. Ainsi, au cours des dernières années, plusieurs sites de production, de logistique ainsi que des laboratoires de prescription ont obtenu la certification ISO 45001:2018 (système de management santé – sécurité), qui fournit un cadre pour l'identification et l'amélioration de la sécurité des collaborateurs ainsi que pour la prévention des risques au travail. En 2024, 29 usines de production de masse, 15 laboratoires de verres, cinq centres logistiques et trois bâtiments de bureaux sont certifiés ISO 45001:2018, couvrant environ 28 % de l'effectif total du Groupe. À l'avenir, l'entreprise continuera d'augmenter le nombre de sites certifiés, en faisant évoluer ses propres systèmes de certification en fonction des besoins du Groupe.

Pour atteindre l'objectif de zéro accident du travail, les programmes de santé et de sécurité mettent l'accent sur l'identification et la prévention des risques pour la santé et la sécurité au travail, l'implication active des salariés et la réalisation d'audits sur site.

Afin de réduire la fréquence et la gravité des accidents, de multiples initiatives ont été mises en œuvre à l'échelle mondiale et régionale, comme résumé ci-dessous :

- Outil de gestion des produits chimiques – Pour garantir le respect total de la politique du Groupe en matière de gestion des produits, une nouvelle solution numérique est en cours de développement afin de gérer la conformité, l'hygiène industrielle et l'évaluation des risques pour tout nouveau produit chimique introduit dans les processus de fabrication, en travaillant de manière proactive pour évaluer, contrôler et atténuer les risques. Cela permettra également à EssilorLuxottica de gérer l'élimination progressive des produits chimiques PFAS (appelés « polluants éternels »). L'objectif est de déployer la nouvelle solution informatique à partir de 2025, pour couvrir l'ensemble du périmètre des opérations d'ici fin 2026.
- Programme PFAS – En 2023, la Société a commencé à cartographier la présence de PFAS dans ses produits et processus et a lancé des projets pour les remplacer, le cas échéant. Le programme PFAS comprend l'ensemble des sites opérationnels de l'entreprise étant réglementé par la politique de gestion des produits qui exige spécifiquement de gérer l'introduction et l'élimination progressive de ces produits.
- Référentiel des opérations à haut risque (High Risk Operations) – La mise en œuvre de documents de référence techniques est requise pour tout processus considéré comme des opérations à haut risque pour les personnes et l'environnement. Le programme vise à cartographier l'ensemble de ces processus au sein des sites opérationnels et à harmoniser l'approche en termes d'exigences techniques, d'évaluation des risques et de processus d'audit, d'atténuation et de contrôle des risques conformément à la politique HSE du Groupe. Le programme a débuté début 2024 et devrait se poursuivre en 2025.
- Programme de sécurité des machines – Les nouvelles lignes directrices relatives à la sécurité des machines ont été publiées en 2024, avec pour objectif une mise en œuvre dans l'ensemble des sites opérationnels. L'objectif du document est de mettre à niveau toutes les politiques locales existantes selon les normes techniques internationales les plus strictes, afin de permettre à l'entreprise d'acheter et de concevoir des machines avec les normes de sécurité les plus élevées. La mise en œuvre a commencé dans les usines de production de masse en 2024, pour être étendue aux autres sites au cours des deux prochaines années.

- Programme de sécurité basé sur le comportement (Behavior Based Safety – BBS) – Comme mentionné ci-dessus, le programme encourage la participation active des salariés à la détection de tout risque existant dans les opérations. Lancé pour la première fois en Italie, le programme BBS sera progressivement étendu aux principaux sites du Groupe, en commençant par le périmètre des Opérations d'ici 2026.
- Programme d'ergonomie – Une équipe entièrement dédiée à la stratégie ergonomique a été créée en 2023, dans le but d'atténuer les risques ergonomiques dans tous les pays et toutes les unités commerciales. L'objectif de ce programme est d'intervenir dans tous les processus opérationnels (conception, mise en œuvre, exécution des tâches), d'évaluer les risques et de mettre en œuvre des actions pour prévenir l'exposition à long terme ou les blessures. Une politique ergonomique unique est en cours de rédaction et sera publiée en temps voulu, créant ainsi une cohérence avec d'autres politiques (par exemple la sécurité des machines) pour permettre sa mise en œuvre. L'harmonisation des approches d'évaluation des risques ergonomiques est également un objectif, dans le but de cartographier les outils existants et d'identifier les meilleures pratiques. Le programme Ergonomie vise également à cartographier les risques existants et à identifier les plus récurrents, pour ensuite travailler sur un plan d'actions de mesures à mettre en place. En 2024, les principales actions ont consisté à achever la cartographie des compétences en ergonomie, à commencer la hiérarchisation des principaux risques pour les différentes unités opérationnelles et régions, à définir les spécifications techniques pour soutenir l'approche préventive dans la phase de conception des nouvelles machines, ainsi qu'à pré-évaluer les différents outils numériques utilisés au niveau régional afin d'identifier la meilleure option.
- Outils de reporting et plan de numérisation – Gensuite® est la principale base de données pour la collecte et la gestion des données HSE et le suivi des indicateurs de performance relatifs à la sécurité et au développement durable, ce qui permet au Groupe d'obtenir des données plus cohérentes et d'améliorer l'intégration des informations. Une équipe dédiée s'est efforcée d'étendre les capacités de l'outil et de le renforcer en tant que plateforme obligatoire pour tous les sites opérationnels. Par exemple, une nouvelle fonctionnalité a été mise en place en 2024 pour permettre aux sites travaillant avec Gensuite de créer des plans d'actions de suivi de tout incident, presqu' accident ou conditions de conformité nécessaires pour réduire le risque. Parmi les nouveautés, l'Intelligence Artificielle a également été évaluée pour créer davantage de rapports automatiques et réduire le délai d'identification des actions.
- Programme de prévention de sinistres – Le programme couvre l'ensemble de l'organisation des Opérations, qu'il s'agisse d'incendies, d'inondations ou d'autres scénarios de risques potentiels qui pourraient avoir un impact sur la sécurité des salariés. Un accord à long terme a été signé avec un partenaire international pour l'évaluation et l'atténuation des risques. Un outil informatique a été lancé en 2024 pour collecter et suivre tous les résultats d'audit, afin de permettre à l'équipe Corporate de superviser la mise en œuvre des actions d'atténuation des risques. De cette façon, le respect de la politique HSE du Groupe et des procédures de prévention des sinistres est garanti, et un plan jusqu'en 2028 est identifié pour augmenter le taux de couverture et réduire le risque global au niveau attendu.
- Système d'audit – Le système d'audit HSE est mis en place au niveau régional, afin d'identifier toute situation potentielle de non-conformité ou de risque. Des plans d'actions sont ensuite créés pour assurer le suivi, et leur réalisation est mesurée en conséquence. Le système d'audit est également renforcé par le processus de certification ISO.
- Formations en matière de santé et de sécurité – Des initiatives régulières de sensibilisation et de formation sont dispensées aux salariés via des modules d'apprentissage en ligne dédiés, également disponibles sur Leonardo, et en présentiel.

3.1.3.7 Objectifs et indicateurs

EssilorLuxottica s'engage à atteindre zéro décès lié au travail, tout en réduisant à zéro le nombre de blessures majeures. L'entreprise surveille les indicateurs clés de performance en matière de santé et de sécurité aux niveaux mondial, régional et local, en veillant à ce que l'amélioration continue soit poursuivie pour tous ces indicateurs clés.

L'entreprise assure une communication réciproque avec ses travailleurs sur les questions de sécurité, comme décrit précédemment. La visibilité des données consolidées en matière de santé et de sécurité est assurée au niveau central et jusqu'aux sites locaux, où les indicateurs clés de performance sont présentés et partagés avec les salariés, qui peuvent participer activement à l'identification des actions par le biais des initiatives mentionnées ci-dessus.

Dans certains pays, la réglementation peut exiger que l'entreprise partage et fixe les objectifs avec les représentants du personnel. En général, les objectifs sont fixés au niveau de l'entreprise et déployés localement. Les indicateurs clés de performance relatifs à la santé-sécurité sont également présents dans la définition des objectifs des sites de production et de la rémunération variable à court terme des fonctions impliquées.

Les objectifs sont définis et contrôlés sur la base des rapports de consolidation des indicateurs clés de performance en matière de santé et de sécurité, sous la direction de la Direction HSE. L'entreprise s'engage chaque année à améliorer ses performances par rapport à l'année précédente. Dans certains cas, des objectifs d'amélioration annuelle de certains indicateurs clés de performance peuvent être fixés au niveau Groupe et appliqués par les sites.

Indicateurs

Décès, blessures et maladies liés au travail

	2024	2023
NOMBRE DE DÉCÈS LIÉS AU TRAVAIL	**-**	**1**
• salariés	-	1
• travailleurs intérimaires	-	-
NOMBRE TOTAL D'ACCIDENTS DU TRAVAIL	**743**	**602**
NOMBRE TOTAL D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT	**469**	**326**
• salariés	439	295
• travailleurs intérimaires	30	31
NOMBRE TOTAL D'ACCIDENTS DU TRAVAIL SANS ARRÊT	**274**	**276**
• salariés	267	276
• travailleurs intérimaires	7	-
NOMBRE TOTAL DE JOURS PERDUS EN RAISON D'ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT	**14 218**	**7 990**
• salariés	13 914	7 514
• travailleurs intérimaires	304	476
NOMBRE TOTAL DE CAS DE MALADIES PROFESSIONNELLES AVEC ARRÊT	**16**	**8**
• salariés	15	8
• travailleurs intérimaires	1	-
NOMBRE DE JOURS PERDUS POUR CAUSE DE MALADIE PROFESSIONNELLE	**1 457**	**323**
• salariés	1 456	323
• travailleurs intérimaires	1	-
TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT	**1,7**	**1,3**
• salariés	1,7	1,3
• travailleurs intérimaires	1,6	1,7
TAUX DE GRAVITÉ DES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC ARRÊT	**0,1**	**-**
• salariés	0,1	-
• travailleurs intérimaires	-	-
TAUX TOTAL D'INCIDENTS SIGNALÉS	**2,6**	**2,5**
• salariés	2,7	2,6
• travailleurs intérimaires	1,9	1,7

Les indicateurs de santé et de sécurité présentés dans le tableau ci-dessus sont fortement impactés par l'élargissement du périmètre de reporting par rapport à l'an passé. En effet, alors qu'en 2023, le Groupe a commencé à inclure le réseau de vente au détail dans la publication des indicateurs de santé et de sécurité, en 2024 le nombre de pays pris en compte a considérablement augmenté, incluant presque tous les pays d'Amérique latine et élargissant significativement la couverture au niveau de la région EMEA, couvrant ainsi plus de 80 % des effectifs de la vente au détail (contre 36 % en 2023).

En 2024, EssilorLuxottica n'a enregistré aucun accident mortel, continuant à concentrer ses efforts sur le bien-être de ses travailleurs et enregistrant des améliorations significatives dans la performance des Opérations en matière de santé et de sécurité.

3.1.4 Dialogue social et liberté syndicale

3.1.4.1 Introduction

Chez EssilorLuxottica, la promotion d'une culture de dialogue ouvert, de respect et de collaboration est fondamentale pour son identité. Le Groupe s'engage à défendre les principes du dialogue social et de la liberté d'association, reconnaissant que ces droits sont essentiels à la construction d'un environnement de travail prospère et durable. En s'impliquant activement auprès des salariés et de leurs représentants, EssilorLuxottica crée des voies de participation, de transparence et de croissance mutuelle. Cet engagement, guidé par le Code d'éthique de l'entreprise et aligné sur les lois et pratiques nationales, garantit que la voix des salariés est entendue et respectée.

3.1.4.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/Indicateur
Dialogue social et liberté d'association	Manque potentiel de mesures de dialogue social	Une liberté syndicale insuffisante empêche les salariés de former des syndicats ou d'y adhérer, ce qui limite leur capacité à défendre leurs droits et leurs intérêts. Il en résulte un sentiment d'isolement et de perte de pouvoir parmi les collaborateurs. De plus, l'absence de comités d'entreprise et l'insuffisance des droits d'information, de consultation et de participation signifient que les salariés sont souvent exclus des processus de prise de décision qui affectent leurs conditions de travail, ce qui entraîne un sentiment de sous-évaluation. Pour finir, une négociation collective inefficace peut laisser de nombreux salariés sans protection par les conventions collectives, ce qui entraîne une inégalité de traitement en matière de salaires, d'avantages sociaux et de conditions de travail.	• Code d'éthique	• Représentation des salariés par le biais des comités d'entreprise régionaux • salariés couverts par la négociation collective

3.1.4.3 Politiques

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Code d'éthique	Le Code d'éthique décrit l'engagement d'EssilorLuxottica en faveur de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective, conformément aux lois et pratiques nationales. Il affirme le respect des droits des salariés à former librement des syndicats et à s'y affilier et garantit l'absence de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale, démontrant ainsi l'engagement du Groupe en faveur de pratiques équitables et éthiques sur le lieu de travail.	Conformité	Opérations propres	Public
Plateforme SpeakUp + Politique de signalement de groupe	La plateforme SpeakUp est guidée par la politique de signalement du Groupe, est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 en 19 langues et soutenue par des lignes d'assistance téléphonique dans 11 pays, pour signaler des violations telles que la corruption, les questions de Droits humains, la négociation collective et la liberté syndicale, le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, la violence sur le lieu de travail, le droit du travail, les problèmes de santé et de sécurité, la fraude, etc. La politique de signalement de groupe (« whistleblowing ») décrit qui peut signaler des préoccupations par le biais de la plateforme SpeakUp et comment le signalement peut être effectué, en garantissant la confidentialité, en protégeant contre les représailles et en soutenant une gestion efficace de la conformité.	Conformité/ Ressources Humaines	Chaîne de valeur	Public

3.1.4.4 Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants

EssilorLuxottica accorde la plus grande importance au dialogue social et à l'implication des salariés. Le Groupe reconnaît qu'une communication ouverte et inclusive avec les salariés et leurs représentants est essentielle pour créer un environnement de travail où la collaboration, la confiance et le respect mutuel peuvent prospérer. Le dialogue social est considéré comme plus qu'une simple obligation légale, c'est un outil puissant pour le développement durable des entreprises, motivé par une participation active et l'échange d'idées entre l'entreprise et ses salariés.

Le Code d'éthique d'EssilorLuxottica met l'accent sur le respect des principes des droits de négociation collective et de la liberté d'association, qui sont fondamentaux pour les opérations du Groupe dans le monde entier. La Société adhère aux lois et pratiques nationales applicables, garantissant que tous les salariés ont le droit de s'organiser et de participer à des négociations collectives sans crainte de discrimination ou de représailles. Le Groupe prend fermement position contre toute forme de discrimination fondée sur l'appartenance syndicale ou la participation à des associations de travailleurs.

L'approche de l'entreprise en matière de dialogue social est mise en œuvre de manière pratique par le biais de processus gérés localement par des représentants des Ressources Humaines (RH), en veillant à ce que le dialogue soit aligné sur les besoins spécifiques des salariés dans chaque région. Aux niveaux régional et mondial, le Groupe consolide les meilleures pratiques et les partage entre les pays, en maintenant une cohérence tout en respectant les lois locales et les différences culturelles.

Dans le strict respect des réglementations locales, EssilorLuxottica accorde une grande importance à l'implication auprès des comités d'usine et les syndicats, qu'elle considère comme des partenaires essentiels pour l'entreprise. Grâce à un dialogue régulier, l'entreprise vise à aligner ses objectifs, à relever les défis et à trouver des solutions qui profitent à la fois à l'entreprise et à ses salariés. Cette approche s'inscrit dans le cadre de la gouvernance d'entreprise du Groupe, où le Président de l'Association des Actionnaires Salariés (Association Valoptec) siège de manière permanente au Conseil d'administration, soulignant l'importance de l'implication des collaborateurs aux plus hauts niveaux de décision. En outre, l'engagement d'EssilorLuxottica à promouvoir des plans d'actionnariat généralisés, tels que le programme Boost (actionnariat salarié), renforce encore la conviction qu'une structure de travail axée sur le dialogue social et la responsabilité partagée favorise la croissance mutuelle.

Par ailleurs, en 2024, le Groupe a mis en place le Comité d'entreprise européen (CEE) d'EssilorLuxottica, en remplacement de l'ancien Cedie français établi dans l'ancien périmètre d'Essilor en 2000. (Pour avoir plus de détails, veuillez vous référer à la Section 3.1.4.6 *Actions et ressources*).

Dans un souci d'amélioration continue, l'efficacité de ces engagements sera de plus en plus surveillée par le biais d'un ensemble complet d'indicateurs clés de performance au niveau mondial qui sont en cours d'élaboration.

À travers ces pratiques, EssilorLuxottica réaffirme sa conviction que le dialogue social, l'implication des salariés et le respect des droits fondamentaux sont les principaux moteurs d'une entreprise durable et prospère. En intégrant ces principes dans son fonctionnement, le Groupe s'assure que sa croissance se mesure non seulement à l'aune de la performance financière, mais aussi au bien-être et à la participation active de ses collaborateurs.

3.1.4.5 Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations

Mécanismes de règlement des plaintes et de signalement

EssilorLuxottica promeut une culture de communication ouverte grâce à son approche « Open Door », en mettant l'accent sur l'importance de fournir aux salariés des moyens de signaler les comportements contraires à l'éthique ou les violations du Code d'éthique qui régit également l'approche du dialogue social, de la négociation collective et de la liberté d'association. Les salariés sont encouragés à faire part de leurs préoccupations à leur manager, à leur service des Ressources Humaines ou à la Direction du Groupe. Ils peuvent également contacter directement le service Conformité.

Si ces options ne sont pas réalisables, les collaborateurs peuvent utiliser l'outil de signalement SpeakUp du Groupe, lancé dans le monde entier en 2023. Cet outil consolide différents dispositifs préexistants et se déploie progressivement dans l'ensemble des entités du Groupe.

Pour plus de détails sur la plateforme et la politique de signalement SpeakUp et l'approche « Open Door » veuillez vous référer à la Section 3.1.6.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations.*

Pour faire face au risque spécifique d'un éventuel manque de mesures de dialogue social, la fonction Relations industrielles mondiales surveille des indicateurs clés tels que le niveau de négociation collective dans le monde entier et s'implique avec toutes les parties prenantes concernées au niveau régional. Un tableau de bord complet des relations industrielles mondiales est en cours d'élaboration, dans le but de suivre les indicateurs clés, fournissant des informations précieuses sur le climat général du lieu de travail (tels que le nombre et le taux de participation aux grèves, ainsi que les litiges juridiques liés à l'emploi). De plus, par l'intermédiaire de divers comités et d'un dialogue continu avec les syndicats, des commentaires sont recueillis afin d'améliorer la stratégie année après année, comme il est expliqué dans la section suivante.

3.1.4.6 Actions et ressources

La fonction Relations Industrielles d'EssilorLuxottica est dédiée à la promotion d'un cadre de dialogue social efficace et collaboratif dans l'ensemble des opérations mondiales du Groupe. Pour assurer l'alignement avec les besoins réels des collaborateurs, le dialogue social est géré localement par des représentants des Ressources Humaines qui abordent les contextes spécifiques et les nuances culturelles. Aux niveaux régional et mondial, le Groupe consolide et partage les meilleures pratiques, en veillant à ce que ces approches soient mises en œuvre de manière cohérente tout en respectant les spécificités de chaque zone géographique.

Cette approche structurée reflète l'engagement d'EssilorLuxottica à maintenir un processus d'implication dynamique, réactif et unifié. En adhérant à des directives partagées et en promouvant la transparence, le Groupe cherche à cultiver la confiance, le respect mutuel et la croissance durable de l'entreprise grâce à un dialogue actif avec les salariés et leurs représentants.

Renforcer le dialogue social par le biais du Comité d'entreprise européen

Conformément à l'engagement d'EssilorLuxottica à favoriser un dialogue social ouvert et transparent, le Groupe a établi un nouveau niveau de consultation et de partage d'informations avec la création du Comité d'entreprise européen (CEE) d'EssilorLuxottica. L'accord constitutionnel CEE, signé à Paris le 8 février 2024, renforce l'engagement du Groupe en faveur d'une implication significative des salariés à travers l'Europe.

Le CEE nouvellement formé représente les salariés des 26 pays de l'UE, avec le Royaume-Uni en tant que participant permanent, couvrant plus de 53 000 salariés dans l'UE et 8 000 salariés supplémentaires au Royaume-Uni. Cette initiative reflète la vision d'EssilorLuxottica de promouvoir un dialogue inclusif et une croissance durable grâce à une collaboration continue avec les représentants des salariés.

La première session plénière du CEE s'est déroulée du 27 au 29 novembre 2024 à Agordo (Belluno, Italie), où les principaux dirigeants de l'entreprise, dont le directeur des Ressources Humaines et le directeur des Opérations, ont présenté et discuté de sujets critiques avec des représentants du personnel, dont la performance économique et financière d'EssilorLuxottica, ses tendances commerciales et opérationnelles. L'objectif de la session était de favoriser un dialogue efficace, ouvert et transparent, afin d'informer les collaborateurs sur les orientations stratégiques et les évolutions opérationnelles du Groupe.

Ce faisant, le Groupe continue de construire une culture d'entreprise ancrée dans la collaboration, la transparence et la confiance.

Introduction de la semaine de travail de quatre jours

À partir de 2024, EssilorLuxottica a mis en œuvre un accord historique signé en décembre 2023 avec des organisations sectorielles nationales en Italie, introduisant un nouveau contrat complémentaire pour la période 2024-2026. Cet accord a marqué le lancement de la semaine de travail de quatre jours dans les usines italiennes, soulignant l'engagement du Groupe en faveur du bien-être des salariés et de la croissance durable grâce à des solutions innovantes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'accord a introduit la possibilité pour les ouvriers de travailler du lundi au jeudi pendant 20 semaines chaque année, en autorisant principalement le vendredi pour le temps personnel. La participation à cette nouvelle organisation était volontaire et assurait une continuité salariale totale, la réduction des jours de travail étant principalement financée par l'entreprise et de manière minime par les salariés.

Cette initiative a étendu aux salariés d'usine des dispositions souples déjà disponibles pour les salariés de bureau dans le monde entier, comme la possibilité de télétravailler jusqu'à 50 % du temps. L'objectif est d'achever la mise en œuvre complète de la nouvelle organisation de travail d'ici deux ans, en veillant à ce que la productivité et l'efficacité opérationnelle ne soient pas affectées.

À travers cet accord, EssilorLuxottica démontre son engagement à favoriser le dialogue social et à renforcer l'implication des collaborateurs. En privilégiant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la flexibilité, le Groupe a renforcé sa conviction que la croissance durable de ses activités repose sur le bien-être et la satisfaction de ses collaborateurs.

Approche de négociation collective

Le Groupe EssilorLuxottica accueille la négociation collective partout où elle est prévue par la réglementation applicable ou les pratiques locales.

Lorsqu'une négociation collective nationale est en place, le Groupe encourage la poursuite du dialogue social avec les syndicats, le cas échéant, ou avec les représentants des travailleurs afin d'améliorer les conditions établies par la réglementation nationale et/ou la négociation collective nationale.

En règle générale, la négociation collective au sein du Groupe se concentre sur :

- **Amélioration des conditions de travail :** elle contribue à garantir des salaires équitables (supérieurs aux salaires minimums prévus par la loi), des avantages sociaux adéquats, des heures de travail adéquates et des environnements de travail sûrs.
- **Représentation des salariés :** les travailleurs ont une voix collective, ce qui leur permet de négocier plus efficacement qu'en tant qu'individus.
- **Stabilité et productivité :** les accords apportent de la netteté et réduisent la probabilité de grèves ou de perturbations, ce qui favorise la stabilité sur le lieu de travail.

Par exemple, les sociétés du Groupe en Italie appliquent une convention collective nationale (« *Contratto collettivo Nazionale di Lavoro per gli addetto alle aziende che produzione occhiali e articoli relativi l'occhiale* » pour toutes les entreprises industrielles ou de solutions professionnelles et « *Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il Terziario Distribuzione e Servizi* » pour le business Direct to Consumer).

Comme en Italie, les salariés d'EssilorLuxottica en France sont régis par la Convention Collective de l'industrie métallurgie. Les filiales d'EssilorLuxottica en France ont également signé plusieurs conventions collectives d'entreprise sur les points suivants :

- harcèlement et harcèlement sexuel, avec la désignation d'un référent harcèlement dans chaque filiale ;
- modalités de travail souples avec un certain nombre de jours de travail à domicile, dans la mesure du possible ;
- négociations annuelles sur les salaires et les augmentations annuelles.

3.1.4.7 Objectifs et indicateurs

En tant qu'entreprise en croissance, en transformation et en intégration continues, EssilorLuxottica a lancé une vaste initiative de cartographie mondiale pour le dialogue social et la négociation collective. Cet effort vise à évaluer les pratiques existantes, les processus, les besoins des collaborateurs et les différences culturelles dans tous les pays où le Groupe opère. En identifiant les meilleures pratiques locales, l'initiative aidera à définir des normes mondiales centrales auxquelles les différentes régions devraient s'aligner. À l'issue de cette évaluation, des objectifs d'harmonisation spécifiques seront fixés afin de garantir une approche cohérente et efficace du dialogue social, de la négociation collective et de la liberté syndicale dans l'ensemble des opérations mondiales du Groupe.

Indicateurs

Salarié couvert par la négociation collective par région

	2024
TOTAL DES COLLABORATEURS	**39 %**
Amérique du Nord	0,6 %
EMEA	59 %
Asie-Pacifique	47 %
Amérique latine	37 %

Remarque : les chiffres relatifs à l'effectif d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Dans ce périmètre, les joint-ventures et les travailleurs intérimaires sont exclus, pour se concentrer uniquement sur les salariés. La base de référence est cohérente avec les autres ventilations de la section. Le pourcentage de salariés de l'espace économique européen (au sein de la région EMEA) couverts par des négociations collectives s'élève à 78%. Les pourcentages de couverture par région sont conformes aux pratiques et normes locales en matière de négociation collective. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre de reporting, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

3.1.4.8 Gestion et développement des talents

3.1.4.9 Introduction

Les collaborateurs sont au cœur même d'EssilorLuxottica. Ce sont eux qui animent le Groupe et ils sont le facteur clé de sa réussite. Le principe selon lequel le talent de chacun fait la différence conduit EssilorLuxottica à recruter et engager ses collaborateurs dans une perspective de long terme selon laquelle des opportunités de formation, de développement et d'égalité des chances pour tous jouent un rôle essentiel tout au long de la carrière des collaborateurs.

3.1.4.10 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/Indicateur
Gestion et développement des talents	Croissance personnelle et professionnelle des salariés	Investir dans la croissance personnelle et professionnelle des salariés par le biais de la formation et du développement des compétences a un impact positif sur la main-d'œuvre en renforçant l'expertise, en améliorant la satisfaction au travail et en augmentant l'efficacité globale de l'équipe. Les possibilités d'apprentissage continu permettent aux salariés de s'adapter aux changements de l'industrie, de relever de nouveaux défis et de faire progresser leur carrière.	• Code d'éthique • Politique mondiale DEI • Politique mondiale de lutte contre le harcèlement et la discrimination • Politique mondiale d'intégration • Politique mondiale en matière de gestion de la performance, de plan de relève et de développement • Procédure globale d'acquisition de talents • Politique mondiale sur l'image de marque employeur et l'attraction des talents • Politique mondiale en matière de révision des salaires	• Salariés engagés dans des initiatives mondiales de développement des talents • Salariés du monde entier participant à des programmes de performance et de développement • Nombre total d'heures d'éducation et de formation dispensées

3.1.4.11 Politiques

Outre le Code d'éthique et SpeakUp, qui ont des caractéristiques uniques, toutes les autres politiques énumérées ci-dessous réaffirment l'engagement de la Société à mener ses activités dans le plein respect des exigences légales aux niveaux international et local. Les politiques visent à protéger les Droits humains et à promouvoir les principes établis par les organisations internationales, notamment le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses objectifs de développement durable (ODD) connexes, la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE. Ces principes sont mis en œuvre au moyen de cadres organisationnels, d'initiatives d'engagement externe et d'outils internes spécifiques. Le Directeur des Ressources Humaines et ses équipes sont au final responsables de la bonne mise en œuvre de ces politiques. Toutes ces politiques ont été élaborées avec l'appui d'experts techniques et en collaboration avec les équipes des Ressources Humaines locales afin d'assurer le respect de la législation locale et l'alignement sur les besoins de toutes les régions. Les politiques internes sont accessibles aux salariés via l'intranet de l'entreprise ou peuvent être fournies sur demande à l'administration des Ressources Humaines.

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Code d'éthique	L'entreprise recrute et engage ses salariés dans une perspective à long terme. La formation, le développement et l'égalité des chances pour tous font partie intégrante de la carrière des salariés. Elle soutient la croissance et l'avancement professionnel tout en favorisant la mobilité interne grâce à sa plateforme dédiée, One Career, et à divers programmes de talents. La Société offre des possibilités de formation continue, d'éducation et de développement, à la fois au travail et par le biais de sa plateforme Leonardo.	Conformité	Opérations propres	Public
Politique mondiale de diversité, d'équité et d'inclusion	Cette politique décrit les principes et les engagements de l'entreprise dans les domaines de la DE&I. L'accent est mis sur : • les processus clés pour l'intégration des principes DE&I, y compris l'image de marque employeur, l'attraction et le recrutement de talents, l'intégration, la gestion et le développement des performances, l'équité salariale, l'engagement et le bien-être, la prévention de toutes les formes d'abus et le soutien à la parentalité et à la prise en charge des personnes dépendantes ; • les principales dimensions qui orientent l'agenda DE&I, telles que l'égalité des genres, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, la parentalité et la prestation de soins, l'âge et les générations, le handicap, l'appartenance ethnique, la religion et la culture.	Ressources Humaines	Opérations propres	Public
Politique mondiale de lutte contre le harcèlement et la discrimination	Cette politique applique une approche de tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination ou de harcèlement, garantissant un milieu de travail sûr, respectueux et inclusif pour tous les salariés.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne
Politique mondiale d'intégration	Cette politique formalise les pratiques standards d'EssilorLuxottica en matière d'intégration.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne
Politique mondiale en matière de gestion de la performance, de plan de relève et de développement	Cette politique officialise le processus global de gestion de la performance sans aucune discrimination et à la lumière de la méritocratie.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne
Procédure globale d'acquisition de talents	Elle formalise un processus de recrutement des talents impartial et sans discrimination.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique mondiale sur l'image de marque employeur et l'attraction des talents	Elle définit l'approche de l'image de marque employeur et de l'attraction des talents, visant à renforcer la présence mondiale de l'entreprise et à attirer les meilleurs talents grâce à une marque unifiée et convaincante. Elle influence à la fois l'engagement des salariés et l'attraction des talents. Elle garantit que l'équité et l'inclusion sont appliquées dans les processus et se reflètent dans la réputation.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne
Politique mondiale en matière de révision des salaires	Cette politique décrit les lignes directrices et les procédures pour le processus annuel de rémunération et de promotion, dans le but d'attirer, de retenir et de motiver les salariés les plus performants. Elle garantit l'équité, la transparence et l'alignement sur les objectifs de l'entreprise, défend les principes de l'égalité salariale et des récompenses basées sur la performance par le biais du cadre « OnePerformance », et promeut une culture basée sur le mérite qui reconnaît les contributions et soutient la croissance personnelle et organisationnelle.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne

3.1.4.12 Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants

EssilorLuxottica s'appuie sur plusieurs canaux d'engagement pour assurer une communication transparente et continue avec ses salariés. Outre la communication interne régulière par le biais des responsables Ressources Humaines locaux, la première enquête mondiale sur la culture d'entreprise, *Your Voice*, a été lancée en 2024. Par ailleurs, la Société a continué d'élargir le périmètre de son processus de gestion de la performance, *OnePerformance*, conçu pour assurer une interaction descendante et ascendante régulière. Tout cela est guidé par ses cinq valeurs communes, qui forment la culture d'entreprise unifiée du Groupe. En particulier, le modèle de compétences d'EssilorLuxottica a été développé en accord avec ces cinq valeurs d'entreprise et définit les compétences pour se développer et réussir chez EssilorLuxottica. De surcroît, *OnePerformance* renforce l'engagement des salariés en leur permettant de fixer des objectifs clairs, de partager leurs attentes et de faire part de leurs commentaires. Il reconnaît les réalisations, célèbre les contributions individuelles et met l'accent sur les opportunités de développement.

Comme expliqué dans la Section *Gestion et développement des talents* ci-dessous, les valeurs et les compétences de l'entreprise ont été intégrées dans tous les processus clés des Ressources Humaines de l'organisation, de la gestion de la performance aux initiatives de développement en passant par les campagnes d'écoute des salariés.

3.1.4.13 Actions et ressources

Chez EssilorLuxottica, le développement des talents reste une priorité absolue. En 2024, la Société a continué d'améliorer ses initiatives de développement dans le monde tout en élargissant la participation à l'ensemble des programmes régionaux, chacun conçu pour soutenir le développement et l'avancement de carrière. Pour les talents à fort potentiel et les personnes identifiées dans le cadre des plans de succession, les opportunités comprennent des programmes de mentorat mondiaux et régionaux, des initiatives de développement complets sur le leadership, des rotations de postes internationales, un coaching en leadership personnalisé et des outils d'évaluation des capacités de leadership. À ces efforts s'ajoutent des occasions uniques d'apprendre directement auprès des plus hauts dirigeants du Groupe, favorisant ainsi une culture de croissance continue et d'excellence en matière de leadership.

Développement des talents

EssilorLuxottica a pour objectif de créer une culture d'apprentissage continu et de renforcer les compétences de leadership ancrées dans ses cinq valeurs d'entreprise (telles que détaillées dans la Section 3.1.2.4 Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants - *les Valeurs et cadre culturel d'EssilorLuxottica*) et dans les 15 compétences associées qui définissent le succès au sein de l'entreprise.

Le modèle de compétences d'EssilorLuxottica décrit les comportements qui donnent vie à ces valeurs : pour chaque valeur, trois comportements de leadership sont identifiés et décrits en détail en ce qui concerne les compétences organisationnelles.

S'appuyant à la fois sur les valeurs et sur le modèle de compétences, un centre de compétences a été lancé sur Leonardo pour tous les salariés : il s'agit d'une nouvelle ressource d'apprentissage dédiée qui aide les salariés à tous les niveaux à atteindre leur plein potentiel et à développer des compétences essentielles, en accord avec les valeurs.

D'autres initiatives de développement comprennent un mentorat mondial et régional, des outils d'évaluation des capacités de leadership et un coaching individuel en leadership pour aider à libérer le potentiel des talents et à stimuler davantage leurs performances et leur croissance. Des discussions en ligne informelles avec des dirigeants d'EssilorLuxottica pour apprendre et s'inspirer de leur expérience sont également organisées.

En outre, les futurs leaders se voient proposer des rotations sur des postes internationaux et des programmes de développement de leadership de six mois, tels que i) « Enable », dédié aux talents émergents, ii) « Empower », dédié aux talents des managers intermédiaires, iii) « Advance », dédié aux leaders fonctionnels.

Engagés à favoriser l'équilibre entre les genres à tous les niveaux de l'organisation ainsi que la rétention et l'évolution de carrière, deux programmes dédiés aux talents féminins ont été lancés : EmpowerHER pour les cadres intermédiaires et AdvanceHER pour les leaders fonctionnels.

Les initiatives et programmes mondiaux en faveur des talents ont impliqué plus de 1 500 salariés en 2024, offrant une exposition mondiale à ces talents provenant de toutes les zones géographiques, de différentes unités d'affaires et fonctions et de différents niveaux. L'impact du développement du leadership va au-delà de la participation aux programmes mondiaux et est complété par une grande variété d'initiatives locales et régionales.

Gestion et développement des talents

Depuis 2023, une approche unifiée et cohérente de la performance – appelée OnePerformance – a été déployée dans l'ensemble de l'organisation, touchant environ 56 000 salariés dans le monde en 2024, tout en continuant à être étendue à d'autres entités et pays.

OnePerformance se concentre sur deux éléments clés : le « Quoi », c'est-à-dire les réalisations liées aux objectifs commerciaux qui découlent des priorités de l'entreprise et des fonctions, et le « Comment », les comportements attendus selon le modèle de compétences.

Le processus démarre par la phase « Définition des objectifs et collecte de feedback continu », au cours de laquelle le salarié et le manager se mettent d'accord sur des objectifs individuels alignés sur les priorités de l'entreprise et des fonctions.

Le processus passe ensuite à la phase d'autoévaluation et d'évaluation par le manager, où les salariés sont fortement encouragés à évaluer leur propre performance afin de mieux comprendre leurs forces et leurs axes d'amélioration, et où les managers fournissent une évaluation du « Quoi » et du « Comment ».

Une fois l'évaluation terminée, les notes obtenues sont examinées lors de la phase de « discussion sur les compétences », au cours de laquelle le manager et le salarié discutent de la performance et identifient les opportunités de développement de carrière.

Les notes validées sont partagées avec les salariés par leurs managers lors de la phase « entretien sur les performances ». Cette phase est conçue pour favoriser une conversation constructive autour de la performance, des forces, des domaines d'amélioration et des aspirations professionnelles des salariés.

Le processus se termine par la phase de « validation par le salarié » où le salarié peut voir l'évaluation finale, peut signer le formulaire pour confirmer la réception, après la conversation de feedback et faire un suivi des commentaires supplémentaires après l' « Entretien sur les performances ». Cette phase garantit un alignement et une transparence complète.

Le processus de gestion de la performance joue un rôle central dans la détermination de la rémunération et des primes. La politique globale de révision des salaires est fondée sur le principe de la rémunération à la performance, ce qui signifie que les salariés sont récompensés en fonction de leurs réalisations individuelles. Cette approche vise à créer une incitation pour les salariés à exceller, à contribuer au succès de l'entreprise, à retenir les meilleurs talents, à accroître la motivation et l'implication, à stimuler la productivité et à favoriser une culture d'amélioration continue (veuillez vous référer à la Section 3.1.2.6 *Actions et ressources* pour plus de détails).

De plus, les processus de gestion de la performance et de planification de la succession servent de base à l'identification des besoins en développement, qui permettent de concevoir des programmes efficaces de développement des compétences.

En effet, un cadre mondial de plan de succession a récemment été conçu et mis en œuvre pour identifier les candidats internes qui sont prêts à progresser au sein de l'organisation, assurant ainsi la continuité des rôles critiques et renforçant notre futur vivier de leaders.

L'état de préparation à la succession est évalué à trois niveaux :

- Prêts maintenant : les salariés sont prêts à assumer le rôle du titulaire du poste tel qu'il est actuellement structuré.
- Prêt en 1 à 2 ans : salariés qui, grâce à un perfectionnement et à des ressources ciblées, seront prêts à assumer le rôle du titulaire tel qu'il est actuellement structuré d'ici 1 à 2 ans.
- Prêt en 3 à 5 ans : les salariés qui ont besoin d'un perfectionnement supplémentaire pour être prêts à assumer le rôle du titulaire tel qu'il est actuellement structuré dans un délai de 3 à 5 ans. Il peut également être nécessaire de repenser le rôle afin de réduire la complexité en vue d'un changement plus précoce.

Des tableaux de bord spécifiques sur la représentation des genres dans les évaluations de performance et de planification de la succession sont mis à jour et partagés avec les communautés des Ressources Humaines et les dirigeants. Ce faisant, les biais potentiels dans ces processus sont immédiatement identifiés. Ces tableaux de bord soutiennent l'élaboration de plans d'action qui garantissent l'équité et l'égalité de traitement dans l'ensemble de l'organisation.

Attraction de talents et marque employeur

En 2024, le Groupe a lancé sa nouvelle « Employer Value Proposition » (EVP), « The Future Insight », inspirée de ses valeurs fondamentales.

Pour soutenir l'EVP, EssilorLuxottica a lancé le programme Upskilling, une initiative mondiale de formation visant à renforcer l'expertise des Ressources Humaines en matière de marque employeur et d'attraction des talents. Le programme fournit aux professionnels des Ressources Humaines des ressources pratiques, notamment des guides sur la conduite d'entretiens basés sur les compétences, l'élaboration d'offres d'emploi percutantes et l'établissement de partenariats stratégiques à long terme avec des universités et des écoles de commerce.

Ce programme permet aux équipes des Ressources Humaines du monde entier d'aligner leurs efforts sur la stratégie d'attraction des talents du Groupe, qui repose sur trois piliers stratégiques :

1. **Créer un solide vivier de talents** pour garantir la disponibilité des talents pour les postes essentiels.
2. **Assurer la diversité**, en mettant l'accent sur la constitution d'équipes inclusives qui reflètent la présence mondiale de l'entreprise.
3. **Acquérir et développer les compétences essentielles** nécessaires au succès de l'entreprise dans un environnement en évolution rapide.

Afin de rendre le parcours des candidats plus fluide et cohérent, la Société a mis en place plusieurs initiatives visant à renforcer sa visibilité et son engagement auprès des candidats potentiels. Un plan éditorial LinkedIn soigneusement élaboré permet de faire connaître l'EVP, tandis qu'une page carrières revisitée reflète les valeurs du Groupe et met en avant les opportunités d'évolution professionnelle. Ensemble, ces outils garantissent une expérience cohérente et convaincante pour les candidats, positionnant EssilorLuxottica comme un employeur de choix.

EssilorLuxottica continue d'investir dans des partenariats avec des universités et des écoles de commerce de premier plan dans le monde entier, notamment le MIT, Harvard, NYU, Columbia University, HEC, ESADE, Bocconi University, Politecnico di Milano, Fudan, PolyU Hong Kong et Tianjin Medical University. Ces collaborations impliquent la participation à des événements professionnels, l'organisation de séances d'information et l'engagement des étudiants par le biais d'études de cas réels. Des partenariats tels que le CEMS *(Global Alliance in Management Education* – une alliance de plus de 30 écoles de commerce dans le monde) et des associations telles que AEBG (*Alliance of European Business Games*) démontrent une fois de plus l'engagement de l'entreprise à encourager les talents émergents.

L'engagement d'EssilorLuxottica en faveur de l'éducation et du développement des talents est illustré par ses programmes phares :

- Le programme de talents opérationnels (*Operations Talent Program* – OTP) : un parcours de développement de deux ans conçu pour les nouveaux diplômés dans les domaines des STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), les dotant des compétences essentielles pour prospérer dans les opérations d'EssilorLuxottica. Initialement lancé à Agordo (Italie) et à Créteil (France), le programme s'est étendu à l'échelle mondiale en 2024 pour inclure la Thaïlande, le Mexique, le Brésil et les États-Unis. En mettant l'accent sur la diversité, les femmes représentaient 47 % des participants aux éditions 2023 et 2024 du programme. En particulier, la promotion 2024 montre une augmentation significative, les femmes représentant 70 % de ses participants. L'OTP est la pierre angulaire de la stratégie d'EssilorLuxottica pour constituer un vivier international de leaders opérationnels.
- L'EssilorLuxottica Smart Eyewear Lab (SEL) : située à Milan, cette plateforme de recherche de pointe commune avec le Politecnico di Milano est conçue pour développer les lunettes intelligentes du futur. Pendant cinq ans, plus de 100 chercheurs et scientifiques ont collaboré dans un espace dédié à l'innovation technologique dans le domaine de la lunetterie. Actuellement basé sur le Campus Leonardo, le laboratoire déménagera prochainement dans le quartier de l'innovation Bovisa de Milan, un projet de réaménagement dirigé par Renzo Piano.

Grâce à ces efforts conjugués, EssilorLuxottica renforce sa capacité à attirer, développer et retenir les meilleurs talents. En investissant à la fois dans des partenariats externes et dans l'engagement interne, le Groupe crée un environnement dynamique et inclusif où les individus s'épanouissent et contribuent à son succès continu.

Des formations accessibles grâce à Leonardo, la plateforme de formation du Groupe

Leonardo, la plateforme d'apprentissage digitale d'EssilorLuxottica, propose du contenu sélectionné par des experts qui peut être adapté aux besoins des apprenants. Elle a été conçue pour être accessible à tous les membres de la communauté de la lunetterie et des soins de la vue à travers le monde. Elle s'adresse aux salariés et aux clients d'EssilorLuxottica, ainsi qu'aux professionnels de l'optique à tous les niveaux et dans toutes les fonctions, en leur offrant la possibilité d'élargir continuellement leurs compétences, leurs connaissances et leur état d'esprit. Grâce à cette diffusion large de la connaissance, EssilorLuxottica réalise un investissement qui représente l'un des leviers utilisés pour aider à libérer le potentiel de l'industrie. Depuis son lancement en 2021, Leonardo a dispensé plus de 9 millions d'heures de formation dans plus de 30 langues, devenant ainsi un outil essentiel pour attirer et retenir des ressources.

Leonardo adopte une approche mixte de l'éducation, combinant du contenu à la demande avec des sessions en direct, des classes virtuelles et des services numériques qui sont disponibles à la fois pour les clients et les salariés d'EssilorLuxottica. En 2024, Leonardo a renforcé son offre éducative, y compris de nouveaux programmes structurés, tels que Luxury Eyewear : Crafting Excellence, Transitions Expert, Ray-Ban | Les programmes Meta Smart Glasses, Nuance Audio et World of Optics, ainsi que du contenu à la demande. Parmi les nouveautés lancées au cours de l'année, il convient de mentionner le Pôle de compétences, un espace où tous les salariés peuvent explorer le nouveau modèle de compétences avec une expérience personnalisée, adaptée à leurs besoins.

De plus, l'engagement continu du Groupe envers les apprenants a été renforcé par le renouvellement de son partenariat avec Harvard Business Publishing, en améliorant le contenu de la plateforme lié au management et au leadership avec une sélection de cours organisés pour enrichir les compétences personnelles et professionnelles, ainsi qu'en enrichissant l'offre éducative sur les produits, les marques et les innovations sur les verres. Grâce à « Latest Collections », le catalogue interactif en ligne qui offre un aperçu complet de tous les modèles des collections de lunettes d'EssilorLuxottica, et à « The Highlights », Leonardo donne accès au storytelling, à l'inspiration, au soutien des campagnes publicitaires et aux détails techniques clés de chaque collection de lunettes. Dans le même temps, Leonardo a été l'un des principaux leviers de succès des innovations en matière de verres lancées tout au long de l'année, telles que Transitions GenS, pour lesquelles des contenus dédiés et un plan de déploiement spécifique au marché ont été mis en place. L'offre éducative sur la santé visuelle s'est également enrichie de contenus sur des solutions de vue telles que Nikon, Kodak et Shamir.

Pour renforcer le lien avec les apprenants et favoriser un sentiment de communauté à l'échelle mondiale, Leonardo a organisé des événements mondiaux en direct ouverts à tous les salariés et partenaires d'EssilorLuxottica pour célébrer des journées internationales de renommée mondiale tout au long de l'année 2024, marquant ainsi un service exclusif et unique disponible uniquement sur Leonardo.

Sur la base de l'expérience acquise en 2023, Leonardo a poursuivi le déploiement du parcours *Build Your Career* dans plusieurs pays tout au long de l'année, avec pour objectif de l'achever en 2025. *Build Your Career* est la section ultime conçue pour aider les praticiens indépendants à améliorer les compétences de leur personnel et à renforcer leurs connaissances afin d'être reconnus par les patients comme des membres de confiance dans leur pratique. Cette section propose des programmes structurés qui accompagnent le personnel dans leur développement personnel et professionnel, qu'il soit nouveau dans l'industrie ou professionnel expérimenté.

L'année 2024 a également marqué l'ouverture du premier Centre d'Éducation en Présentiel Leonardo en France : Leonardo@Créteil. Depuis son ouverture en avril, il accueille des professionnels du réseau de solutions professionnelles de la Société en France, les aidant à développer leurs compétences en tant qu'experts en santé visuelle grâce à des sessions de formations technique, commerciale et managériale. En obtenant la certification qualité Qualiopi, Leonardo@Créteil permet aux participants de cofinancer leur formation avec des fonds publics (OPCO), garantissant ainsi une plus grande accessibilité aux programmes.

Les thèmes liés à la durabilité en général font partie du portefeuille attrayant proposé par Leonardo, dans lequel les salariés peuvent obtenir des documents pour accroître leur sensibilisation. En effet, les heures de formation sur les sujets de durabilité dispensées en 2024 représentent environ 13 % du total des heures dispensées sur la plateforme, tant en interne qu'en externe.

En 2024, l'adoption de Leonardo a fortement progressé : plus 3,4 millions d'heures de formation ont été dispensées aux salariés et au réseau externe, ce qui représente une croissance de +25 % par rapport à 2023 [1]. 18 639 sessions en direct ont été organisées avec la participation de plus d'un million de personnes, pour un total de 70 500 sessions depuis le lancement et un nombre total de 3,4 millions de participants.

Nombre d'heures de formation et de salariés formés

	2024	2023
NOMBRE TOTAL DES HEURES DE FORMATION DISPENSÉES AUX SALARIÉS	**4 460 342**	**3 684 658**
Nombre de salariés formés par le biais de programmes d'entreprise	145 350	132 587
Nombre de e salariéssalarié formés par le biais de programmes locaux	92 184	84 662

Note : en 2024, un total de 4,5 millions d'heures de formation ont été dispensées dans l'ensemble du Groupe. Sur ce total, plus de 2,4 millions d'heures ont été gérées de manière centralisée et fournies aux salariés à l'échelle mondiale par le biais de Leonardo, atteignant ainsi un niveau record et enregistrant une augmentation de 14 % par rapport à 2023. L'un des principaux moteurs de cette croissance a été le lancement du Competency Hub, un espace dédié permettant aux salariés d'explorer le nouveau modèle de compétences à travers une expérience personnalisée adaptée à leurs besoins individuels. Plus de 145 000 salariés ont été formés par le biais de Leonardo, ce qui représente une augmentation de 10 % par rapport à 2023. En ce qui concerne les formations locales, plus de 1,9 million d'heures de formation ont été dispensées à plus de 92 000 salariés, ce qui représente une augmentation de 24 % du nombre d'heures et de 10 % du nombre de salariés formés par rapport à 2023, soulignant la force et la portée de l'écosystème. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre de reporting, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

3.1.4.14 Objectifs et indicateurs

L'entreprise poursuit une amélioration continue grâce à des objectifs spécifiques et suit l'impact de ses actions à l'aide d'indicateurs définis, comme détaillé jusqu'à présent et dans la section suivante :

- Gestion des talents : le cycle 2024 de OnePerformance a élargi son champ d'application de 19 % par rapport à 2023, impliquant environ 56 000 salariés. Au 31 décembre 2024, le taux d'achèvement global de la définition des objectifs pour 2024 était de 94 %, dépassant de 5 % le taux de 2023. À l'avenir, EssilorLuxottica s'engage à augmenter le nombre de salariés impliqués dans le processus de gestion de la performance d'année en année.
- Développement des talents : Global Talent Initiatives a mobilisé plus de 1 500 personnes dans le monde entier, favorisant la diversité et la croissance. À l'avenir, EssilorLuxottica vise à augmenter le nombre de salariés impliqués dans les initiatives de développement mondial d'année en année.
- Attraction de talents : le programme Operation Talent Program (OTP) s'est étendu à l'échelle mondiale en 2024. Les femmes représentaient 47 % des participants sur les éditions 2023 et 2024.
- Léonardo et l'éducation : 4,5 millions d'heures de formation ont été dispensées aux salariés, ce qui représente une croissance de +20 % par rapport à 2023. Le but est de déployer le parcours Build Your Career dans plusieurs pays tout au long de l'année, avec l'objectif de l'achever en 2025.

[1] *Les 3,4 millions d'heures dispensées dans Leonardo couvrent l'ensemble du périmètre du public cible, y compris les réseaux externes – à la fois dans les solutions professionnelles et parmi les étudiants en optique et les magasins. En revanche, les heures indiquées dans le tableau « Heures de formation et nombre de salariés formés » reflètent uniquement les formations internes, couvrant les salariés d'EssilorLuxottica et englobant la formation Leonardo gérée de manière centralisée et les programmes gérés localement.*

3.1.5 Diversité, équité et inclusion

3.1.5.1 Introduction

EssilorLuxottica est profondément engagée à promouvoir un environnement inclusif où l'égalité des chances est accessible à tous les salariés, à tous les niveaux. Le Groupe garantit l'égalité de rémunération pour un travail égal, sans distinction de race, de genre, d'âge, de nationalité, de religion, d'orientation sexuelle, d'opinions politiques, d'état civil, d'appartenance syndicale ou de handicap. Guidée par son Code d'éthique, EssilorLuxottica interdit strictement la discrimination, le harcèlement ou l'intimidation de toute nature.

La priorité est de cultiver un milieu de travail diversifié et inclusif où les perspectives individuelles et les idées novatrices s'épanouissent. Les possibilités de carrière et les avancements sont déterminés à travers le prisme de l'équité et de la méritocratie.

Avec une présence dans plus de 150 pays, le Groupe est fier de refléter une communauté mondiale, enrichie par une variété de cultures, d'identités et de langues. Le Groupe accueille des talents de tous horizons, s'efforçant de faire en sorte que chaque salarié se sente valorisé, soutenu et inspiré dans son parcours professionnel.

3.1.5.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel pour EL	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/Indicateur
Diversité, équité et inclusion	Gains d'efficacité liés à la promotion d'un environnement diversifié et inclusif	La promotion d'un environnement diversifié et inclusif crée des possibilités d'efficacité et de croissance accrues. Assurer l'égalité des genres et l'égalité salariale, ainsi que l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap élargit le bassin de talents, favorise l'innovation et améliore la satisfaction des salariés. Donner la priorité à la diversité aide l'organisation à mieux se connecter aux marchés mondiaux, tandis que les mesures contre la violence et le harcèlement assurent un milieu de travail plus sûr, stimulent l'engagement et réduisent les risques. Dans l'ensemble, ces pratiques permettent d'augmenter la productivité, de prendre de meilleures décisions et d'améliorer les performances financières.	• Code d'éthique • Politique mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I) • Plateforme SpeakUp + Politique de signalement de Groupe • Politique mondiale de lutte contre le harcèlement et la discrimination • Politique mondiale en matière de révision des salaires	• 40 % de femmes à des postes de Direction d'ici 2029 (Loi Rixain) • 50 % de femmes dans les programmes de leadership en 2024 et même objectif pour 2025 • Formation au leadership inclusif pour 100 % de la première ligne du Directeur Général et du Directeur Général Adjoint du Groupe en 2024, avec le même objectif pour 2025.

3.1.5.3 Politiques et processus

Chez EssilorLuxottica, la création d'une culture de travail inclusive grâce à la diversité est de la plus haute importance et reflète la valeur de l'entreprise « Nous sommes unis, grâce à l'énergie de tous ». Sa stratégie mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I) vise à garantir un environnement de travail où tous les collaborateurs du Groupe se sentent les bienvenus, valorisés et peuvent exprimer leur plein potentiel. À cet égard, les campagnes de sensibilisation, les processus et politiques inclusifs et l'élaboration d'objectifs clairs sont des leviers clés.

Dans le cadre du pilier « Politiques et processus » de la stratégie DE&I de l'entreprise, les principes DE&I ont été intégrés aux étapes clés du cycle de vie des salariés. Le Groupe a mis en place des politiques et procédures internes couvrant la DE&I, la lutte contre le harcèlement et la discrimination, l'acquisition de talents, la marque employeur et l'attraction de talents, l'intégration, la gestion et le développement de la performance, ainsi que le bien-être et l'engagement.

Ces politiques réaffirment l'engagement de la Société à mener ses activités dans le plein respect des exigences légales aux niveaux international et local. Les politiques visent à protéger les Droits humains et à promouvoir les principes établis par les organisations internationales, notamment le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses objectifs de développement durable (ODD) connexes, la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE. Ces principes sont mis en œuvre au moyen de cadres organisationnels, d'initiatives d'engagement externe et d'outils internes spécifiques. Le Directeur des Ressources Humaines et ses équipes sont au final responsables de la bonne mise en œuvre de ces politiques. Toutes ces politiques ont été élaborées avec l'appui d'experts techniques et en collaboration avec les équipes RH locales afin d'assurer le respect de la législation locale et l'alignement sur les besoins de toutes les régions. Les politiques internes sont accessibles aux salariés via l'intranet de l'entreprise ou peuvent être fournies sur demande à l'administration des Ressources Humaines.

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Code d'éthique	EssilorLuxottica s'engage fermement à garantir l'égalité des chances pour tous les salariés à tous les niveaux, et à rémunérer les salariés de manière égale pour le même travail, indépendamment de la race, du genre, de l'âge, de la nationalité, de la religion, de l'orientation sexuelle ou politique, de l'état matrimonial, de l'affiliation syndicale ou du handicap. Le Groupe ne tolère aucune forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement.	Conformité	Opérations propres	Public
Plateforme SpeakUp + Politique de signalement de Groupe	La plateforme SpeakUp est guidée par la politique de signalement du Groupe, est disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 en 19 langues et soutenue par des lignes d'assistance téléphonique dans 11 pays, pour signaler des violations telles que la corruption, les questions de Droits humains, le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, la violence sur le lieu de travail, le droit du travail, les problèmes de santé et de sécurité, la fraude, etc. La politique de signalement du Groupe (« whistleblowing ») garantit la confidentialité, autorise le signalement anonyme (lorsque la loi le permet) et interdit les représailles.	Conformité/ Ressources Humaines	Chaîne de valeur	Public
Politique mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I)	La politique décrit les principes et les engagements de l'entreprise dans les domaines de la DEI et se concentre sur : • Les processus clés pour l'intégration des principes DE&I, y compris l'image de marque employeur, l'attraction et l'acquisition de talents, l'intégration, la gestion et le développement de la performance, l'équité salariale, l'engagement et le bien-être, la prévention de toutes les formes d'abus et le soutien à la parentalité et à la prestation de soins; • Les principales dimensions qui orientent l'agenda DE&I, telles que l'égalité des genres, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, la parentalité et la prestation de soins, l'âge et les générations, le handicap, l'appartenance ethnique, la religion et la culture. La politique est rédigée en référence aux principes internationaux, notamment les ODD, la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, les conventions de l'OIT et les principes directeurs de l'OCDE.	Ressources Humaines	Opérations propres	Public
Politique mondiale de lutte contre le harcèlement et la discrimination	Cette politique affirme la tolérance zéro de l'entreprise à l'égard de toute forme de discrimination ou de harcèlement, garantissant un lieu de travail où tous les salariés sont traités avec dignité, respect et équité. Il souligne l'engagement à favoriser un environnement inclusif et équitable, exempt de préjugés, d'intimidation ou d'inconduite.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne
Politique mondiale en matière de révision des salaires	Cette politique décrit les lignes directrices et les procédures pour le processus annuel de rémunération et de promotion, dans le but d'attirer, de retenir et de motiver les salariés les plus performants. Elle garantit l'équité, la transparence et l'alignement sur les objectifs de l'entreprise, défend les principes de l'égalité salariale et des récompenses basées sur la performance par le biais du cadre « OnePerformance » et promeut une culture basée sur le mérite.	Ressources Humaines	Opérations propres	Interne

Comité d'inclusion

En 2024, EssilorLuxottica a mis en place un Comité d'inclusion dédié à la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein du Groupe.

Le Comité d'inclusion rassemble des dirigeants clés de l'entreprise provenant de diverses Directions, régions et niveaux organisationnels afin de garantir la diversité des points de vue et de fournir régulièrement des recommandations essentielles de gouvernance, d'orientation et de défense des droits des personnes concernées par la DE&I.

Ses principales responsabilités sont les suivantes :

- Sensibilisation et responsabilisation

  Recommandations en termes de gouvernance et responsabilité des initiatives DE&I, en veillant à ce qu'elles reflètent les valeurs et les objectifs du Groupe.
- Consultation

  Mener des discussions avec pour objectif de prioriser et de superviser les activités DE&I, en apportant des idées et des perspectives nécessaires grâce à l'expérience et à l'expertise des membres du Comité d'inclusion.
- Défense des droits

  Promouvoir et parrainer le programme DE&I, en favorisant le changement au sein d'EssilorLuxottica grâce à une participation et un soutien actifs.
- Prise de décision

  Contribuer aux processus décisionnels qui façonnent le programme DE&I et sa trajectoire, en favorisant une culture d'inclusion et d'appartenance à tous les niveaux de l'organisation.

Au cours de sa première année, le Comité d'inclusion a validé la stratégie DE&I d'EssilorLuxottica. Les membres du Comité ont également participé à une séance de sensibilisation sur le leadership inclusif avant son déploiement auprès des principaux dirigeants de l'entreprise dans le monde entier.

Formation des salariés sur les politiques et les pratiques de non-discrimination

En 2024, le Groupe a renforcé sa sensibilisation à la DE&I grâce à un calendrier mondial d'inclusion comportant cinq moments clés de l'année et des campagnes de communication internes et externes dédiées. Des intervenants et des experts de renommée internationale ont abordé des dimensions et des sujets spécifiques à la DE&I lors de classes virtuelles sur la plateforme Leonardo, et dans certains cas, elles ont été complétées par des événements locaux en Italie, en France et dans d'autres régions.

De plus, en Amérique du Nord, EssilorLuxottica a poursuivi de nombreuses initiatives menées par ses salariés, notamment le groupe de réflexion DE&I et six groupes de ressources d'entreprise (Business Resource Groups – BRG) (Women's Network, Kaleidoscope, Pride, Abilities, Generation Next et MilVets). EssilorLuxottica a également poursuivi son partenariat de longue date avec l'Optical Women's Association et a établi de nouveaux partenariats avec plusieurs organisations professionnelles à but non lucratif, telles que Black EyeCare Perspective, Out & Equal et DisabilityIN.

En France, une série d'initiatives de sensibilisation a été organisée. L'entreprise a également participé à un événement annuel DuoDay visant à promouvoir l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

En Italie, en novembre, des sessions de sensibilisation ont été organisées pour prévenir, reconnaître et traiter le harcèlement et la violence fondés sur le genre. Ces sessions s'adressaient spécifiquement à tous les managers en Italie. En outre, des activités ont été organisées pour sensibiliser le public à la violence à l'égard des femmes sous toutes ses formes, et la Direction des Ressources Humaines a reçu une formation spécialisée sur le sujet.

Tout au long de l'année, toutes les régions (EMEA, Amérique du Nord, Amérique latine et Asie Pacifique), en alignement avec l'agenda mondial, ont organisé des ateliers, des formations et des sessions de sensibilisation, impliquant également les équipes de direction.

Dans le cadre du pilier de sensibilisation de sa stratégie DE&I, le Groupe a également mis en place une formation complète pour la communauté RH. À l'échelle mondiale, les représentants régionaux des Ressources Humaines ont assisté à des sessions de formation des formateurs sur l'importance de l'inclusion, de la lutte contre les préjugés inconscients et de la lutte contre la discrimination. En Italie et en France, la plupart des fonctions RH ont suivi une formation sur la lutte contre les préjugés inconscients et la compréhension de leur impact sur leur travail avec les salariés. En outre, certaines fonctions RH en Italie ont reçu une formation initiale sur le soutien aux situations de violence et de harcèlement.

Mécanismes de règlement des griefs et de signalement

EssilorLuxottica encourage une culture du dialogue et de la communication (approche « Open Door ») et attache une importance particulière à ce que tous les salariés aient les moyens de signaler tout comportement illégal ou toute violation du Code d'éthique ou d'autres politiques mondiales ou locales liées aux Ressources Humaines, de préférence à leur supérieur hiérarchique direct et/ou au service des Ressources Humaines, ou auprès de la Direction RH du Groupe. Ils peuvent également faire part de leurs préoccupations directement à la Direction Conformité.

Lorsque cela ne semble pas possible, les collaborateurs peuvent utiliser l'outil de signalement du Groupe SpeakUp, qui est décrit plus en détail aux Sections 4.1.5.1 *Système de signalement SpeakUp* et 3.1.6.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations.*

3.1.5.4 Actions et ressources

En octobre 2022, dans le cadre du regroupement en une seule organisation, une fonction DE&I mondiale a été créée pour établir la stratégie, les engagements et les objectifs du Groupe en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Les piliers de la stratégie mondiale DE&I sont les suivants : favoriser la sensibilisation interne et externe en favorisant une culture d'inclusion et d'appartenance, construire et faire évoluer des processus et des politiques plus inclusifs, développer des objectifs clairs en exploitant les données et les indicateurs, assurer la diversité de pensée par le biais d'ambassadeurs et de réseaux régionaux.

Les initiatives DE&I sont développées en partenariat avec les Directions Développement Durable, Communication, Leonardo et tous les salariés d'EssilorLuxottica.

Dans le cadre de la stratégie de l'entreprise, le pilier de sensibilisation vise à favoriser une culture plus inclusive en améliorant la compréhension de la diversité. Pour y parvenir, l'entreprise met en place chaque année un calendrier d'inclusion dédié, célébrant des événements clés qui approfondissent diverses dimensions de la diversité par le biais d'événements éducatifs et engageants dans le monde entier, ainsi que de campagnes de communication autour de la sensibilisation.

De plus, le pilier de sensibilisation comprend des sessions de formation dédiées, pour s'assurer que des groupes spécifiques, tels que la Direction, les Ressources Humaines et d'autres Directions pertinentes, soient bien au fait des sujets de diversité.

La Société s'efforce également d'intégrer la DE&I dans les processus et les politiques clés afin de promouvoir une prise de décision impartiale. À cet égard, la politique mondiale DE&I et la mise en place du Comité d'inclusion représentent une étape importante.

Pour suivre les progrès avec une approche basée sur les données, l'entreprise mesure les objectifs et les indicateurs à l'aide d'indicateurs clés de performance et de tableaux de bord dédiés.

Stratégie mondiale DE&I

Le pilier de la sensibilisation

Dans le cadre d'un calendrier mondial dédié à l'inclusion, EssilorLuxottica a célébré des événements clés tels que la Journée internationale du droit des femmes, le Mois de la sensibilisation à la santé mentale, le Mois des fiertés, la Semaine de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (centrée sur la création de ponts par le dialogue) et la Journée internationale des personnes en situation de handicap. Ces initiatives ont été célébrées par le biais de campagnes mondiales sur Leonardo et au niveau local, impliquant l'ensemble du personnel et des clients par le biais d'un mélange d'événements virtuels et en personne, d'ateliers et de la distribution de matériel éducatif et de sensibilisation. Ces efforts ont permis aux salariés de mieux comprendre les préjugés inconscients, l'égalité des genres et la nature multidimensionnelle de la diversité au sein du lieu de travail.

Le calendrier d'inclusion 2024 comprenait :

- **Journée internationale des droits des femmes (mars)**

  Le 8 mars, le Groupe célèbre les réalisations des femmes dans le monde entier tout en sensibilisant à la promotion de l'égalité des genres.

  Cette année, sous le thème « Ensemble, nous pouvons tous inspirer l'inclusion », le Groupe a organisé à la fois des événements mondiaux en direct sur les réalisations et les défis des femmes et des initiatives locales impliquant les salariés du monde entier.

- **Mois de la sensibilisation à la santé mentale (mai)**

  La stigmatisation liée à la santé mentale peut entraîner des sentiments de honte et de solitude, empêchant les personnes qui vivent ces défis de partager ouvertement leurs expériences ou de chercher le soutien nécessaire. En mai, dans le cadre de la campagne « Luttons contre la stigmatisation liée à la santé mentale », le Groupe a mis en lumière l'importance de la santé mentale, avec des sessions mondiales de diffusion en direct et des initiatives de sensibilisation locales.

- **Mois des fiertés (juin)**

  En 2024, sous le thème « Ensemble pour la Fierté », le Groupe a exploré, grâce à des événements mondiaux diffusés en direct, l'histoire, la signification et l'évolution du Mois des fiertés, ainsi que l'importance de l'alliance et de la représentation. De nombreux pays, dont l'Italie et la France, ont également organisé des événements dans des bureaux du monde entier, ainsi que dans des réseaux de marques et d'enseignes.

- **Semaine de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (octobre/novembre)**

  La Semaine DE&I d'EssilorLuxottica est une célébration mondiale dédiée à l'exploration et à l'adoption de diverses perspectives qui enrichit la compréhension tout au long de l'année du Groupe.

  L'initiative, qui en était à sa deuxième édition en 2024, s'est concentrée sur le dialogue culturel et générationnel et sur l'importance d'un langage inclusif. Grâce à un panel interactif mondial, à des ateliers locaux attrayants et à des discussions stimulantes, les salariés ont été encouragés à partager leurs expériences et à apprendre les uns des autres, favorisant ainsi une culture d'ouverture et de respect mutuel.

  De surcroît, le Comité d'inclusion nouvellement créé et les dirigeants du Groupe ont participé activement à ce parcours de sensibilisation.

- **Formation à la reconnaissance, la prévention et la lutte contre le harcèlement et la violence à l'égard des femmes (novembre)**

  À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le Groupe a lancé une session de sensibilisation spéciale dédiée à tous les managers en Italie sur le thème « Reconnaître, prévenir et lutter contre le harcèlement et la violence basée sur le genre », avec la participation de plus de 800 managers de différentes fonctions de l'entreprise. La session a également été l'occasion d'expliquer l'engagement du Groupe sur ce sujet et de promouvoir les outils de signalement internes

  De plus, en Italie, EssilorLuxottica a été reconnue comme une entreprise inspirante par la Fondazione Libellula, une organisation dédiée à la promotion de l'égalité des genres et à la lutte contre la violence basée sur le genre sur le lieu de travail.

- **Journée internationale des personnes en situation de handicap (décembre)**

  Le 3 décembre, l'entreprise s'est efforcée de briser tous les préjugés concernant les handicaps visibles et invisibles, avec des initiatives mondiales et locales, en s'appuyant à la fois sur la diffusion en direct et sur des événements en personne.

Pilier Processus et politiques

Ses principales caractéristiques sont :

- mise en place du Comité d'inclusion ;
- certification en matière d'égalité des genres en Italie UNI PdR 125:2022 (obtenue en 2024) ;
- politique mondiale DE&I ;
- nouvel ensemble de politiques intégrant les principes DE&I.

Objectifs et pilier des données

Ce pilier consiste à surveiller la représentation de la diversité, principalement la représentation des femmes au sein des postes de direction.

Le Groupe s'engage à favoriser l'inclusion dans toutes les dimensions de la diversité grâce à une approche holistique, garantissant que chaque individu se sente respecté et ait un sentiment d'appartenance.

Conformément à sa Politique mondiale DE&I, le Groupe promeut l'égalité des genres en assurant l'égalité des opportunités, une rémunération équitable et des perspectives d'évolution de carrière pour tous, tout en soutenant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à travers des congés parentaux et des politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement liés au genre. Le Groupe cultive un environnement inclusif pour les personnes de toutes identités de genre et orientations sexuelles, en promouvant la sensibilisation, l'alliance et la suppression des barrières par le biais d'initiatives mondiales et locales.

La diversité générationnelle est encouragée comme un moteur d'innovation, favorisant le partage des connaissances et la collaboration entre les différentes générations grâce à des dialogues intergénérationnels, des initiatives de sensibilisation et des programmes de développement dédiés. Le Groupe s'efforce également d'inclure et de soutenir les salariés en situation de handicap en créant des environnements de travail accessibles, en sensibilisant et en luttant contre les préjugés sociaux.

De plus, la sensibilisation et le respect de la diversité ethnique, culturelle et religieuse sont des éléments clés de l'approche de l'entreprise, célébrant les contributions uniques de chaque individu.

Reconnaissant la diversité de son personnel à l'échelle mondiale, EssilorLuxottica adapte ses initiatives aux spécificités et héritages de chaque région. Tout en maintenant une forte priorité sur l'égalité des genres, le Groupe aborde également d'autres dimensions de la diversité, en s'adaptant aux besoins émergents.

3.1.5.5 Objectifs et indicateurs

Cibles

- 40 % de femmes dans des postes de management et de direction d'ici 2029, conformément à la loi Rixain (base 35 % en 2024 – catégories spécifiques à la loi Rixain).
- 50 % de femmes dans les programmes mondiaux de développement du leadership atteints en 2024, avec le même objectif pour 2025.
- Formation au leadership inclusif pour 100 % de la première ligne du Directeur Général et du Directeur Général Adjoint du Groupe en 2024, avec le même objectif pour 2025.

Au 31 décembre 2024, les femmes représentaient 35 % des Instances Dirigeantes et 35 % des cadres dirigeants (ces deux catégories contribuent à la ligne totale « Dirigeants – Haute Direction » dans le tableau ci-dessous) [(1)].

La composition des Instances Dirigeantes englobe les postes mondiaux clés au sein des fonctions du Groupe et les principaux dirigeants de l'entreprise ayant d'importantes responsabilités commerciales. La liste a évolué à la suite de l'effort d'intégration continu et de l'harmonisation des systèmes des Ressources Humaines, ce qui a permis une plus grande uniformité et une meilleure qualité des données. Ce processus a également impliqué un alignement interne et mondial sur la définition la plus sélective des Instances Dirigeantes au sein du Groupe, reflétant l'évolution continue d'EssilorLuxottica et des postes stratégiques mondiaux clés nécessaires pour assurer sa croissance et son succès.

Les cadres supérieurs regroupent les collaborateurs qui contribuent directement à la définition de la stratégie de l'entreprise et dont les rôles leur permettent de jouir d'un haut niveau d'autonomie et d'un pouvoir décisionnel, et de coordonner les équipes poursuivant ces objectifs.

(1) *La catégorie Dirigeants – Haute Direction comprend les organes de direction et les cadres supérieurs, avec une définition de base plus étroite pour s'aligner sur les exigences de la loi Rixain.*

Les tableaux ci-dessous présentent des mesures de diversité supplémentaires, telles que la répartition par genre, par catégorie d'emploi et la répartition des salariés par groupe d'âge.

Indicateurs

Répartition des salariés par catégorie et par genre

	2024		2023	
NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS	195 428	100 %	191 706	100 %
DIRIGEANTS – HAUTE DIRECTION	**2 775**	**1 %**	**2 582**	**1,3 %**
Femme	938	34 %	863	33 %
Homme	1 829	66 %	1 719	67 %
Indéterminé	7	— %	—	- %
Autre	1	— %	—	- %
CADRES/EXPERTS – ENCADREMENTS INTERMÉDIAIRES	**12 933**	**7 %**	**12 520**	**7 %**
Femme	5 669	44 %	5 362	43 %
Homme	7 208	56 %	7 139	57 %
Indéterminé	45	— %	19	- %
Autre	11	— %	—	- %
PROFESSIONNELS – COLS BLANCS	**37 881**	**19 %**	**38 920**	**20,3 %**
Femme	20 437	54 %	20 869	54 %
Homme	17 285	46 %	17 975	46 %
Indéterminé	148	— %	76	- %
Autre	11	— %	—	- %
SALARIÉS DE PRODUCTION OU EN MAGASIN – COLS BLEUS	**141 839**	**73 %**	**137 684**	**72 %**
Femme	90 392	64 %	88 102	64 %
Homme	49 803	35 %	47 975	35 %
Indéterminé	1 627	1 %	1 607	1 %
Autre	17	— %	—	- %

Remarque : les chiffres relatifs aux effectifs d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Le tableau reflète les données hors acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme). Les catégories d'emploi du Groupe restent cohérentes avec celles de 2023. Le personnel de production et en magasin (c'est-à-dire les cols bleus) représente 73 % de la main-d'œuvre, principalement dans les secteurs de la vente au détail et des opérations. Les femmes représentent 44 % des encadrements intermédiaires, ce qui représente une augmentation par rapport à 2023. La proportion de femmes occupant des postes de cadres supérieurs a également légèrement augmenté, passant de 33 % à 34 % en 2024. La catégorie des dirigeants – haute direction comprend les Instances Dirigeantes et les cadres supérieurs, ainsi que d'autres fonctions de haut niveau dans toutes les régions. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre du rapport, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

Répartition des collaborateurs par tranche d'âge

	2024	
NOMBRE TOTAL DE COLLABORATEURS	195 428	100 %
Moins de 18	507	- %
Moins de 30 ans	56 574	29 %
30-50 ans	106 056	54 %
Plus de 50	32 291	17 %

Remarque : les chiffres relatifs aux effectifs d'EssilorLuxottica se réfèrent au 31 décembre de chaque année. Le tableau reflète les données hors acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme). EssilorLuxottica a un fort taux d'emploi des jeunes, avec environ 30 % de salariés de moins de 30 ans, principalement dans les usines et les magasins. Au total, 83 % des salariés ont moins de 50 ans et l'âge moyen est de 38 ans. Pour plus d'informations sur la méthodologie et le périmètre du rapport, veuillez vous référer à la Section 5 Note méthodologique.

3.1.6 Droits humains et sociaux du personnel

3.1.6.1 Introduction

Comme indiqué dans le Code d'éthique, EssilorLuxottica s'engage fermement à respecter les Droits humains et les droits du travail des membres de son personnel. EssilorLuxottica, en tant qu'employeur, respecte l'égalité des chances, pour tous les salariés à tous les niveaux, et rémunère les salariés de manière équitable pour le même travail, indépendamment de la race, du genre, de l'âge, de la nationalité, de la religion, de l'orientation sexuelle ou politique, de l'état matrimonial, de l'affiliation syndicale ou du handicap. Le Groupe ne tolère aucune forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement. L'entreprise s'engage fermement à créer une culture de travail inclusive et à favoriser la diversité pour permettre l'épanouissement de différentes perspectives et d'idées novatrices.

3.1.6.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Nom de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/ Indicateur
Droits humains et droits du travail	Pratiques potentiellement inadéquates en matière de Droits humains	Des pratiques inadéquates en matière de Droits humains ou l'absence de processus et de mécanismes pour surveiller la conformité au Code d'éthique et aux règles et principes clés du Groupe en matière de Droits humains peuvent nuire à la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur (ce qui peut nuire à l'attraction et la rétention de talents qualifiés) et en tant que partenaire commercial de confiance pour les fournisseurs et les clients.	• Code d'éthique	• Nombre d'allégations

3.1.6.3 Politiques

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Code d'éthique	Le Code d'éthique d'EssilorLuxottica, approuvé par le Président-Directeur Général et par le Directeur Général Délégué, contient une section entière sur le respect des personnes et des communautés, et inclut les « principes clés » et les « règles d'or » du Groupe en matière de Droits humains et de droit du travail dans l'ensemble de ses activités, tels que la sécurité de l'emploi, le temps de travail, les salaires décents, le dialogue social, la liberté d'association, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et la sécurité, l'égalité des genres et l'égalité de traitement pour un salaire égal, la formation et le développement des compétences, l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap, les mesures contre la violence, la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail, la diversité, le travail des enfants ou le travail forcé, la vie privée et les données personnelles. Le Code d'éthique s'applique à EssilorLuxottica, ses filiales et tous leurs salariés. EssilorLuxottica applique des principes similaires au personnel temporaire et détaché d'entreprises externes. Pour en savoir plus, veuillez consulter la Section 4.1 *ESRS G1 – Conduite des affaires*.	Conformité	Opérations propres	Public

L'engagement éthique du Groupe est conforme aux dispositions des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et aux principes du Pacte mondial des Nations Unies sur les Droits humains. Le Groupe accorde une importance particulière au respect des Droits humains et de l'environnement, ainsi qu'aux lois et réglementations applicables (par exemple, la loi française sur le devoir de diligence) et aux normes internationales, telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits humains, et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises. D'une manière générale, EssilorLuxottica vise à s'assurer que ses activités sont conformes à la Charte internationale des Droits humains et aux principes des droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

Le Code d'éthique d'EssilorLuxottica interdit explicitement la traite des êtres humains, le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants, y compris pour le personnel temporaire. EssilorLuxottica ne recourt pas au travail forcé ou obligatoire sous quelque forme que ce soit, dans le cadre de ses opérations. Toutes les formes de traite des êtres humains dans le cadre d'un emploi, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de sous-traitants, sont strictement interdites.

En ce qui concerne le travail des enfants, l'embauche de personnes âgées de moins de 16 ans (ou n'ayant pas atteint l'âge minimum légal d'emploi dans le pays ou la juridiction applicable, le plus élevé étant retenu) pour travailler est strictement interdite, sauf pour les stagiaires et les apprentis, car le Groupe estime que l'embauche de stagiaires ou d'apprentis est importante pour le développement des talents futurs, dans le cadre de leurs études. Il est également strictement interdit d'embaucher des personnes de moins de 18 ans (salariés ou agents temporaires) pour des postes impliquant des travaux dangereux. Ces catégories de travailleurs doivent être protégées et la politique d'EssilorLuxottica est de s'assurer qu'ils ne sont pas soumis à de longues heures qui interfèrent avec leur formation, et que leur mission est strictement liée à leur formation.

EssilorLuxottica maintient un très haut niveau de vigilance et de proactivité, avec des plans d'action sur, entre autres, les Droits humains et l'éthique des affaires, y compris des programmes sur la lutte contre la corruption et le respect de la vie privée. Le dispositif de vigilance est renforcé par la mise en place de l'outil de signalement interne, SpeakUp, ouvert et accessible au public, aux collaborateurs et autres parties prenantes. SpeakUp permet aux salariés de signaler des incidents liés aux Droits humains et au droit du travail, qui sont clairement identifiés dans la liste des préoccupations qu'ils peuvent sélectionner – veuillez vous référer à la Section 3.1.6.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations* pour plus de détails.

3.1.6.4 Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants

EssilorLuxottica s'efforce en permanence d'anticiper et de gérer les impacts réels et potentiels sur ses effectifs découlant de pratiques inadéquates en matière de Droits humains qui peuvent nuire à l'environnement de travail et mettre en péril la réputation du Groupe. Pour cette raison, le Groupe cherche à obtenir les commentaires de ses collaborateurs à travers diverses actions telles que des enquêtes auprès des collaborateurs ou encore le canal de signalement interne, qui permettent d'orienter les actions et les procédures répondant aux préoccupations soulevées.

De plus, dans le respect des réglementations locales, EssilorLuxottica reconnaît l'importance de s'impliquer auprès des représentants du personnel et des syndicats comme un élément supplémentaire de croissance durable de l'entreprise par des moyens participatifs. Comme expliqué à la Section 3.1.4 *Dialogue social et liberté syndicale*, EssilorLuxottica s'engage régulièrement auprès des représentants du personnel conformément aux lois locales applicables. Ainsi, en France et en Italie, le Code d'éthique a fait l'objet d'information et/ou consultation des représentants du personnel. D'un point de vue opérationnel, les politiques et procédures en matière de Droits humains et de droit du travail sont supervisées par différents départements : Ressources Humaines, Conformité, Hygiène, Sécurité et Environnement, DE&I et enfin, une politique Groupe dédiée aux Droits humains est en cours d'élaboration. Plus de détails dans les Sections 3.1.2 *Engagement et bien-être des salariés*, 3.1.3 *Hygiène et sécurité*, 3.1.5 *Diversité, équité et inclusion*.

3.1.6.5 Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations

Le Comité RSE est régulièrement tenu informé des sujets spécifiques, notamment l'analyse de double matérialité et la gestion des questions de durabilité. Le Comité RSE assure également la coordination avec le Comité d'audit et des risques pour toutes les questions liées aux domaines d'intervention du Comité RSE. Par ailleurs, le département hygiène, sécurité et environnement d'EssilorLuxottica est responsable du déploiement de systèmes de management environnemental visant à réduire l'impact environnemental et à garantir la santé et la sécurité de l'ensemble des salariés du Groupe.

EssilorLuxottica exerce ses activités dans plus de 150 pays dans des contextes économiques et socioculturels variés, pouvant présenter des risques liés aux Droits humains et à l'environnement. L'identification, l'évaluation et la gestion de ces risques font partie intégrante de la culture d'entreprise d'EssilorLuxottica et se renforcent au fil du temps. EssilorLuxottica évalue son exposition aux risques par le biais du processus d'évaluation des risques du Groupe, qui intègre l'identification et l'évaluation des risques ESG tels que la santé et la sécurité, et par le biais de programmes spécifiques qui s'appliquent à la fois aux sites de production et aux fournisseurs à l'échelle mondiale. La cartographie des risques a permis de sensibiliser et de hiérarchiser les plans d'action aux niveaux corporate et régional. Pour chaque grande famille de risques, les fonctions impliquées coordonnent la démarche la plus adaptée dans une démarche d'amélioration continue.

Les processus permettant de remédier aux impacts négatifs ou d'y contribuer comprennent tout un ensemble de mesures correctives, individuelles ou générales, telles que :

- discussion avec les Ressources Humaines et le manager (ou le manager de niveau supérieur) pour discuter de l'enjeu et des actions préconisées, proportionnées à l'impact négatif ;
- coaching et/ou formation spécifique des collaborateurs concernés ;
- rappel des politiques applicables aux salariés concernés (« *reset expectations* ») ;
- amélioration de la formation existante pour la partie exposée du personnel ;
- examen et amélioration des politiques et des procédures le cas échéant ;
- mesures provisoires telles que la suspension d'un salarié pendant l'enquête ;
- réorganisation interne, comme un changement de service ou affectation à un autre magasin ;
- mesures disciplinaires, allant de l'avertissement verbal ou formel au licenciement.

Par ailleurs, afin de prévenir ou d'atténuer les impacts négatifs significatifs sur son propre personnel, le Groupe a également mis en place différents types d'audits, tant internes qu'externes, afin de s'assurer que des conditions de travail appropriées sont mises en œuvre dans les différentes entités du Groupe :

- audits externes : différents audits sont réalisés chaque année par des auditeurs externes dans les principaux sites industriels et laboratoires de prescription du Groupe. Les sites du Groupe peuvent être audités soit dans le cadre des attentes de SMETA, soit dans le cadre du programme Approvisionnement et fabrication responsables d'EssilorLuxottica (EssilorLuxottica Responsible Sourcing and Manufacturing – ELRSM). Ce programme vise à vérifier la conformité de la chaîne de valeur du Groupe (y compris ses opérations propres) aux normes internationales, aux lois et réglementations applicables et au Code d'éthique du Groupe. La liste de contrôle de l'audit ELRSM est composée de quatre sections principales qui font référence au travail et aux Droits humains (y compris, entre autres, le temps de travail, les salaires et les avantages, le travail des enfants et le travail forcé, la liberté syndicale et la négociation collective), l'hygiène et la sécurité au travail, l'environnement, et la gouvernance et l'éthique. Chaque section est composée de plusieurs questions et mentionne de manière transparente celles qui sont essentielles pour EssilorLuxottica. Les critères de tolérance zéro sont clairement exprimés (par exemple, l'emploi d'enfants de moins de 16 ans, la conservation des passeports des travailleurs ou d'autres papiers d'identité, le temps de travail systématiquement enregistré, etc.) ;
- des audits internes sur un large éventail de sujets (formation, hygiène et sécurité, etc.) sont réalisés aussi bien au niveau des opérations/sites de production qu'au niveau des magasins en fonction des sujets audités.

Dans les deux cas, les sites audités sont sélectionnés sur la base d'une méthodologie d'évaluation des risques qui prend en compte les principaux critères suivants :

- profil de risque pays/Indice de tiers externes ;
- effectifs du site ;
- cycle d'audit/résultats des audits précédents ;
- système de contrôle interne : le département d'audit interne et le département de gestion des risques effectuent des entretiens au niveau du Groupe et localement avec les principales parties prenantes afin d'obtenir une perspective exhaustive des activités et des risques ;
- aperçu du processus de gestion des risques d'entreprise.

À l'issue de chaque audit, des plans d'actions *ad hoc* sont définis entre les auditeurs et les départements associés impliqués afin de corriger les points d'amélioration identifiés. En 2024, 17 audits ont été réalisés, couvrant environ 14 % des effectifs mondiaux d'EssilorLuxottica.

De plus, EssilorLuxottica encourage une culture du dialogue et de la communication, et attache une importance particulière à ce que tous les collaborateurs aient les moyens de signaler les manquements déontologiques. Compte tenu de la taille du Groupe, de sa présence géographique et de la multiplicité des réglementations applicables, plusieurs canaux sont mis en place pour que les collaborateurs d'EssilorLuxottica fassent part de leurs préoccupations :

- le Groupe adopte une approche d'ouverture (« Open door ») et encourage les collaborateurs à s'exprimer auprès de leur manager, de leur chaîne hiérarchique ou de la Direction des Ressources Humaines ;
- EssilorLuxottica respecte les principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Dans plusieurs pays, EssilorLuxottica dispose de comités sociaux et économiques, de syndicats ou de représentants du personnel auxquels les salariés peuvent faire part de leurs préoccupations ;
- le cas échéant, certaines entités ont mis en place des procédures écrites de règlement des réclamations (« grievance »), par exemple par le biais de services en ligne sur des portails internes ;
- les collaborateurs peuvent utiliser l'outil de signalement SpeakUp du Groupe (description plus détaillée ci-dessous). Le cas échéant, comme en Amérique du Nord, SpeakUp peut également être utilisé à des fins de réclamations (« grievance »), notamment pour les salariés qui souhaitent signaler de manière anonyme, en dehors du portail de services en ligne ;
- EssilorLuxottica envisage d'étendre l'utilisation de la plateforme SpeakUp pour les réclamations dans d'autres régions ou pour des questions spécifiques, notamment en prévision de la CS3D ;
- dans l'Union européenne, les salariés ont la possibilité, en alternative au système de signalement interne du Groupe, de faire part de leurs préoccupations aux autorités externes désignées par chaque État membre. Les collaborateurs sont informés de cette possibilité dans la politique de signalement du Groupe.

L'outil SpeakUp est hébergé sur la plateforme d'un fournisseur tiers, ce qui permet la gestion et le suivi des alertes. Tous les signalements sont identifiés par un numéro de cas, et plusieurs indicateurs peuvent être suivis dont les dates d'ouverture et de clôture des signalements, la date du signalement, les suivis, ainsi que l'historique du cas (nomination de l'enquêteur, notifications envoyées, etc.). Le système contient des fonctionnalités de reporting et d'analyse permettant l'émission de rapports détaillés. Toutes les entités du Groupe sont intégrées dans le système et organisées par région, de sorte qu'il est possible d'obtenir des analyses précises, notamment par région et par pays.

EssilorLuxottica s'efforce de respecter les délais fixés dans la Directive sur la protection des lanceurs d'alerte, qui sont également clairement définis dans la politique de signalement. SpeakUp est en cours de déploiement dans l'ensemble des entités du Groupe, qui peuvent disposer de différents canaux internes de signalement, grâce à des actions de communication à la fois globales (communication globale sur l'intranet du Groupe et actions spécifiques avec les managers clés, diffusion de FAQ) et locales (déploiement spécifique avec les filiales, affiches dédiées, animations digitales, etc.). Les enquêtes sont menées par des investigateurs formés avec le support, lorsque nécessaire, de spécialistes de certaines matières. Les résultats des enquêtes se conforment aux lois applicables et aux Droits humains internationalement reconnus et les procédures disciplinaires, si nécessaire, doivent être conformes aux lois du travail applicables. Plus de détails dans la Section 4.1.5.1 *Système de signalement SpeakUp*.

Tout au long du processus SpeakUp, EssilorLuxottica s'efforce de tirer des enseignements permettant l'amélioration continue de son canal de signalement interne, et la prévention des impacts futurs. Par exemple, le département conformité améliore continuellement sa formation des enquêteurs, son processus d'enquête et ses modèles, grâce à l'expérience acquise dans le traitement des signalements. Dans le cadre des actions à prendre suite à la clôture d'un cas, EssilorLuxottica adapte, renforce ou corrige ses politiques et procédures. Par exemple, une formation spécifique anti-harcèlement a été dispensée en 2024 à certaines catégories de directeurs de magasins, à la suite de cas reçus via SpeakUp ou par d'autres canaux.

EssilorLuxottica détermine les suites des cas de signalement sur la base de faits, dans le cadre de son pouvoir de direction, en tenant compte, dans la mesure du possible, des attentes raisonnables des auteurs de signalements.

Il est difficile de mesurer l'efficacité de SpeakUp au moyen d'indicateurs. SpeakUp ayant été déployé à l'échelle mondiale en 2024, avec une large communication, une augmentation du nombre de cas était attendue et s'est réalisée, en particulier dans les régions où les systèmes précédents n'étaient pas en place. Dans certaines régions, le système est plus mature et les salariés y recourent très largement. Il est encore trop tôt pour mesurer son efficacité, mais il est clair qu'il a permis de révéler et corriger des situations contraires aux valeurs du Groupe. EssilorLuxottica a une politique de non-représailles qui est clairement énoncée dans sa politique de signalement interne, dans le Code d'éthique et les formations y afférentes, dans les affiches SpeakUp placées dans les locaux du Groupe et dans les politiques du Groupe sur la diversité et l'inclusion, et sur la discrimination et le harcèlement.

La protection des données personnelles est l'un des domaines d'action prioritaires pour le Groupe, qui prend des mesures pour se conformer à la réglementation applicable afin d'assurer la protection des données personnelles. Un programme de conformité en matière de données personnelles et des formations sont en place et des fonctions dédiées soutiennent l'entreprise dans la mise en œuvre de la protection des données. Plus de détails dans la Section 3.4.3.6 *Actions et ressources*.

3.1.6.6 Actions et ressources

EssilorLuxottica attache une importance particulière à l'identification des risques et à la prévention des violations graves des Droits humains et des libertés fondamentales, de l'hygiène et de la sécurité au travail, ainsi que de l'environnement. Ces risques peuvent résulter de ses activités, de celles de ses filiales ou de celles de ses fournisseurs et sous-traitants, quelle que soit leur position dans la chaîne de valeur. L'identification de ces risques implique l'engagement de faire tous les efforts raisonnables et de prendre les mesures nécessaires pour garantir la conformité. Les manquements avérés ou potentiels au devoir de vigilance peuvent être signalés par le biais du dispositif d'alerte du Groupe.

Le Groupe répond de manière proactive aux risques liés à d'éventuelles violations des Droits humains par le biais d'initiatives visant à améliorer les garanties et à renforcer le système existant. Des audits externes et internes sont effectués sur les activités propres d'EssilorLuxottica. Ce point est également abordé à la fois dans le Code d'éthique du Groupe et dans le Code de conduite pour les partenaires commerciaux.

Des actions régulières de sensibilisation et de formation des collaborateurs sur les sujets liés aux Droits humains et à la conformité (Code d'éthique, protection des données personnelles, politiques hygiène et sécurité, etc.) sont organisées via des modules d'apprentissage en ligne dédiés et des formations en présentiel. Une nouvelle formation « Code d'éthique » a été lancée au 2e trimestre 2024 et a été suivie par 18 558 salariés cols blancs au 31 décembre 2024. L'effort de formation se poursuivra en 2025.

EssilorLuxottica se concentre également sur la formation en matière de protection des données personnelles, et une formation spécifique a été dispensée à des fonctions susceptibles d'avoir un impact sur le personnel, notamment les Ressources Humaines, les services généraux ou la protection des actifs (« Asset protection ») – veuillez vous référer à la Section 3.4.3.6 *Actions et ressources* pour plus de détails.

En 2024, EssilorLuxottica a mis en œuvre les actions suivantes pour atténuer l'impact négatif potentiel d'une pratique inadéquate en matière de Droits humains :

- déploiement de son Code d'éthique et des formations associées au sein du Groupe, couvrant l'ensemble des domaines du Code d'éthique (y compris la plateforme SpeakUp et la démarche d'ouverture (« Open door ») ;
- déploiement du programme SpeakUp ;
- élaboration (en cours) d'une nouvelle politique des Droits humains qui sera lancée en 2025 ;
- lancement d'un groupe de travail sur les Droits humains pour anticiper la mise en œuvre de CS3D ;
- rédaction et lancement de nouvelles politiques dont une politique de Diversité et d'Inclusion ;
- mise en place de nouvelles formations sur la protection des données personnelles et amélioration continue des notices d'information sur le traitement des données personnelles des salariés et candidats.

EssilorLuxottica s'attaque sérieusement aux problèmes qui ont un impact réel sur ses salariés :

- des mesures individuelles appropriées sont prises au quotidien pour remédier aux impacts importants et réels, pouvant aller au besoin jusqu'au licenciement ;
- harcèlement et discrimination : suite à des signalements SpeakUp ou des cas remontés aux Ressources Humaines révélant des comportements contraires au Code d'éthique, des formations spécifiques ont été menées et les politiques anti-harcèlement du Groupe ont été renforcées ;
- salaires – Erreur de calcul des heures supplémentaires : actions correctives prises pour remédier à une erreur de calcul soulevée auprès des Ressources Humaines ou via SpeakUp.

Les actions clés prévues pour 2025, et au-delà, en matière de Droits humains et de droits des travailleurs sont alignées sur la mise en œuvre prochaine de la CS3D et se réfèrent à :

- l'optimisation du processus de cartographie et d'évaluation des risques en matière de Droits humains dans l'ensemble de ses opérations ;
- la mise à jour de la politique du Groupe en matière de Droits humains et la mise en place de formations correspondantes.

3.1.6.7 Objectifs et indicateurs

Des objectifs spécifiques couvrant ce sujet ESG seront fixés en temps utile.

En 2024, EssilorLuxottica a reçu 445 allégations de discrimination, de harcèlement et/ou d'intimidation et de harcèlement sexuel au sein de son canal de signalement interne SpeakUp. La grande majorité de ces allégations était liée aux relations quotidiennes entre les salariés sur le lieu de travail, incluant souvent des problèmes d'incompréhension ou de communication. À la date du présent rapport, 37 de ces allégations étaient fondées et 67 partiellement fondées, par exemple lorsqu'une allégation n'est pas strictement qualifiée de discrimination ou de harcèlement, mais qu'elle constitue néanmoins une violation des valeurs ou du Code d'éthique du Groupe.

Au total, le Groupe a reçu 1 197 allégations dans le cadre de SpeakUp, en 2024. Ce nombre est en augmentation de 32 % par rapport à 2023, et est lié au lancement de SpeakUp en novembre 2023 et à sa large publicité interne lors du lancement et pendant son déploiement en 2024. Aucune de ces allégations n'a eu de conséquences financières significatives pour le Groupe.

En 2024, EssilorLuxottica n'a recensé, en lien avec ses salariés, aucune plainte déposée auprès de l'OCDE, ni de problèmes ou d'incidents graves en matière de Droits humains qui sont des cas de non-respect des principes directeurs de l'ONU et des lignes directrices de l'OCDE. À la connaissance d'EssilorLuxottica, aucun problème ou incident grave en matière de Droits humains ne s'est produit et aucune amende ou pénalité n'a été infligée.

3.2 ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur

3.2.1 Introduction

Tout en étant verticalement intégrée, EssilorLuxottica dispose d'une chaîne d'approvisionnement complète et vise à montrer l'exemple en tant que leader dans l'industrie de l'optique et de la lunetterie. Le Groupe fonde son succès sur la bonne prise en compte des impacts locaux, le dialogue avec les parties prenantes et la création de valeur partagée avec les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les gouvernements et les communautés locales. L'implantation des sites d'EssilorLuxottica permet d'accéder à des emplois porteurs de sens dans un secteur dynamique et de générer des revenus directs et indirects significatifs. Le Code de conduite pour les partenaires commerciaux du Groupe s'applique à tous ses partenaires commerciaux, dans le monde entier et en toutes circonstances, ce qui en fait une base solide pour une collaboration équitable et honnête. EssilorLuxottica cherche à travailler avec des fournisseurs dont les pratiques opérationnelles sont conformes aux lois et réglementations applicables et, plus généralement, qui protègent la dignité des êtres humains, la santé et la sécurité des travailleurs, et l'environnement en général.

Cette section donne un aperçu des politiques, actions, indicateurs et, le cas échéant, des objectifs pour prévenir, atténuer et corriger les impacts matériels réels et potentiels de l'activité d'EssilorLuxottica sur les travailleurs de sa chaîne de valeur, et gérer les risques et/ou opportunités matérielles y afférents.

3.2.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/ indicateur
Conditions de travail et Droits de l'Homme dans la chaîne de valeur & Égalité de traitement et des chances pour tous	Conditions de travail inappropriées, traitement inégal et pratiques en matière de Droits humains pour les salariés des partenaires commerciaux	Des conditions de travail inappropriées, des inégalités de traitement ou le non-respect des Droits humains pour les travailleurs des partenaires commerciaux, notamment des mesures de sécurité inadéquates, des horaires de travail excessifs et des salaires insuffisants, compromettent la santé et le bien-être des travailleurs.	• Code de conduite pour les partenaires commerciaux • Code d'éthique • Programme ELRSM (EssilorLuxottica Responsible Sourcing and Manufacturing Program)	• Nombre d'audits
	Collaborer avec des partenaires commerciaux non alignés sur les principes et normes éthiques d'EssilorLuxottica	Un éventuel manque d'alignement ou le non-respect des principes et normes éthiques du Groupe en matière de conditions de travail équitables et de Droits humains pourrait nuire à la réputation du Groupe, à son succès et à la réalisation de ses engagements en matière de développement durable, et créer des responsabilités juridiques pour le Groupe. Les parties prenantes, y compris les consommateurs, les salariés, les actionnaires et les partenaires commerciaux, exigent de plus en plus de transparence et de responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement. Toute association avec des partenaires se livrant à des pratiques contraires à l'éthique peut entraîner des réactions négatives, une diminution de la fidélité à nos marques et une perte de confiance des consommateurs, tout en exposant le Groupe à des risques juridiques et à un contrôle des autorités réglementaires.		• Nombre de non-conformités critiques

L'engagement d'EssilorLuxottica en faveur d'achats responsables garantit que les impacts matériels de ses opérations dans tous les secteurs de sa chaîne de valeur sont pris en compte. Le Groupe est conscient qu'il peut exister des chaînes d'approvisionnement à haut risque dans l'industrie de la santé visuelle, de l'optique ophtalmique et de la lunetterie, et de la fabrication de vêtements, en particulier les processus manuels intensifs, qui nécessitent une attention particulière pour protéger les travailleurs concernés. Ces industries peuvent être associées à des défis systémiques en matière de droits du travail, notamment le travail forcé, le travail des enfants, de mauvaises conditions de travail, de santé et de sécurité ainsi que des salaires bas. EssilorLuxottica s'engage à ce que tous les travailleurs potentiellement touchés par ses activités soient inclus dans sa publication. Par le biais du pilier Eyes on Ethics de son programme de développement durable et du programme d'achat responsable, l'entreprise travaille activement avec ses fournisseurs et ses partenaires commerciaux pour gérer les risques liés au travail et s'assurer que les droits des travailleurs sont respectés.

Plus précisément :

- les travailleurs salariés par des sous-traitants tiers sur les sites du Groupe peuvent être impactés par ses activités. Ces travailleurs incluent ceux qui travaillent sur les sites de production, les services de sécurité et de nettoyage, ainsi que les travailleurs temporaires ou saisonniers. Le Groupe veille à ce que ces travailleurs soient couverts par le Code d'éthique et les politiques du travail, garantissant un traitement équitable et le respect des normes de bien-être des travailleurs ;
- EssilorLuxottica accorde également une attention particulière à la chaîne d'approvisionnement des vêtements, chaussures et accessoires (AFA). EssilorLuxottica travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs pour s'assurer de la prévention de ces risques, en appliquant des normes strictes de diligence raisonnable et de certification éthique afin de garantir que l'extraction et le traitement des matériaux respectent les Droits humains et les normes de durabilité environnementale.

Dans tous les cas, comme détaillé aux Sections 4.1.5.1 *Système de signalement SpeakUp* et 3.1.6.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations*, le Groupe a mis en œuvre des initiatives spécifiques pour protéger les droits des travailleurs, telles que le système de signalement SpeakUp qui inclut la possibilité pour les salariés des partenaires commerciaux de signaler les violations du Code de conduite de manière anonyme et confidentielle auprès d'EssilorLuxottica. Cela inclut les travailleurs qui peuvent être plus exposés au risque d'exploitation en raison de leurs caractéristiques inhérentes ou de circonstances particulières (par exemple, les travailleurs migrants, les femmes, les jeunes travailleurs, les travailleurs à domicile et les syndicalistes).

En ce qui concerne certaines zones géographiques, il existe des risques importants et généralisés (par exemple, le travail des enfants/le travail forcé) à certains niveaux en amont de la chaîne d'approvisionnement. Dans certaines régions de fabrication de textiles et de vêtements, le travail forcé dans les usines de vêtements est une préoccupation majeure. EssilorLuxottica s'efforce d'éliminer ces risques par le biais d'audits de la chaîne d'approvisionnement, d'évaluations par des tiers, de programmes de certification et de collaborations avec des groupes industriels axés sur la prévention des violations de l'environnement et des Droits humains dans la chaîne d'approvisionnement.

3.2.3 Politiques et engagement

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Code de conduite pour les partenaires commerciaux	Il reflète l'engagement d'EssilorLuxottica à respecter et à promouvoir les Droits humains tout au long de sa chaîne de valeur, conformément à la Charte internationale des droits de l'homme, aux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme et aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Il définit les attentes vis-à-vis de ses partenaires commerciaux, y compris les fournisseurs, les distributeurs, les franchisés, les consultants, les agences, les prestataires de services, sous-traitants, les agences de recrutement, les partenaires de licence, les bailleurs, et vise à s'assurer qu'ils respectent l'engagement de la Société dans les domaines de l'éthique, des Droits humains et du droit du travail, de l'environnement, de la santé et de la sécurité. EssilorLuxottica attend également de ses fournisseurs et sous-traitants, dans la mesure du possible, qu'ils veillent à l'application de son Code de conduite ou de normes éthiques similaires par leurs propres fournisseurs et sous-traitants, et qu'ils prennent des mesures raisonnables pour les leur faire appliquer. Le document a été créé sous l'égide de la Direction Conformité.	Conformité/ Achats	En amont et en aval	Public
Code d'éthique	Le Code d'éthique définit des principes concrets sur la manière dont le Groupe intègre et promeut un comportement éthique dans ses interactions avec toutes les parties prenantes. Il s'applique à tous les collaborateurs du Groupe et contient des règles qui doivent également être appliquées aux travailleurs de la chaîne de valeur, par exemple : • l'interdiction de toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de violence ; • le respect des règles de concurrence ; • le principe de tolérance zéro à l'égard de la corruption ; • la protection des Droits humains et des conditions de travail. EssilorLuxottica vise à s'assurer que ses activités sont conformes à la Charte internationale des Droits humains et aux principes relatifs aux droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Le Code d'éthique a été soumis et approuvé par le Président-Directeur Général et le Directeur Général Délégué du Groupe.	Conformité	Opérations propres	Public
• Programme ELRSM (EssilorLuxottica Responsible Sourcing and Manufacturing Program)	Ce programme vise à vérifier la conformité de la chaîne de valeur du Groupe aux normes internationales, à toutes les lois et réglementations applicables et au Code d'éthique du Groupe. La liste de contrôles des audits ELRSM est composée de quatre sections principales qui font référence : • au travail et aux Droits humains (y compris, entre autres, les horaires de travail, les salaires et avantages, le travail des enfants et le travail forcé, la liberté syndicale et la négociation collective) ; • à la santé et la sécurité au travail ; • à l'environnement ; • à la gouvernance et l'éthique (par exemple, la lutte contre la corruption, les procédures de signalement, etc.). Chaque section est composée de plusieurs questions mettant en évidence celles qui sont essentielles pour EssilorLuxottica. Des critères de « tolérance zéro » sont clairement exprimés (par exemple, l'emploi d'enfants de moins de 16 ans, la rétention des passeports des travailleurs ou d'autres papiers d'identité, le temps de travail non systématiquement enregistré, les heures supplémentaires obligatoires, la présence d'une caution pour l'emploi, etc.).	Risque/ Achats	En amont	Interne

La prévention de la traite des êtres humains, du travail forcé ou obligatoire et du travail des enfants au sein d'EssilorLuxottica

EssilorLuxottica s'engage à lutter contre toute forme d'esclavage ou de traite des êtres humains. Le Groupe applique une tolérance zéro à l'égard du travail forcé, y compris le travail illégal des enfants, au sein de ses propres activités et dans sa chaîne d'approvisionnement.

Comme mentionné dans le Code de conduite pour les partenaires commerciaux, ceux-ci doivent prévenir et chercher à éliminer toute forme de travail forcé ou obligatoire, y compris le travail des enfants, dans le cadre de l'emploi, tel que défini par les normes de l'OIT, et également l'exiger de leurs propres fournisseurs et sous-traitants. Les partenaires commerciaux du Groupe doivent protéger et prévenir les violations des droits fondamentaux des travailleurs nationaux et migrants, et leur fournir des conditions de travail équitables et décentes. Toute forme de travail illégal ou non déclaré est également strictement interdite. Les partenaires commerciaux doivent employer des travailleurs nationaux et migrants conformément aux lois applicables en matière de travail et d'immigration, y compris lorsqu'ils sont embauchés ou salariés par l'intermédiaire d'agences tierces. En outre, les partenaires commerciaux ne doivent pas embaucher de personnes (salariées ou temporaires) âgées de moins de 16 ans ou n'ayant pas l'âge minimum légal pour l'emploi dans le pays ou la juridiction concernée, l'âge le plus élevé étant retenu. En outre, il est également strictement interdit d'embaucher des personnes de moins de 18 ans (travailleurs nationaux ou migrants, ou personnel temporaire) pour des postes impliquant des travaux dangereux ou des postes de nuit. Les partenaires commerciaux doivent mettre en place des procédures appropriées pour la vérification de l'âge. Lors de l'embauche de stagiaires ou d'apprentis, les partenaires commerciaux doivent se conformer à la réglementation applicable, en veillant à ce qu'ils ne soient pas soumis à de longs horaires de travail interférant avec leur formation et que leur mission corresponde à leurs compétences et qualifications et leur permette d'obtenir les diplômes qu'ils visent. En outre, les partenaires commerciaux doivent s'efforcer de prévenir tout préjudice envers les communautés locales, notamment en préservant le patrimoine culturel, l'environnement et la biodiversité locale, en empêchant les expulsions et les déplacements forcés, et en aidant les peuples autochtones et les communautés affectées à protéger leur environnement et leurs droits.

Programme ELRSM

EssilorLuxottica s'engage à respecter et à promouvoir les Droits humains dans toutes ses activités et tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Les partenaires commerciaux doivent s'engager à respecter les Droits humains de leurs salariés et le droit du travail, et chercher à se conformer à toutes les lois et conventions applicables en matière de Droits humains et liées au travail.

Conformément à son Code de conduite pour les partenaires commerciaux, EssilorLuxottica effectue des diligences raisonnables basées sur les risques et des vérifications des antécédents de ses partenaires commerciaux. Ceux-ci peuvent être également soumis à un questionnaire d'autoévaluation et/ou à des audits de durabilité et à des inspections sur site, directement ou par des tiers, afin de vérifier l'adéquation de leurs activités avec les principes mentionnés dans le Code de conduite.

EssilorLuxottica s'est principalement concentrée sur sa chaîne d'approvisionnement directe en amont, notamment à travers des audits de ses fournisseurs, avec une attention particulière pour les fournisseurs de sa division AFA (vêtements, chaussures et accessoires).

L'évaluation des risques fournisseurs et les audits sur site sont au cœur du programme d'achats responsables d'EssilorLuxottica. Pour s'en assurer, des tiers qualifiés vérifient le respect par les fournisseurs des principes de travail éthiques de l'entreprise ainsi que ses responsabilités environnementales et sociales. Cette approche vise à prévenir le risque de cas graves de non-respect de sujets sensibles, notamment le travail des enfants, le recours au travail forcé et la corruption, lors de la sélection et du suivi des fournisseurs.

- Pour l'évaluation des risques liés aux fournisseurs, EssilorLuxottica s'associe à des fournisseurs d'évaluation des performances de développement durable tels qu'EcoVadis, qui évalue les fournisseurs sur la base de quatre axes : environnement, gouvernance et éthique, travail et Droits humains et approvisionnement durable. Les fournisseurs sont évalués en fonction du risque par pays et par secteur d'activité et classés en fournisseurs à risque faible, moyen et élevé. Sur la base des résultats de l'évaluation, une évaluation de la durabilité sur EcoVadis ou un audit d'achats responsables sur site est nécessaire. Pour les fournisseurs dont les performances sont faibles ou insatisfaisantes, un audit sur site par un tiers peut être effectué, suivi d'une éventuelle demande de mise en œuvre d'un plan d'actions correctif. Les résultats des audits fournisseurs sont mentionnés à la Section 3.2.4 *Actions et ressources*.
- Pour les audits sociaux et environnementaux sur site des fournisseurs, EssilorLuxottica fait appel à des auditeurs tiers chargés d'évaluer la conformité des fournisseurs aux normes et principes de l'entreprise ainsi qu'aux lois et réglementations locales, et de définir des actions correctives en cas de non-conformité. Le plan d'audit est basé sur une évaluation annuelle des risques. Il comprend notamment la criticité des partenaires commerciaux d'EssilorLuxottica (en termes de pays, d'industrie et de risques clés en matière de durabilité), les dépenses vis-à-vis des fournisseurs, la dépendance, l'impact sur la réputation, les résultats des audits précédents (y compris la date du dernier audit) et les effectifs. Il convient de noter que les critères déclenchant les audits sont en cours de révision et seront revus conformément à une cartographie des risques en matière de Droits humains qui sera réalisée en 2025, en prévision de la mise en œuvre de la CS3D.

EssilorLuxottica a classé chaque élément de la check-list comme critère Essentiel ou « Bonnes pratiques » dans ses directives opérationnelles d'audit ELRSM. Ces directives sont mises à la disposition des parties prenantes directement concernées, et sont définies en fonction de la criticité du problème, de son importance pour l'entreprise et du fait que le problème se réfère à des domaines clés de durabilité. Les « Bonnes pratiques » n'entraînent pas de non-conformité lors d'un audit et ne nécessitent aucune action corrective, tandis que les critères Essentiels nécessitent des actions correctives. Les auditeurs doivent évaluer chaque élément de la check-list en fonction de divers critères et faire un suivi avec des plans d'actions correctifs selon une matrice décrite dans les lignes directrices. Les résultats d'audit sont analysés selon une méthode de manquements identifiés, en fonction de la gravité et de la récurrence des non-conformités. Les règles ou les catégorisations qui mènent à un résultat négatif (non conformité) de l'audit sont communiquées aux entités auditées avant la planification de la visite. En cas de non-conformité, le Groupe demande à ses fournisseurs de clore tous les problèmes soulevés lors de l'audit dans un délai convenu après l'audit afin de s'assurer que les corrections nécessaires sont mises en place, en donnant la priorité aux cas de tolérance zéro et aux cas de non-conformité aux lois locales, aux cadres internationaux (par exemple, les conventions de l'OIT) et aux pratiques minimales reconnues (normes par exemple ISO). EssilorLuxottica travaille avec ses partenaires commerciaux afin de résoudre les problèmes le plus rapidement possible. Les fournisseurs qui ne répondent pas aux exigences de l'entreprise à la suite d'un audit social et environnemental, et qui refusent de mettre en œuvre les actions correctives nécessaires, ou qui ne montrent aucun progrès et des problèmes répétés lors de plusieurs audits, pourraient faire l'objet d'une interruption ou d'une réduction des activités. En 2024, trois relations avec des partenaires commerciaux ont été rompues en raison de résultats insatisfaisants sur l'audit d'achats responsables. Ce mécanisme est mis en place pour garantir un suivi approprié des fournisseurs à haut risque, aboutissant à la définition de règles d'un nouvel audit ou de requalification, ainsi qu'à un suivi à court terme en cas d'échec de l'audit et sous deux à trois ans en cas de succès de l'audit.

Les initiatives et les actions existantes visant à obtenir des résultats pour les travailleurs de la chaîne de valeur sont suivies par la Direction Achats Responsables et présentées régulièrement au Comité directeur de l'ELRSM, composé de représentants des fonctions d'achat,s d'Audit Interne, de fabrication, de Qualité, de Gestion des Risques), de Conformité et de Développement Durable.

Non-respect des normes internationales

EssilorLuxottica reçoit des signalements via son outil de signalement SpeakUp de la part de travailleurs de la chaîne de valeur invoquant le non-respect des questions couvertes par les instruments internationaux des Droits humains, comme expliqué aux Sections 4.1.5.1 *Système de signalement SpeakUp* et 3.1.6.5 *Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux salariés de faire part de leurs préoccupations.* En 2024, 10 allégations de fournisseurs et 15 allégations de clients (la plupart étant des réclamations relevant du service clients) ont été signalées via SpeakUp, aucune de ces allégations n'ayant d'impact négatif sur le Groupe.

Les cas de non-respect des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits humains et des conventions de l'OIT peuvent inclure :

- plaintes ou cas SpeakUp reçus contenant des allégations de harcèlement formulées par des sous-traitants, dans la chaîne de valeur en amont ;
- allégations de harcèlement et de discrimination chez les franchisés ou les clients, dans la chaîne de valeur en aval.

Engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur

Chez EssilorLuxottica, il est important de s'engager auprès des travailleurs de la chaîne de valeur et d'intégrer leurs perspectives pour gérer les impacts réels et potentiels sur leur bien-être et la durabilité de la chaîne de valeur. Cette approche garantit que les informations des collaborateurs aident à la prise de décision et améliorent les opérations et les partenariats du Groupe. Cette approche vise à instaurer la confiance, à améliorer les conditions de travail, à promouvoir des pratiques de travail équitables et à assurer l'alignement sur les valeurs de l'entreprise tout au long de la chaîne de valeur.

EssilorLuxottica dispose de plusieurs mécanismes d'engagement pour recueillir les points de vue des travailleurs et les intégrer dans ses processus décisionnels :

- **Normes et politiques :** application du Code de conduite pour les partenaires commerciaux d'EssilorLuxottica. Tous les partenaires de la chaîne de valeur sont tenus de se conformer à ces normes, qui s'alignent sur des cadres internationalement reconnus tels que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits humains et les Normes fondamentales du travail de l'OIT.
- **Communication et dialogue réguliers :** des visites d'usines, des entretiens avec des travailleurs et des discussions de groupe dans le cadre des audits d'achats responsables aident à comprendre les besoins, les préoccupations et les aspirations des travailleurs de la chaîne de valeur. Des mécanismes de retour d'information sont mis en place, tels que des systèmes de signalement anonymes (par exemple SpeakUp), qui permettent aux travailleurs de signaler les problèmes sans crainte de représailles. En effet, conformément à la Directive de l'UE sur la protection des lanceurs d'alerte, et conformément à la politique de signalement d'EssilorLuxottica, les salariés travaillant pour des partenaires commerciaux peuvent également signaler des manquements éthiques en utilisant cette plateforme de signalement (tels que la violation de la lutte contre la corruption, les Droits humains, le droit du travail, la santé et la sécurité, la confidentialité et la cybersécurité, ainsi que plusieurs autres problèmes tels que requis par les lois applicables et décrites plus de détails dans la Section 4.1.5.1 *Système de signalement SpeakUp*). EssilorLuxottica encourage ses partenaires commerciaux à mettre en place leurs propres canaux de signalement internes.

Les commentaires des travailleurs lors des audits d'achats responsables permettent d'identifier les impacts réels et potentiels sur leur bien-être, tels que des conditions de travail dangereuses, des écarts salariaux ou des horaires de travail excessifs. EssilorLuxottica prend des mesures pour s'assurer que les points de vue des travailleurs vulnérables ou marginalisés de la chaîne de valeur, tels que les travailleurs migrants, les femmes ou les travailleurs syndiqués, sont compris et pris en compte lors des audits d'approvisionnement responsable. De plus, le Groupe utilise les enseignements de ses activités d'engagement pour vérifier l'alignement avec ses attentes en matière de conduite des affaires et les normes énoncées dans le Code de conduite pour les partenaires commerciaux qui nourrissent les pratiques d'achat du Groupe.

- **Collaboration avec les fournisseurs et les communautés locales :** EssilorLuxottica collabore avec les fournisseurs pour mener des programmes de formation et de renforcement des aptitudes des travailleurs, en mettant l'accent sur les droits du travail et la sécurité au travail, ainsi que des formations dédiées sur le Code de conduite pour les partenaires commerciaux du Groupe. Un soutien est fourni pour la mise en œuvre des actions correctives.
- **Surveillance et audits :** EssilorLuxottica effectue régulièrement des audits annuels par des tiers sur ses propres sites de production et chez ses fournisseurs afin d'évaluer la conformité à ses normes de travail et de recueillir des informations sur le bien-être des travailleurs. Les résultats des audits permettent d'élaborer des plans d'action personnalisés visant à combler les lacunes et à apporter des améliorations.

L'engagement des fournisseurs en matière de développement durable intervient à différents stades de la chaîne de valeur, depuis la sélection et l'intégration jusqu'à la revue par le biais d'audits de tiers et d'autoévaluations, et au suivi post-audit pour valider les résultats des audits et les plans de mise en œuvre.

Chez EssilorLuxottica, la responsabilité d'assurer un engagement significatif avec les travailleurs de la chaîne de valeur par le biais d'évaluations de la durabilité et d'audits sur site, et d'intégrer les résultats dans les processus décisionnels, est ancrée dans la structure de gouvernance de l'entreprise. Cela garantit l'alignement avec les objectifs de durabilité et la responsabilisation aux plus hauts niveaux de l'organisation. La responsabilité opérationnelle de l'engagement des travailleurs réside principalement dans les fonctions suivantes :

- **Direction Achats Responsables** : s'assurer que les activités d'engagement en matière de durabilité des fournisseurs sont intégrées dans les processus de sélection, d'intégration, de revue et de gestion des contrats. Travailler en étroite collaboration avec la Direction du Développement Durable pour traiter les conclusions des audits et de l'engagement des travailleurs ;
- **Direction** Développement Durable : s'assurer de l'alignement avec la stratégie de développement durable du Groupe et les normes internationales du travail.

Le rôle le plus élevé chargé d'assurer l'engagement avec les travailleurs de la chaîne de valeur est le Directeur des Opérations, qui collabore avec la Directrice du Développement Durable), assurant l'alignement entre les pratiques opérationnelles et les objectifs de durabilité. Le Directeur des Opérations et la Directrice du Développement Durable relèvent directement du Président-Directeur Général. Le Comité ELRSM examine régulièrement les résultats des activités d'engagement, en mettant l'accent sur les audits réalisés et veille à assurer le suivi de tous les risques potentiels liés aux opérations et à la chaîne d'approvisionnement. Le Président-Directeur Général et le Conseil d'Administration reçoivent des notes d'information sur les résultats en matière de développement durable et fournissent des orientations sur les priorités stratégiques liées à la stratégie en la matière.

EssilorLuxottica évalue l'efficacité de son engagement auprès des travailleurs de la chaîne de valeur à l'aide d'une combinaison d'indicateurs clés, notamment le nombre et le type de conclusions lors des audits des fournisseurs, les délais de résolution des plaintes et les plans d'actions correctifs, le taux de participation aux formations des fournisseurs et l'amélioration de la conformité des fournisseurs au Code de conduite du Groupe. L'efficacité est évaluée par le biais d'audits par des tiers, d'évaluations de la durabilité sur la plateforme EcoVadis et d'une analyse comparative par rapport aux meilleures pratiques de l'industrie. Les résultats sont examinés par le Comité directeur ELRSMs et intégrés dans les mises à jour des politiques, des plans d'action, des fournisseurs et des nouvelles initiatives.

3.2.4 Actions et ressources

L'approche d'EssilorLuxottica consiste à privilégier les audits et les mesures correctives afin d'éviter les impacts négatifs matériels sur les travailleurs de la chaîne de valeur. En 2024, dans le cadre du programme ELRSM mentionné dans les paragraphes précédents, 106 audits d'approvisionnement responsable chez les fournisseurs ont été réalisés, ce qui représente une légère augmentation (+4 %) par rapport aux 102 audits réalisés en 2023.

Parmi les 106 audits réalisés en 2024, 63 fournisseurs de matériaux directs actuels et potentiels ont fait l'objet d'audits dans 10 pays. Les vérifications se répartissaient comme suit :

- Cinq audits de suivi en raison de résultats insatisfaisants de l'année précédente ;
- 58 audits de contrôle, visant au maintien du statut de fournisseur du Groupe.

D'importants cas de non-conformités critiques ont été identifiés pour sept fournisseurs, principalement dans les domaines du temps de travail, de la santé et de la sécurité et des pratiques de gestion de l'environnement. Des plans d'action ont été définis pour chacun d'entre eux et réalisés en 2024.

Le processus d'audit axé sur les fournisseurs de vêtements, chaussures et accessoires (AFA) s'est poursuivi en 2024, avec 43 audits sur les usines de production des fournisseurs, représentant 64 % des dépenses d'AFA, conformément aux années précédentes, situées dans 14 pays. Trois cas de non-conformités critiques ont été identifiés dans les domaines de la durée du travail et des jours de travail consécutifs. Des plans d'action ont été définis pour chacun d'entre eux et réalisés en 2024.

Dans le cadre du programme EcoVadis, une évaluation de la durabilité des fournisseurs a été réalisée en 2024 pour les principaux fournisseurs et sous-traitants de niveau 1.

En outre, afin de soutenir et de renforcer son programme d'achats responsables et d'assurer l'harmonisation avec les normes de l'entreprise, EssilorLuxottica a mis en place des initiatives de formation, de renforcement des capacités et de sensibilisation à l'intention des fournisseurs et de la communauté des acheteurs. En 2024, une nouvelle initiative de formation axée sur la mise à jour du Code de conduite pour les partenaires commerciaux et la check-list d'audit ELRSM a été lancée à l'intention des fournisseurs du Bangladesh, de Chine et d'Indonésie, impliquant 26 usines et 46 participants au total. À l'avenir, EssilorLuxottica continuera à développer son programme mondial afin d'aligner et de renforcer l'organisation et la gestion des achats responsables.

De surcroît, suite à l'acquisition de la marque Supreme, le programme d'approvisionnement responsable et d'audit des fournisseurs de cette dernière a été évalué en 2024. EssilorLuxottica a réalisé une comparaison des check-lists d'audit et des audits pilotes chez les fournisseurs de Supreme afin de préparer leur intégration à son programme.

En outre, comme mentionné à la Section 3.1.6.6 *Actions et ressources*, un groupe de travail sur les Droits humains regroupant plusieurs Directions: le Développement Durable), la Conformité, les Achats, la Gestion des Risques), les Ressources Humaines, l'HSE, l'Audit Interne et les Opérations a été créé en 2024 pour coordonner les actions liées aux Droits humains, en prévision de la CS3D.

En 2025 et 2026, EssilorLuxottica se concentrera sur l'anticipation de la CS3D. Les plans d'action suivants sont prévus :

- optimisation de la cartographie des risques en matière de Droits humains en 2025, y compris dans la chaîne de valeur ;
- renforcement de la formation des tiers sur les Droits humains et la lutte contre la corruption, avec des informations spécifiques sur les procédures de signalement et d'alerte ;
- renforcement des procédures de diligence raisonnable et d'audit des tiers (chaîne d'approvisionnement en amont et en aval) ;
- création et mise en œuvre d'un processus général d'engagement des travailleurs de la chaîne de valeur dans le cadre des initiatives des parties prenantes (y compris la cartographie des initiatives existantes, l'identification des domaines de participation des travailleurs de la chaîne de valeur dans le cadre des initiatives des parties prenantes, le suivi des initiatives et des résultats) ;
- sélection et mise en place d'un outil de gestion des risques liés aux tiers et de diligence raisonnable ;
- formalisation renforcée des procédures de prévention et de remédiation ;
- renforcement et mise à jour régulière des clauses contractuelles en visant à s'assurer du respect du Code de conduite pour les partenaires commerciaux ;
- mise à jour périodique du Code de conduite pour les partenaires commerciaux.

3.2.5 Objectifs

Des objectifs spécifiques couvrant ce sujet ESG seront fixés en temps voulu. Cependant, dans le cadre du programme d'achats responsables, EssilorLuxottica suit les indicateurs suivants pour ses fournisseurs de niveau 1 :

- nombre de fournisseurs de rang 1 évalués sur la plateforme EcoVadis ;
- nombre d'audits d'approvisionnement responsable sur site réalisés ;
- nombre de non-conformités critiques identifiées et suivies.

3.3 ESRS S3 – Communautés affectées

3.3.1 Introduction

La Mission d'EssilorLuxottica est d'aider les gens du monde entier à « mieux voir et mieux être ». La Mission s'inscrit pleinement dans la stratégie du Groupe et est au cœur de ses principes et de ses valeurs. Elle s'inscrit dans l'approche intégrée du Groupe en matière de développement durable et dans son ambition d'éliminer la mauvaise vision non corrigée en une génération.

Malgré les défis et les incertitudes auxquels le monde est confronté, EssilorLuxottica reste déterminée à fournir un accès à la santé visuelle dans les communautés les plus vulnérables, en tant que contributeur majeur au bien-être de la société.

Le lancement de la OneSight EssilorLuxottica Foundation en 2022 – la plus grande Fondation au monde favorisant l'accès à la santé visuelle pour tous – a marqué un nouveau chapitre dans l'accélération de la Mission de l'entreprise visant à apporter la santé visuelle à celles et ceux qui en ont besoin. La Fondation travaille avec des gouvernements, des organisations non gouvernementales, des partenaires partageant le même objectif et des leaders de l'industrie pour établir et soutenir des stratégies qui garantissent l'accès à la santé visuelle et la prestation de soins de la vue et de lunettes aux personnes dans le besoin.

Pour témoigner de la portée et de l'impact de la Fondation, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a intégré la Fondation en tant que partenaire de collaboration mondiale dans le cadre de l'initiative SPECS 2030 de l'OMS. Il s'agit d'une étape importante dans la lutte contre les anomalies de la réfraction, la prévention de la myopie et l'amélioration de l'accès à la santé visuelle dans le monde entier, en particulier dans les milieux à faibles ressources.

Les efforts de la Fondation pour apporter des soins de la vue aux communautés dans le besoin ont été célébrés dans le monde entier. Parmi les exemples notables, citons la reconnaissance sur la liste *Change the World* de Fortune pour la 4e fois, l'obtention du prix « *Champion of Good* » à Singapour pour la 4e année consécutive et la réception du prestigieux *Melvin Jones Fellowship Award* du Lions' Club du Nouveau-Mexique pour son programme percutant *Changing Life Through Lens*.

Cette section donne un aperçu des politiques, des actions mises en œuvre, des indicateurs de suivi et, le cas échéant, des objectifs visant à prévenir, à atténuer et à corriger les impacts matériels réels et potentiels, à gérer les risques matériels et/ou à saisir les opportunités matérielles liées aux collectivités affectées.

3.3.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/ Indicateur
Droit et engagement des communautés affectées	Impact sur le développement des communautés locales grâce aux lunettes et aux programmes de santé visuelle	Les programmes de solutions optiques et de lunettes améliorent la qualité de vie globale, en particulier chez les populations mal desservies et vulnérables. Une bonne vue contribue directement à de meilleurs résultats scolaires pour les étudiants et à une productivité accrue pour les travailleurs, favorisant ainsi la croissance économique à l'échelle locale. De plus, ces initiatives créent souvent des possibilités de travail au sein des communautés, tant dans la prestation de services de santé visuelle que dans la distribution de lunettes.	• Stratégie de OneSight EssilorLuxottica Foundation	• Éliminer la mauvaise vision non corrigée d'ici 2050
Des programmes percutants qui permettent à tous d'accéder aux soins de la vue	Activités de bénévolat et initiatives sociales	Les activités d'engagement et les activités de bénévolat des salariés par l'intermédiaire de la Fondation OneSight contribuent à l'amélioration des conditions économiques et sociales des communautés mal desservies au niveau local, ainsi qu'à renforcer le sentiment de contribution et d'engagement des salariés grâce à leur participation aux activités de bénévolat.		
Sensibiliser à la vue pour tous	Créer l'accès à des lunettes et à des solutions de santé visuelle pour les communautés défavorisées	Favoriser l'accès à des lunettes et à des solutions optiques pour les communautés défavorisées en s'attaquant à la mauvaise vision non corrigée des populations mal desservies, offre un double avantage : améliorer la qualité de vie (renforcer l'éducation, le développement socio-économique et la santé publique) et offrir des opportunités de marché (nouveaux segments, nouveaux produits, etc.).		

3.3.3 Gouvernance et enjeux

Le directeur de la Mission et Président de OneSight EssilorLuxottica Foundation, sous la responsabilité directe du Directeur Général et du Président du Conseil d'administration d'EssilorLuxottica, est chargé de superviser les initiatives du Groupe visant à atteindre les 2,7 milliards de personnes vivant avec une mauvaise vision non corrigée. Le Comité RSE au sein du Conseil d'administration d'EssilorLuxottica suit l'avancement de toutes les actions de la Mission et veille à l'alignement sur la stratégie du Groupe et l'ambition affichée d'éliminer la mauvaise vision non corrigée en une génération.

OneSight EssilorLuxottica Foundation œuvre à l'échelle mondiale pour créer un accès à la santé visuelle pour les populations mal desservies. Pour faciliter cela, la Fondation gère neuf organisations régionales, à but non lucratif, affiliées qui sont dûment enregistrées dans leurs régions d'opération : Europe, Italie, Amérique du Nord, Amérique latine, Afrique, Inde, Asie du Sud-Est, Chine et Océanie. Chacun des affiliés régionaux rend compte de ses progrès à son Conseil d'administration. Le directeur de la Mission siège au Conseil d'administration de toutes les filiales et veille à l'alignement avec la stratégie globale, les objectifs et le respect des plans annuels de la Mission. Les responsables fonctionnels et régionaux concernés du Groupe siègent en tant que membres du Conseil d'administration de toutes les filiales régionales afin d'assurer un alignement étroit avec les politiques du Groupe et une collaboration avec les parties prenantes concernées d'EssilorLuxottica.

Aujourd'hui :

- 2 milliards de personnes portent des lunettes et continueront d'en avoir besoin pour soutenir leur mode de vie et répondre à leurs besoins en matière de vision ;
- 2,7 milliards de personnes, soit une personne sur trois dans le monde, souffrent de problème de vue qu'elles ne peuvent pas corriger en raison d'un manque de sensibilisation et d'accès. 90 % d'entre elles vivent dans des pays en voie de développement situés à la base de la pyramide [1] ;
- 6,2 milliards de personnes ne protègent pas leurs yeux des rayons nocifs (soleil, UV, lumière bleue).

[1] *La base de la pyramide fait référence aux populations dont le revenu annuel par habitant – basé sur la parité de puissance d'achat en dollars américains – est inférieur à 1 500 dollars, le minimum considéré comme nécessaire pour mener une vie décente. Source : Coimbatore Prahalad et Stuart Hart, « La fortune au bas de la pyramide », Strategy+Business 26 (2002) : 54-67, http://dx.doi.org/10.19177/reen.v1e220081-23.*

EssilorLuxottica estime qu'une bonne vision change tout :

- Une bonne vision est un catalyseur pour la réalisation des ODD de l'ONU : elle a un impact direct sur les objectifs liés à l'éducation de qualité (ODD 4), au travail décent et à la croissance économique (ODD 8), à la bonne santé et au bien-être (ODD 3) et à la réduction des inégalités (ODD 10). En améliorant la vision, EssilorLuxottica vise à donner aux individus les moyens d'apprendre, de travailler et de contribuer de manière significative à leurs communautés.
- Une bonne vision améliore les résultats scolaires : les enfants ayant des troubles de la vue non corrigés ont souvent des difficultés à l'école, car 80 % de l'apprentissage se fait par la vision.
- Une bonne vision favorise l'égalité des genres : dans de nombreuses communautés, les femmes et les filles font face à des obstacles disproportionnés pour accéder aux soins de la vue. En s'attaquant à ces inégalités et en leur mettant des lunettes, EssilorLuxottica entend donner aux femmes et aux filles les moyens d'atteindre leur plein potentiel.
- Une bonne vision peut transformer les familles : en autonomisant les individus grâce à une formation professionnelle et à des opportunités d'entrepreneuriat dans le secteur de la santé visuelle, EssilorLuxottica constate comment une bonne vision renforce l'indépendance économique des individus, des familles et des communautés.
- Une bonne vision favorise un vieillissement en bonne santé : des examens de la vue réguliers peuvent aider à détecter les signes d'autres problèmes de santé, tels que le diabète et l'hypertension, ce qui permet une meilleure prévention et une meilleure qualité de vie à mesure que nous vieillissons.

Les efforts du Groupe visant à éliminer la mauvaise vision non corrigée pour 2,7 milliards de personnes sont gérés par OneSight EssilorLuxottica Foundation (la Fondation).

3.3.4 Stratégie

EssilorLuxottica estime qu'une bonne vision est un droit humain fondamental. Le Groupe vise collectivement à contribuer de manière substantielle à son objectif d'éliminer la mauvaise vision non corrigée en une génération. Pour atteindre cette étape, le Groupe a lancé en marge de l'Assemblée générale des Nations Unies en 2019 une feuille de route unique en son genre, soutenue par plus de 20 chefs de gouvernement, ONG et organisations privées dédiées à l'amélioration de la santé visuelle.

Les quatre piliers clés de cette stratégie sont les suivants :

1. **Création d'un accès permanent**

   La Fondation forme des personnes à devenir des entrepreneurs de santé visuelle primaire, en les aidant à créer leurs propres magasins d'optique et à fournir des services mobiles dans leurs communautés. Afin d'assurer la pérennité de ces services, la Fondation offre un soutien continu au développement des affaires de ces entrepreneurs. Il travaille également avec les gouvernements locaux et les communautés pour construire des centres de vision permanents à côté des hôpitaux, des cliniques et d'autres établissements de santé primaires.

2. **Innover pour des solutions abordables**

   Grâce au développement d'outils de dépistage numériques et automatisés à faible coût, qui nécessitent moins de formation des opérateurs, la Fondation intensifie la numérisation des efforts existants et nouveaux et ouvre l'accès à des lunettes de qualité abordables. Cela se fait en étroite collaboration avec les équipes R&D et Opérations du Groupe.

3. **Financement de services subventionnés et gratuits**

   La Fondation travaille avec les gouvernements et les ONG pour fournir des services gratuits et subventionnés aux communautés les plus démunies par le biais de programmes directs et indirects axés sur la gratuité des examens de la vue, la gratuité des lunettes et le financement des programmes de santé visuelle.

4. **Sensibilisation**

   La Fondation se concentre sur la sensibilisation à la bonne vision et sur l'incitation à adopter un comportement de recherche de soins de santé parmi les communautés éloignées qui n'ont pas eu accès aux soins de la vue ou n'ont pas été sensibilisées jusqu'à présent. En outre, la Fondation s'engage à ce que la santé visuelle reçoive l'attention qu'elle mérite de la part des décideurs politiques et des décideurs mondiaux et nationaux, car l'avenir de la bonne vision repose sur la compréhension de l'amélioration de la qualité de vie que la santé visuelle apporte.

La Fondation a trois objectifs principaux concernant la création d'un accès aux soins de la vue pour cette population en maximisant :

- le nombre de personnes ayant un accès permanent à des soins de la vue en une journée de voyage ;
- le nombre de points optiques ruraux ;
- le nombre de porteurs équipés par les programmes (directs et indirects) de la Fondation.

Ces objectifs sont fixés au niveau mondial et transmis chaque année aux neuf organisations régionales, en fonction notamment des priorités et des opportunités discutées avec des partenaires tels que, mais pas seulement, les organismes gouvernementaux et/ou les prestataires de soins de santé publics. EssilorLuxottica entend faire preuve de flexibilité, permettre une agilité pour atteindre ses objectifs et mieux servir son ambition. Chaque région dispose d'un responsable local qui rend compte directement au directeur de la Mission et au président de la Fondation. Ils sont soutenus par des fonctions globales, notamment Communication et Sensibilisation, par les Partenariats, ainsi que par les dons des clients.

L'accent mis aux niveaux régional et national sur les quatre priorités stratégiques de la Fondation varie en fonction des besoins locaux et des données démographiques. De même, les partenaires sont définis au niveau des pays et des États afin de répondre au mieux aux besoins des bénéficiaires de la Fondation, et d'accélérer le rayonnement de la Fondation.

Les efforts de communication de la Fondation sont essentiels pour sensibiliser le public, impliquer les parties prenantes et amplifier l'impact mondial de ses programmes. Les dernières informations sont partagées via le site web de la Fondation, les canaux d'entreprise d'EssilorLuxottica, y compris son site web, l'intranet, les réseaux sociaux, les écrans digitaux et Leonardo, ainsi que par des communiqués de presse, des bulletins d'information et des articles. Les parties prenantes peuvent se tenir informées via ces canaux et interagir avec la Fondation via SpeakUp.

La Fondation est soutenue par des salariés d'EssilorLuxottica qui participent dans des cliniques et à des programmes, font des dons à la Fondation et aident à sensibiliser le public. Les équipes de vente de détail dirigent les efforts visant à lancer un appel aux dons des consommateurs dans les magasins. Les équipes RH locales offrent aux salariés la possibilité de s'engager auprès de la Fondation, et de nombreux salariés choisissent de soutenir la Fondation et de faire du bénévolat avec elle en dehors des heures de travail et des obligations liées au travail.

3.3.5 Actions et ressources

Pour s'assurer que la Fondation atteigne ses objectifs et ait un impact, des actions spécifiques ont été mises en place sur quatre piliers clés de sa stratégie décrite ci-dessus. Voici quelques exemples de ces actions :

1. Création d'un accès permanent

Pour garantir un accès permanent aux soins de la vue, même dans les communautés les plus reculées, OneSight EssilorLuxottica Foundation s'efforce de :

Intégrer les services de santé visuelle dans les établissements de santé publics existants

En Afrique, la Fondation travaille en étroite collaboration avec les prestataires de soins de santé gouvernementaux de la région pour établir des centres de vision au sein des établissements hospitaliers existants. En 2024, 195 points d'accès ont été mis en place dans la région, qui permettent d'offrir des services à 24,7 millions de bénéficiaires. Cela impacte cumulativement 78,2 millions de personnes en Afrique à travers 589 points d'accès.

Pour accroître sa portée et son impact, la Fondation a établi un partenariat avec le gouvernement fédéral du Nigeria en 2024, par le biais du Programme national de santé visuelle (NEHP) du ministère fédéral de la Santé et du Bien-être social, pour lancer trois centres de vision à Lagos, Ondo et Ogun. Cela fait partie de l'initiative *Effective Spectacle Coverage (ECSIN) Jigi Bola 2.0*, qui vise à répondre à l'engagement présidentiel d'améliorer les capacités d'apprentissage, de gain et de prospérité des Nigérians grâce à une bonne vision. Dans le cadre de cette initiative, la Fondation a lancé avec succès trois centres de vision, distribué 20 000 paires de lunettes et créé un accès pour 3,5 millions de personnes dans le besoin.

Former des jeunes sans emploi pour offrir des services de soins de la vue dans leurs communautés

Afin d'accélérer la prestation de services de santé visuelle à l'échelle mondiale, la Fondation forme des jeunes sans emploi dans les zones rurales et semi-urbaines à devenir des prestataires de santé visuelle primaire, apportant ainsi des soins de la vue dans des zones où ils n'étaient pas disponibles auparavant.

Les participants suivent une formation professionnelle certifiée en réfraction et en santé visuelle pendant 12 mois et acquièrent les compétences commerciales nécessaires pour gérer une petite entreprise de soins de la vue. Ce modèle aborde trois questions clés : fournir une correction visuelle aux personnes qui en ont besoin, développer les compétences et créer des moyens de subsistance pour les jeunes.

2. Innover pour des solutions abordables

Télé-réfraction

Pour remédier à la pénurie de ressources humaines parmi les optométristes dans les communautés rurales, la Fondation a mis au point la télé-réfraction pour permettre aux optométristes urbains d'étendre leur expertise aux zones rurales et éloignées, sans que les bénéficiaires aient à se déplacer loin pour des visites en personne. Cela a également permis de réduire la charge financière des soins de la vue pour les individus et les systèmes de santé.

En partenariat avec le *Dr Shroff's Charity Eye Hospital*, un établissement de soins de la vue renommé en Inde, la Fondation a publié une étude clinique révolutionnaire confirmant le potentiel de la télé-réfraction pour améliorer l'accès aux soins de la vue pour les populations mal desservies vivant dans des communautés en bas de la pyramide (BoP). La recherche revue par des pairs, publiée dans PLOS ONE, une revue scientifique en libre accès, démontre que la téléréfraction est conforme aux normes de précision des examens de la vue traditionnels en face-à-face.

Des services de télé-réfraction sont maintenant opérationnels dans certains centres de santé publics en Inde, au Kenya avec le soutien du gouvernement du Kenya et de la *Christian Blind Mission*, et en Éthiopie, avec le soutien du ministère de la Santé. Dans le même temps, un programme pilote est en cours au Bangladesh afin d'évaluer son impact et les possibilités d'expansion.

Combiner la gestion de l'environnement et la prestation de santé visuelle par le biais du programme « Vula Amehlo »

Le programme « Vula Amehlo », une initiative unique en son genre, a été lancé en partenariat avec quatre universités sud-africaines pour offrir aux optométristes sans emploi la possibilité d'établir des entreprises modulaires de santé visuelle dans des conteneurs d'expédition rénovés. Ces cliniques mobiles comblent les lacunes en matière de soins de santé dans les zones rurales, offrent des opportunités de carrière aux optométristes et soutiennent la durabilité en recyclant les conteneurs, qui pourraient autrement être considérés comme impropres à la navigation ou jetés. En réutilisant ces conteneurs, le programme répond non seulement au besoin pressant de santé visuelle accessible, mais favorise également une gestion responsable de l'environnement grâce à la réutilisation des ressources. En 2024, 10 sites ont été ouverts, créant un accès pour 2,8 millions de personnes vivant dans des communautés rurales.

3. Financement de services subventionnés et gratuits

Santé visuelle à l'échelle de l'État pour les enfants à Goa, Inde

Le gouvernement de Goa a lancé le programme « *Vision for all* » afin de fournir à tous les enfants scolarisés un test de la vue et une paire de lunettes correctrices selon leurs besoins. En 2023, la Fondation a rejoint le programme pour soutenir la formation de 2 400 enseignants des écoles publiques, qui ont ensuite fourni un dépistage visuel à plus de 230 000 élèves, et distribué gratuitement des lunettes correctrices aux personnes dans le besoin.

Les résultats préliminaires ont montré une amélioration des capacités d'apprentissage, de la capacité d'attention et de la confiance chez les élèves qui ont reçu des lunettes dans le cadre du programme.

En plus d'améliorer le bien-être scolaire et social général des enfants de la région, le programme a également sensibilisé les enseignants, les élèves et leurs familles à l'importance de la santé visuelle. En 2024, le gouvernement de l'État de Goa a rendu obligatoire le test oculaire annuel pour tous les enfants scolarisés, créant ainsi un précédent pour que d'autres États indiens donnent la priorité aux soins de la vue.

Apporter des soins de la vue aux communautés de réfugiés avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)

Pour relever les défis visuels rencontrés par les réfugiés et leur offrir une chance de surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés dans leur nouvel environnement, OneSight EssilorLuxottica Foundation s'est associée au HCR, l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés, pour fournir des services de santé visuelle gratuits et des lunettes aux réfugiés ayant besoin de correction de la vue. En 2024, le partenariat a touché plus de 1 100 réfugiés dans le monde, dont 830 ont reçu des lunettes.

La Fondation continuera à travailler avec le HCR pour dépister les populations de réfugiés vulnérables en Australie, en Grèce, en Italie, au Kenya, au Liban, au Malawi, au Rwanda et en Afrique du Sud. Les personnes vivant avec une mauvaise vision non corrigée recevront une paire de lunettes, et celles qui ont besoin de soins spécialisés seront dirigées vers des spécialistes.

D'ici la fin du partenariat, la Fondation et le HCR prévoient d'avoir aidé environ 100 000 réfugiés dans le monde.

Aider les athlètes en situation de handicap à « mieux voir et mieux être » aux Jeux Olympiques Spéciaux

Depuis plus de deux décennies, OneSight EssilorLuxottica Foundation et *Special Olympics* partagent l'engagement de faire progresser l'accès aux soins de la vue pour les athlètes en situation de handicap par le biais du programme *Opening Eyes* de la Fondation *Special Olympics* Lions Clubs International. L'engagement de longue date a été réaffirmé en 2024, par le renouvellement officiel du partenariat.

Depuis 2002, cette collaboration a permis de fournir plus de 250 000 paires de lunettes à des athlètes du monde entier.

Veiller à ce que les communautés marginalisées puissent recevoir les soins de la vue dont elles ont besoin, peu importe les circonstances

La Fondation collabore avec des partenaires du monde entier pour s'assurer que les communautés marginalisées puissent recevoir les soins de la vue dont elles ont besoin, quelles que soient les circonstances. En 2024, cela comprenait un partenariat avec AidOcean, qui a soutenu la prestation de services de soins de la vue dans les zones les plus rurales de Papouasie-Nouvelle-Guinée. En Italie, la Fondation travaille en étroite collaboration avec la Communauté de Sant'Egidio pour améliorer le bien-être et le processus de réhabilitation des personnes incarcérées. Et en Chine, les enfants scolarisés et les personnes âgées restent au cœur de nos efforts, par le biais du programme *Total Vision Care*, qui offre des dépistages aux communautés dans le besoin.

4. Sensibilisation

Par le biais d'une série de campagnes traditionnelles et sur les réseaux sociaux, et en participant à des événements mondiaux tels que l'Assemblée générale des Nations Unies, l'Assemblée mondiale de la santé et le Sommet du G20, la Fondation plaide pour que les soins de la vue soient un droit humain universel. Pour soutenir ces efforts, la Fondation a organisé une base de données de plus de 1 000 études et rapports de recherche sur l'impact de la santé visuelle qui sont mis à la disposition du public sur www.onesight.essilorluxottica.com/research.

En 2024, l'initiative « *Learn, Act, Share* » d'EssilorLuxottica a permis à plus de 100 000 salariés de prendre le temps de s'informer sur la Fondation (*Learn*), tandis que 35 000 plaident publiquement pour la cause des soins de la vue (*Share*), renforçant ainsi la rétention et la satisfaction des salariés. Plus de 5 500 bénévoles ont soutenu la cause concernant la santé visuelle par le biais d'opportunités de bénévolat traditionnelles, et 2 170 collègues d'EssilorLuxottica ont participé au concours de photos « *The Right To See* » de la Journée mondiale de la vue, montrant à l'échelle mondiale ce que signifie une bonne vision pour eux (Act).

L'une des valeurs d'entreprise du Groupe (voir Section 3.1 *ESRS S1 – Effectifs de l'entreprise*), « Nous sommes responsables, proches de tous où qu'ils soient », souligne sa vision globale et son engagement à élargir l'accès à la santé visuelle.

Les efforts de dons des clients se sont accélérés en 2024, et la Fondation a étendu avec succès ses efforts à 5 500 magasins supplémentaires, portant sa présence mondiale totale en magasin à plus de 9 300.

3.3.6 Objectifs et indicateurs

En 2018, EssilorLuxottica a annoncé son ambition d'éliminer la mauvaise vision non corrigée d'ici 2050. Pour définir ce qu'il faudrait faire pour réaliser cette ambition, elle a travaillé avec McKinsey & Co pour comprendre quelles actions mettre en œuvre. Cette recherche a été publiée dans le rapport « Éliminer la mauvaise vision en une génération : que faudra-t-il pour éliminer la mauvaise vision non corrigée d'ici 2050 » et lancée en même temps que l'Assemblée générale des Nations Unies en 2019.

Ce rapport, accessible au public, décrit les progrès collectifs d'une année sur l'autre qui sont nécessaires pour réaliser cette ambition. Alors que les objectifs décrits dans ce rapport reposent sur les actions de toutes les parties prenantes, OneSight EssilorLuxottica Foundation aligne proportionnellement ses progrès sur ces objectifs.

Depuis 2013, la Fondation a permis :

- un accès permanent à 979 millions de personnes à la santé visuelle ;
- la création de 33 400 points optiques ruraux ;
- d'équiper 86,8 millions de personnes ayant le besoin de lunettes.

L'impact de ses actions a atteint 139 pays, que ce soit par le biais de programmes directs ou indirects (partenaires).

Rien qu'en 2024, OneSight EssilorLuxottica Foundation a permis :

- un accès permanent à 216 millions de personnes à des soins de la vision ;
- la création de 5 600 points optiques ruraux ;
- d'équiper 14 millions de personnes ayant le besoin de lunettes.

3.4 ESRS S4 – Consommateurs et utilisateurs finaux

3.4.1 Introduction

Au cœur d'EssilorLuxottica se trouve un engagement fondamental envers ses consommateurs. Cette section explore le rôle central du consommateur dans tout ce que fait l'entreprise, du concept du design initial à la livraison du produit final. Son approche s'articule autour de trois piliers fondamentaux : la confidentialité des données, une communication transparente et une qualité inébranlable. Dans un monde de plus en plus numérique, la protection des données des consommateurs n'a jamais été aussi cruciale. Le Groupe veille également à ce que chaque interaction soit traitée avec le plus grand soin et la plus grande transparence. Et surtout, EssilorLuxottica s'efforce d'obtenir une qualité exceptionnelle, tant dans ses produits que dans l'expérience des consommateurs.

Cette section présente comment ces principes guident l'action du Groupe et renforcent sa volonté de placer le consommateur au cœur de ses actions. Elle donne un aperçu des politiques visant tous les consommateurs, des actions, des mesures et, le cas échéant, des objectifs à atteindre afin de prévenir, d'atténuer et de remédier aux répercussions importantes réelles et potentielles, de gérer les risques et/ou de saisir les opportunités matérielles liées aux consommateurs.

3.4.2 Qualité

3.4.2.1 Introduction

EssilorLuxottica considère la qualité du produit comme une valeur essentielle pour le succès de l'entreprise. Ses politiques Qualité qui couvre tous les consommateurs, reflète son engagement continu pour l'excellence et leur satisfaction. Le Groupe est convaincu que la Qualité est fondamentale pour construire une confiance durable avec ses clients.

3.4.2.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/Indicateur
Sécurité des produits	Problèmes potentiels de santé et de sécurité pour les consommateurs en raison de l'utilisation des produits	Les défauts des produits, les normes de sécurité inadéquates et les matériaux nocifs peuvent affecter les consommateurs, entraînant des blessures et des problèmes de santé. Cette exposition peut entraîner des problèmes de santé, notamment une fatigue oculaire et des lésions cutanées. De plus, les matériaux nocifs peuvent déclencher des réactions allergiques, compromettant le confort et le bien-être.	• Politiques de qualité • Gestion des réclamations des consommateurs	• <1 ppm en termes de réclamations des consommateurs liées à la sécurité personnelle et aux risques pour les consommateurs • Zéro rappel dans les pays de l'UE
	Risque de litiges et d'atteintes à la réputation en raison de problèmes de qualité et de sécurité des produits	Les incidents liés à un manque de qualité et de sécurité des produits peuvent entraîner des demandes d'indemnisation de la part des consommateurs et des amendes de la part des autorités, ainsi qu'un impact négatif sur la réputation des marques, entraînant des pertes financières.		

3.4.2.3 Politiques

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique de qualité des montures et des verres planos du Groupe EssilorLuxottica	Elle décrit l'engagement d'EssilorLuxottica à garantir et à améliorer la qualité de ses produits ou services. Elle établit les lignes directrices et les objectifs que la Société vise à atteindre afin de répondre aux besoins des consommateurs et de se conformer à la réglementation applicable. La politique prend en compte les normes de référence tierces telles que le règlement sur les dispositifs médicaux (UE) 2017/745, les normes de système de gestion de la qualité EN ISO9001:2015 et EN ISO13485:2016, ainsi que les meilleures pratiques existantes dans l'industrie.	Qualité	Opérations propres	Public
Politiques d'EssilorLuxottica pour les verres ophtalmiques	Les politiques articulent les engagements d'EssilorLuxottica : • augmenter la satisfaction des consommateurs en leur offrant une expérience qui répond ou dépasse leurs attentes, et en recueillant et en utilisant leurs opinions pour apporter des améliorations partout dans le monde ; • s'assurer que toutes les réglementations et normes nécessaires sont respectées, grâce à une approche systémique, couvrant l'ensemble du cycle de vie du produit ; • s'efforcer de tenir la promesse du Groupe en définissant la proposition de valeur pour chaque segment de consommateurs et garantir qu'elle sera réalisée de manière vérifiable partout et à tout moment. Afin de réussir dans ces engagements, EssilorLuxottica a structuré un système de management de la qualité (SMQ) s'appuyant sur les exigences de la norme ISO 13485.	Qualité	Opérations propres	Interne
Gestion des réclamations des consommateurs	Procédure de gestion interne dédiée, définissant les responsabilités et les pratiques opérationnelles pour la collecte et le traitement des réclamations des consommateurs provenant des canaux de distribution. La procédure s'applique aux plaintes concernant des problèmes techniques, la sécurité des produits ou des problèmes de santé.	Équipes en contact avec les clients et qualité centrale	Opérations propres	Interne

Les Droits humains sont couverts par les politiques de conformité. Essilorluxottica s'engage à se conformer aux lois et règlements applicables, y compris les instruments internationalement reconnus (Droits humains), tels qu'énoncés par le Haut-Commissariat des Nations unies aux Droits de l'Homme. De plus, EssilorLuxottica a mis en œuvre une politique CAPA (actions correctives et préventives) pour résoudre tout problème de Droits humains identifié lié aux défauts des produits ou aux défaillances de service qui affectent les consommateurs.

3.4.2.4 Processus d'engagement avec les consommateurs

EssilorLuxottica utilise différents canaux pour suivre les retours des consommateurs, assurant ainsi une évaluation continue des impacts potentiels et réels des produits. Grâce à son service après-vente, la Société recueille des informations provenant de la surveillance du marché, des réclamations relatives aux produits et des retours. Ces données permettent à l'entreprise d'évaluer si des ajustements à ses politiques qualité sont nécessaires, et de déterminer si des actions correctives, de nouveaux protocoles de test ou une analyse actualisée des risques liés aux produits sont nécessaires pour atténuer les risques potentiels pour les consommateurs.

Ce processus est intégré dans l'approche globale de l'entreprise en matière de qualité et de sécurité des produits. La responsabilité d'assurer cet engagement continu incombe à divers rôles opérationnels. Le service après-vente gère les canaux d'engagement des consommateurs et la collecte des retours, tandis que la Direction Qualité Groupe analyse et évalue les retours d'expérience liés à la sécurité des produits (conformité qualité) et à la qualité des produits (excellence qualité). En travaillant ensemble, ces départements veillent à ce que les informations fournies par les consommateurs influencent les décisions en matière de mesures de qualité et de sécurité.

3.4.2.5 Processus pour remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs de faire part de leurs préoccupations

Le système de management de la qualité d'EssilorLuxottica dispose d'une procédure dédiée pour garantir un traitement efficace des réclamations des consommateurs et des événements indésirables provenant de tous les canaux de distribution du Groupe. Cette procédure établit des responsabilités et des processus transparents pour la collecte, la documentation, l'évaluation et le signalement des plaintes relatives à la qualité des produits et aux problèmes de sécurité, conformément aux exigences réglementaires.

Collecte et signalement des réclamations des consommateurs

Les réclamations des consommateurs et les événements indésirables sont recueillis auprès de différents canaux de distribution, y compris des filiales et des distributeurs sur les marchés de l'UE et hors UE. Les consommateurs peuvent faire part de leurs préoccupations en se rendant dans le magasin où ils ont effectué leur achat ou en contactant directement le service clients de la marque concernée en utilisant les canaux de contact affichés sur le site web dédié. Dans les pays où EssilorLuxottica vend des produits par le biais de ses propres sites de commerce en ligne, les consommateurs ont accès à un service clientèle par voie électronique. Ils peuvent ainsi contacter le service par e-mail, téléphone et, le cas échéant, chat. De plus, le site web de l'entreprise comporte une page dédiée au service aux consommateurs avec des instructions détaillées (https://www.essilorluxottica.com/fr/marques/service-clientele/) fournissant un canal de communication unifié quelle que soit la plateforme d'achat du consommateur.

Afin d'assurer une réponse rapide, tout canal recevant une réclamation d'un consommateur doit la transmettre immédiatement au service concerné selon le flux de communication dédié. Cela déclenche une procédure de signalement à l'équipe qualité du Groupe, qui évalue les réclamations et détermine les actions correctives en cas de modèles de lunettes défectueux. Les rapports sont stockés dans le système informatique PLM (*Product Lifecycle Management*) Enovia/Matrix de l'entreprise et leur gravité est analysée. L'efficacité des actions correctives est évaluée à l'aide des indicateurs de performance (KPI) concernant les garanties, les plaintes, les réclamations de sécurité, les rappels et amendes.

Surveillance des données et processus d'escalade

La fonction Qualité du Groupe extrait et communique périodiquement les données relatives aux réclamations à la Direction pour examen et mesures correctives potentielles. Des mesures supplémentaires sont mises en œuvre en cas d'incidents susceptibles d'avoir un impact significatif sur les consommateurs (par exemple, des situations mettant la vie en danger ou des risques graves pour la santé). Par exemple, la procédure « Surveillance et vigilance » permet de s'assurer que l'événement est signalé rapidement aux autorités réglementaires et que les procédures légales sont suivies.

Les problèmes de sécurité des produits sont suivis à l'aide d'un questionnaire dédié et stocké dans un référentiel spécifique. Ces problèmes, ainsi que les réclamations techniques, sont enregistrés dans le système PLM et surveillés par le service qualité central. Le suivi continu des rapports permet d'évaluer l'efficacité des canaux de signalement et de cerner les domaines à améliorer.

Analyse des causes et actions correctives

En cas d'incident, une analyse des causes profondes est effectuée pour évaluer des facteurs possibles tels que les processus de fabrication, la conception, l'étiquetage et les instructions d'utilisation. En fonction des résultats des audits internes, les solutions peuvent inclure le remplacement ou la réparation de produits individuels, des actions correctives pour traiter les produits déjà sur le marché et des modifications de la production future. Ces mesures visent à atténuer les risques et à prévenir leur récurrence.

De plus, les données des réclamations alimentent le système de surveillance post-commercialisation de l'entreprise. Ce système surveille et évalue en permanence la qualité, le rendement et la sécurité des produits, en veillant à ce que des mesures appropriées soient prises pour maintenir des normes élevées et mettre à jour les analyses de risque des produits concernés.

Retour des consommateurs et amélioration continue

Afin d'améliorer encore les processus, les consommateurs qui contactent le service clientèle e-commerce reçoivent un questionnaire de satisfaction dédié. Disponible dans les principaux pays et les principales enseignes exploitées par EssilorLuxottica, le questionnaire permet aux consommateurs d'évaluer leur expérience et de fournir des commentaires écrits. Ces réponses sont analysées de façon uniforme afin de cerner les points à améliorer dans la gestion du service aux consommateurs.

La possibilité pour les consommateurs de signaler des problèmes en utilisant plusieurs canaux de contact améliore l'efficacité globale de la communication. EssilorLuxottica maintient également une communication continue avec les autorités compétentes, les prestataires de soins de santé et les utilisateurs concernant les investigations et les actions prises.

Gestion des risques et performances actuelles

Les cas présentant des risques de représailles ou d'autres préoccupations sont évalués individuellement avec l'appui des structures compétentes de l'entreprise. À ce jour, aucune plainte importante de consommateurs n'a été reçue qui justifie des mesures correctives. En ce qui concerne les réclamations relatives à la sécurité, EssilorLuxottica a atteint un taux de récupération de moins de 1 ppm (partie par million) sur le nombre total de pièces expédiées, démontrant ainsi l'efficacité des processus de l'entreprise pour maintenir la qualité et la sécurité des produits.

3.4.2.6 Actions et ressources

L'engagement d'EssilorLuxottica en matière de sécurité et d'innovation des produits

Pour EssilorLuxottica, la sécurité des produits est une priorité absolue et le fondement de toute offre durable. Ses produits sont le résultat d'investissements continus dans la recherche, la conception et l'innovation, et sont développés selon des normes de qualité élevées avec des contrôles stricts sur les caractéristiques mécaniques, chimiques et optiques qui sont égaux ou supérieurs aux normes de l'industrie et aux exigences réglementaires en termes de sécurité, de performance et de durabilité. En effet, l'expertise du Groupe en matière d'innovation durable englobe les produits et les services sans compromettre l'excellence ou la qualité, et garantit toujours la meilleure expérience visuelle. De nouveaux plans de contrôle et protocoles tests ont été développés pour garantir une sécurité des produits de plus en plus grande (c'est-à-dire concernant les puissances optiques, transmission des verres et catégorie de filtre, sur la fixation correcte des verres ophtalmiques sur les montures reçues par les consommateurs, ou sur les nouvelles collections durables). Afin de réduire le gaspillage de matières, des échantillons de produits qui auraient autrement été destinés à la destruction sont utilisés pour tester les introductions de nouveaux produits.

Les procédures de test rigoureuses d'EssilorLuxottica

Pour garantir à ses patients et consommateurs une sécurité et une efficacité maximales de ses produits, EssilorLuxottica effectue, avec des efforts toujours croissants, tous les tests nécessaires pour garantir la conformité aux réglementations internationales concernant les substances chimiques et les produits médicaux et de consommation, en utilisant à la fois des laboratoires internes et des installations certifiées par des tiers. Une attention particulière est accordée au respect des restrictions pour les produits contenant des PFAS et à d'éventuelles évolutions des réglementations connexes au niveau international dans les années à venir.

Comme mentionné ci-dessus, EssilorLuxottica effectue des tests rigoureux à plusieurs étapes. Avant qu'un nouveau modèle de lunettes n'entre en production, des tests et des évaluations des risques sont effectués dans les laboratoires internes de l'entreprise accrédités ISO 17025. Un protocole spécifique a été élaboré pour évaluer le produit par rapport aux normes de qualité établies par EssilorLuxottica, dans le but d'identifier et d'atténuer les risques potentiels pour les consommateurs. Les résultats de ces tests sont documentés pour chaque modèle et archivés dans le système PLM pour la traçabilité. Si des non-conformités ou des problèmes critiques sont identifiés au cours de ces tests, ils sont traités par le système de management de la qualité avant que le produit ne puisse passer en production.

Au cours du processus de production, des tests continus sont effectués pour s'assurer que les lunettes continuent de répondre aux normes de qualité établies. Ces tests comprennent des évaluations d'absorption des UV, d'uniformité de transmission des verres, de puissances optiques, d'axe de polarisation et de propriétés mécaniques et esthétiques. Les tests sont effectués sur la base d'un échantillon pour chaque lot, et le processus de production est strictement régi par des instructions d'utilisation détaillées qui font partie du manuel qualité. Si un produit ne répond pas aux normes de qualité, il est signalé comme non-conforme et géré conformément à la procédure de « gestion des non-conformités du produit », qui garantit que le produit est séparé des articles conformes, retravaillé ou réparé avant d'arriver sur le marché.

EssilorLuxottica soumet également des échantillons de produits représentatifs à des laboratoires externes accrédités pour des tests de conformité. Ces laboratoires externes effectuent des tests de sécurité conformes aux normes européennes et internationales, en évaluant une variété de modèles de lunettes afin de garantir une large couverture de différents matériaux, designs et catégories.

Plus spécifiquement pour les verres ophtalmiques, EssilorLuxottica a défini un niveau d'actions approprié pour atténuer les risques liés aux consommateurs. Par exemple, EssilorLuxottica a identifié l'impact potentiel sur le consommateur de la sensibilisation ou de l'irritation cutanée résultant de l'utilisation de matériaux qui peuvent ne pas convenir au contact avec la peau. Pour atténuer ce phénomène, l'entreprise adhère à des protocoles d'essai stricts conformément à la norme ISO 10993, garantissant que tous les matériaux utilisés dans ses produits répondent aux exigences de sécurité nécessaires. Un autre exemple concerne le risque de casse du verre qui pourrait compromettre la sécurité des consommateurs en exposant les yeux à des risques de coupures. Ce risque trouve son origine dans des inexactitudes potentielles dans la fabrication ou la conception des verres. EssilorLuxottica atténue ce phénomène en mettant en œuvre les tests requis par la norme ISO 14889.

Dans l'ensemble, les procédures d'essai robustes d'EssilorLuxottica dans les laboratoires internes et externes, associées à une surveillance continue de la qualité des produits pendant la production et après la commercialisation, garantissent l'engagement de l'entreprise à prévenir les impacts négatifs sur les consommateurs tout en maintenant les normes de sécurité et de qualité les plus élevées.

Initiatives pour éviter les tests sur les animaux

Compte tenu de la sensibilité croissante générale autour des pratiques de bien-être animal, exprimée également dans la politique de qualité d'EssilorLuxottica, et, en même temps, de la nécessité de tester les produits pour garantir la biocompatibilité de la peau comme l'exigent les réglementations internationales sur les dispositifs médicaux, une feuille de route a été développée afin de faire concorder ces deux besoins. En attendant qu'un protocole d'essai entièrement in vitro soit inscrit dans la réglementation ISO pour évaluer la biocompatibilité des matériaux avec la peau et que des méthodes alternatives non animales soient progressivement validées (par exemple, les travaux de l'EURL ECVAM – EU Reference Laboratory for alternatives to animal testing) et bien qu'elles ne soient pas encore approuvées au niveau international, EssilorLuxottica travaille déjà avec des laboratoires certifiés et agréés pour réaliser des tests in vitro et éviter tout test sur les animaux, conformément à la décision du Groupe d'éliminer complètement ces tests. Par conséquent, en 2024, aucun test d'évaluation de la biocompatibilité cutanée n'a été effectué sur des animaux.

Cette démarche s'inscrit également dans la politique de bien-être animal du Groupe et dans le plein respect des réglementations internationales concernant les substances chimiques, les produits médicaux et les produits de consommation. Cependant, la conformité aux réglementations internationales sur les dispositifs médicaux peut nécessiter des tests sur les animaux. L'évaluation de ces demandes exige que les installations certifiées par des tiers respectent pleinement les réglementations locales et internationales en matière d'expérimentation animale, et qu'il existe la preuve scientifique qu'il n'existe pas d'autre alternative viable.

Innovations au Laboratoire Central de Qualité d'Agordo

Le laboratoire qualité centralisé d'Agordo a également été entièrement reconstruit pour augmenter ses capacités de test : une partie dédiée du laboratoire est consacrée au suivi de la production de masse en termes de tests de conformité à la réglementation REACH sur les produits finis, tandis que de nouvelles sections ont été créées pour accueillir de nouvelles parties de l'activité. Parmi ces aspects, les nouveaux produits d'Essilor Instruments sont désormais présentés dans un laboratoire ophtalmique visant également une certification de télémédecine. Le laboratoire a été amélioré pour effectuer des essais sur les verres correcteurs et la résistance à l'eau des nouveaux produits optiques peut désormais être testée grâce à l'équipement sur-mesure IPX. La division vêtements, chaussures et accessoires (Apparel, Footwear and Accessories – AFA d'Oakley) est également représentée avec un nouvel équipement qui analyse les performances des chaussures de randonnées, des fermetures éclair, des tenues de cyclisme et des vestes de ski, afin de déterminer les possibilités d'amélioration.

En ce qui concerne l'industrie de la lunetterie, une nouvelle simulation automatique de l'environnement a été mise au point pour accélérer les conditions de forte humidité et de températures élevées généralement rencontrées dans la région Asie-Pacifique, afin de tester les revêtements des lunettes de soleil.

En 2024, pour l'industrie de la lunetterie, le Laboratoire de qualité centralisé d'Agordo a introduit un poste de travail robotique humanoïde pour simuler l'utilisation réelle d'ensembles complets de lunettes (montures, verres et emballages) dans des scénarios quotidiens. Cela inclut des actions telles que le déballage du produit, le nettoyage des verres, leur port et leur soumission à des conditions telles que la transpiration et les variations de température. Le robot fonctionne en continu, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, reproduisant les changements saisonniers pour assurer des tests approfondis. De plus, une machine vibrante équipée d'une chambre climatique a été développée pour simuler fidèlement les conditions de transport, que ce soit par avion, par route ou par train. Ce système avancé effectue des variations de température et d'humidité pour reproduire l'ensemble du parcours d'expédition du produit.

Faire progresser les technologies de lunettes et d'appareils auditifs intelligents

Au cours de l'année, EssilorLuxottica a développé et renforcé la compétence interne concernant les cadres réglementaires et les aspects de conformité des lunettes connectées en appliquant des directives partagées et communes pour la qualification de ces nouveaux produits dans chaque région. Compte tenu de la nature risquée de ce nouveau type de lunettes dont la monture comporte des batteries et des composants électroniques, EssilorLuxottica met en œuvre des plans de contrôle obligatoires avec des politiques plus strictes pour garantir la sécurité du produit et prélever des échantillons de production de masse à tester, même s'ils sont déjà certifiés.

Au cours de cette année, EssilorLuxottica a également développé une compétence sur le cadre réglementaire et l'évaluation des risques liés aux appareils auditifs, avec la perspective de développer des produits portables qui intègrent également des systèmes pour aider les personnes souffrant d'une perte auditive légère à modérée.

S'adapter à un paysage réglementaire en évolution

Dans le contexte d'un monde réglementaire en constante évolution, EssilorLuxottica continue de développer une organisation proactive et synchronisée qui permet d'anticiper les exigences liées à l'évolution des réglementations internationales et européennes sur la sécurité et la performance des produits, en maintenant la protection des consommateurs au premier plan de ses opérations.

Des systèmes qualité sont mis en place pour répondre aux réglementations tout au long du cycle de vie du produit et créer une standardisation toujours plus grande au niveau du Groupe. Par exemple, en 2024, EssilorLuxottica a consolidé les certifications ISO 13485 pour la plupart des usines de verres et ses principaux laboratoires de prescription. Afin d'améliorer davantage la satisfaction des consommateurs, la Société a élaboré des programmes de collecte structurée de leurs retours d'expérience. Ces informations permettent d'améliorer en permanence les produits et les services et de consolider la réputation d'excellence de l'entreprise.

Protection de la propriété intellectuelle et lutte contre la contrefaçon

Avec 24 550 marques déposées et plus de 15 000 brevets et modèles détenus, la propriété intellectuelle est l'un des actifs les plus importants d'EssilorLuxottica et constitue une garantie d'excellence, du caractère unique et inimitable de ses produits. Elle repose sur l'enregistrement et l'entretien des marques et des brevets du Groupe dans le monde entier. Comme décrit au Chapitre 1 du Document d'enregistrement universel 2024, la protection des droits de propriété intellectuelle passe également par la lutte contre la contrefaçon. La prolifération mondiale de la contrefaçon ne menace pas seulement les canaux de vente officiels et la réputation des entreprises ; elle présente également des risques pour la santé et la sécurité des consommateurs. En effet, les produits contrefaits ne garantissent pas des normes de qualité aussi élevées que les originaux, dont l'excellence est certifiée par les tests de qualité les plus rigoureux et l'utilisation de matériaux hautement innovants. Les produits authentiques du Groupe sont impossibles à traiter ou à reproduire sans le savoir-faire nécessaire et l'innovation continue mise en œuvre dans les processus de production. Afin de s'assurer que les consommateurs ne sont pas exposés à de la contrefaçon, EssilorLuxottica collabore avec des instances et autorités locales partout dans le monde pour intercepter les produits contrefaits et lutter légalement contre toute la filière de production illégale. Pour que la lutte contre la contrefaçon soit plus efficace et pour endiguer l'expansion du marché parallèle, qui dévie les marchandises vers des circuits de vente non autorisés, le Groupe a développé GLOW (Guaranteed Luxottica Origin Worldwide). GLOW est un système de traçabilité basé sur la technologie RFID destiné à vérifier l'authenticité des produits et la conformité des circuits de vente. Il est passif et n'émet aucune onde radio, ce qui le rend sans danger pour la santé. Il n'enregistre pas non plus de données personnelles et ne délivre que des informations sur les produits.

3.4.2.7 Objectifs

L'engagement d'EssilorLuxottica à fournir la plus haute qualité dans ses produits se reflète dans sa recherche continue de l'excellence dans plusieurs domaines clés. L'entreprise s'efforce d'atteindre la perfection esthétique, en veillant à ce que chaque produit incarne la beauté et une attention méticuleuse aux détails. Le confort est une autre priorité, dans le but de fournir aux utilisateurs un ajustement parfait qui améliore leur expérience globale. En termes de performances, EssilorLuxottica s'engage à utiliser les meilleurs matériaux et verres répondant aux normes techniques. La fonctionnalité est tout aussi importante, car elle garantit que tous les produits fonctionnent de manière fluide et efficace. La fiabilité est également au cœur de leurs objectifs, avec un accent sur la création de produits qui durent dans le temps. La sécurité reste une priorité absolue, avec un engagement ferme en faveur de la conformité réglementaire et de la protection des consommateurs. Enfin, l'entreprise s'adapte à l'évolution technologique, en s'améliorant continuellement en fonction des commentaires du marché pour rester à la pointe de l'innovation.

Pour mesurer leur succès dans ces domaines, EssilorLuxottica s'est fixé des objectifs transparents. L'objectif est de recevoir chaque année moins de 1 ppm de réclamations mondiales liées à la sécurité personnelle et aux risques pour les consommateurs. De plus, EssilorLuxottica s'efforce chaque année d'atteindre l'objectif de zéro rappel dans les pays de l'UE pour des raisons liées à la sécurité et vise à éviter toute amende ou sanction liée à la sécurité des produits et à la protection des consommateurs dans la même région. Ces objectifs illustrent l'engagement de l'entreprise à fournir des produits qui répondent aux normes les plus élevées en matière de sécurité, de performance et de satisfaction des consommateurs.

3.4.3 Confidentialité des données

3.4.3.1 Introduction

Dans un environnement de plus en plus global et numérique, la protection de la vie privée et des données personnelles de ses parties prenantes est une priorité essentielle pour EssilorLuxottica. Le Groupe s'efforce de protéger la vie privée partout dans le monde, en se conformant aux lois et réglementations applicables en la matière.

EssilorLuxottica engage également ses fournisseurs et sous-traitants qui traitent des données à caractère personnel en son nom et selon ses instructions, à respecter toutes les réglementations applicables en matière de protection des données et à conclure des clauses ou des accords adaptés en ce sens, afin qu'ils démontrent qu'ils ont mis en place ou qu'ils maintiennent des mesures techniques et organisationnelles adéquates pour protéger la confidentialité et la sécurité des données à caractère personnel qu'ils traitent, y compris lorsqu'ils font appel à des sous-traitants.

Dans ce cadre, le programme de conformité d'EssilorLuxottica en matière de protection de la vie privée protège les données personnelles traitées par les différentes entités du Groupe ou leurs fournisseurs et sous-traitants conformément aux lois et réglementations applicables en matière de protection des données. Ce programme comprend la définition et la révision régulière de la documentation applicable en matière de protection de la vie privée (par exemple, les déclarations de confidentialité, les notices d'information des traitements et des cookies, les politiques de protection des données du Groupe, les bannières de cookies, les études d'impact sur la protection des données, etc.). Il vise à améliorer la compréhension par les parties prenantes de leurs obligations et à informer clairement les personnes concernées (en particulier par la publication de la déclaration de confidentialité et des notices d'information destinées à la clientèle).

3.4.3.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Le sujet ESG	Nom de l'IRO	Description des IRO	Politique	Objectif/Mesure
Protection des données	Violations des données personnelles des consommateurs	Les violations de données résultant de mesures inefficaces de protection de la vie privée exposent les données personnelles des consommateurs et des parties prenantes à des tiers non autorisés, ce qui peut provoquer chez les personnes concernées de l'anxiété, du stress et de la méfiance à l'égard de l'entreprise en raison de la perte de contrôle de leurs données personnelles.	• Code de conduite pour les partenaires commerciaux • Politique de protection des données • Déclaration de confidentialité des données • Notices d'information sur les traitements sur les cookies pour les clients / Bannières de cookies • Politique de conservation des données • Politique en matière de violation de données	• Suivi des demandes de droits reçues au niveau de l'entreprise
	Infractions aux réglementations relatives à la protection de la vie privée	Les infractions aux réglementations liées à la confidentialité des données posent des risques juridiques et de réputation pour les organisations et les individus. Le non-respect de lois telles que le Règlement général sur la protection des données dans l'UE (RGPD) ou de cadres similaires sur la confidentialité des données dans les autres pays où EssilorLuxottica exerce ses activités, peut entraîner de lourdes pénalités financières, engager des responsabilités et conduire à des litiges potentiels. Au-delà des répercussions financières, les violations de la confidentialité des données peuvent éroder la confiance des consommateurs, ce qui nuit à la réputation de l'entreprise et entraîne une perte de loyauté de la part des consommateurs.		

3.4.3.3 Politiques

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Code de conduite pour les partenaires commerciaux	Il définit les principes directeurs d'EssilorLuxottica pour gérer sa chaîne d'approvisionnement de manière responsable, en encourageant ses partenaires commerciaux à mettre en œuvre les mêmes normes éthiques, humaines, sociales et environnementales (y compris celles relatives à la protection des données) qu'EssilorLuxottica applique dans ses propres activités commerciales.	Conformité/ Approvision-nement et achat	En amont et en aval	Public
Politique de protection des données	Elle définit les principes directeurs du Groupe en matière de traitement des données à caractère personnel et de coordination des flux de données à caractère personnel au sein du Groupe, conformément aux exigences fixées par les lois et règlements applicables en matière de protection des données (par exemple, le RGPD). Cette politique précise également comment la protection des données personnelles est organisée au sein d'EssilorLuxottica et la fonction responsable des différentes étapes du traitement, afin de garantir le respect des lois et règlements en matière de protection des données.	Conformité	Chaîne de valeur	Interne
Déclaration de confidentialité des données	La présente déclaration décrit la manière dont les données à caractère personnel sont collectées et traitées au sein d'EssilorLuxottica, cette dernière agissant en tant que responsable du traitement ou sous-traitant des données dans le cadre de ses activités commerciales, conformément aux lois et réglementations applicables en matière de protection des données.	Conformité	En aval	Public
Politique de conservation des données	Elle définit les règles et les exigences du Groupe en matière de conservation et de suppression des données, et donne des conseils sur le traitement et la suppression appropriés des données. Cette politique s'applique aux données non personnelles et aux données personnelles, quel que soit leur format (physique ou numérique). Elle s'applique tout au long du cycle de vie des informations, depuis leur création jusqu'à leur élimination, en passant par leur stockage et leur utilisation.	Conformité	Chaîne de valeur	Interne
Notices d'information sur les traitements et sur les cookies pour les clients / Bannières de cookies	Ces avis visent à informer les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux de la manière dont leurs données sont collectées et traitées par EssilorLuxottica, en leur fournissant toutes les informations et détails pertinents tels que définis par les lois applicables (par exemple, en vertu de l'article 13-14 du RGPD).	Conformité	En aval	Public
Politique en matière de violation de données	Cette politique couvre les points suivants : • la définition d'une violation de données personnelles (soupçonnée ou confirmée) ; • les mesures à prendre pour qualifier et signaler une violation de données personnelles (suspectée ou confirmée) en interne (c'est-à-dire comment et à qui signaler la violation de données personnelles au sein de l'organisation) ; • les responsabilités de l'équipe de gestion de la violation de données personnelles pour garantir que la réponse de l'organisation à la violation de données ne sera pas inutilement retardée ; • des instructions sur la manière de réagir à une violation de données personnelles en suivant le modèle « C.A.R.E. » : (i) contenir la violation de données personnelles ; (ii) évaluer le(s) risque(s) résultant de la violation de données personnelles ; (iii) signaler la violation de données personnelles ; et (iv) évaluer la réaction et se rétablir pour prévenir de futures violations de données personnelles.	Conformité	Chaîne de valeur	Interne

Approche des Droits de l'Homme et engagement auprès des consommateurs

Les politiques de protection des données personnelles d'EssilorLuxottica sont inspirées à la fois de la directive européenne E-Privacy et du RGPD. En particulier, le RGPD, dans ses considérants, définit la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel comme un droit fondamental des individus, quelle que soit leur nationalité ou leur résidence. Cette législation s'inspire également des principes de protection de la vie privée inscrits dans (i) la Charte des droits fondamentaux de l'UE – Art. 8 « Protection des données à caractère personnel » ; (ii) la Convention européenne des Droits de l'Homme – Art. 8 « Droit au respect de la vie privée et familiale » et (iii) le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) – art. 13, ainsi que (iv) la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations unies – Art. 12.

Engagement auprès des consommateurs

Le Code d'éthique, la déclaration de confidentialité d'EssilorLuxottica, les notices d'information destinées aux clients et les notices et bannières relatives aux cookies sont disponibles sur les sites internet d'EssilorLuxottica et/ou dans ses magasins. En cas de mise à jour importante des notices de confidentialité destinées aux clients, ces derniers recevront une communication les informant de ces changements.

Mesures visant à remédier à l'impact sur les Droits de l'Homme

EssilorLuxottica met à la disposition des consommateurs plusieurs supports pour exprimer leurs remarques : (i) le canal SpeakUp, décrit dans le Code d'éthique d'EssilorLuxottica ; (ii) les adresses électroniques des délégués à la protection des données (Data Protection Officer – DPO) (celles du Groupe et les locales) qui sont, le cas échéant, précisées dans les contrats avec les fournisseurs et les sous-traitants et dans les notices de confidentialité, (iii) un outil automatisé (« interface web ») sur lequel les consommateurs peuvent se rendre pour adresser à l'entreprise une demande d'exercice de droits conformément aux lois applicables en matière de protection de la vie privée. Cette interface web est disponible pour certaines marques et filiales d'EssilorLuxottica. Pour les marques et sociétés affiliées concernées, l'interface web est accessible via un lien spécifique contenu dans la notice d'information sur la protection de la vie privée destinée aux clients, (iv) le service clientèle ou le personnel dans les magasins auprès desquels les consommateurs peuvent directement adresser ou exprimer leur demande. Conformément aux lois applicables en matière de protection des données, les consommateurs ont également la possibilité d'adresser une réclamation auprès de l'entité EssilorLuxottica concernée et/ou de déposer une plainte auprès de l'autorité de protection des données (autorité de contrôle) compétente.

Disponibilité des canaux et suivi de l'efficacité

Les canaux tels que SpeakUp ou les boîtes de messagerie électronique du DPO sont gérés par la Direction conformité et de protection des données du Groupe, qui se coordonne avec les fonctions commerciales concernées pour récupérer les informations nécessaires à la bonne exécution des demandes de la personne concernée.

Les autres canaux sont gérés par les responsables du traitement concernés, qui peuvent faire appel au département de protection des données du Groupe pour consultation et conseil.

Le département de protection des données du Groupe qui reçoit les demandes ou les plaintes dans les boîtes de messagerie électronique des DPO peut suivre, le cas échéant, certains indicateurs clés de suivi (par exemple, le nombre de plaintes reçues par la filiale EssilorLuxottica concernée, directement de la part des personnes concernées, le nombre de plaintes clôturées, etc.)

L'efficacité des canaux susmentionnés peut également être évaluée indirectement par chaque filiale d'EssilorLuxottica concernée par le nombre de plaintes qu'elle a reçues directement de la part des autorités de protection des données auxquelles les consommateurs peuvent s'adresser.

EssilorLuxottica et ses filiales ont également mis en place un registre des violations de données, dans lequel chaque violation de données à caractère personnel affectant l'entité concernée est dûment consignée.

Des politiques conformes aux instruments internationalement reconnus

Le Code d'éthique d'EssilorLuxottica et le Code de conduite des partenaires commerciaux définissent les principes qui s'appliquent à tous les salariés, contractants, vendeurs et fournisseurs d'EssilorLuxottica et, conformément aux cadres internationaux, tels que le Pacte mondial des Nations unies, définissent un ensemble minimum de normes, y compris celles relatives à la protection des données, qui ne peuvent être compromises.

EssilorLuxottica s'efforce de se conformer à toutes les lois et réglementations relatives à la protection des données applicables dans les pays où elle exerce ses activités afin d'assurer la protection des données personnelles de ses parties prenantes, et notamment le Règlement général sur la protection des données (RGPD) en Europe, le California Consumer Privacy Act (CCPA) aux États-Unis, la Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (General Data Privacy Law – LGPD) au Brésil, la Personal Information Protection Law (PIPL) en Chine, ainsi que des réglementations spécifiques telles que le Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA) aux États-Unis (pour ce qui concerne les aspects liés à la vie privée). EssilorLuxottica prend également des mesures pour apprécier l'impact des nouvelles réglementations, telles que le Digital Service Act, le Digital Marketing Act ou le nouveau règlement européen sur l'IA, sur ses procédures et processus en vigueur en matière de protection de la vie privée.

En outre, ses politiques, déclarations, notices d'information et lignes directrices sont conformes aux instruments internationalement reconnus en matière de protection de la vie privée :

- les clauses contractuelles types pour le transfert de données à caractère personnel vers des pays tiers mises en œuvre par la Commission européenne (« SCCs ») ;
- les lignes directrices, recommandations, meilleures pratiques et avis émis par le Comité européen de la protection des données (« CEPD »).

3.4.3.4 Processus d'engagement avec les consommateurs

Ces dernières années, les lois et réglementations en matière de protection des données se sont considérablement renforcées et évoluent, offrant aux individus de plus en plus de contrôle sur leurs données personnelles. Dans une économie digitale et compte tenu de son activité numérique, EssilorLuxottica considère la protection des données personnelles de ses consommateurs (y compris les patients et les enfants) comme une priorité.

À cet égard, des mesures et des garanties appropriées sont mises en œuvre pour protéger les données à caractère personnel traitées par EssilorLuxottica, ainsi qu'une politique du Groupe en vigueur pour traiter toute violation présumée des données, en s'engageant, lorsque EssilorLuxottica est légalement tenue de le faire, à notifier en cas de violation des données ses consommateurs et tout régulateur compétent.

L'engagement des consommateurs peut se faire directement et dans les situations suivantes : (i) lorsqu'ils visitent et/ou achètent des produits ou des services dans les magasins du Groupe ; (ii) lorsqu'ils naviguent et/ou achètent sur les plateformes de commerce électronique du Groupe ; (iii) lorsqu'ils utilisent l'un de ses outils/applications numériques ; (iv) lorsqu'ils contactent le service client. Pour ce qui concerne les enfants en particulier, l'engagement revient aux parents ou à leur tuteur légal, qui autoriseront le traitement de leurs données personnelles, par exemple en donnant leur consentement dans tous les cas où il est requis comme base juridique du traitement.

Conformément aux politiques du Groupe et aux lois et réglementations en vigueur en matière de protection des données, les responsables de traitement concernés (tels que définis dans la politique de protection des données du Groupe – selon le cas, vente au détail, commerce électronique, numérique) ont l'obligation et la responsabilité de mettre en œuvre les notices d'information nécessaires et appropriées, de collecter et traiter les données personnelles des consommateurs et des utilisateurs finaux conformément aux lois et réglementations applicables en matière de protection de la vie privée, ainsi qu'aux politiques, déclarations, notices et lignes directrices d'EssilorLuxottica en matière de protection des données.

Le département de protection des données du Groupe joue un rôle de support et de consultation pour l'entreprise : il prodigue des conseils et des lignes directrices, aide à sa réalisation d'évaluations des risques et à établir des modèles de documentations et notices. Avec le soutien de la fonction d'audit interne, le département de protection des données du Groupe mesure et vérifie que la protection des données est correctement prise en compte et traitée au sein d'EssilorLuxottica, et participe au développement, au suivi et à l'exécution des plans d'action correctifs qui peuvent résulter de ces audits, soutenant ainsi les activités pertinentes et les fonctions de l'entreprise qui en sont chargées.

En outre, l'efficacité de l'engagement auprès des consommateurs peut également être évaluée par les différentes filiales grâce au suivi des demandes de droits des personnes concernées qui ont été reçues au cours de la période concernée, ainsi que le suivi des plaintes que les consommateurs ont pu adresser auprès de l'autorité (de contrôle) de protection des données compétente lorsqu'ils ne sont pas satisfaits du retour d'information fourni/des actions entreprises par EssilorLuxottica pour remédier à leur réclamation.

3.4.3.5 Procédures visant à remédier aux impacts négatifs et canaux permettant aux consommateurs de faire part de leurs préoccupations

Mesures en place pour répondre aux préoccupations des consommateurs

Lorsqu'une violation de données se produit, EssilorLuxottica s'engage à prendre sans délai les mesures nécessaires pour en atténuer l'impact sur les personnes concernées. Chaque violation de données à caractère personnel sera traitée au cas par cas, en procédant à une évaluation des risques encourus par les personnes concernées. Cette évaluation des risques est utilisée comme point de référence pour décider des mesures à prendre dans le cas spécifique concerné. Le cas échéant, EssilorLuxottica peut mettre en place des centres d'appels pour répondre aux demandes des personnes concernées par la violation de données, et dans la mesure où les lois et réglementations applicables l'exigent, notifie les personnes concernées et/ou les autorités compétentes en matière de protection des données.

Susciter des préoccupations : connaissance des outils, confiance et protection

L'analyse du nombre de plaintes reçues des consommateurs, ainsi que des plaintes adressées directement par les consommateurs auprès des autorités compétentes en matière de protection des données, peut aider EssilorLuxottica à mieux apprécier la connaissance par les consommateurs de ses structures ou processus en place pour la gestion des préoccupations et des réclamations en matière de protection de la vie privée, et le niveau de confiance.

La plateforme SpeakUp, grâce à laquelle les consommateurs peuvent également transmettre leurs préoccupations en matière de protection de la vie privée, garantit officiellement l'impartialité, la protection de l'identité, l'efficacité et l'absence de représailles. À cet égard, EssilorLuxottica applique une politique stricte de non-représailles à l'égard des personnes de bonne foi, qui ne doivent subir aucun traitement préjudiciable ni aucune mesure de rétorsion pour avoir posé une question. En particulier, sur le fondement de cette politique, les salariés du Groupe et les autres parties prenantes ne doivent en aucun cas menacer ou exercer des représailles à l'encontre des rapporteurs : dans l'hypothèse où cette obligation ne serait pas respectée, les personnes fautives peuvent encourir des sanctions disciplinaires et l'entité EssilorLuxottica concernée (ainsi que l'auteur des actions de représailles, à titre personnel) peut faire l'objet de sanctions civiles ou pénales, conformément aux lois en vigueur.

3.4.3.6 Actions et ressources

Introduction

EssilorLuxottica s'engage à protéger les données personnelles de ses parties prenantes, tout en assurant la conformité avec les lois et réglementations applicables en la matière à travers le monde. Le Groupe a mis au point un programme de conformité en matière de protection de la vie privée, qui permet la mise en œuvre et l'intégration d'une approche de « Privacy by design » intégrant la conformité dès la conception dans ses activités commerciales. Des politiques et des procédures de protection des données sont également en place pour assurer une gestion adéquate des données à caractère personnel sensibles.

En outre, le Groupe dispense des formations à ses salariés sur la plateforme Leonardo ou lors de sessions en direct « live » en ligne sur Teams, ainsi que des programmes de sensibilisation en conjonction avec des solutions techniques pour prévenir les violations. Le Groupe s'assure que ses partenaires adhèrent contractuellement à des normes équivalentes de sécurité rigoureuses dans le traitement des données personnelles, en particulier en ce qui concerne le lancement de nouveaux produits ou services, tels que la téléoptométrie, Ray-Ban | Meta et les applications connexes.

En outre, le Groupe effectue des études d'impact sur la protection des données lorsque les lois applicables l'exigent (par exemple, lorsque le traitement spécifique qu'il effectue implique des risques particuliers pour les données personnelles de ses parties prenantes, ou lorsqu'il traite des catégories spéciales de données personnelles ou des données personnelles à grande échelle) et pour maintenir les certifications en matière de protection des données (par exemple, la certification ISO 27001, la certification HDS – Hébergeurs de Données de Santé), lorsqu'elles sont obligatoires pour vendre certains de ses produits ou services sur les différents marchés auxquels il s'adresse.

En ce qui concerne sa structure organisationnelle, un département de la protection des données du Groupe est établi au sein la Direction conformité, dont les tâches comprennent un support en central aux questions relevant de la protection des données personnelles, avec le soutien de correspondants locaux (y compris les délégués locaux à la protection des données) et de comités spécifiques réguliers. Tout en travaillant à la mise en œuvre de l'intelligence artificielle pour offrir des solutions hautement innovantes (par exemple, le verre progressif Varilux®, premier verre ophtalmique qui respecte le comportement naturel de l'œil), le Groupe veille aux nouvelles réglementations et à leur impact sur les législations actuelles en matière de protection des données afin de renforcer la confiance dans ses technologies et d'atténuer les risques potentiels en matière de protection de la vie privée.

Formation sur la protection de la vie privée

Au cours de la période considérée, de nouvelles formations sur la protection de la vie privée et des données ont été créées en vue d'un déploiement ultérieur, avec des contenus spécifiques destinés aux populations internes responsables des traitements relatifs à l'expérience client et aux attentes des consommateurs (par exemple, formation destinée au personnel des secteurs de la vente au détail, du commerce électronique, du marketing et de la gestion de la relation client pour la bonne gestion des initiatives du Black Friday ; formation à la loi australienne sur le pourriel pour le même public ; nouvelle formation générale sur la protection de la vie privée pour les nouveaux arrivants). Les formations sont dispensées dans le cadre de sessions en direct « live », en présentiel, sur Teams ou sur Leonardo.

Dans les deux cas, l'assiduité des salariés concernés est vérifiée par le département de la protection des données du Groupe au moyen de rapports d'assiduité établis par le formateur et/ou produits par l'outil informatique concerné (Teams ou Leonardo). Outre le contrôle de la présence des salariés aux activités de formation, lorsque les formations sont déployées sur Leonardo, l'utilisateur doit passer un test de connaissances final afin de terminer la formation.

Rôle du département de la protection des données du Groupe

Le bureau de protection des données du Groupe aide les filiales d'EssilorLuxottica à identifier (i) les fonctions clés/risquées qui doivent suivre des formations et/ou des actions de sensibilisation appropriées ; (ii) les pratiques clés/risquées qui doivent faire l'objet de contrôles et d'audits appropriés ; (iii) les actions à entreprendre pour améliorer la gestion du RGPD ; (iv) les nouveaux besoins en matière de protection des données qui doivent faire l'objet de politiques et de procédures appropriées.

En outre, le département contribue à l'amélioration de la transparence des informations fournies aux consommateurs et aux utilisateurs finaux, en élaborant, le cas échéant, de nouvelles notices sur la protection de la vie privée et sur les cookies à l'intention des clients.

Un nouvel audit a été lancé en 2024 avec le soutien de la fonction d'audit interne sur un processus de structuration, et un autre sera réalisé en 2025 afin d'évaluer la conformité en matière de protection de la vie privée des fonctions commerciales jouant un rôle clé dans la gestion des données à caractère personnel des consommateurs et des utilisateurs finaux.

Sensibilisation et renforcement des canaux

EssilorLuxottica améliore la protection de la collecte des données personnelles des consommateurs et des utilisateurs finaux, en soutenant les équipes commerciales et opérationnelles concernées dans la mise en œuvre d'une granularité plus précise pour la collecte du consentement et pour la gestion du processus de désinscription, afin de donner aux personnes concernées un contrôle plus important sur leurs données personnelles et sur la façon dont elles peuvent être utilisées par EssilorLuxottica pour les entrer en contact avec elles.

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace des principes et des règles de protection des données au sein d'EssilorLuxottica, le bureau de protection des données du Groupe peut aider les fonctions concernées d'EssilorLuxottica/des filiales à gérer des sujets clés, tels que :

- les demandes de droit des personnes concernées ;
- les violations de données à caractère personnel nécessitant une notification à une autorité compétente en matière de protection des données et/ou à la (aux) personne(s) concernée(s) ;
- les échanges avec les autorités locales chargées de la protection des données ;
- l'élaboration d'une formation à la protection des données.

Protection des données dès la conception

Le département de la protection des données du Groupe et les délégués à la protection des données locaux soutiennent les équipes commerciales d'EssilorLuxottica dans la mise en œuvre d'une approche Privacy By Design/ Privacy By Default de la protection des données, dans la mesure du possible, et en tenant compte de l'état de l'art, des coûts de mise en œuvre et de la nature, de l'impact, du contexte et des finalités du traitement, ainsi que des risques de probabilité et d'atteintes variables aux droits et aux libertés des personnes concernées que présente le traitement.

En outre, afin de viser un niveau approprié de conformité avec les principes définis dans la politique de protection des données du Groupe EssilorLuxottica, le département et les délégués à la protection des données locaux aident les équipes commerciales concernées d'EssilorLuxottica à mener, le cas échéant et/ou si la loi l'exige, des études sur les activités de traitement des données à caractère personnel, y compris, si nécessaire en fonction des risques pour les personnes concernées ou encore si les lois et réglementations applicables en matière de protection des données l'exigent, des études d'impact sur la protection des données (« Data Protection Impact Assessment – DPIA »).

Prévention et notification des violations de données

EssilorLuxottica s'engage à protéger la vie privée de ses consommateurs et à renforcer la protection de leurs données personnelles, à la fois en appliquant les principes posés dans sa politique de protection des données du Groupe et en empêchant les violations de données de se produire (ou en atténuant leurs effets négatifs sur les personnes concernées au cas où elles se produiraient).

EssilorLuxottica adhère strictement aux lois et réglementations en vigueur dans les pays où elle exerce ses activités concernant les violations de données, ce qui implique que, lorsque la loi l'exige, EssilorLuxottica s'engage à notifier dans les meilleurs délais la ou les violations survenues aux autorités compétentes en matière de protection des données, ainsi que (le cas échéant) aux personnes affectées. En outre, EssilorLuxottica peut notifier la violation de données dans les meilleurs délais à la police au cas où elle aurait des raisons de suspecter une activité criminelle derrière la violation.

Améliorations continues

Au cours de la période considérée, EssilorLuxottica a constamment accru ses efforts pour atténuer les risques matériels pour les consommateurs et les utilisateurs finaux :

- en mettant à leur disposition différents canaux grâce auxquels ils peuvent exprimer leurs préoccupations/exercer leurs droits conformément aux lois applicables en matière de protection de la vie privée ;
- en élevant le niveau de sensibilisation et de connaissance, au sein de son organisation, des règles et des principes relatifs à la protection des données par des formations sur la protection des données et des séances de sensibilisation spécifiques ;
- en vérifiant l'application des règles et principes de protection des données au sein de son organisation, par un audit et un plan de remédiation connexe piloté avec la Direction de l'audit interne ;
- en aidant l'entreprise à améliorer les outils de collecte de données auprès des consommateurs et des utilisateurs finaux, en mettant en œuvre une granularité plus poussée dans la collecte du consentement et dans la gestion du processus de désinscription ;
- en aidant les entreprises à réaliser des évaluations des risques liés au traitement des données à risque.

Dans une optique d'amélioration continue, EssilorLuxottica continuera à travailler à l'amélioration des processus et activités décrits ci-dessus.

3.4.3.7 Objectifs

Des objectifs spécifiques sur la confidentialité des données au niveau du Groupe seront fixés en temps voulu, mais pour l'instant EssilorLuxottica contrôle l'efficacité de sa stratégie via :

- la gouvernance de la protection des données dans l'ensemble du Groupe, par la mise en place de comités spécifiques ;
- l'évaluation continue des outils et processus du Groupe d'un point de vue de la protection des données personnelles, en lançant, le cas échéant, des audits avec le soutien de la Direction de l'audit interne et/ou des évaluations ponctuelles de la protection des données ;
- le renforcement de l'efficacité de l'exercice des droits de la personne concernée (par exemple, en améliorant l'interface web et en élargissant son champ d'application en termes d'entités concernées et de marques couvertes), ce qui pourrait également entraîner une diminution du nombre de plaintes déposées par les personnes concernées auprès de l'entreprise et/ou des autorités chargées de la protection des données ;
- l'amélioration de la transparence de la communication envers les consommateurs concernant le traitement de leurs données personnelles (par exemple par le déploiement constant du modèle de notice d'information du Groupe dans les entités intégrées et dans toutes les zones géographiques – si possible en fonction des lois locales sur la protection des données) ;
- le renforcement de la sensibilisation à la protection des données parmi les salariés impliqués de par leur métier dans le traitement des données des consommateurs, en développant les formations nécessaires.

3.4.4 Transparence du reporting et de la communication

3.4.4.1 Introduction

Le développement durable fait partie intégrante de l'ADN d'EssilorLuxottica, tout comme sa Mission d'aider les gens à « mieux voir et mieux être ». À cette fin, EssilorLuxottica a lancé en 2021 son programme Eyes on the Planet qui décrit la stratégie de durabilité de l'entreprise. Communiquer sur ses engagements, des bureaux aux produits, permet au Groupe de se différencier de ses concurrents, de construire sa notoriété et sa fidélité auprès des consommateurs, de répondre à l'évolution des attentes des investisseurs, de montrer sa conformité aux principales réglementations en matière de développement durable et de renforcer le sentiment de fierté et de détermination de ses collaborateurs. Alors que le Groupe progresse dans sa démarche de développement durable, il est plus important que jamais que son approche et ses efforts soient présentés de manière précise et cohérente à tous les publics et parties prenantes, et dans toutes les zones géographiques.

3.4.4.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/Indicateur
Impacts liés à l'information pour les consommateurs et/ou les utilisateurs finaux	Fidélisation accrue des consommateurs	L'accès des consommateurs à des informations de qualité publiées par le Groupe peut renforcer leur confiance et leur fidélité, avoir un impact positif sur la perception de la marque et conduire à des rendements financiers plus élevés.	• Politique de communication d'entreprise • Politique de communication d'entreprise en matière de durabilité • Revue du contenu marketing et des allégations	• Nombre de non-conformités aux réglementations en matière de communication liée au développement durable
	Risque de non-respect de la réglementation à venir en matière d'écoblanchiment (« greenwashing »)	Alors que les gouvernements et les autorités se concentrent de plus en plus sur l'écoblanchiment, le non-respect des nouvelles réglementations en matière de durabilité et de transparence pourrait avoir des répercussions négatives sur l'entreprise, en termes d'amendes légales et de rendements financiers négatifs, en raison de la réduction de la confiance des consommateurs et de la crédibilité moindre de l'entreprise.		
Inclusion sociale des consommateurs	Octroi de lunettes et d'accès à la santé visuelle	L'accès aux lunettes et à la santé visuelle favorise l'inclusion sociale en permettant aux individus de participer pleinement à l'éducation, au travail et à la vie quotidienne. Une meilleure vision améliore les résultats d'apprentissage, améliore la productivité au travail et favorise l'indépendance, réduisant ainsi les inégalités liées à une mauvaise vision non corrigée.		

3.4.4.3 Politiques

EssilorLuxottica s'engage à communiquer en interne et en externe avec ses parties prenantes et ses consommateurs de manière transparente et authentique sur ses engagements en matière de développement durable et les performances de ses produits et services en matière de développement durable, afin d'éviter toute information trompeuse et d'assurer la conformité aux réglementations existantes et futures. Par conséquent, le Groupe a élaboré des politiques et des lignes directrices, disponibles sur l'intranet du Groupe et/ou partagées avec les équipes concernées, afin de s'assurer que son approche et ses efforts en matière de développement durable sont communiqués de manière précise et cohérente à toutes les parties prenantes et à tous les publics dans différentes régions.

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique de communication d'entreprise	L'objectif de la présente politique est de décrire les procédures et les lignes directrices qui illustrent l'engagement d'EssilorLuxottica et l'approche de la Société en matière de communication et d'engagement avec les parties prenantes d'une manière conforme au Code d'éthique et aux valeurs de l'entreprise.	Communication d'entreprise	Opérations propres	Interne
Politique de communication d'entreprise en matière de durabilité	Ce document donne un aperçu des principes directeurs d'EssilorLuxottica pour la gouvernance et la coordination des flux de communication externe et interne de l'entreprise en matière de développement durable (par exemple, publications, médias sociaux, tonalité, source officielle d'information).	Développement durable et communications d'entreprise		
Texte marketing et revue des allégations	L'objectif de ce document est de décrire le processus des textes marketing et des allégations au niveau mondial. Il fournit des définitions, un périmètre et des lignes directrices aux équipes de marketing et d'affaires médicales responsables de la création de matériel publicitaire ou promotionnel.	Juridique		

3.4.4.4 Actions et ressources

Pour maintenir l'exactitude et la cohérence des messages, EssilorLuxottica a développé et mis en place différentes actions et outils.

Communication d'entreprise sur le développement durable

Le programme Eyes on the Planet est communiqué régulièrement sur l'ensemble des canaux du Groupe EssilorLuxottica avec une stratégie transparente et ciblée. Les progrès et les résultats sont partagés par le biais du site web de l'entreprise, de la plateforme One EssilorLuxottica, des réseaux sociaux, des vitrines numériques et de Leonardo, chacun avec des stratégies adaptées aux publics internes et externes.

Un calendrier éditorial assure un mélange équilibré de contenus, abordant des sujets environnementaux et sociaux afin d'améliorer la compréhension des initiatives de durabilité, de démontrer l'engagement de l'entreprise et d'impliquer les parties prenantes, y compris les clients, les salariés et les investisseurs par le biais d'articles publiés sur l'intranet et le site web. De plus, la newsletter *Eyes on the Planet* envoyée deux fois par an, qui touche 100 000 salariés, récapitule les projets et initiatives les plus importants lancés au cours de chaque semestre.

Depuis son lancement en 2021, Leonardo est un point de référence en matière d'apprentissage sur la durabilité, en fournissant des contenus éducatifs, disponibles sur une chaîne dédiée à tous ses utilisateurs et plus particulièrement sur le programme de durabilité de l'entreprise Eyes on the Planet. Sur ce canal, tous les salariés et les professionnels de la vue peuvent trouver des outils essentiels à l'apprentissage continu, tels que des cours, des ateliers et des événements en direct à l'occasion des journées mondiales consacrées aux sujets environnementaux et sociaux ainsi qu'aux exigences en matière de reporting de durabilité.

En tant qu'événement annuel clé, la Direction du Développement durable organise la « Semaine du développement durable », une série d'événements en direct organisés en avril pour célébrer le Jour de la Terre, en mettant l'accent sur le thème officiel du point de vue de l'entreprise. En 2024, la semaine s'est articulée autour de deux rendez-vous. Le premier, intitulé « *Essilorluxottica Sustainability and Mission* : temps forts de 2023 », portait sur le lien entre la Mission d'EssilorLuxottica et le développement durable, en explorant comment ils continuent de se renforcer mutuellement ainsi que les réalisations du programme Eyes on the Planet en 2023. Cet événement a été suivi par 3 388 utilisateurs, des salariés du Groupe et des clients de son réseau de solutions professionnelles. Le second, intitulé « *Eyes on the Planet vs Plastic* », regardé par 3 724 utilisateurs, des salariés d'EssilorLuxottica et des clients de son réseau de solutions professionnelles, était une discussion autour des initiatives révolutionnaires du Groupe pour favoriser la circularité du plastique et de la manière dont EssilorLuxottica est à l'avant-garde des nouveaux matériaux et technologies, impliquant également activement sa chaîne d'approvisionnement.

Éducation à la santé visuelle

L'année 2024 a également marqué l'ouverture du premier Centre d'Éducation Présentielle Leonardo en France : Leonardo@Créteil. Depuis son ouverture en avril, il a accueilli 81 professionnels de son réseau de solutions professionnelles en France. En obtenant la certification qualité Qualiopi, Leonardo@Créteil permet aux participants de cofinancer leur formation sur fonds publics (OPCO), garantissant ainsi une plus grande accessibilité à ses programmes. Leonardo@Créteil propose des sessions pédagogiques de formation technique, commerciale et managériale, visant à aider les partenaires du Groupe à développer leurs compétences en tant qu'experts de la santé visuelle.

Parmi les valeurs ajoutées de Leonardo, il y a aussi son offre éducative sur les produits, les marques et les innovations en matière de verres. Leonardo utilise une approche mixte de l'éducation, combinant du contenu à la demande avec des sessions en direct, des cours virtuels et des services numériques qui sont disponibles à la fois pour les clients et les salariés d'EssilorLuxottica.

Pour plus d'informations, veuillez consulter les actions de sensibilisation à la Section 3.3 *ESRS S3 – Communautés affectées*.

Marketing responsable

L'entreprise propose de nombreuses formations (en face-à-face ou en ligne) pour sa force de vente, ses détaillants, ses licenciés et les professionnels de la vue qui se concentrent sur les caractéristiques des produits, la conception des verres et des montures, les normes de qualité et d'autres aspects. À titre d'exemple, une formation en ligne spécifique pour la « Communication Responsable » est disponible depuis 2022 pour les fonctions Marketing Centrales de l'Entreprise, afin de les sensibiliser aux défis de la communication liés à la durabilité, à la diversité et à l'inclusion, ainsi que de fournir des outils pour donner à sa communauté marketing les moyens de développer et de mettre en œuvre des campagnes de communication plus responsables.

En 2023, l'entreprise a également formalisé et mis en œuvre un processus de validation des allégations marketing des produits afin de s'assurer qu'il existe des preuves appropriées pour chacune d'entre elles et que les allégations liées à la durabilité soient rédigées conformément à des directives internes élaborées *ad hoc*. Un formulaire de demande doit être rempli et présenté au Comité d'évaluation des risques, y compris aux représentants des équipes juridiques et de développement durable, avant de lancer une campagne de marketing. Pour garantir le respect des principales réglementations, les allégations doivent également être conformes à la stratégie globale de la marque ainsi qu'aux recommandations légales et à l'évaluation des risques.

En outre, en 2024, de nouvelles versions du « Glossaire des matériaux alternatifs et référentiel des allégations » ont été partagées avec les équipes produits et marketing pour leur donner des orientations appropriées et des exemples de communications déjà développées. Parallèlement, en 2024, une revue des communications sur le développement durable, toujours en cours, a été effectuée afin de les réaligner sur les directives les plus récentes. Une nouvelle série de mises à jour sera effectuée en 2025.

Il est à noter qu'en raison de la diversité des réglementations en vigueur à travers le monde, chacune des filiales impliquées dans la commercialisation des produits et services de la Société peut procéder à son propre suivi afin de se conformer aux lois, normes et Codes volontaires locaux en vigueur.

3.4.4.5 Objectifs

EssilorLuxottica met en place des cadres, des processus et des actions pour garantir la conformité aux réglementations et éviter tout litige potentiel.

4 Informations sur la gouvernance

4.1 ESRS G1 – Conduite des affaires

4.1.1 Introduction

EssilorLuxottica conduit ses affaires sur des bases éthiques solides, dans le but d'établir une relation de confiance avec ses salariés, ses clients professionnels ou consommateurs, ses fournisseurs, ses concédants, ses investisseurs et ses franchisés. Les principes et les « règles d'or » applicables à ses salariés sont inscrits dans ses politiques internes et dans son Code d'éthique. Les attentes du Groupe s'étendent également à ses partenaires commerciaux au sein de sa chaîne d'approvisionnement, comme le souligne le Code de conduite pour les partenaires commerciaux. Plus précisément, EssilorLuxottica maintient un niveau très élevé de vigilance et de proactivité, notamment par des plans d'action, par son programme de lutte contre la corruption et dans le cadre de ses relations avec les fournisseurs. Cette vigilance est renforcée par la promotion d'un système de signalement interne, SpeakUp, qui permet aux salariés et aux parties prenantes externes de faire part de leurs préoccupations en matière d'éthique par l'intermédiaire d'une plateforme tierce.

Cette section donne un aperçu des politiques, des actions, des mesures et, le cas échéant, des objectifs visant à prévenir, atténuer et remédier aux impacts matériels réels et potentiels, à traiter les risques matériels et/ou à saisir les opportunités matérielles liées à la conduite des affaires d'EssilorLuxottica, présentées dans le tableau ci-dessous.

4.1.2 Impacts, risques et opportunités matériels

Sujet matériel	Intitulé de l'IRO	Description de l'IRO	Politique	Objectif/ Indicateur
Éthique des affaires et intégrité & Pratiques d'achats responsables	Risque de perte de confiance de la part des partenaires commerciaux et des salariés	L'adoption de pratiques commerciales contraires à l'éthique, la violation de la protection des lanceurs d'alerte et le traitement inéquitable des fournisseurs pourraient éroder considérablement la confiance des partenaires commerciaux et des salariés. Le manque d'engagement envers les normes éthiques peut conduire les partenaires commerciaux à mettre en doute la fiabilité de l'entreprise et son engagement en faveur du développement durable.	• Code d'éthique • Code de conduite pour les partenaires commerciaux • Politique de signalement (« whistle-blowing »)	• Activités de formation : nombre de personnes formées
	Risque de pratiques commerciales contraires à l'éthique	La mise en œuvre de pratiques commerciales contraires à l'éthique, la violation de la protection des dénonciateurs ou un comportement déloyal avec les fournisseurs peuvent exposer l'entreprise et sa chaîne de valeur à des amendes, à des atteintes à sa réputation et à des préjudices financiers, ainsi que compromettre la viabilité à long terme de l'entreprise et sa position sur le marché.		
Corruption	Risque d'inefficacité des politiques de lutte contre la corruption	L'inefficacité des politiques et procédures de l'entreprise visant à prévenir la corruption peut entraîner des amendes et des pertes financières, et nuire à sa réputation si le Groupe, ses salariés ou ses partenaires clés dans la chaîne de valeur sont impliqués dans des pratiques contraires à l'éthique ou ne respectent pas les réglementations locales et internationales en matière de lutte contre la corruption. En outre, des politiques inefficaces pourraient avoir un impact négatif sur la confiance des parties prenantes et nuire à la viabilité à long terme de l'entreprise.	• Politique Groupe anticorruption • Politique Groupe en matière de conflits d'intérêts • Politique de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme	• Activités de formation : nombre de personnes formées
	Avantage déloyal potentiel par rapport aux concurrents	L'obtention d'un avantage concurrentiel par des moyens déloyaux, tels que la corruption de fonctionnaires ou la manipulation des pratiques commerciales, pourrait fausser la concurrence sur le marché et avoir un impact négatif sur les concurrents qui opèrent de manière éthique tout au long de la chaîne de valeur, en termes d'opportunités commerciales et de retours financiers.	• Politique Groupe de conformité en matière de concurrence	

4.1.3 Politiques

EssilorLuxottica s'engage à agir de manière responsable et éthique dans tous les pays où elle opère, conformément aux dispositions des conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et aux principes du Pacte mondial des Nations Unies sur les Droits de l'Homme. Les salariés sont appelés à agir avec intégrité et professionnalisme tant sur le lieu de travail qu'en dehors de ce dernier, en respectant non seulement les lois et les règlements des régions où ils opèrent, mais aussi les règles de conduite que le Groupe a développées au fil des ans et qui sont intégrées dans ses politiques internes et son Code d'éthique.

Les politiques et procédures internes sont régulièrement mises à jour et présentées au Conseil d'administration par l'intermédiaire du Comité d'audit et des risques. Le respect de ces politiques par les salariés du Groupe et de ses entités contrôlées est soumis aux contrôles de l'Audit Interne. Ces politiques sont les suivantes :

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Code d'éthique	Le Code d'éthique est applicable à toutes les filiales et à tous les salariés d'EssilorLuxottica. Mis à jour en 2023, il reflète les principes et les « règles d'or » qui s'appliquent à tous les salariés du Groupe et représentent un ensemble de normes minimales qui ne peuvent être compromises, dans les domaines suivants : • respecter les personnes et les communautés ; • conduite éthique des affaires ; • protéger les actifs ; • agir en tant que citoyens responsables. Il décrit également le système de signalement d'EssilorLuxottica, SpeakUp, et les protections qui y sont associées. Il s'applique et s'impose à EssilorLuxottica, à ses filiales et à tous leurs salariés, quelle que soit leur position dans le Groupe ou leur localisation. EssilorLuxottica applique des principes similaires au personnel temporaire et détaché des entreprises extérieures. Le Code d'éthique est public et facilement accessible sur le site internet du Groupe et sur son intranet One EssilorLuxottica, ce qui le rend accessible à tous les salariés et à toutes les parties prenantes.	Conformité	Opérations propres	Public
Code de conduite pour les partenaires commerciaux	Un Code de conduite distinct a été publié en même temps que le Code d'éthique en 2023 et s'applique aux partenaires commerciaux dans la chaîne de valeur en amont et en aval, ce qui inclut les fournisseurs, les distributeurs, les franchisés, les consultants, les agences, les prestataires de services, les partenaires d'externalisation, les agences de recrutement, les partenaires de licence et les actionnaires d'EssilorLuxottica. Il est progressivement déployé et les nouveaux contrats et conditions générales standards incluent, dans la mesure du possible en tirant parti de la relation commerciale, une obligation contractuelle pour les partenaires commerciaux d'adhérer et de se conformer au Code de conduite pour les partenaires commerciaux (ou au moins à des principes similaires). Ce document est publié et facilement accessible sur le site internet du Groupe et sur son site intranet One EssilorLuxottica, ce qui le rend accessible à tous les salariés et à toutes les parties prenantes.	Conformité	En amont et en aval	Public

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique anticorruption	La politique anticorruption du Groupe s'appuie sur la cartographie des risques anticorruption du Groupe et est disponible en 13 langues sur l'intranet d'EssilorLuxottica. Diffusée en 2022, elle a été soumise à l'information et/ou à la consultation des représentants du personnel dans plusieurs pays et a été intégrée dans le règlement intérieur de chacune des entités françaises, conformément à la loi Sapin II. Elle comprend les principes suivants : • l'engagement du Président-Directeur Général et du Directeur Général Adjoint du Groupe, qui ont cosigné la politique ; • une description des attentes du Groupe vis-à-vis de ses managers, notamment la promotion de la culture d'intégrité et un comportement exemplaire ; • une description du principe de tolérance zéro du Groupe en matière de corruption et de l'interdiction des paiements de facilitation; • une description des différentes formes de corruption, y compris différents scénarios de risque spécifiques aux activités du Groupe ; • principes clés pour prévenir la corruption dans des domaines de risque spécifiques, notamment en ce qui concerne les agents publics, les dons et parrainages, les cadeaux et l'hospitalité, le lobbying et les contributions politiques, les conflits d'intérêts, avec plusieurs scénarios de risque et de choses « à faire » et « à ne pas faire » ; • des mesures pratiques pour prévenir le risque de corruption avec les tiers à risque, notamment les fournisseurs, les consultants, les distributeurs/clients en gros, les intermédiaires, ainsi que dans les relations avec les concédants de licence, les partenaires de franchise et dans les activités de détail, les processus de fusion et d'acquisition et les partenaires de coentreprise. Elle comprend des étapes telles que le contrôle préalable de l'intégrité, des clauses contractuelles et une description des scénarios de risque spécifiques aux activités du Groupe ; • cadre de gouvernance et de contrôle, y compris la possibilité pour les salariés de signaler confidentiellement des violations sur SpeakUp, le système de communication interne d'EssilorLuxottica.	Conformité	Opérations propres	Interne – Lignes directrices publiées sur le site internet du Groupe
Politique en matière de conflits d'intérêts	La politique du Groupe en matière de conflits d'intérêts est mise à la disposition de tous les salariés du Groupe en huit langues. Elle a été adoptée après information/consultation des représentants des salariés concernés. La politique comprend une définition des conflits d'intérêts, avec plusieurs exemples pratiques en rapport avec l'activité du Groupe, ainsi qu'un guide de résolution des conflits, un processus de déclaration pour les salariés à risque et un modèle de formulaire de déclaration. Les filiales du Groupe sont tenues de demander aux nouvelles recrues de déclarer leurs conflits d'intérêts potentiels ou réels et d'organiser des campagnes de déclaration tous les deux ans. En 2024, EssilorLuxottica a également mis en place un nouvel outil de déclaration des conflits d'intérêts qui sera progressivement déployé.	Conformité	Opérations propres	Interne
Politique de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme	En 2024, EssilorLuxottica a lancé une nouvelle politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LAB-FT) : • tolérance zéro du Groupe à l'égard du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ; • une description des principaux risques commerciaux encourus et de la manière de les traiter ; • règles relatives aux moyens de paiement ; • exigences spécifiques en matière de diligence raisonnable, basées sur le risque pays, le type et le montant de la transaction ; • une procédure d'exception pour faire face à des situations spécifiques, avec un processus d'approbation spécifique impliquant diverses fonctions de la Finance et de la Conformité ; • une description des contrôles, des procédures internes d'information et d'escalade, et de la tenue des registres.	Conformité	Opérations propres	Interne

Document	Contenu clé	Fonction	Périmètre	Disponibilité
Politique Groupe en matière de concurrence	La politique du Groupe en matière de respect de la concurrence, disponible en huit langues, a été adoptée en 2022 après information/ consultation des représentants du personnel concernés et a été incluse dans le règlement intérieur de certaines filiales en France. Elle décrit : • un engagement clair du Président-Directeur Général et du Directeur Général Adjoint du Groupe en faveur du respect du droit de la concurrence ; • les principaux risques en matière de droit de la concurrence pour le Groupe et les concepts clés du droit de la concurrence ; • les règles du droit de la concurrence applicables au Groupe, notamment en matière d'ententes et d'échanges d'informations entre concurrents (avec plusieurs exemples de pratiques illicites et un accent sur les échanges d'informations intra-groupe et la nécessité d'une vigilance particulière en matière de commerce de gros et de détail, ainsi que la participation à des associations professionnelles), les accords verticaux et les pratiques illicites pour les entreprises en situation de position dominante ; • des règles de conduite spécifiques et l'obligation de suivre une formation.	Conformité	Opérations propres	Interne
Politique de signalement interne (whistle-blowing)	En 2022, EssilorLuxottica a publié sa politique de signalement interne, conformément à la directive européenne sur la protection des lanceurs d'alerte, qui est accessible au public en 10 langues dans son système de signalement interne en ligne SpeakUp. Les consultations requises des représentants du personnel ont été effectuées. La politique est progressivement « localisée » pour tenir compte de la transposition spécifique de la directive dans l'Union européenne ; une version pour l'Amérique du Nord a également été publiée. La politique décrit de manière claire et transparente le processus de signalement et les protections obligatoires accordées aux auteurs de signalements et aux facilitateurs, les principes de protection des données personnelles aux fins du processus de signalement, ainsi que les procédures de gouvernance, de reporting et d'audit.	Conformité	Opérations propres et chaîne de valeur	Public

4.1.4 Gouvernance

Organisation de la conformité

La Direction Conformité d'EssilorLuxottica est chargée de prévenir, d'identifier et de gérer les risques liés à l'éthique des affaires dans le respect de la loi et des réglementations locales et internationales applicables (voir Chapitre 2 du Document d'enregistrement universel 2024), ainsi que d'établir, de développer et de promouvoir une culture de la conformité dans le Groupe. La Direction de Conformité est notamment responsable des piliers suivants :

- conformité éthique (lutte contre la corruption, cadeaux et hospitalité, conflits d'intérêts, lobbying, lutte contre le blanchiment d'argent, dons, parrainage, Code d'éthique et code de conduite pour les partenaires commerciaux) ;
- données personnelles et vie privée ;
- sanctions internationales et contrôle des exportations.

Elle collabore étroitement avec la Direction de Développement Durable de l'entreprise, la Direction d'achats responsables et d'autres fonctions en ce qui concerne les Droits humains et l'esclavage moderne, les minerais de conflit et d'autres questions liées à la conformité de la chaîne de valeur.

La Direction de Conformité est également responsable de l'élaboration et du déploiement, en collaboration avec d'autres Directions, des politiques de conformité du Groupe dans ces domaines, du Code d'éthique du Groupe et du Code de conduite pour les partenaires commerciaux, et supervise le système d'alerte du Groupe, SpeakUp.

La Direction de Conformité comprend des équipes centrales dédiées à chacun de ses piliers ainsi que des équipes de conformité dédiées à chaque région, basées dans plusieurs pays d'Europe, d'Amérique du Nord, d'Amérique latine et d'Asie-Pacifique, qui sont chargées de localiser, le cas échéant, et de déployer les programmes de conformité du Groupe dans leurs régions respectives. Elle dispose également d'expertises spécifiques dans les régions afin de renforcer les politiques de conformité du Groupe en matière de santé et de professionnels de santé, ainsi qu'un réseau « Compliance Liaisons », qui sont les points de contact de la Direction et promoteurs de la culture d'intégrité au sein de différentes unités commerciales et zones géographiques. En 2024, dans le cadre du processus d'intégration du Groupe, les équipes de GrandVision chargées de la conformité et de la protection des données personnelles ont été intégrées au département de conformité.

Depuis mars 2024, la Direction Conformité relève directement du Directeur Financier et a un accès direct au Président-Directeur Général du Groupe et au Directeur Général Délégué. En outre, la Directrice Conformité informe régulièrement le Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration.

Les questions relatives au droit de la concurrence et à la conformité aux règles antitrust sont gérées par un département spécialisé distinct au sein de la Direction juridique, chargé d'élaborer et de mettre en œuvre le programme du Groupe en matière de conformité au droit de la concurrence, y compris la formation correspondante.

Organe et procédures de gouvernance et gestion du contrôle

Comme décrit au Chapitre 4 du Document d'enregistrement universel 2024, le Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration est également chargé d'examiner les risques et le programme de conformité. La Directrice Conformité assiste aux réunions du Comité d'audit et des risques et présente des mises à jour sur la conformité deux fois par an, et a un accès direct au président du Comité d'audit et des risques. En 2024, les sujets suivants ont été discutés avec le Comité d'audit et des risques :

- organisation de la Direction Conformité ;
- présentation des projets clés et des activités stratégiques en matière de conformité pour 2024, pour chaque pilier de la conformité ;
- rapport anonymisé sur les activités de signalement de SpeakUp ;
- information sur les incidents liés aux données personnelles ;
- déploiement du Code d'éthique, des politiques de conformité, du système de signalement interne SpeakUp et du module sur les conflits d'intérêts ;
- information sur les formations mises en œuvre en matière de conformité et premiers résultats des nouvelles formations en ligne lancées en 2024 ;
- information sur les actions mises en œuvre en matière de respect des sanctions économiques.

En 2024, le département Gestion des procédures et des contrôles a été créé pour mieux structurer, centraliser et améliorer la cohérence et l'examen des politiques et procédures de l'entreprise par les experts en la matière. Directement rattachée au Directeur Financier, cette Direction surveille la publication des politiques et des procédures, et veille à leur bonne mise en œuvre dans toutes les entités du Groupe et dans toutes les zones géographiques, grâce à une communication, une formation et des contrôles adéquats, ainsi qu'à des mises à jour trimestrielles avec les parties prenantes.

En outre, à l'initiative de la Direction d'Audit Interne du Groupe, un groupe de travail composé de plusieurs Directions clés telles que l'Audit Interne, le Contrôle Interne, les Affaires Juridiques, le Développement Durable, la Gestion des Risques, la Conformité, la Gestion des Procédures et des Contrôles et les Ressources Humaines, se réunit chaque trimestre pour renforcer la collaboration sur des sujets d'intérêt commun tels que les rapports sur le développement durable de l'entreprise, l'évaluation des risques, les Droits humains, la prévention de la fraude ou le système de signalement interne. D'autres Directions peuvent être incluses dans les participants si cela s'avère pertinent, en fonction de l'ordre du jour.

Engagement des parties prenantes internes

Le Code d'éthique et le Code de conduite pour les partenaires commerciaux, ainsi que les politiques décrites dans la présente section, ont été élaborés sous la responsabilité de la Direction Conformité, avec la participation de plusieurs parties prenantes internes, notamment les Directions Ressources Humaines, Juridique, Développement Durable, protection des actifs, Gestion des Risques, Hygiène et sécurité, Propriété Intellectuelle, Audit Interne, Contrôle Interne et Communication.

En particulier, le Code d'éthique a été revu et approuvé par le Président-Directeur Général et le Directeur Général Adjoint du Groupe.

Le Code d'éthique et la plupart des politiques décrites à la Section 4.1.3 *Politiques*, ainsi que le système de signalement interne SpeakUp, ont également été soumis à l'information et/ou à la consultation des représentants du personnel dans plusieurs pays, notamment en France et en Italie, et certaines des entités françaises ont intégré le Code d'éthique dans leur règlement intérieur.

Promotion d'une culture éthique

La promotion de la culture et des politiques éthiques d'EssilorLuxottica est un processus continu qui s'appuie sur les canaux de communication ci-dessous.

- Publication des politiques en plusieurs langues, en fonction de la population cible et du type de risque traité par chaque politique. Par exemple, le Code d'éthique est actuellement disponible en 19 langues et le Code de conduite pour les partenaires commerciaux en 13 langues. La publication des politiques et du Code d'éthique, ainsi que le lancement du système de signalement interne SpeakUp, ont été annoncés dans l'ensemble du Groupe par l'intermédiaire des systèmes de communication interne (bulletins d'information, diffusion sur des écrans numériques dans les locaux) et des campagnes spécifiques sont menées au niveau du Groupe et au niveau local.
- Communication sur le système de signalement interne SpeakUp : les communications et la présentation du système de signalement interne SpeakUp sont systématiquement associées à la communication sur le Code d'éthique.
- Promotion de la culture d'intégrité. Le Code d'éthique a été conçu et déployé avec l'implication des principaux dirigeants du Groupe, à commencer par le Président-Directeur Général et le Directeur Général Adjoint. Les managers intermédiaires doivent également promouvoir la culture d'intégrité et faire preuve d'exemplarité. La Direction Conformité organise régulièrement des séances d'information internes à l'intention des managers et des principaux responsables du Groupe dans toutes les régions. Des kits de communication et des modèles sont également disponibles, y compris des communications standard, des affiches et des questions-réponses pour les managers et les salariés.
- Formation des salariés et des autres parties prenantes. Les managers doivent s'assurer que leurs équipes suivent les formations obligatoires (y compris, entre autres, la formation sur le Code d'éthique la formation sur la lutte contre la corruption). Des rappels sont également envoyés à la population cible pour s'assurer que les activités de formation sont achevées.
- Développement et test d'un module intégré de déclaration des conflits d'intérêts, sur le portail RH du Groupe.
- La campagne d'écoute *Your Voice – Culture Insights*, présenté à la Section 3.1.2.4 *Processus d'engagement avec les salariés et leurs représentants*, recueille des informations précieuses pour mesurer le sentiment d'appartenance, l'adoption et la transformation de la culture et l'expérience des travailleurs dans leur vie professionnelle quotidienne.

4.1.5 Actions, ressources et procédures

EssilorLuxottica a mis en place de multiples actions pour s'assurer que son approche éthique est respectée et ancrée dans la culture du Groupe. Ces actions sont décrites dans les paragraphes suivants et comprennent la plateforme de signalement interne SpeakUp ainsi que la définition d'une procédure de reporting, des lignes de défense pour identifier les violations du Code d'éthique, des programmes anticorruption et des initiatives de formation.

4.1.5.1 Système de signalement SpeakUp

SpeakUp est une plateforme de signalement en ligne interne et sécurisée, hébergée par un fournisseur tiers, accessible à tous les salariés du Groupe et aux parties prenantes externes (dans la mesure requise notamment par la directive UE 2019/1937), via un ordinateur ou une application mobile, ou (dans 11 pays) par téléphone (centre d'appel externe). SpeakUp est mentionné dans le Code d'éthique et dans le Code de conduite pour les partenaires commerciaux, ainsi que sur le site internet du Groupe, et est public et facilement accessible. Des affiches spécifiques, disponibles en 26 langues et placées dans les bureaux, les magasins et les sites de production, indiquent clairement comment effectuer un signalement, sur quels sujets il est possible de le faire, ainsi que la possibilité de le faire de manière anonyme et sans représailles.

EssilorLuxottica est soumise à des exigences légales en matière de protection des lanceurs d'alerte, conformément aux lois applicables, notamment celles transposant la directive UE 2019/1937. Les protections sont étendues à tous les salariés conformément à la politique de signalement d'EssilorLuxottica.

SpeakUp permet de signaler des préoccupations relatives à des comportements illégaux ou à des violations du Code d'éthique dans les domaines suivants :

Comptabilité et finance	Comptabilité, audit, rapports financiers, falsification de documents
	Impôts
Éthique des affaires	Problèmes liés à la législation antitrust ou à la législation sur la concurrence
	Corruption/cadeaux et invitations/lobbying
	Conflit d'intérêts
	Violation des Droits humains/travail des enfants/travail forcé
	Délit d'initié/infraction boursière
	Blanchiment de capitaux et lutte contre le terrorisme
	Protection des données personnelles et atteintes à la vie privée
	Sanctions commerciales/contrôle des exportations/douanes
	Violation des lois anti-cadeaux (professionnels de santé)
RH, diversité et respect sur le lieu de travail	Négociation collective
	Discrimination
	Harcèlement/harcèlement moral
	Représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte
	Harcèlement sexuel
	Usage de stupéfiants
	Rémunération/heures supplémentaires
	Violence sur le lieu de travail – agression, menace, vandalisme
HSE, Consommateurs et produits	Protection des consommateurs
	Qualité et sécurité des produits
	Environnement
	Hygiène et sécurité sur le lieu de travail
Protection des actifs	Marques ou autre violation de la propriété intellectuelle
	Fraude et détournement de fonds
	Cybersécurité
	Vol – vol d'argent liquide – détournement d'actifs

La procédure d'enquête interne est décrite en détail dans la politique de signalement du Groupe EssilorLuxottica, qui est accessible au public sur SpeakUp.

Signalement d'une alerte	• L'Alerteur **dépose un signalement** par le biais de l'un des canaux de signalement. • L'Alerteur reçoit une notification **confirmant la réception** du signalement.
Recevabilité du signalement	• Le Destinataire autorisé évalue la **recevabilité** du signalement conformément à la politique d'alerte. • Le Destinataire autorisé peut demander des **informations supplémentaires** à l'Alerteur. • Si le signalement est considéré comme recevable en vertu de la politique, le destinataire autorisé **désigne un Investigateur**.
Enquête	• L'Investigateur effectue **des vérifications et des enquêtes factuelles** qui peuvent, entre autres, inclure des entretiens et des enquêtes internes. • L'Investigateur contacte l'Alerteur et l'informe sur les moyens lui permettant de contacter l'Investigateur et les mesures de suivi envisagées. • À la fin de l'enquête, l'Investigateur peut élaborer un **rapport d'enquête** décrivant les faits, les vérifications entreprises et les raisons du manquement, concluant sur les faits et recommandant des mesures. • Le rapport d'enquête est transmis à la Direction Compliance et au Comité d'éthique et Compliance.
Résultats de l'enquête	• À réception du rapport d'enquête, le **Comité d'éthique et compliance** : - valide les conclusions du rapport d'enquête ou demande des mesures d'enquête supplémentaires ; - valide ou révise les recommandations proposées par les Investigateurs ; - valide ou révise les sanctions disciplinaires et/ou les mesures judiciaires proposées par l'Investigateur. • La ou les **mesures recommandées** sont transmises au Département RH compétent et/ou à la direction concernée. • La Direction des Ressources Humaines ou la direction concernée **mettent en œuvre la ou les mesures recommandées** ou documentent par écrit les raisons du non-respect de ces recommandations. • La note est transmise à la Direction Compliance.

La politique de signalement du Groupe, disponible en plusieurs langues, fournit aux salariés des informations transparentes sur les protections dont bénéficient les lanceurs d'alerte. Les procédures du Groupe protègent la confidentialité des signalements et autorisent les signalements anonymes (lorsque la législation applicable le permet). Comme indiqué dans sa politique de signalement, le Groupe s'efforce également de garantir l'impartialité de l'enquête et l'absence de conflit d'intérêts des enquêteurs.

Le Groupe interdit les représailles, comme rappelé dans sa politique de signalement, ainsi que sur la page d'accueil de la plateforme SpeakUp, dans les questions-réponses distribuées aux salariés, dans son Code d'éthique et le Code de conduite pour les partenaires commerciaux et dans d'autres politiques du Groupe. Les autres mesures visant à protéger les salariés contre les représailles comprennent, par exemple :

- la formation des enquêteurs et des rappels réguliers, par exemple lors de la désignation des enquêteurs ;
- une gestion stricte des accès à la plateforme SpeakUp ;
- la protection de la confidentialité de l'identité du dénonciateur dans le cadre du processus d'enquête, par une planification et une conduite minutieuses de cette dernière, ainsi que par des procédures opérationnelles standards et un guide standard pour les entretiens ;
- l'information des lanceurs d'alerte que s'ils se sentent victimes de représailles à la suite de leur signalement, ils peuvent contacter le service de conformité ou déposer un nouveau signalement ;
- la mise en place de rappels automatiques dans la plateforme SpeakUp, lorsque cela est jugé nécessaire, afin de contacter de manière proactive les lanceurs d'alerte pour s'assurer de l'absence de représailles.

Si l'enquête interne confirme l'existence d'une faute, des mesures correctives et disciplinaires peuvent être prises. L'outil SpeakUp facilite la collecte de données au niveau mondial, ce qui permet d'adapter les programmes de conformité du Groupe aux signalements reçus. Un rapport annuel anonymisé est soumis aux organes de gouvernance du Groupe.

Des programmes de formation pour les salariés et les enquêteurs (salariés de certaines fonctions ayant des compétences spécifiques, formés à l'analyse, à la conduite d'entretiens, à l'évaluation de documents et à la préparation de rapports) ont également été déployés en 2024. Ces programmes comprennent une formation sur les réglementations applicables et les protections des lanceurs d'alerte, des conseils pratiques sur la manière de mener une enquête et l'utilisation de la plateforme SpeakUp.

4.1.5.2 Éthique des affaires et intégrité

Identification des comportements illégaux ou des violations du Code d'éthique

L'identification des violations potentielles est possible grâce aux trois lignes de défense mises en place dans l'organisation et décrites dans le Code d'éthique :

- Première ligne de défense : les managers. L'objectif de la première ligne de défense est d'effectuer des contrôles préventifs avant la mise en œuvre des décisions et des transactions afin de s'assurer que les tâches inhérentes à un processus opérationnel ou de soutien sont effectuées dans le respect du Code d'éthique.
- Deuxième ligne de défense : fonctions de contrôle (par exemple, contrôle interne, gestion des risques, conformité). L'objectif de la deuxième ligne de défense est d'effectuer des contrôles à des intervalles prescrits ou de manière aléatoire sur une partie ou la totalité des décisions ou des transactions afin de s'assurer que les contrôles de la première ligne de défense ont été correctement mis en œuvre.
- Troisième ligne de défense : l'audit interne. L'objectif de la troisième ligne de défense est d'effectuer des contrôles périodiques pour s'assurer que le système de contrôle est conforme aux exigences de l'organisation, qu'il est mis en œuvre de manière efficace et qu'il est tenu à jour.

Outre le système de signalement SpeakUp décrit ci-dessus, les salariés sont encouragés à faire part de leurs préoccupations concernant un comportement illégal ou un manquement à l'éthique à leur hiérarchie et/ou à la Direction Ressources Humaines, ou à la Direction de Conformité, conformément à la culture de dialogue et de communication de l'entreprise.

Procédures d'enquête sur les incidents liés à la conduite des affaires

En ce qui concerne les incidents de corruption présumée, le Groupe s'efforce d'appliquer des procédures d'enquête similaires à celles de sa politique de signalement, et d'enquêter rapidement, de manière indépendante et objective. Les Directions de Conformité et d'Audit Interne mènent généralement ces enquêtes, en s'attachant à la mise en œuvre de protections appropriées par le secret professionnel. Lorsqu'il s'agit d'incidents nécessitant des recherches judiciaires dans les outils informatiques, des procédures d'accès spécifiques sont mises en place pour protéger les données personnelles et les lois sur la protection de la vie privée.

4.1.5.3 Prévention et détection de la corruption

Dans la lutte contre la corruption, le Groupe applique une politique de tolérance zéro et communique largement à ce sujet par le biais de sa politique anticorruption, basée sur sa cartographie des risques de corruption, et de son Code d'éthique.

La Direction Conformité d'EssilorLuxottica veille à la définition de lignes directrices pour la prévention, l'identification et la gestion des risques liés à la corruption à travers sa cartographie des risques Sapin II. Cette cartographie sera mise à jour en 2025, afin de prendre en compte les évolutions organisationnelles du Groupe et d'impliquer davantage les entités de GrandVision. La Direction Conformité adaptera ses procédures internes de prévention en conséquence. Les enquêtes sont gérées conformément à la politique de signalement interne du Groupe EssilorLuxottica.

Les signalements en matière de corruption, d'éthique des affaires et de fraude ou de comptabilité effectués dans SpeakUp font l'objet d'un reporting (après anonymisation) deux fois par an par la Direction Conformité aux Commissaires aux comptes du Groupe et aux organes de surveillance conformément à la Loi D.Lgs.231/2001 en Italie, ainsi qu'à l'Audit Interne. Les violations graves de l'éthique des affaires (sur la base d'un seuil convenu avec le Comité d'audit et des risques) sont signalées (après anonymisation) au Comité d'audit et des risques.

Les principales fonctions considérées comme les plus à risque en matière de corruption sont déduites de la carte des risques anticorruption d'EssilorLuxottica :

- salariés en contact avec des agents publics (chargés des licences et permis, des impôts, des douanes, de la logistique, de la recherche et du développement) ;
- les équipes commerciales exposées aux risques de corruption ou en contact avec des professionnels de santé ;
- la Direction des achats ; cependant, EssilorLuxottica est très peu exposée à la commande publique ;
- Fonctions en charge de l'immobilier, construction et maintenance des biens immobiliers ;
- Equipes Ressources Humaines ;
- Co-entreprise ;
- Fonctions exposées aux paiements en espèces.

EssilorLuxottica a mis en place des programmes anticorruption tels que décrits précédemment.

4.1.5.4 Formation sur la conduite des affaires et la lutte contre la corruption

La Direction de conformité met en œuvre plusieurs types de formation, en présentiel et par l'intermédiaire de la plateforme d'apprentissage et de développement du Groupe, Leonardo. De nombreuses formations en présentiel ont eu lieu en 2024, notamment sur la lutte contre la corruption dans les régions à risque (Amérique latine, Asie du Sud-Est) et sur la protection des données personnelles (formations spécifiques pour certaines fonctions jugées particulièrement exposées). Pour plus d'information voir 3.4.3.6 *Actions et ressources*. En 2024, le Groupe a donné la priorité aux formations suivantes, sur la plateforme Leonardo :

- sessions de sensibilisation pour les Ressources Humaines et les managers au niveau Corporate ou au niveau régional/local ;
- formations sur la protection de la vie privée et des données (voir Section 3.4.3.6. *Actions et ressources*).

Formation	Formation anticorruption incluse dans la formation sur le Code d'éthique (lancée au 2e trimestre 2024)	Formation spécifique anticorruption
Salariés ciblés	Tous les cols blancs	Tous les managers
Contenu clé	• Principes clés, principe de tolérance zéro et risques de corruption • Exemples pratiques liés à la corruption (agents publics et corruption privée) • Principales règles de conduite, y compris de diligence raisonnable en matière d'intégrité • Signalement des violations par l'intermédiaire de SpeakUp • Principes clés concernant les cadeaux, les invitations et les conflits d'intérêts	• Définitions clés, principe de tolérance zéro et risques de corruption • Prévention du risque de corruption (notamment les agents publics, cadeaux et invitations, dons et parrainage, lobbying et contributions politiques) • Diligence raisonnable concernant les tiers à risque et signaux d'alerte • Documentation et archivage • Signalement des violations par l'intermédiaire de SpeakUp • Quiz pour valider l'apprentissage en ligne, et plusieurs scénarios de risques et exemples liés aux activités du Groupe
Nombre de salariés formés en 2024	18 558	8 521
% des fonctions à risque couvertes	Informations non disponibles dans les systèmes mais en couvrant tous cols blancs, le Groupe couvrira toutes les fonctions à risque.	Information non disponible dans les systèmes mais en couvrant tous les managers le Groupe couvrira toutes les fonctions à risque.

En 2025, des formats de formation spécifiques seront développés pour couvrir les cadres supérieurs, et des formats de formation pour les membres des organes de surveillance sont en cours de discussion.

4.1.5.5 Gestion des relations avec les fournisseurs

Des informations sur les achats responsables sont fournies à la Section 3.2 *ESRS S2 – Travailleurs dans la chaîne de valeur*.

Compte tenu de la présence internationale d'EssilorLuxottica, les délais de paiement pour les services et les biens peuvent varier considérablement d'une région à l'autre. En outre, les conditions générales convenues dans le cadre des accords commerciaux avec les fournisseurs peuvent également affecter les délais de paiement qui, dans certains cas, ont été prolongés pour les fournisseurs qui ont décidé d'adhérer aux programmes volontaires de financement de la chaîne d'approvisionnement. Les dettes avec des délais de paiement prolongés, décrites dans le Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Note 23.2 *Autres passifs courants* des états financiers consolidés, s'élèvent à 388 millions d'euros au 31 décembre 2024, ce qui représente environ 15 % des dettes commerciales du Groupe à la fin de l'année.

Le Groupe s'engage à respecter les réglementations locales applicables et à éviter ou réduire les retards de paiement envers ses fournisseurs, sans distinction entre les grandes, moyennes et petites entreprises. Dans le même temps, le Groupe consacre des ressources et des investissements à l'amélioration du suivi d'indicateurs de performance clés spécifiques, à la promotion de formations et d'ateliers pour les salariés et à l'amélioration des processus et outils sous-jacents.

En ce qui concerne les procédures judiciaires relatives aux retards de paiement, le Groupe n'a connaissance d'aucune affaire importante en cours.

Les nouveaux fournisseurs sont soumis à un processus de préqualification et sont évalués sur la base de différents critères, notamment en matière de développement durable, par exemple par le biais d'audits sur place portant sur les achats responsables. Ce n'est qu'après avoir été approuvé que le fournisseur peut entamer une relation commerciale avec EssilorLuxottica.

4.1.5.6 Prochaines étapes

Sur la base des réalisations décrites dans cette section, en 2025, les priorités d'EssilorLuxottica dans le domaine de l'éthique des affaires sont les suivantes :

- poursuite du déploiement du Code d'éthique et de la formation à la lutte contre la corruption, avec pour objectif un taux de réussite de 85 % ;
- déploiement/amélioration de nouvelles formations anticorruption spécifiques aux fonctions à risque et pour les tiers à risque ;
- lancement d'une campagne de déclaration des conflits d'intérêts, pour les fonctions à risque, ciblant toutes les entités sur SAP ;
- préparation de nouvelles politiques relatives aux dons et au parrainage, au lobbying et aux contributions politiques ;
- mise à jour et extension de la cartographie des risques anticorruption Sapin II ;
- amélioration du processus de diligence raisonnable en matière d'intégrité des tiers.

4.1.6 Objectifs et indicateurs

Des objectifs spécifiques couvrant ces questions ESG, incluant ceux en matière de diligence raisonnable, seront fixés en temps voulu.

À la connaissance d'EssilorLuxottica, il n'y a pas eu de condamnation ou d'amende pour violation des lois anticorruption en 2024.

5 Note méthodologique

Principes clés du reporting extra-financier

Le Protocole de reporting extra-financier d'EssilorLuxottica définit les principes de reporting suivants :

Indicateurs relatifs aux collaborateurs

Les effectifs déclarés correspondent au nombre total de collaborateurs du Groupe et de travailleurs intérimaires à la fin de la période de reporting. Les indicateurs relatifs aux collaborateurs couvrent 100 % de l'effectif total du Groupe à l'exclusion des dernières acquisitions de 2024 (Heidelberg Engineering et Supreme).

Selon la définition du Protocole de reporting d'EssilorLuxottica, le terme « collaborateur » désigne une personne ayant un contrat de travail direct avec une entité d'EssilorLuxottica, et le terme « travailleur intérimaire » désigne une personne ayant un contrat avec une entreprise extérieure pour travailler pour EssilorLuxottica dans l'un de ses sites ou ailleurs pour une période temporaire. Les sous-traitants et les stagiaires sont exclus des indicateurs des effectifs.

Les ventilations (par région, genre, catégorie, type de contrat et âge) ne sont présentées que pour les collaborateurs. Les zones géographiques retenues pour la ventilation des effectifs sont alignées avec celles mentionnées pour la publication du chiffre d'affaires 2024.

En ce qui concerne le taux de renouvellement du personnel, il représente le nombre total de salariés permanents qui ont quitté le Groupe au cours de la période de reporting. En 2023, GrandVision en était exclu mais est inclus en 2024.

Les données relatives aux formations gérées localement couvrent 93 % des effectifs du Groupe.

Indicateurs santé – sécurité

Les indicateurs santé-sécurité concernent les laboratoires de prescriptions, centres de distribution et usines de fabrication du Groupe, (à l'exclusion des entités qui ont été acquises par EssilorLuxottica au cours de l'année 2024, et pour lesquelles des investissements sont nécessaires pour intégrer les systèmes de reporting en matière de santé-sécurité). Pour les opérations et autres activités, les informations communiquées couvrent 87 % de l'effectif. Pour les activités de vente au détail, les informations communiquées couvrent 82 % des salariés, ce qui représente une augmentation significative de la couverture par rapport à l'année dernière. En 2023, le Groupe a commencé à inclure le Brésil, les États-Unis et l'Italie dans le reporting, tandis qu'en 2024, presque toutes les entités de vente au détail d'Amérique latine sont incluses, et la couverture de la région EMEA a été largement étendue.

Les indicateurs de santé-sécurité couvrent à la fois les collaborateurs et les travailleurs intérimaires.

Les indicateurs utilisés reflètent les résultats des politiques Santé, Sécurité et Environnement (HSE) du Groupe.

Comme l'indique le protocole de reporting :

- le taux de fréquence se calcule selon la formule suivante : nombre d'accidents du travail avec arrêt × 1 000 000/nombre total d'heures travaillées au cours de la période de reporting ;
- le taux de gravité se calcule selon la formule suivante : nombre total de jours perdus (jours calendaires) x 1 000/ nombre total d'heures travaillées au cours de la période de reporting ;
- le taux total d'accidents à signaler est calculé comme suit : nombre total d'accidents du travail à signaler x 1 000 000/ nombre total d'heures travaillées au cours de la période de reporting ;
- le nombre total d'heures travaillées correspond au nombre d'heures effectivement travaillées d'après le système de pointage (le cas échéant) et aux heures théoriquement travaillées calculées sur la base des jours de travail prévus et le nombre moyen d'heures travaillées par jour.

Indicateurs environnementaux

Les indicateurs environnementaux sont collectés pour suivre et mesurer les performances environnementales du Groupe.

Énergie

La consommation d'énergie correspond à l'ensemble de l'énergie primaire consommée au cours de la période de reporting. Les ventilations correspondantes sont rapportées en kWh et communiquées en GWh.

- Opérations : le Groupe a collecté toutes les données réelles disponibles au cours de la période de reporting et a extrapolé les données pour les entités n'en ayant pas reporté. Cette approche permet d'avoir une vision des émissions de GES pour l'ensemble du Groupe. Les extrapolations ont été réalisées sur la base des données réelles collectées, en calculant la consommation moyenne par effectif et par pays.
- Vente au détail : tous les magasins de vente au détail gérés directement par le Groupe à la date du 30 juin 2024 (environ 13 500 magasins) sont couverts par le reporting. Les données ont été reportées sur 10 mois et les deux derniers mois ont été extrapolés. Lorsque les données relatives à la consommation d'énergie n'étaient pas disponibles pour l'ensemble de la période de reporting, les données ont été extrapolées et estimées sur la base de la consommation moyenne d'énergie par m² d'autres magasins du même pays ou de la même région.

Au total, 19 % de la consommation d'énergie a été estimée.

En outre, le Groupe a utilisé la base de données Ember pour le mix électrique des différents pays où il opère afin de communiquer la ventilation par type d'énergie.

Ressources en eau

La consommation d'eau désigne le volume total d'eau prélevé, quelles qu'en soient la source et l'utilisation prévue, au cours de la période de reporting. Les catégorisations correspondantes sont rapportées en m^3.

- Opérations : le Groupe a collecté toutes les données réelles disponibles au cours de la période de reporting et a extrapolé les données pour les entités n'en ayant pas reporté. Les extrapolations ont été réalisées sur la base des données réelles collectées, en calculant la consommation moyenne par effectif et par pays. 10 % de la consommation a été estimée, ce qui signifie que 90 % provient de mesures directes.
- Les consommations d'eau des activités de vente de détail ont été estimées sur la base d'une analyse comparative et d'une comparaison avec les facteurs trouvés dans la littérature.

Utilisation des ressources et circularité

Déchets

- Opérations : la production de déchets correspond au poids total des déchets évacués ou expédiés hors des sites. Les ventilations associées sont rapportées en tonnes. Le Groupe a collecté toutes les données réelles disponibles au cours de la période de reporting et a extrapolé les données pour les entités n'en ayant pas reporté. Cette approche permet d'avoir une vision des émissions de GES pour l'ensemble du Groupe. Les extrapolations ont été réalisées sur la base des données réelles collectées, en calculant la consommation moyenne par effectif et par pays. 12 % de la génération de déchets a été estimée.
- Les activités de vente de détail sont exclues.

Concernant le pourcentage de matières biologiques (dont les biocarburants utilisés à des fins non énergétiques) et le pourcentage de composants secondaires réutilisés ou recyclés et des produits et matières secondaires intermédiaires :

- Les informations demandées ont été calculées en considérant uniquement le périmètre des montures et des verres plans en plastique – en termes de tonnes de matières achetées en 2024.
- Le périmètre des verres de prescription est exclu : le principe d'exclusion n'est pas lié à l'indisponibilité des données mais plutôt au fait que, conformément à ce qui a été expliqué ci-dessus, l'application de matières biologiques et recyclées aux dispositifs médicaux tels que les verres de prescription est encore un défi et qu'EssilorLuxottica donne la priorité à la qualité. Le principal levier de durabilité pour les verres de prescription est la réduction des déchets.
- Pour les « matières biologiques », les matières suivantes pour les montures et les verres plans ont été prises en compte : acétate biosourcé, acétate biorecyclé, bio-polyamide (PA) et bio-caoutchouc (TPE).
- Pour les « matières secondaires », les matières suivantes pour les montures et les verres plans ont été prises en compte : acétate recyclé, nylon recyclé, polycarbonate bio-circulaire et polyméthacrylate de méthyle recyclé (PMMA).

En ce qui concerne les taux de contenu recyclable dans les produits, l'indicateur a été calculé en tenant compte de la production d'EssilorLuxottica de lunettes de soleil et de prescription, de verres solaires et de prescription, exprimée en tonnes de matières. Le pourcentage tient compte de ce qui est actuellement recyclable selon les normes d'EssilorLuxottica (valorisation des matières), pour chaque catégorie de produits. Les produits qui ne sont pas fabriqués en interne ont été exclus. Les indicateurs sont basés sur des mesures directes.

Méthodologie de calcul des émissions de gaz à effet de serre (GES)

Conformément au GHG Protocol, les normes de comptabilisation et de déclaration des émissions de gaz à effet de serre (http://www.ghgprotocol.org), les émissions de GES sont calculées et déclarées selon trois scopes : « scope 1 », « scope 2 » et « scope 3 ». Les émissions de GES reportées incluent le CO_2, CH_4, N_{20}, HFC and PFC et sont mesurées en tonnes d'équivalent dioxyde de carbone (tCO_2e).

Les émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) sont calculées sur la base des données réelles collectées au cours de la période de reporting et des données extrapolées pour les entités n'ayant pas communiqué d'informations comme expliqué dans la méthodologie des indicateurs environnementaux.

Scope 1

Il s'agit de trois catégories d'émissions directes :

- Les émissions provenant de la combustion stationnaire directe sur site de combustibles fossiles, tels que le gaz ou le carburant liquide. Les émissions en amont associées sont considérées comme des émissions du scope 3 et sont donc exclues des émissions du scope1. Les facteurs d'émission des GES ont été appliqués selon les bases de données Ecoinvent (v. 3.9.1), BEIS, DEFRA, et ISPRA.
- Les émissions provenant de la combustion mobile liée à la flotte du Groupe consommant des combustibles fossiles, sont calculées sur la base des données contractuelles fournies par le principal prestataire de la gestion de la flotte. Les informations non disponibles auprès de ce fournisseur (15 %) ont été extrapolées. Le Groupe se réfère au carburant consommé pour calculer les émissions provenant de la combustion mobile liée à la flotte de véhicules.
- Les émissions provenant des fuites de réfrigérants qui peuvent se produire pendant le chargement, le rechargement ou l'élimination des réfrigérants ou des équipements de climatisation sur site. Les émissions sont calculées en tenant compte du potentiel de réchauffement global (PRG ou Global warming potential – GWP) de chaque gaz fluoré du sixième rapport d'évaluation du GIEC (AR6). Dans le cas où le potentiel de réchauffement global (PRG) n'est pas disponible dans le rapport du GIEC, les informations fournies directement par le fournisseur de gaz fluoré ont été prises en compte. Les émissions liées aux sites opérationnels qui n'ont pas communiqué de données (représentant environ 13 % dans le périmètre du Groupe) ont été estimées sur la base des effectifs. En ce qui concerne le commerce de détail, 57 % des données ont été collectées à partir de données réelles, tandis que la partie restante a été estimée sur la base de la présence d'un système de refroidissement et de la superficie des magasins.

Scope 2

Il s'agit des émissions indirectes associées à la consommation d'électricité des activités du Groupe, y compris les véhicules électriques détenus ou contrôlés par le Groupe. Les émissions du scope 2 ont été calculées selon la méthode basée sur la localisation (« location-based ») et la méthode basée sur le marché (« market-based ») du *GHG Protocol*. Une méthode basée sur la localisation reflète les émissions de GES causés par la production d'électricité dans le pays/zone où elle est consommée. Les facteurs d'émission pour l'électricité ont été mis à jour en 2024 sur la base des chiffres fournis par la base de données Ecoinvent (versions 3.10 et 3.9.1). Une méthode basée sur le marché reflète les émissions provenant de l'électricité que le Groupe a délibérément choisie.

Les facteurs d'émission pris en compte sont mis à jour annuellement en fonction de la composition résiduelle de différentes bases de données telles que l'AIB et Ecoinvent. Si le mix résiduel n'est pas disponible, les facteurs d'émission de la méthode basée sur la localisation sont utilisés.

Scope 3

Émissions associées aux biens et services achetés

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des biens et services achetés, depuis l'extraction des matières premières jusqu'au point d'achat par l'entreprise, représentant la catégorie « Biens et services achetés » du GHG Protocol 3.1.

En 2024, les émissions de la catégorie associées aux produits tangibles (biens) sont calculées sur la base de la méthode des données moyennes pour 75 % des émissions, tandis que la partie résiduelle est calculée pour 15 % sur la base d'une méthode basée sur les dépenses et pour 10 % sur la base d'une méthode spécifique au fournisseur.

Dans la mesure du possible, les émissions de GES ont été calculées en utilisant une combinaison de données spécifiques au fournisseur et de données secondaires (moyennes industrielles, facteurs d'émission) obtenues à partir d'Ecoinvent (v. 3.9.1), avec une élaboration basée sur la littérature scientifique et/ou le jugement d'experts ou des études ACV pour des produits similaires lorsque les données d'Ecoinvent ne sont pas disponibles.

Les émissions de la catégorie associées aux produits intangibles (services) sont calculées sur la base de la méthode fondée sur les dépenses. Les facteurs d'émission considérés proviennent d'Exiobase (v 3.3) et de la Base Empreinte® de l'Agence de la transition écologique (ADEME) (v. 22.0).

Les données sur les marchandises achetées sont collectées sur une période de 10, 11 ou 12 mois, en fonction de leur disponibilité interne à la fin de l'année. Par exemple, si les données sont collectées sur 10 mois, les deux mois restants sont alors proportionnellement extrapolés pour couvrir 12 mois. En 2024, le pourcentage des émissions calculées à partir des données réelles s'élève à 96 %. La partie résiduelle a été extrapolée sur la base des données disponibles. Les données sur les services achetés sont collectées sur une période de 12 mois.

Les données collectées directement auprès des fournisseurs couvrent 7 % des émissions de cette catégorie, tandis que la partie résiduelle est collectée en se référant à des sources de reporting internes et au système ERP.

Émissions associées aux biens d'équipement

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées à la production des biens d'équipement achetés ou acquis par l'entreprise au cours de l'année et représentant la catégorie 3.2 du GHG Protocol « Biens d'équipement ». EssilorLuxottica comptabilise les émissions totales de ces biens dans l'année de leur acquisition, sans dépréciation ni amortissement de ces émissions dans le temps. Les émissions de cette catégorie sont entièrement calculées à l'aide de la méthode basée sur les dépenses. Les facteurs d'émission appliqués proviennent d'Exiobase (v. 3.3) et sont mesurés en tonnes d'équivalent CO_2 par euro (sur la base de la valeur de l'euro en 2023 fournie par la Banque centrale européenne).

Émissions associées aux activités liées aux combustibles et à l'énergie

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées à la consommation de combustibles et d'énergie dans le cadre des activités du Groupe, représentant la catégorie « Activités liées au carburant et à l'énergie » du 3.3 GHG Protocol. Les émissions de cette catégorie sont calculées selon la méthode des données moyennes, en se référant aux données collectées et extrapolées pour les calculs des scopes 1 et 2. Les facteurs d'émission pris en compte sont mis à jour annuellement en se référant à la combinaison résiduelle de différentes bases de données telles qu'Ecoinvent et AIB. Les facteurs d'émission utilisés pour calculer les émissions en amont de l'électricité achetée ne comprennent pas les émissions provenant de la combustion, étant donné que les émissions provenant de la combustion pour produire de l'électricité sont comptabilisées dans le scope 2. Le taux de perte du transport et de la distribution est inclus.

Les données prises en compte pour cette catégorie sont celles collectées pour les indicateurs environnementaux mentionnés ci-dessus.

Émissions associées au transport en amont géré par EssilorLuxottica

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées au transport des produits et représentent la principale contribution de l'entreprise à la catégorie « Upstream transportation and distribution » du 3.4 GHG Protocol. Les émissions associées au transport en amont géré par EssilorLuxottica sont calculées sur la base du « Well-to-Wheel » (WTW) afin d'analyser l'impact de l'utilisation de différents vecteurs énergétiques. Le terme « Well-to-Wheel » englobe les analyses sous-jacentes « Tank-to-Wheel » et « Well-to-Tank », définies comme suit : i) « Tank-to-Wheel » (TTW) décrit l'utilisation de carburant pour le véhicule et les émissions pendant la conduite ; et ii) « Well-to-Tank » (WTT) décrit la sous-gamme d'approvisionnement en carburant, de la production de la source d'énergie (essence, diesel, électricité, gaz naturel) à l'approvisionnement en carburant (transport jusqu'au point de charge ou à la pompe à carburant).

L'entreprise suit le cadre GLEC 3.0 et est certifiée pour utiliser la norme ISO 14083.

Le reporting sur le transport et le fret d'EssilorLuxottica est classé par type de produit :

- montures : y compris les flux internationaux et locaux ;
- verres (finis et semi-finis) : y compris les flux internationaux et locaux ;

- autres produits : y compris les flux internationaux et locaux pour les vêtements, chaussures et accessoires (AFA – Apparel, Footwear and Accessories), les POP (matériaux publicitaires dans les points de ventes), les pièces détachées, les composants de production, les lunettes, les lentilles de contact, les lunettes de soleil et lunettes prémontées, les équipements, les instruments, les étuis et les accessoires.

Les émissions liées au transport et au fret de chaque type de produit sont également réparties par mode de transport :

- transport aérien ; et
- autres modes d'expédition (routier, ferroviaire et maritime).

Pour certaines entités qui n'ont pas reporté de données sur le transport physique sur l'ensemble des 12 mois, les émissions de GES ont été estimées sur la base de la moyenne des données disponibles pour 2024 (poids/émissions réels segmentés par unité commerciale, mode de transport et flux). Les émissions basées sur des estimations représentaient moins de 5 % des émissions totales déclarées associées au transport.

Émissions associées au transport en amont géré par les fournisseurs

Ces émissions correspondent aux émissions des scopes 1 et 2 des entreprises de transport tierces (attribuées à l'entreprise qui paye le service). Les émissions associées au transport en amont géré par les fournisseurs sont calculées à l'aide de la méthode basée sur la distance, qui consiste à déterminer le poids, la distance et le mode de transport de chaque expédition, puis à appliquer le facteur d'émission poids-distance approprié pour le moyen de transport utilisé. Le modèle a été développé à l'aide de différents calculateurs de distance en ligne (Google Maps, Distance calculator ; www.searates.com). Les facteurs d'émission appliqués proviennent d'Ecoinvent (v. 3.9.1).

Les données sont collectées sur une période de 10, 11 ou 12 mois, en fonction de leur disponibilité interne à la fin de l'année. Par exemple, si des données sur 10 mois sont collectées, les deux mois restants sont alors proportionnellement extrapolés pour couvrir 12 mois. Dans le cas où les informations sur les pays et les types de fret étaient inconnues, une moyenne mondiale des distances et des facteurs d'émission a été appliquée. En 2024, le pourcentage des émissions calculées à partir des données réelles s'élève à 96 % selon les données relatives aux produits achetés (marchandises). La partie résiduelle a été extrapolée sur la base des données réelles disponibles.

Les données collectées directement auprès des fournisseurs couvrent 7 % des émissions de cette catégorie, tandis que la partie résiduelle est collectée en se référant à des sources de reporting internes et au système ERP.

Émissions associées aux déchets issus des process de fabrication

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées à la production de déchets dans le cadre des activités du Groupe, représentant la catégorie 3.5 du GHG Protocol « déchets produits dans le cadre des activités ». Les émissions de cette catégorie sont calculées selon la méthode des données moyennes, qui consiste à estimer les émissions sur la base du total des déchets acheminés vers chaque méthode d'élimination (par exemple, la mise en décharge) et des facteurs d'émission moyens associés à chaque méthode, et se réfèrent aux données collectées pour le tableau sur la production de déchets figurant à la Section 2.4.6 *Objectifs et indicateurs*. Afin d'assurer la couverture de toutes les activités issues des Opérations de l'entreprise, les déchets générés par les entités n'ayant pas reporté de données ont été estimés sur la base des données réelles disponibles. Les facteurs d'émissions considérés proviennent d'Ecoinvent (v3.9.1).

Émissions associées aux voyages d'affaires

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées à tous les modes de transport utilisés lors de voyages d'affaires, y compris les voyages en avion, en train, en bus et les locations de voitures, représentant la catégorie « Voyages d'affaires » du GHG Protocol 3.6. Pour le cas spécifique d'EssilorLuxottica, les modes de transport suivants sont pris en compte :

- Voyages en avion : émissions provenant des vols pris par les salariés à des fins professionnelles.
- Voyages en train : émissions provenant des voyages en train.

Étant donné que seuls les frais de location de voiture sont disponibles et que ce mode de transport représente une quantité moindre par rapport aux autres types de déplacement, il a été exclu des limites de déclaration. Les impacts liés à l'hébergement en hôtel sont également exclus de l'évaluation. Pour les deux modes de transport considérés, les émissions de la catégorie sont calculées à l'aide de la méthode basée sur la distance.

Les données sont collectées sur une période de 10 mois. Ainsi, le pourcentage des émissions calculées avec des données réelles s'élève à 83 %, tandis que la partie résiduelle a été extrapolée sur la base des données réelles disponibles.

Émissions associées aux déplacements des salariés

Ces émissions représentent la catégorie 3.7 du GHG Protocol « Salariés effectuant des trajets domicile-travail et télétravail » et correspondent aux émissions indirectes liées au transport des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, et prend en compte tous les modes de transport utilisés. Les émissions indirectes liées au télétravail étant considérées comme facultatives par le GHG Protocol et non significatives pour le Groupe, ces émissions sont exclues de cette catégorie.

Pour calculer les émissions de cette catégorie, la méthode des données moyennes a été utilisée. Elle consiste à estimer les émissions dues aux déplacements des salariés sur la base de données statistiques moyennes sur les schémas de déplacement. Les informations statistiques considérées se rapportent à un nombre limité de pays, et les résultats qui en découlent ont été appliqués au niveau Groupe. Les facteurs d'émission provenant d'Ecoinvent (v. 3.9.1) sont associés à des statistiques sur les modes de transport. Les émissions de cette catégorie ne comprennent aucune extrapolation.

Émissions liées au traitement des produits vendus

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées au traitement des produits vendus par des tiers après que l'entreprise les a vendus, ce qui représente la catégorie « Transformation des produits vendus » du protocole 3.10 GHG. Les émissions de cette catégorie sont calculées selon la méthode des données moyennes. Les facteurs d'émission ont été développés sur la base d'ACV internes. Les émissions de cette catégorie ne comprennent aucune extrapolation.

Émissions associées à l'utilisation des produits vendus

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées à l'utilisation des biens et services vendus par l'entreprise au cours de l'année de reporting, représentant la catégorie 3.11 du GHG Protocol « Utilisation des produits vendus ». Pour le cas spécifique d'EssilorLuxottica, seule l'utilisation des équipements et instruments vendus est prise en compte (émissions directes en phase d'utilisation). Les émissions de cette catégorie comprennent les émissions de scope 1 et scope 2 des utilisateurs finaux et sont calculées en appliquant une méthode de calcul spécifique pour les émissions de la phase d'utilisation directe des produits qui consomment directement de l'énergie, sur la base du chiffre d'affaires enregistré par zone géographique. Les émissions de cette catégorie sont basées sur les données réelles pour 75 %, tandis que la partie résiduelle est calculée sur la base des dernières prévisions.

Émissions associées au traitement de fin de vie des produits vendus

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées à l'élimination et au traitement des déchets des produits vendus par l'entreprise en fin de vie, représentant la catégorie « Traitement en fin de vie des produits vendus » du 3.12 GHG Protocol. Cette catégorie comprend les émissions totales attendues en fin de vie de tous les produits vendus au cours de l'année de référence. Dans le cas spécifique d'EssilorLuxottica, les émissions biogènes ne sont pas prises en compte. L'hypothèse de base est que l'utilisateur final élimine le produit final dans les déchets généraux.

Si le traitement de fin de vie du produit vendu est connu, un facteur d'émission provenant d'Ecoinvent (v. 3.9.1) et correspondant au type de traitement et au matériau constitutif primaire du produit est attribué. Si le traitement est inconnu, on suppose que le produit est incinéré avec ou sans récupération d'énergie, ou mis en décharge (en considérant un facteur d'émission moyen pour ces trois traitements différents concernant les déchets généraux non dangereux). En 2024, le pourcentage des émissions calculées à partir des données réelles s'élève à 98 %, tandis que la partie résiduelle a été extrapolée sur la base des données réelles disponibles.

Émissions associées aux franchises

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées à l'exploitation des franchises non incluses dans les scopes 1 et 2, représentant la catégorie « Franchises » du 3.12 GHG Protocol. La méthode utilisée est celle des données moyennes, qui consiste à estimer les émissions pour chaque franchise, en se basant sur la moyenne des Scopes 1 et 2 calculée pour la vente au détail. Les émissions de cette catégorie ne comprennent aucune extrapolation.

Émissions liées aux investissements

Ces émissions correspondent aux émissions indirectes liées aux investissements de l'Entreprise au cours de l'année de reporting et qui ne sont pas incluses dans les scopes 1 et 2, et relevant de la catégorie 3.15 GHG Protocol : « Investissements ». Cette catégorie inclut notamment les investissements non consolidés susceptibles de contribuer significativement aux émissions du scope 3. Le Groupe applique (i) l méthode spécifique à l'investissement et (ii) la méthode des données moyennes pour estimer les émissions de Scope 1 et Scope 2 associées aux investissements, en fonction de la pertinence et de la fiabilité des données disponibles.

Le Groupe cherche continuellement à améliorer le calcul de son empreinte carbone pour toutes les catégories de GES. Certains domaines d'amélioration comprennent la collecte de données et de facteurs d'émission supplémentaires spécifiques aux fournisseurs, ainsi que l'identification de facteurs d'émission détaillés pour des matériaux individuels au sein des différents groupes d'articles achetés. Lorsque des informations réelles ne sont pas disponibles, le Groupe continuera à rechercher des informations actualisées dans des bases de données, des statistiques et des enquêtes externes.

Méthodologie pour les dénominateurs de la taxonomie de l'UE

Les annexes de l'Acte délégué exigent de calculer la part du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement et des charges opérationnelles associées aux activités éligibles et alignées. Afin d'accomplir cette tâche, comme indiqué dans la Section 2.5 *Taxonomie européenne*, le Groupe a identifié ses activités éligibles, évalué leur conformité aux critères d'alignement, et a, par la suite, calculé les trois indicateurs requis par la réglementation.

Les paragraphes suivants présentent en détail ce qui a été prévu par la disposition des annexes du Règlement délégué (UE) 2178/2021 de la Commission en termes de postes comptables relatifs aux indicateurs qui doivent être publiés ainsi que l'approche retenue par EssilorLuxottica.

Chiffre d'affaires

L'indicateur relatif au chiffre d'affaires, tel que décrit par le Règlement, a été calculé comme la part du chiffre d'affaires net provenant de produits ou de services associés à des activités éligibles et/ou alignées de la taxonomie divisée par le chiffre d'affaires net (dénominateur).

Numérateur : l'analyse a été réalisée dans le respect des six objectifs environnementaux, à savoir : l'atténuation du changement climatique, l'adaptation au changement climatique, l'utilisation et la protection des ressources hydriques et marines, la transition vers une économie circulaire, la prévention et la réduction de la pollution, la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes. Comme indiqué dans la Section 2.5 *Taxonomie européenne*, les principales activités économiques d'EssilorLuxottica ne sont pas décrites dans la version en vigueur du Règlement sur la taxonomie et ne sont pas mentionnées dans l'Acte délégué sur le climat. Ainsi, elles ne sont donc ni considérées comme « éligibles », et par conséquent ni comme « alignées ». Ainsi, en 2024 comme en 2023, le Groupe n'a pas généré de chiffre d'affaires éligible ou aligné sur le Règlement sur la taxonomie de l'UE.

Dénominateur : le chiffre d'affaires net est défini comme le montant provenant de la vente de produits et de prestations de services, après déduction des remises sur ventes et des taxes sur la valeur ajoutée directement liées au chiffre d'affaires. Conformément à la description, le dénominateur correspond au poste Chiffre d'affaires présenté au Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Section 5.1.1 *Compte de résultat consolidé*.

Charges opérationnelles : OpEx

Dénominateur : pour le calcul du dénominateur relatif aux charges opérationnelles (OpEx [1]) le Groupe a pris en compte la part des coûts entrant dans les catégories mentionnées par le Règlement : dépenses de recherche et développement (R&D) non capitalisées, dépenses d'entretien courant des actifs, charges relatives à la rénovation des bâtiments, charges relatives aux coûts des locations de courte durée, aux frais d'entretien et de réparation. Pour le calcul du dénominateur, les catégories suivantes ont été exclues [2] : i) frais généraux, ii) matières premières, iii) coût d'exploitation des machines par les opérateurs, iv) coût de gestion des projets de R&D et v) électricité, fluides ou réactifs nécessaires au fonctionnement des immobilisations corporelles.

Les coûts externes (activités externalisées) et internes (coûts de la main-d'œuvre, des matériaux et des outils) ont été pris en compte pour toutes les catégories relatives aux OpEx. Les coûts G&A (*Généraux et Administratifs*) ont été exclus, et seules les dépenses directement attribuables à un actif spécifique ont été incluses.

Sur la base de l'analyse des données extraites des outils de gestion et de comptabilité, les contrôleurs du Groupe ont été en mesure d'isoler la part des coûts relevant des catégories mentionnées par la Réglementation.

Après analyse, les charges opérationnelles représentent moins de 10 % des coûts d'exploitation totaux consolidés du Groupe et, pour cette raison, comme en 2023, le Groupe a considéré l'indicateur comme non significatif. Ainsi, le numérateur n'a pas été calculé.

Dépenses d'investissement : CapEx

Numérateur : pour chaque activité et chaque projet identifié comme éligible, les critères techniques ont été analysés en interne afin d'assurer l'alignement (se référer au tableau de la Section 2.5 *Taxonomie européenne*).

Dénominateur : pour le calcul du dénominateur relatif aux dépenses d'investissement (CapEx [3]), le Groupe a pris en compte les augmentations de la période liées aux immobilisations corporelles, aux immobilisations incorporelles (à l'exclusion du *goodwill*) et aux actifs de droit d'utilisation (RoU), comme présenté dans le Chapitre 5 du Document d'enregistrement universel 2024, Section 5.1.6 *Notes aux états financiers consolidés*, Note 10 *Goodwill et autres immobilisations incorporelles*, Note 11 *Immobilisations corporelles*, Note 12 *Contrats de location*. Conformément au Règlement, les valeurs considérées correspondent aux postes Acquisitions et Regroupements d'entreprises des tableaux présentés dans les Notes 10, 11 et 12 excluant ainsi les effets résultant des amortissements, dépréciations, pertes de valeur, cessions, actifs classés comme détenus en vue de la vente, écarts de conversion et autres.

Comme indiqué dans la Section 1.1 *Base d'établissement des déclarations*, les nouvelles acquisitions ont été exclues de l'actuel rapport sur le développement durable, de sorte que les indicateurs clés de performance relatifs au chiffre d'affaires, aux dépenses d'investissement et aux dépenses d'exploitation liés aux nouvelles acquisitions pendant la période 2024 ont été considérés comme non éligibles à la taxonomie de l'UE en raison de l'impossibilité d'effectuer une analyse détaillée. À partir de 2025, les nouvelles acquisitions feront partie intégrante de l'éligibilité du Groupe à la taxonomie.

(1) *La proportion des dépenses d'exploitation doit être calculée ainsi : le numérateur divisé par le dénominateur associé aux actifs/processus correspondant aux activités alignées sur la taxonomie. Le dénominateur doit couvrir des coûts directs et non capitalisés liés à : Recherche et développement, mesures de rénovation des bâtiments, location à court terme, entretien et réparation, maintenance quotidienne des actifs.*

(2) *FAQ publiée par la Commission de l'UE sur la Taxonomie de l'UE le 2 février 2022.*

(3) *La part de dépenses d'investissement doit couvrir : les augmentations des actifs corporels et incorporels intervenues au cours de l'exercice et les augmentations des actifs corporels et incorporels résultant des regroupements d'entreprises.*

6 Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Exercice clos le 31 décembre 2024

À l'Assemblée Générale EssilorLuxottica

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaire aux comptes d'EssilorLuxottica. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024, incluses dans le rapport sur la gestion du Groupe et présentées dans le Chapitre 6 *Rapport de durabilité* figurant dans le document d'enregistrement universel.

En application de l'article L.233-28-4 du code de commerce, EssilorLuxottica est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport de gestion du Groupe. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du Groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du Groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L.821-54 du code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par EssilorLuxottica pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du Code du travail ;
- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport de gestion du Groupe et présentées dans le Chapitre 6 *Rapport de durabilité* avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par EssilorLuxottica dans le rapport de gestion du Groupe, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude) et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de EssilorLuxottica, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par EssilorLuxottica en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par EssilorLuxottica pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du Code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par EssilorLuxottica lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité du Groupe, et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du Comité et Social Central et Économique.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par EssilorLuxottica avec les ESRS.

Concernant la consultation du Comité Social et Économique Central prévue au sixième alinéa de l'article L.2312-17 du Code du travail, nous vous informons que cette obligation a été respectée.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur le paragraphe *Périmètre du rapport de durabilité* de la note 6.1.1.1 *Base générale de l'état de durabilité* du Rapport de durabilité du Groupe, qui explique les raisons des exclusions des acquisitions de fin d'exercice du périmètre d'analyse de la double matérialité.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par EssilorLuxottica pour déterminer les informations publiées.

Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées aux paragraphes 6.1.3.2 *Intérêts et points de vue des parties prenantes* et 6.1.4.1.2 *Analyse du contexte et identification des sujets ESG potentiels* du Rapport de durabilité du Groupe.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par l'entité pour identifier :

- les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;
- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la Direction et les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités et son implantation géographique, en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par l'entité ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans le paragraphe 6.1.3.2 *Intérêts et points de vue des parties prenantes* du Rapport de durabilité du Groupe, notamment, en ce qui concerne les modalités de collecte des intérêts et des points de vue des parties prenantes mises en place par l'entité ainsi que les engagements pris le cas échéant.

Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités (« IRO »)

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées au paragraphe 6.1.4.1 *Description des processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels – Analyse de Double Matérialité d'EssilorLuxottica* du Rapport de durabilité du Groupe.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par l'entité concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1 et le cas échéant, ceux qui sont spécifiques à l'entité, tel que présenté dans la note 6.1.4.1.6 *Résultat de l'analyse de double matérialité* du Rapport de durabilité du Groupe.

En particulier, nous avons apprécié la démarche mise en place par l'entité pour déterminer ses impacts et ses dépendances, qui peuvent être source de risques ou d'opportunités, notamment le dialogue mis en œuvre, le cas échéant, avec les parties prenantes.

Nous avons également apprécié l'exhaustivité des activités comprises dans le périmètre retenu pour l'identification des IRO.

Nous avons pris connaissance du tableau des IRO identifiés présenté au paragraphe 6.1.4.1.6 *Résultat de l'analyse de double matérialité*, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de ce tableau avec notre connaissance de l'entité et, le cas échéant, avec les analyses de risques menées par les entités du Groupe.

Nous avons :

- apprécié l'approche descendante utilisée par l'entité pour recueillir les informations au titre des filiales ;
- apprécié la manière dont l'entité a considéré la liste des sujets de durabilité énumérés par la norme ESRS 1 (AR 16) dans son analyse ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités réels et potentiels identifiés par l'entité avec les analyses sectorielles disponibles ;
- apprécié la cohérence des impacts, risques et opportunités actuels et potentiels identifiés par l'entité, notamment ceux qui lui sont spécifiques, car non couverts ou insuffisamment couverts par les normes ESRS avec notre connaissance de l'entité ;
- apprécié comment l'entité a pris en considération les différents horizons temporels notamment s'agissant des enjeux climatiques ;
- apprécié si l'entité a pris en compte les risques et opportunités pouvant découler d'événements à la fois passés et futurs du fait de ses activités propres ou de ses relations d'affaires, y compris les actions entreprises pour gérer certains impacts ou risques ;
- apprécié si l'entité a tenu compte de ses dépendances aux ressources naturelles, humaines et/ou sociales dans l'identification des risques et opportunités.

Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées à la note 6.1.4.1.4 *Évaluation et identification des impacts, des risques et des opportunités matériels* du Rapport du durabilité du Groupe.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la Direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons notamment apprécié la façon dont l'entité a établi et appliqué les critères de matérialité de l'information définis par la norme ESRS 1, y compris relatifs à la fixation de seuils, pour déterminer les informations matérielles publiées :

- au titre des indicateurs relatifs aux IRO matériels identifiés conformément aux normes ESRS thématiques concernées ;
- au titre des informations spécifiques à l'entité.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le rapport sur la gestion du Groupe et présentées dans le Chapitre 6 *Rapport de durabilité* du Document d'enregistrement universel avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et règlementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité du Groupe, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par EssilorLuxottica relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité du Groupe, avec les exigences de l'article L.233-28-4 du code de commerce, y compris avec les ESRS.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant à la note 6.1.1.1 *Base générale de l'état de durabilité* du Rapport de durabilité du Groupe qui expose :

- les incertitudes inhérentes à la première année d'application des ESRS,
- les limitations relatives au périmètre de collecte des données, concernant notamment les acquisitions de Supreme et Heidelberg intervenues à la fin de l'exercice,
- les raisons pour lesquelles certains indicateurs, en particulier ceux prévus par la norme ESRS thématique E2 Pollution, ne sont pas ou partiellement publiés.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Les informations publiées au titre du bilan d'émission de gaz à effet de serre, du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique et des indicateurs liés aux déchets produits par l'entreprise sont mentionnées respectivement aux paragraphes 6.2.1.8 *Émissions totales des GES (Scopes 1,2 et 3)*, 6.2.1.3 *Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique* et dans la sous-partie *Déchets* du paragraphe 6.2.4.6 *Objectifs et indicateurs* du Rapport de durabilité du Groupe.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan d'émission gaz à effet de serre :

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour l'évaluation du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec le périmètre des états financiers consolidés et la chaîne de valeur amont et aval ;
- nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre utilisé par l'entité pour établir le bilan d'émissions de gaz à effet de serre et apprécié ses modalités d'application, sur une sélection de catégories d'émissions et de sites, sur le scope 1 et le scope 2 ;
- concernant les émissions relatives au scope 3, nous avons :
  - apprécié la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
  - apprécié le processus de collecte d'informations,
  - réconcilié les données de base avec la comptabilité, lorsque les informations sous-jacentes étaient issues des systèmes comptables et financiers ;

- nous avons apprécié, avec l'aide de nos experts climat, le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et le calcul des conversions afférentes ainsi que les hypothèses de calcul et d'extrapolation, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- nous nous sommes entretenus avec la Direction pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur le bilan d'émissions de gaz à effet de serre ;
- pour les données physiques (telles que la consommation d'énergie), nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan d'émissions de gaz à effet de serre avec les pièces justificatives ;
- nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- en ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours, pour l'élaboration de son bilan d'émission de gaz à effet de serre :
  - par entretien avec la direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
  - nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente ou s'il y a eu des changements depuis la période précédente, et si ces changements sont appropriés ;
- nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

En ce qui concerne les vérifications au titre du plan de transition pour l'atténuation du changement climatique, nos travaux ont principalement consisté à :

- apprécier si les informations publiées au titre du plan de transition répondent aux prescriptions d'ESRS E1, décrivent de manière appropriée les hypothèses structurantes sous-tendant ce plan, étant précisé que nous n'avons pas à nous prononcer sur le caractère approprié ou le niveau d'ambition des objectifs de ce plan de transition ;
- apprécier si ce plan de transition reflète les engagements pris par l'entité tels que déclarés dans les procès-verbaux de la gouvernance ;
- apprécier la cohérence, entre elles, des principales informations fournies au titre du plan de transition, y compris les leviers de décarbonation ;
- apprécier si le plan de transition s'inscrit dans le cadre du plan stratégique tel qu'approuvé par les Instances Dirigeantes ainsi que la planification financière de l'entité ;
- vérifier que l'entité a réalisé une évaluation qualitative des émissions de gaz à effet de serre verrouillées et qu'elle en a tenu compte dans son plan d'adaptation.

En ce qui concerne les informations publiées au titre des déchets générés par l'entreprise :

- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité visant à la conformité des informations publiées ;
- nous avons apprécié la cohérence du périmètre considéré pour le calcul des indicateurs relatifs aux déchets tel que précisé dans la note méthodologique au paragraphe 6.5 du Rapport de durabilité avec le périmètre des états financiers consolidés ;
- nous avons pris connaissance du protocole d'établissement de l'inventaire des déchets générés (dangereux, radioactifs et non dangereux), valorisés et non recyclés, pour une sélection de catégories de déchets et de sites.
- concernant chacune des catégories de déchets, nous avons :
  - apprécié la justification des inclusions et exclusions des différentes catégories et la transparence des informations données à ce titre,
  - apprécié le processus de collecte d'informations,
  - réconcilié les données de base avec la comptabilité, lorsque les informations sous-jacentes étaient issues des systèmes comptables et financiers,
- nous nous sommes entretenus avec la Direction pour comprendre les principaux changements dans les activités, intervenus dans l'exercice, et susceptibles d'avoir une incidence sur les indicateurs relatifs aux déchets ;
- pour les données physiques, nous avons rapproché, sur la base de sondages, les données sous-jacentes servant à l'élaboration des indicateurs avec les pièces justificatives ;
- nous avons mis en œuvre des procédures analytiques ;
- en ce qui concerne les estimations que nous avons jugé structurantes auxquelles l'entité a eu recours, pour l'élaboration des indicateurs relatifs aux déchets :
  - par entretien avec la direction, nous avons pris connaissance de la méthodologie de calcul des données estimées et des sources d'informations sur lesquelles reposent ces estimations ;
  - nous avons apprécié si les méthodes ont été appliquées de manière cohérente ou s'il y a eu des changements depuis la période précédente, et si ces changements sont appropriés ;
- nous avons vérifié l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir ces informations.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par EssilorLuxottica pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas de tels éléments à communiquer dans notre rapport.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 21 février 2025

Le commissaire aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Stéphane Basset — Pierre-Olivier Etienne

See more. Be more.