

RÉPONSES AUX QUESTIONS ÉCRITES À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES ACTIONNAIRES D'ESSILORLUXOTTICA DU 21 MAI 2021

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

Date : **5 mai 2021**

Langue originale : **Français**

1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?

EssilorLuxottica travaille à la définition d'une feuille de route développement durable globale et de long terme, comprenant la définition d'objectifs, d'initiatives et d'investissements dédiés, pour continuer à réduire son empreinte environnementale, promouvoir le bien-être des salariés et contribuer au progrès économique et social des communautés locales.

Il est important de préciser que chaque année, des investissements sont consacrés à des technologies de pointe, des machines et des processus de production de plus en plus efficaces qui garantissent une utilisation plus responsable de l'énergie et des ressources naturelles ; ceci inclus notamment des investissements dans des centrales d'énergie renouvelable situées à proximité des sites de fabrication. Par exemple, au second semestre 2020, deux grands systèmes photovoltaïques ont été installés sur les sites d'Agordo et de Sedico (Italie). Cet effort devrait se poursuivre en 2021, avec l'installation de nouveaux systèmes photovoltaïques sur d'autres sites et une attention accrue à l'approvisionnement en énergie renouvelable. Dans le même temps, des projets innovants sont en cours de développement pour réduire, récupérer et régénérer les matériaux polymères issus de rebus de processus de fabrication ainsi que des stocks obsolètes d'entrepôt. L'objectif est de créer un processus circulaire permettant de réintroduire les déchets dans le cycle de production, limitant ainsi le stockage et réduisant les déchets plastiques. Cette approche est cohérente avec l'engagement d'EssilorLuxottica à optimiser l'utilisation des ressources naturelles et à réduire son empreinte environnementale tout au long de la chaîne de valeur, de la fabrication à la distribution.

2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.

EssilorLuxottica applique les meilleures pratiques environnementales conformes à la certification ISO 14001 dans le cadre de la gestion des impacts associés sur ses sites de fabrication, ses laboratoires d'exportation et ses sites de distribution. Le Groupe gère notamment les extrants tels que les déchets, les eaux usées et les rejets dans l'air en totale conformité avec les réglementations locales. Le seul objectif est d'éviter toute atteinte à la biodiversité et de garantir le respect de l'écosystème local.

En préparant sa feuille de route développement durable, la Société confirme son engagement à lutter contre le changement climatique et à préserver l'environnement tout au long de la chaîne de valeur. A titre d'exemple, en décembre 2020, le premier grand projet de restauration forestière a été lancé dans une zone de 30 hectares dans les contreforts des Dolomites (site du patrimoine mondial de l'UNESCO), qui ont été endommagés en 2018 par la violente tempête Vaia et sont situés derrière la principale usine de production de Luxottica à Agordo. Ce faisant, l'entreprise prend en charge 15 000 arbres et en plante 2 000 nouveaux, en utilisant uniquement des espèces d'origine locale, afin d'accroître la biodiversité et la résilience de la forêt conformément aux orientations scientifiques. De plus, l'intégration progressive de critères de durabilité dans le développement de produits témoigne de

l'objectif de l'entreprise de mettre sur le marché des produits à impact toujours décroissant sur l'environnement. Cela se fait en analysant le cycles de vie des produits, en privilégiant l'éco-design et l'utilisation de matériaux bio-sourcés, en optimisant les flux d'expédition et les processus de production. Les fournisseurs sont mis à contribution pour s'approvisionner en matières premières de manière durable et responsable.

3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?

La Société vise à maintenir une bonne connaissance des projections climatiques mondiales et à évaluer son exposition aux risques physiques du changement climatique pour améliorer sa résilience et préparer l'entreprise aux conséquences potentielles. Au travers de ses filiales opérationnelles, EssilorLuxottica a déployé des efforts sur l'ensemble de la chaîne de valeur avec l'ambition de limiter et réduire son impact sur le climat. Il s'agit notamment d'investir dans des programmes d'efficacité énergétique et d'optimiser les équipements de production et les flux logistiques, tout en innovant dans le domaine des matières premières durables et des produits et services à faible émission de carbone.

La Société conduit des évaluations spécifiques des risques climatiques en complément de l'évaluation des risques RSE qui fait partie du processus d'évaluation des risques à l'échelle du Groupe. Les risques liés à l'eau sont également évalués dans les principales zones où sont situés les sites d'EssilorLuxottica. Cela se fait en combinant les résultats des risques identifiés via la méthode *Water Risk Filter* du WWF et l'évaluation des risques du bassin hydrique où se situe le site. Ce faisant, la Société est en mesure d'identifier les risques liés à l'eau, de saisir leur impact potentiel et de suivre la mise en œuvre des projets de gestion de l'eau. En 2020, sur la base d'une évaluation renouvelée d'un périmètre élargi, cinq sites (Delhi et Bangalore en Inde, Chihuahua et Tijuana au Mexique et Madrid en Espagne), représentant 3 % de la consommation totale d'eau de la Société, sont exposés aux risques liés à l'eau avec des restrictions potentielles sur les prélèvements imposés par les autorités locales, des augmentations du coût ainsi que des requêtes potentielles des acteurs locaux également dépendants de ces ressources en eau. EssilorLuxottica atténue les risques liés à l'eau en définissant une feuille de route de l'eau plus stricte pour ces sites avec des objectifs spécifiques d'efficacité de production et d'approvisionnement en eau et l'interaction avec les communautés locales.

Enfin, les collaborateurs de la Société sont également impliqués dans des initiatives de sensibilisation au changement climatique et au développement durable, telles que des ateliers « fresque du climat » et des modules d'apprentissage en ligne sur les économies d'eau et d'énergie et sur la protection de l'environnement.

Pour plus d'information, veuillez vous référer à la section Changement climatique du chapitre 4 du Document d'enregistrement universel EssilorLuxottica 2020.

4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

En tant que leader mondial du secteur de l'optique, EssilorLuxottica est conscient des effets de la pandémie de COVID-19 sur l'économie internationale et plus particulièrement sur les PME et les microentreprises. C'est pourquoi, depuis le début de cette pandémie, EssilorLuxottica collabore étroitement avec les professionnels de la vue à travers la mise en place de nouveaux protocoles

commerciaux, le don d'équipements de protection individuelle, incluant masques et gel hydroalcoolique, le partage de protocoles de santé et de sécurité (par exemple le réagencement des magasins pour accroître la sécurité et sécuriser l'utilisation des instruments d'examen de la vue et de mesure), et l'accès à des outils innovants de prises de commande à distance et à des outils digitaux perfectionnés comme la plateforme « *Digital Reach Out* » qui permet de conserver en toute sécurité des relations fortes avec les clients. Le Groupe a également accompagné les clients avec une offre de nouveaux produits et des formations destinées à faciliter une reprise sans aucun risque. EssilorLuxottica a aussi adapté ses protocoles de sécurité internes, qui deviendront la nouvelle norme en matière d'hygiène industrielle dans ses usines, ses laboratoires et son réseau de distribution.

Afin de préserver la valeur de la chaîne d'approvisionnement de la Société et de maintenir une relation solide avec ses partenaires et fournisseurs, tout en gérant efficacement les conditions de paiement, la Société a mis en place des outils de financement qui ont permis aux fournisseurs de recevoir des paiements immédiats à un coût compétitif. De plus, tout au long de la pandémie, la Société a soigneusement évalué l'impact considérable du COVID-19 dans ses relations avec ses clients, en particulier ceux de petite taille.

Pour protéger notamment son réseau d'entreprises inclusives – les micro-entrepreneurs de la vue offrant un accès durable aux soins de la vue aux communautés à la base de la pyramide – le fonds d'impact social de la Société, Vision for Life, a annoncé un programme d'aide financière de 300 000 euros destiné à soutenir plus de 1 800 entrepreneurs dont les moyens de subsistance sont menacés. Localisé en Inde, au Bangladesh, en Indonésie, au Cambodge et au Kenya, chaque micro-entrepreneur de la vue doit recevoir une somme en numéraire équivalente à un mois de revenu.

Soucieuse de soutenir les communautés au sein desquelles elle opère, EssilorLuxottica a également fait don de plus de 2 millions d'équipements de protection individuelle, notamment lunettes de sécurité, lunettes de protection et masques, aux hôpitaux, organismes publics, collaborateurs et partenaires du monde entier. Depuis septembre dernier, l'entreprise a produit environ 150 millions de masques pour le compte du gouvernement italien, et 500 000 masques KN95 ont été fabriqués en interne pour les collaborateurs de Chine. En France, elle a fait don de 20 000 masques, 10 000 paires de lunettes de protection et 15 000 paires de gants, ainsi que de gel hydroalcoolique, blouses d'hôpital, surchaussures, gants et charlottes aux personnels de première ligne (personnel de santé, pompiers, aides-soignants et forces de sécurité).

5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.

Dans le respect des valeurs historiques d'Essilor et de Luxottica, le Conseil d'administration a approuvé la création d'un fonds COVID-19, initialement de 100 millions d'euros puis porté à environ 160 millions d'euros, pour protéger le capital humain du Groupe et l'adoption d'un plan d'urgence sur les rémunérations visant à soutenir les salariés les plus vulnérables et leurs familles.

Le succès d'EssilorLuxottica est indissociable des plus de 140 000 salariés dans le monde qui contribuent à la commercialisation de produits de haute qualité technique et stylistique avec des niveaux de service inégalés. La quête d'excellence dans le bien-être des collaborateurs a donc une importance stratégique et implique un environnement de travail qui respecte l'intégrité physique et morale des salariés.

Selon les différentes phases de la pandémie, le télétravail est ou a été la norme pour les salariés dont la fonction permettait cette pratique. EssilorLuxottica s'est attaché à ce que cela se fasse dans les

meilleures conditions. De nombreuses initiatives ont été mises en place afin de prévenir les risques psychosociaux :

- Mise en place de services d'assistance téléphonique pour les salariés en difficulté ;
- Recours accru à la télémedecine ;
- Prêt ou financement de matériel de bureau permettant de travailler dans de bonnes conditions.

EssilorLuxottica a également souhaité poursuivre les efforts sur la formation des salariés, tout en s'adaptant à la pandémie. A la fois chez Essilor et chez Luxottica, les programmes de formation classiques en présentiel ont été rapidement remplacés par de nouvelles initiatives de formation numérique, par exemple :

- Chez Essilor, la série de webinaires « See more, Learn More » et les contenus de formation en accès gratuit « EssilorUniversity@home » ont été créés pour aider les collaborateurs qui travaillent depuis leur domicile et sont confrontés à de nouveaux défis. D'autres webinaires, tels que « Managing in Remote environment », « Building Resilience » ou « Mastering Digital Communication Tools », ont été proposés et animés par des experts locaux avec un excellent taux de satisfaction (note supérieure à 4,5/5) des participants internes ;
- Chez Luxottica, des contenus de formation innovants et engageants, disponibles dans 40 langues, ont été mis à la disposition de la majorité des collaborateurs et des clients, par l'intermédiaire de Luxottica University. De plus, l'introduction de salles de classe virtuelles, en Italie d'abord puis dans le reste du monde, a complètement transformé l'expérience d'apprentissage. Ce format interactif et engageant s'adresse à un public plus large et remet en question les concepts conventionnels de formation en présentiel, comme en témoignent les quelques 100 000 heures de formation à distance dispensées en 2020. En conséquence, le nombre de cours en ligne suivis (y compris les modules interactifs et les salles de classe virtuelles) a augmenté de 40 %, passant de 2,5 millions en 2019 à plus de 3,6 millions en 2020.

Par ailleurs, plusieurs questions relatives au télétravail et aux impacts de la pandémie ont été intégrées dans l'enquête conduite auprès des salariés afin de nourrir les réflexions que le Groupe mène pour adapter au mieux son organisation.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

EssilorLuxottica adopte une politique de rémunération qui vise à garantir que la rémunération de tous les salarié.e.s du Groupe soit alignée ou supérieure aux pratiques de marché dans leurs pays de référence. Les entités du Groupe doivent s'assurer que la rémunération et les avantages offerts à tous les collaborateurs sont conformes aux lois locales et nationales, ainsi qu'aux conventions collectives applicables. EssilorLuxottica a également pris l'engagement ferme de verser aux salariés un salaire égal à travail égal, car les postes et les promotions sont évalués et attribués afin de garantir un environnement de travail juste et méritocratique. Pour compléter ces efforts, des actions sont menées pour promouvoir le bien-être des collaborateurs.

Une politique en matière de droits humains est en train d'être déployé au sein du Groupe depuis septembre 2020 avec une section dédiée au « Fair Wages ». Toutes les entités visent, au minimum, à fournir une rémunération appropriée à chaque salarié. Les rémunérations doivent contribuer à la capacité des salariés à satisfaire leurs besoins fondamentaux et ceux de leurs familles et à avoir un niveau de vie décent.

Le Groupe continue par ailleurs d'étendre ses programmes d'actionnariat salarié, pilier de son modèle de gouvernance et de sa stratégie à long terme. Le taux de souscription de l'opération d'actionnariat

salarié internationale « Boost » a atteint plus de 62 % des collaborateurs éligibles en 2020 (soit plus de 49 000 salariés), dans un contexte de crise sanitaire sans précédent.

Concernant les fournisseurs, EssilorLuxottica s'appuie sur les standards qu'Essilor et Luxottica ont définis et demande aux fournisseurs de respecter ces standards en matière d'éthique, de travail, de santé, de sécurité et d'environnement. Ces standards sont décrits en section 4.4.3.1 du Document d'enregistrement universel 2020 et sont :

- Pour Essilor, le programme spécifique Supplier Sustainability Program (SSP), en place depuis 2016, qui contribue au renforcement de l'application de standards plus ambitieux, notamment en ce qui concerne les droits humains ;
- Pour Luxottica, le programme d'approvisionnement et de fabrication responsable (Luxottica Responsible Sourcing and Manufacturing, LRSM), mis en place en 2013, qui permet d'assurer l'alignement des fournisseurs sur les principes de Luxottica en matière d'éthique et de travail, de santé, de sécurité et d'environnement.

7. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1^{er} avril 2020 ?

- Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?

- Quelle est la part des salarié.es concernés ?

Les formules d'accords d'intéressement n'ont pas évolué en 2020.

Chez Essilor, elles reposent sur des critères liés à la performance économique et financière que sont la croissance du chiffre d'affaires et le résultat opérationnel ajusté du Groupe EssilorLuxottica.

Les critères RSE figurent à la fois dans la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux (10 % liés à la réduction des émissions de gaz à effet de serre) et des managers d'Essilor (entre 10 % et 20 % d'objectifs quantifiables liés notamment à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, la réduction de consommation d'eau, le renforcement de l'actionnariat salarié et l'augmentation de la proportion de femmes dans les postes de management).

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ? Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ?

Les dispositifs d'épargne salariale et retraite des collaborateurs du Groupe sont déterminés selon la législation et les systèmes d'épargne et retraite spécifiques à chaque pays.

L'épargne salariale du Groupe EssilorLuxottica est presque exclusivement composée de fonds investis en actions EssilorLuxottica. Près de 60 % des salariés du Groupe ont accès à un plan d'épargne investi en actions EssilorLuxottica.

En France, les salariés d'Essilor peuvent choisir d'investir, en plus du fonds investi en actions EssilorLuxottica, dans 8 fonds parmi lesquels 3 ont reçu un label d'investissement responsable : « Amundi Label Harmonie Solidaire ESR – E », « Multipar Monétaire Socialement Responsable » et « Multipar Solidaire Oblig Socialement Responsable ».

Tous les salariés d'Essilor en France ont par ailleurs accès de manière obligatoire à l'article 83 (retraite à cotisations définies).

9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ? Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ? Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ? Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

Comme décrit à la page 74 du Document d'enregistrement universel 2020, la Direction Fiscale du Groupe EssilorLuxottica est en charge du suivi et du respect des lois et réglementations fiscales applicables. Elle engage les filiales locales à adopter une politique transparente, précise et proactive d'interaction directe et constante avec les autorités fiscales des pays dans lesquels elles opèrent. Elle guide également les filiales sur les questions fiscales, donne des orientations sur la méthode de prix de transfert, définit les politiques fiscales du Groupe et suggère des solutions fiscales adaptées aux exigences opérationnelles du Groupe.

Dans ce cadre, la Stratégie Fiscale d'EssilorLuxottica s'efforce de se conformer à toutes les lois et réglementations françaises et internationales applicables, conformément à sa charte éthique, et s'engage à maintenir une relation de coopération et de transparence avec les autorités fiscales des pays où elle opère, en privilégiant, dans la mesure du possible, les régimes de relation de confiance et en utilisant, le cas échéant, des instruments de prévention des litiges fiscaux (tels que les agréments, accords préalables en matière de prix de transfert) pour assurer la sécurité fiscale.

EssilorLuxottica dépose un rapport annuel pays par pays auprès de l'administration fiscale française et, le cas échéant, informe les autorités fiscales d'autres juridictions que le rapport a été déposé en France. Conformément aux accords d'échange d'informations / traités, l'administration fiscale française partage les rapports avec les autorités fiscales de nombreuses autres juridictions. Par conséquent, EssilorLuxottica ne divulgue actuellement pas publiquement le rapport pays par pays.

Cependant, dès lors que le Groupe étend et renforce son reporting de développement durable conformément aux normes de reporting extra-financières, incluant les directives de la Global Reporting Initiative (GRI), il évaluera l'application de la norme GRI 207 - qui est entrée en vigueur pour les rapports publiés après le 1^{er} janvier 2021 - pour l'exercice 2021. Bien qu'il n'y ait pas d'obligation légale de divulgation fiscale publique, le Groupe en tiendra compte dans le cadre du suivi et de la gestion de la performance en matière de développement durable. Vous pouvez vous reporter à la section « 4.3.3 Le protocole et l'organisation du reporting extra-financier » dans le Document d'enregistrement universel 2020 décrivant le protocole de reporting de développement durable du Groupe et son organisation.

10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

Le Document d'enregistrement universel 2020 présente en page 133 l'évolution au cours des six dernières années des ratios entre la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et la

rémunération moyenne et médiane des salarié.e.s. EssilorLuxottica a volontairement calculé ces ratios sur un périmètre élargi (plus de 4 000 collaborateurs des filiales françaises du Groupe, soit environ 80 % des effectifs en France, tous métiers confondus : opérations, R&D, marketing, RH, finance, commercial, ...) pour assurer la pertinence et la cohérence des ratios.

Les ratios 2020 sont en nette baisse car ils intègrent à la fois les mesures de solidarité volontaires prises par les dirigeants mandataires sociaux et la décision du Conseil d'administration de ne pas réviser les échelles de performance pour la détermination de leur part variable annuelle 2020, en cohérence avec la culture de la performance du Groupe.

Les politiques de rémunération du Groupe tiennent compte de plusieurs facteurs clés, au-delà des ratios publiés dans le Document d'enregistrement universel, comme les pratiques de marché dans les pays, la législation locale, la performance financière et individuelle.

EssilorLuxottica adopte des politiques volontaristes de redistribution de la valeur créée à travers ses programmes d'actionnariat salarié. Grâce à ces mécanismes, 72 753 salariés du Groupe possèdent des actions EssilorLuxottica fin 2020. Ils représentent 4,27 % du capital et 4,34 % des droits de vote.

11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

(i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.

(ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?

(iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?

EssilorLuxottica s'efforce de créer une communauté qui valorise tous les milieux, toutes les identités et toutes les cultures. Opérant dans plus de 150 pays différents, les effectifs de la Société comptent de nombreuses nationalités et langues, avec des personnes talentueuses de tous horizons, de toutes religions, de tous genres, de tous âges et de toutes aptitudes. L'objectif est de faire en sorte que chacune d'entre elles se sente acceptée, appréciée et motivée dans son travail.

Notre vision de la diversité et de l'inclusion est d'avoir des effectifs divers, dans un environnement inclusif. Par conséquent, nous souhaitons renforcer la diversité et l'inclusion, incluant l'égalité entre les femmes et les hommes, à travers une approche globale et des initiatives locales.

Pour assurer une culture de la diversité et de l'inclusion, de nombreuses initiatives sont en place dans différentes régions en vue de promouvoir un dialogue ouvert entre les salariés et offrir un environnement de travail inclusif, comme cela est présenté en section 4.4.1.2. du Document d'enregistrement universel 2020. A titre d'exemple :

- Amérique latine : Essilor a fixé un objectif de 40 % de femmes d'ici 2022 aux 180 principaux postes de direction (contre 32,2 % aujourd'hui). Le site de fabrication de Luxottica au Brésil a lancé en 2020 un nouveau programme annuel appelé « Olhar Consciente » (Vision informée) qui propose une semaine complète d'activités dédiées à la diversité, à l'inclusion et à l'intégration des communautés environnantes ;
- Chine : Essilor a conçu une nouvelle initiative appelée *SHE Power Women Community* pour favoriser la diversité et améliorer l'engagement des femmes sur le marché du travail. Cette initiative rassemble plusieurs activités interactives, dont des discussions de groupe, des débats,

la sélection de modèles et le partage des expériences et des bonnes pratiques, qui encouragent les femmes à postuler à des postes à responsabilité. De même, l'usine de fabrication de Luxottica en Chine organise un événement dédié à la reconnaissance des femmes qui ont été d'excellents modèles pour les autres tout au long de l'année ;

- Etats-Unis : En 2020, Luxottica s'est adressée à ses collaborateurs pour obtenir leurs attentes sur la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail par le biais d'enquêtes, de panels et de conversations. Ces initiatives permettront de créer des opportunités pour un environnement de travail plus inclusif. Parallèlement, Essilor of America continue d'accompagner la croissance de ses « Business Resource Groups » (BRG) et de ses Ambassadeurs de l'engagement. Les BRG sont des Groupes volontaires et dirigés par les salariés, qui rassemblent les collaborateurs en fonction de leurs intérêts, de leur histoire ou de leurs données démographiques communes. Les cinq BRG représentent les femmes, une expérience multiculturelle et inclusive, la communauté LGBTQ+, toutes les générations et les anciens combattants ;
- France : Essilor a signé une nouvelle convention collective pour un meilleur équilibre entre travail et parentalité pour les mères et les pères (par exemple : allongement d'un congé de paternité rémunéré à 100 %, services de garde d'enfants, soutien scolaire). En 2021, Essilor a obtenu un score de 94/100 à l'index égalité femmes / hommes. L'objectif est de maintenir ce score élevé ;
- Italie : programme de bien-être innovant de Luxottica qui permet aux salariés de gérer leur équilibre vie professionnelle-vie privée en offrant des services personnels et familiaux, des opportunités pour les jeunes et en matière d'éducation, des services de santé et de bien-être et une aide au revenu.

Les femmes représentaient 57 % des effectifs du groupe en 2020 et environ 40 % du management (direction et encadrement intermédiaire) en 2020. EssilorLuxottica a pour but d'accélérer leur développement par des initiatives visant à promouvoir leur talent et leur leadership, comme le prouve le nombre de femmes cadres qui ont figuré dans la liste des femmes les plus influentes dans le secteur de l'optique (Most Influential Women in Optical) de Vision Monday, un honneur rendu pour saluer leur expérience riche et diverse dans le secteur de l'optique en Amérique du Nord.

12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

D'une façon générale, le Groupe EssilorLuxottica n'a qu'un recours très limité aux pratiques de lobbying, et la question est gérée au niveau des deux filiales opérationnelles Essilor International et Luxottica Group S.p.A, n'ayant pas encore fait l'objet d'un traitement intégré. En cohérence avec la mission d'EssilorLuxottica, des actions d'influence peuvent être menées sur des marchés où opère le Groupe, notamment en France et aux États-Unis. Ces actions peuvent être conduites pour sensibiliser aux problématiques d'accès à la santé visuelle, de besoins visuels croissants des populations et de leurs impacts économiques et sociaux ainsi que pour être informé des développements législatifs potentiels ou réels liés à, l'optique, aux soins de la vue ou à l'optométrie, dans certains États, importants pour nos activités et / ou qui sont particulièrement actifs en matière de réglementation sur ces domaines.

Compte tenu de leur portée, ces actions peuvent également être soutenues au travers des organisations professionnelles dans lesquelles le Groupe est représenté (par exemple, Groupement des Industriels et Fabricants de l'Optique, pour la France, EUROM I pour l'Union Européenne). Dans

ce cadre, le Groupe s'associe aux actions réalisées en faveur de la filière de santé visuelle française ou européenne.

Ces actions s'inscrivent pleinement dans le cadre éthique et réglementaire, notamment français de la loi Sapin II. Elles font ainsi l'objet d'une déclaration publique annuelle, tant sur les actions menées que les moyens alloués, qui est accessible sur le site de la Haute Autorité de la Transparence de la Vie Publique (<https://www.hatvp.fr/le-repertoire>).

Pour d'avantage d'information en matière de Responsabilité sociale, environnementale et sociale, veuillez également vous reporter à la section 4.2.2. du Document d'enregistrement universel 2020.

13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?

Comme présenté dans la déclaration extra-financière 2020 et le plan de vigilance qui y est inclus, les retours et les attentes des parties prenantes internes et externes jouent un rôle clé pour améliorer davantage les fondamentaux de durabilité d'EssilorLuxottica. Le Groupe s'appuie notamment sur le dialogue permanent avec ses partenaires sociaux comme les syndicats, Valoptec (l'association des salariés actionnaires), les associations professionnelles pour adapter ses pratiques. Le dialogue avec les parties prenantes est un élément essentiel dans notre amélioration continue démontrée notamment par une mise à jour de l'évaluation et la hiérarchisation des risques RSE, un nouveau protocole de reporting extra-financier avec plus d'indicateurs communs, l'adoption des recommandations de la Task Force on Climate-related Disclosures (TCFD) et le déploiement du code d'éthique.

L'approche de la Société en matière de développement durable repose fortement sur les impacts environnementaux et sociaux de ses activités liées aux différentes parties prenantes tout au long de la chaîne de valeur. La Société promeut une approche équilibrée où la création de valeur et la croissance durable vont de pair avec le bien-être des salariés et l'impact social dans les zones géographiques et activités où le Groupe est présent. Du développement de produits et de leur fabrication à la vente au consommateur final, EssilorLuxottica déploie une stratégie de commercialisation unique à l'échelle mondiale, comprenant différents modèles commerciaux de vente au détail, de gros, de commerce en ligne et inclusifs.

EssilorLuxottica fournit des solutions qui répondent à l'évolution des besoins et des aspirations de ses consommateurs, et mène des initiatives visant à éliminer le mal voir d'ici 2050 par des actions directes et le soutien de partenaires philanthropiques. Dans ce contexte, la bonne prise en compte des impacts locaux, le dialogue avec les parties prenantes et la création de valeur partagée avec les partenaires, les fournisseurs, les gouvernements et les collectivités locales sont donc essentiels pour le succès de l'entreprise et la réalisation de sa Mission.

Pour plus d'information, veuillez-vous référer à la section 4.1 du chapitre 4 du Document d'enregistrement universel EssilorLuxottica 2020.