

DÉCLARATION DE PERFORMANCE **EXTRA FINANCIÈRE**



GROUPEMENT **OPTIC 2000**

● Optic 2000 | audio 2000 ● | **LISSAC** | **Gadol**

2024



Les sociétés du groupement Gadol-Optic 2000 présentent, dans cette déclaration, les conséquences sociales et environnementales de leur activité.

Gadol, Optic 2000, Lissac Enseigne, Audioptic Trade Services et Audio 2000 sont les sociétés du groupement qui emploient des collaborateurs, détiennent des actifs et qui ont une activité opérationnelle significative. Le modèle d'affaires a donc été créé en tenant compte de l'activité de ces sociétés.

Les risques liés à l'activité de ces sociétés ainsi que les politiques mises en place pour les prévenir, identifier, et atténuer sont décrits. Les indicateurs de suivi permettent de contrôler le résultat de ces politiques.

**Conséquences sur le
changement clima-
tique de l'activité de la
société et des biens et
services qu'elle produit**

**Engagements
sociétaux en faveur
du développement
durable**

**Engagement
en faveur de
l'économie circulaire**

**Accords collectifs
et leurs impacts sur
la performance
ainsi que sur les
conditions de travail**

MODÈLE D'AFFAIRES et chaîne de valeur

Le modèle d'affaires indique comment les sociétés utilisent les ressources pour créer de la valeur et la préserver grâce aux produits et services.

Les sociétés Gadol, Optic 2000, Lissac Enseigne, Audioprothèse Trade Services et Audio 2000 sont des acteurs économiques majeurs de la distribution de produits optique et audio. Elles interviennent en amont, en « B to B », en sélectionnant des fournisseurs, des produits et en concevant des offres produits et services au profit des opticiens et audioprothésistes membres de leurs réseaux. Elles se sont engagées depuis longtemps dans une réflexion globale sur la contribution de leurs activités au développement durable, dont les fondamentaux rejoignent, en de nombreux points, les valeurs du groupement Gadol Optic 2000, en sa qualité de coopérative et d'acteur de l'économie sociale et solidaire.

RESSOURCES

HUMAINES ET TALENTS

482 collaborateurs travaillant dans les services supports aux enseignes, dans le but de créer produits, offres et services



Achats



Marketing & Commerciale



Communications



Développement & Concept magasins



Juridique



Administratif & Financier



Industriel



Santé Visuelle & auditive



Relations Humaines



RSE



Systèmes d'Information



Data & Performance

FINANCIÈRES

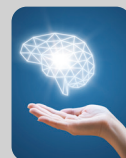
Centrale d'Achats et de Références



Redevances perçues auprès des adhérents

Siège du Groupement GADOL-Optic 2000 à Clamart (92)

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE



Marques, modèles, éléments de droits → **Savoir-Faire**

TRANSFORMATIONS au Siège



Montage atelier/réparation/entretien/atelier sur mesure



9M€ dans la zone de stockage

833 498 2^{ème} paires montées/an



TRANSFORMATIONS externes



Prestataires de Services



Fournisseurs de Produits

CRÉATION DE VALEURS

Optic 2000 | LISSAC | audio 2000



2 000 MAGASINS situés à moins de 15 minutes en voiture

Produits et services aux consommateurs



Optic 2000
À DOMICILE

Santé visuelle & auditive



Mécénats



La navette solidaire
fondation
D'ENTREPRISE
Optic 2000 - Lissac - Audio 2000

GADOL Optic 2000 regroupe des adhérents associés de la coopérative qui exploitent leur point de vente d'optique en qualité de commerçants indépendants. Elle exerce une activité de centrale d'achats, fournit tous services ou équipements nécessaires à la profession de ses membres, définit et met en œuvre une politique commerciale commune propre à assurer le développement et l'activité de ses Associés.

PRINCIPES* COOPÉRATIFS DE Gadol Optic 2000



**ADHÉSION
VOLONTAIRE ET
OUVERTE À TOUS**



**ANCRAGE
LOCAL**



**Gouvernance
démocratique des valeurs
de coopération,
de citoyenneté
et de solidarité**

*Ses valeurs se retrouvent également dans la stratégie et la politique commerciales des filiales Lissac Enseigne ou Audio 2000

Ces sociétés exercent également une activité de centrale d'achats et déterminent également une politique commerciale d'enseigne comprenant des produits, offres et services.

G.I.E (Groupement d'Intérêt Economique)

AUDIOPTIC
TRADE • SERVICES

**MUTUALISATION
DES SERVICES ET DES RESSOURCES**

**MAÎTRISE
des coûts**

**Respect des
spécificités
et de la politique
commerciale
de chaque enseigne**

L'activité principale de ces sociétés, par laquelle elles génèrent de la valeur, réside dans la fourniture à leurs adhérents de produits optiques et d'aides auditives nécessaires à l'exercice de leur profession, et, à ce titre, les enseignes interviennent en qualité de centrale d'achat et de référencement, le cas échéant en qualité de mandataires au paiement et à l'encaissement.

Ce service de référencement permet aux enseignes de sélectionner et de proposer à leurs adhérents les meilleures conditions d'achat possibles sur des produits de qualité et de contribuer ainsi à l'amélioration de la santé visuelle des consommateurs.

La stratégie de création de valeur des sociétés s'articule également autour de la mise à disposition des marques, notamment celles qui constituent le fondement des enseignes à savoir OPTIC 2000, Lissac et Audio 2000, mais également du savoir-faire et des autres éléments de propriété intellectuelle, ainsi que de l'élaboration des stratégies de communication des enseignes et de leur politique commerciale.

Les enseignes mettent ainsi en oeuvre les moyens propres à développer leur notoriété, leur attractivité et celle des marques qui leur sont associées, en élaborant une politique commerciale, composée notamment

- d'offres, de produits et de services spécifiques à l'enseigne considérée,
- en communiquant au niveau national,
- en élaborant des supports de communication sur ces marques, offres, produits et services.

En contrepartie, elles créent de la valeur en percevant des redevances au titre notamment de la mise à disposition des marques et de la communication nationale.

RESSOURCES

RESSOURCES FINANCIERES

Les enseignes disposent de ressources financières provenant notamment de leur activité de centrale d'achat et de référencement et des redevances, notamment de marque et de communication, perçues auprès de leurs adhérents.

PROPRIETE INTELLECTUELLE

Les enseignes disposent de ressources financières provenant notamment de leur activité de centrale d'achat et de référencement et des redevances, notamment de marque et de communication, perçues auprès de leurs adhérents.



RESSOURCES HUMAINES ET TALENTS

Les sociétés s'appuient sur les compétences de leurs collaborateurs pour définir et réaliser les offres, produits et services et, d'une manière générale, les projets qui permettent d'optimiser la notoriété et l'attractivité de l'enseigne et des magasins.



ATELIER ET CENTRE DE STOCKAGE ET LOGISTIQUE – BATIMENT DE CLAMART

Le bâtiment de Clamart abrite l'atelier de montage, support de l'offre « 2^{ème} paire » axe majeur de stratégie des enseignes. Le bâtiment de Clamart a également une fonction de centre de stockage et de logistique et abrite par ailleurs les collaborateurs sédentaires des sociétés.



ACTIVITE ET CREATION DE VALEUR

→ Elaboration, déploiement et communication sur des offres, produits et services entrant dans la politique commerciale, dans l'objectif de développer la notoriété et l'attractivité de l'enseigne pour les consommateurs.

→ Fonctionnement du GIE lequel permet la mutualisation des services qui produisent les offres produits et services au profit des enseignes.

→ Support des offres, produits et services définis et mis en œuvre dans le cadre de la politique commerciale et de la communication des enseignes, objet des redevances de marque et de communication.

→ Talents et Compétences des collaborateurs permettent de réaliser les prestations, supports et services fournis par les sociétés en tant que Centrale d'Achat et de référencement ainsi que ceux proposés aux magasins dans le cadre des offres, produits et services définis dans le cadre de la politique commerciale et de la communication.

→ Le bâtiment de Clamart : centre de montage, de stockage et de logistique est le pilier de l'activité de négoce.

→ Il assure le stockage et l'expédition des produits ainsi que celui des supports marketing envoyés aux magasins pour mettre en avant des offres, produits et services.

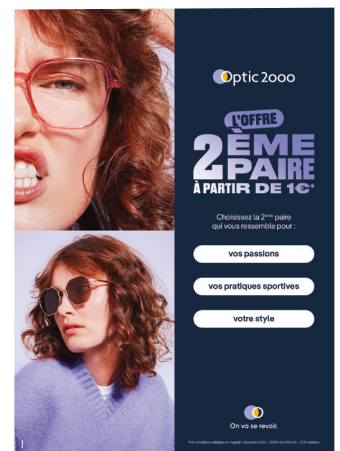
La stratégie de création de valeur s'appuie principalement sur les ressources du GIE Audioptric Trade Services, sur la compétence des collaborateurs et des prestataires, ainsi que sur les éléments de propriété intellectuelle, le savoir-faire détenus par les enseignes et la notoriété des marques. Les sociétés utilisent par ailleurs les ressources matérielles et les matières premières nécessaires à la fabrication et distribution des offres produits et services et au fonctionnement du site de Clamart.



Il est également proposé aux adhérents, via le GIE Audioptric Trade Services, des produits sous marque distributeur et des services ; il s'agit là encore de proposer aux adhérents des produits et services de qualité aux meilleures conditions possibles. Ces services de centrale d'achat et de référencement constituent la première composante du modèle d'affaires des sociétés et la principale source de valeur ajoutée.

Le GIE gère un atelier de montage de l'offre « 2^{ème} paire », pilier de la stratégie des enseignes d'optique, localisé dans le bâtiment de Clamart, qui abrite également un centre de stockage et de logistique pour les produits optique et pour les supports marketing réalisés pour les besoins des adhérents, au titre de la politique commerciale.

Les principales parties prenantes intervenant dans ce modèle d'affaires sont les adhérents des enseignes, les collaborateurs des enseignes et du GIE, les fournisseurs, et, de manière plus indirecte, les consommateurs, clients des opticiens, qui bénéficient des produits et services proposés. Les consommateurs, de même que les associations partenaires, les acteurs sectoriels (monde médical et autres acteurs de la santé visuelle) mais également les acteurs de la protection sociale (pouvoirs publics, mutuelles, réseaux de soin) sont pour les enseignes des parties prenantes identifiées et dont les intérêts sont pris en compte dans le cadre d'une politique sociétale initiée de longue date.



RSE & RISQUES extra-financiers

Les enseignes ont développé une politique RSE initiée en 2010 dont la vocation est de faire coïncider les valeurs des enseignes avec les préceptes du développement durable.

La démarche s'est structurée au fur et à mesure, permettant de mieux identifier les conséquences sociales et environnementales du modèle d'affaires des enseignes, de définir et de mettre en oeuvre des mesures permettant de mieux identifier et atténuer les risques inhérents à l'activité des enseignes et de mettre en place des indicateurs de suivi des résultats de ces politiques.

La stratégie RSE des enseignes est basée principalement sur une approche responsable de leurs activités qui met notamment en avant le fait d'oeuvrer pour l'amélioration de la santé visuelle du plus grand nombre de clients en proposant des produits qualitatifs et innovants, en exerçant leur activité avec loyauté et éthique et en développant leur utilité sociale.



Les sociétés ont identifié les principaux impacts sociaux et environnementaux générés par leur modèle d'affaires et les ont pris en compte dans le cadre de leur démarche.

En 2024, le Comité RSE s'est réuni 2 fois et il s'est particulièrement intéressé au suivi du déploiement du programme Revue qui porte sur la seconde vie des lunettes, au dossier sur la mise en place d'une filière REP (Responsabilité Elargie du Producteur), au bilan carbone, aux nouveaux dispositifs permettant d'améliorer l'accès aux soins et enfin aux initiatives à conduire autour de la myopie.

Près de **500 magasins se sont intégrés dans le programme Revue en 2024** permettant ainsi d'inscrire les magasins dans l'économie circulaire grâce la vente de lunettes de soleil en seconde main.

Optic 2000 a par ailleurs été récompensé dans la catégorie « Offre de produits et services développement durable » du Grand Prix ESSEC du Commerce 2024 pour son programme REVUE.

Cette année également, le groupement Optic 2000 a obtenu la labellisation **AFNOR engagé RSE au niveau confirmé**, distinction qui récompense un engagement de longue date. Fondée sur le cadre de l'ISO26000, cette reconnaissance témoigne d'une démarche structurée en matière de gouvernance, respect des droits humains, relations et conditions de travail, environnement, loyauté des pratiques, relation consommateurs et d'ancrage territorial. L'obtention de ce label a nécessité un dialogue avec l'ensemble de nos parties prenantes : associés, fournisseurs, partenaires santé et associations, témoignant ainsi d'une reconnaissance externe des pratiques responsables et durables du groupement.

Les principaux impacts sociétaux et environnementaux identifiés sont :

- La sélection, la fourniture des produits et le référencement des fournisseurs ainsi que les activités de services en général ont des impacts sociaux dans la mesure où ces services font appel principalement aux compétences des collaborateurs du siège. Cette dimension est prise en compte par les sociétés dans leur stratégie de création de valeur, laquelle intègre la nécessité d'une adéquation des ressources et des compétences aux besoins induits par leurs activités dans un environnement de travail stable avec de bonnes conditions de travail.
- Les impacts environnementaux sont principalement liés à la consommation énergétique, à la maîtrise de la consommation et du traitement de l'eau et à la gestion et la valorisation des déchets produits notamment par l'activité du bâtiment de Clamart ainsi qu'au transport des biens et des personnes.
- L'activité des sociétés produit en outre une valeur sociétale forte en cohérence avec leurs valeurs de solidarité et la citoyenneté. Les sociétés ont développé une conduite éthique dans leurs échanges avec les parties prenantes avec une approche fondée sur la qualité des produits et services, dans l'objectif de promouvoir l'accès à la santé visuelle.



Les sociétés ont engagé une réflexion globale sur la contribution de leurs activités au développement durable et ont notamment analysé leurs principaux risques extra financiers au regard des conséquences sociales, sociétales et environnementales liées à leur modèle d'affaires. Elles ont également engagé des politiques appropriées pour prévenir, identifier et atténuer la survenance de ces risques.

Les risques identifiés ainsi que les indicateurs de suivi et de mesure des risques figurent dans le schéma ci-après. Les autres risques ne sont pas significatifs au regard du modèle d'affaires décrit ci avant. Le schéma donne par ailleurs une vision synthétique des politiques mises en place.

Les indicateurs suivis d'un astérisque sont des indicateurs clés : ils permettent de vérifier que les politiques mises en place sont efficaces.

POLITIQUES MISES EN PLACE

RISQUE 1

PERTE D'ATTRACTIVITÉ/TALENTS
ET DIMINUTION PRODUCTIVITÉ

Développement des compétences
et gestion des carrières

Formations des Salariés*
(dont formation Sécurité)

Télétravail*

Politique Qualité de Vie au Travail
(horaires variables, bien-être au travail,
équilibre vie pro/perso, ...)

POLITIQUES MISES EN PLACE

RISQUE 2

AUGMENTATION DES COÛTS
SOCIAUX ET DES RESSOURCES
ENVIRONNEMENTALES

Analyse des risques professionnels
(accidents du travail,
maladies professionnelles)

Diminution Empreinte Carbone*

Limitation utilisation
des Ressources

POLITIQUES MISES EN PLACE

RISQUE 3

DÉGRADATION DE L'IMAGE
DE MARQUE

Gouvernance spécifique RSE

Initiation et Participation aux
Actions Citoyennes et Amélioration
accès à la santé visuelle

Sensibilisation fournisseurs à leur
responsabilité sociale
et environnementale

Image Citoyenne de l'Entreprise
(mécénats)

GROUPEMENT
OPTIC 2000

Optic 2000 | audio 2000 | LISSAC | Gadol

UNE POLITIQUE **DES RESSOURCES HUMAINES ENGAGÉE**



RISQUE 1

Perte d'attractivité et de talents et la diminution de la productivité

La politique des Relations Humaines, axée sur le bien-être et l'épanouissement des collaborateurs, s'articule autour de valeurs fortes :



DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

La politique mise en place réside dans le développement des compétences et des carrières des collaborateurs et dans les mesures mises en place pour favoriser le bien-être au travail propice à un épanouissement personnel et professionnel. Les sociétés ont ainsi mis en place une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Parcours Professionnels (GPEPP) étant entendu que les collaborateurs représentent une ressource essentielle dans le modèle d'affaires des sociétés. Un nouvel Accord GPEPP pour l'UES a été signé en janvier 2024.

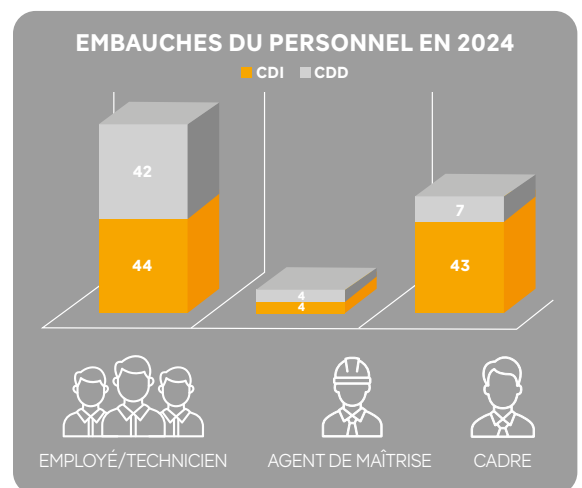
Les sociétés ont conscience du fait que l'un des premiers attendus d'un salarié est d'avoir une mission et des liens hiérarchiques clairement définis, les outils pour développer ses compétences métier, ainsi qu'un accompagnement dans toutes les étapes de son parcours professionnel. Les entreprises affirment l'importance de l'humain dans la réussite des objectifs stratégiques, et leur volonté de mieux anticiper l'évolution des métiers et besoins en compétences pour répondre aux défis démographiques et de

compétences des salariés. Elles confirment leur volonté d'y associer les partenaires sociaux et fait de la GPEC le fondement de leur mode de gestion des ressources humaines.

Un parcours d'intégration est prévu pour chaque nouveau collaborateur au siège :

- présentation mail à tous les collaborateurs
- conférence de la DRH sur les fondamentaux de l'entreprise
- visite de l'atelier

Chaque nouveau collaborateur se voit attribué également un Référent qui suit le nouvel embauché pour faciliter l'intégration et lui permettre de s'exprimer un peu différemment de sa fonction première. En 2023, le parcours d'intégration a été complété par une journée d'immersion en magasin pour la majeure partie des nouveaux collaborateurs afin de créer de la synergie entre le siège et les magasins.





Nouvelle école de vente à Clamart



La formation est également un élément déterminant pour le développement des compétences des collaborateurs. Elle se matérialise par un Plan de Formation qui est présenté tous les ans dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale. L'investissement formation représente 1,01 % de la masse salariale en 2024.

L'ensemble des collaborateurs du siège peut aussi accéder au « Campus » (plateforme Learning Management System ou LMS) qui permet de suivre des modules de formation en e-learning depuis l'extérieur. Le Campus permet d'accéder à des modules de formation en e-learning. Un Guide de l'apprenant est téléchargeable sur le Portail pour pouvoir naviguer sur la plateforme.

Un accent particulier a été mis sur les formations RSE dans le cadre de nos orientations stratégiques. Un parcours de formation a été notamment proposé à l'ensemble des collaborateurs du siège en trois étapes : sensibilisation à la politique RSE du groupement, fresque du climat et atelier deux tonnes. Au total, 66 collaborateurs ont bénéficié de ces formations en 2024. Ce programme de formation RSE a permis de contribuer à l'augmentation du taux d'accès à la formation.

En 2024, le groupement Optic 2000 a créé sa propre école de vente. Cette formation, qui prépare au diplôme de "Technicien en montage et vente d'optique", a pour ambition de répondre à la demande croissante des magasins de nos réseaux en jeunes talents qualifiés et motivés.

Destinée tant aux jeunes étudiants post-brevet qu'aux adultes en reconversion professionnelle, l'école de vente du groupement Optic 2000 s'adresse à ceux qui souhaitent se former dans un secteur d'avenir, alliant savoir-faire technique et compétences commerciales.

La formation, d'une durée de 11 mois, repose sur un rythme d'alternance dynamique, combinant trois semaines de pratique en magasin Optic 2000 ou Lissac et une semaine de cours théoriques. Les sessions de formation se déroulent au siège du Groupement Optic 2000 à Clamart, et sont encadrées par des professionnels chevronnés de l'optique. Une approche résolument axée sur l'apprentissage concret, afin de préparer au mieux les participants aux réalités du terrain.

La promotion 2024 compte 11 élèves.

Favoriser la qualité de vie au travail et le bien être des collaborateurs

Les sociétés se sont engagées dans une démarche de qualité de vie au travail afin de favoriser le bien-être des salariés. Afin de concilier vie privée et vie professionnelle et contribuer au développement durable, les salariés du siège ont la possibilité de bénéficier de deux jours de télétravail par semaine. Un nouvel accord sur le télétravail a été signé le 30 novembre 2023 pour une nouvelle période triennale, donnant notamment plus de flexibilité aux collaborateurs avec la pose possible de demi-journées de télétravail.

Fière de son partenariat en tant que Supporter Officiel des JO Paris 2024, plusieurs événements ont eu lieu autour de la thématique du sport pour encourager la pratique d'une activité physique régulière.

Organisation des journées d'immersion avec nos athlètes, tels que

- Florent Marais, paranageur et membre de la Team Optic 2000
- Fanny Gibert, grimpeuse de la Team Optic 2000



solidarité
environnement
compétence
bien-être



Pendant les Jeux de Paris 2024, 10 collaborateurs du siège et 17 associés et collaborateurs des magasins ont participé au programme Volontaires, pour assurer des missions variées : service aux spectateurs, transport, relation presse, restauration, hébergement...

Ce programme Volontaires a également été l'occasion d'animer, au sein du village des athlètes, un espace optique au sein de la polyclinique. **800 athlètes ont ainsi été accueillis pour des contrôles de la vue et 600 équipements ont pu être délivrés au sein de la polyclinique.**

8 relayeurs (magasins et collaborateurs du siège) ont également participé au **relais de la flamme olympique et paralympique**. Et 15 coureurs et coureuses ont couru le Marathon Pour Tous le samedi 8 août 2024.

Un test a également été réalisé pour les malentendants avec un dispositif de gilets vibrants permettant de vivre en immersion un événement sportif.

A l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail du 17 au 27 juin, plusieurs ateliers ont été organisés : ateliers Yoga, massage amma assis, une conférence avec l'intervention d'un expert sur la santé mentale et un webinar sur la gestion du stress.

En 2024, les collaborateurs du siège ont été à nouveau sondés afin de mesurer le bien-être au travail. Une enquête sociale a été menée pour les collaborateurs siège de l'UES avec la société SuperMood du 3 au 21 juin 2024 :

Les résultats ont révélé une note moyenne globale en progression par rapport à 2022 de 4/5 sur l'ensemble des thématiques au global (avec un taux de participation de 81%).



Diversité et inclusion

Concernant le sujet du Handicap, nous avons participé pour la troisième fois à l'opération « Duoday » le 21 novembre 2024 avec la concrétisation d'un duo avec la Responsable de la Communication Opérationnelle et Marque.

Par ailleurs, nous faisons appel à différentes structures de type ESAT ou entreprises adaptées pour sous-traiter certaines activités : sur le tri des déchets deux partenaires officient depuis plusieurs années (Triethic, Ateliers sans Frontière).

Nous avons organisé une conférence "Handicap : de la diversité à l'inclusion".

133 collaborateurs ont participé, à distance ou en présentiel à cette conférence. Dans le cadre de notre engagement pour un Groupement juste et inclusif, cette conférence permettait de déjouer les principaux préjugés associés au handicap dans le cadre de l'emploi.

- 4 jours de salon dédiés au recrutement et à l'inclusion.
- 4 recruteurs mobilisés pour rencontrer et échanger avec les candidats.
- Près de 150 CV reçus.

Du 22 au 25 octobre, les équipes recrutement du siège ont pris part au Salon Hello Handicap, une belle occasion de renforcer notre engagement en faveur de l'égalité des chances et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Quatre événements sportifs (handball, basket, gymnastique et rugby fauteuil), à l'Accor Arena à Paris, ont été proposés en audiodescription à plus de 50 malvoyants. Pendant les Jeux de Paris, 40 malvoyants et 40 accompagnants ont pu assister à des épreuves olympiques ou paralympiques, en bénéficiant de dispositifs d'audiodescription, notamment la tablette tactile Touch to see qui ouvre le suivi du sport aux non-voyants et malvoyants.

Concernant l'égalité entre les hommes et les femmes, l'Unité Economique et Sociale (UES) qui comprend les sociétés Gadol Optic 2000, Audioptic Trade Services et Audio 2000, publie chaque année, son index égalité Hommes Femmes. Pour l'UES, cet index consolidé a évalué l'entreprise à un niveau de 87 points sur 100 pour 2024. Et pour Lissac Enseigne, cet index est évalué à 89 points sur 100 en 2024.



88/100

points pour l'UES
et Lissac Enseigne

En matière d'organisation du temps de travail, il existe une stabilité des pratiques, tant sur la durée du travail que la proportion de salariés à temps partiel.

Soucieux de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les sociétés ont mis en place un système d'horaires variables pour certains collaborateurs du siège à 35h. La politique qualité de vie au travail vise à aussi à lutter contre l'absentéisme. En novembre, la Direction des Relations Humaines a proposé gratuitement une campagne de vaccination contre la grippe, avec la société Securex qui bénéficie de la certification ISO 9001. La vaccination est assurée par des médecins généralistes agréés, 45 collaborateurs en ont bénéficié.

EMBAUCHES ET INNOVATIONS TECHNIQUES DE RECRUTEMENT

Le Groupement a la volonté d'innover dans ses techniques de recrutement et a ainsi participé à un job dating sportif "du stade vers l'emploi" organisé par Pôle emploi, en septembre 2024.

En effet en tant que Supporteur Officiel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, le Groupement est convaincu que le sport permet de créer du lien et est un révélateur de talents, notre chargée de recrutement, a donc enfilé « short et tee-shirt » pour jouer un match de rugby avec des candidats de manière anonyme.

Après avoir mouillé le maillot en équipe et partagé un déjeuner convivial, notre chargée de recrutement et les candidats ont révélé leurs identités pour débiter l'après-midi par un job dating... clairement facilité par les échanges authentiques et spontanés de la matinée.

Dans le cadre de son engagement RSE la DRH a souhaité en 2023 changer de partenaire pour la gestion de l'épargne salariale et a confié la gestion de ses fonds à la société EPSOR.

Epsor est à la fois entreprise à mission et labellisée BCORP. Avec un score de 96.9 points, leur action en faveur d'une finance plus responsable s'inscrit dans une démarche qui nous tient à coeur.



93%

à temps complet

7%

temps partiel



5%

taux d'absentéisme
en 2023

DES AUGMENTATIONS DE COÛTS
SOCIAUX ET **D'UTILISATION**
DES RESSOURCES
ENVIRONNEMENTALES LIMITÉES



RISQUE 2

Augmentation des coûts et de l'utilisation des Ressources environnementales

GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS

Les 45 collaborateurs formés ont suivi majoritairement des formations de :

- SST (Sauveteurs Secouristes au Travail)
- Manipulation d'extincteurs
- Sécurité Routière

POLITIQUE GÉNÉRALE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

Le bâtiment de Clamart est concerné par le Dispositif Eco Energie Tertiaire (DEET) également appelé « décret tertiaire » qui impose une réduction des consommations énergétiques progressive pour les bâtiments tertiaires (nos bâtiments et locaux d'activité à usage tertiaire ayant une surface d'exploitation supérieure ou égale à 1 000 m²). Inscrit dans cette nouvelle réglementation, nous visons une économie de 60% d'énergie finale du bâtiment et outil de production à horizon 2050.

Pour atteindre ces objectifs, 3 différentes actions sont mises en place :

- Amélioration de la performance énergétique des bâtiments
- Installation d'équipements performants et mise en place de dispositifs de contrôle et gestion active des appareils
- Evolution du comportement des occupants

Nous déclarons les consommations sur la plateforme OPERAT depuis 2022.



POLLUTION

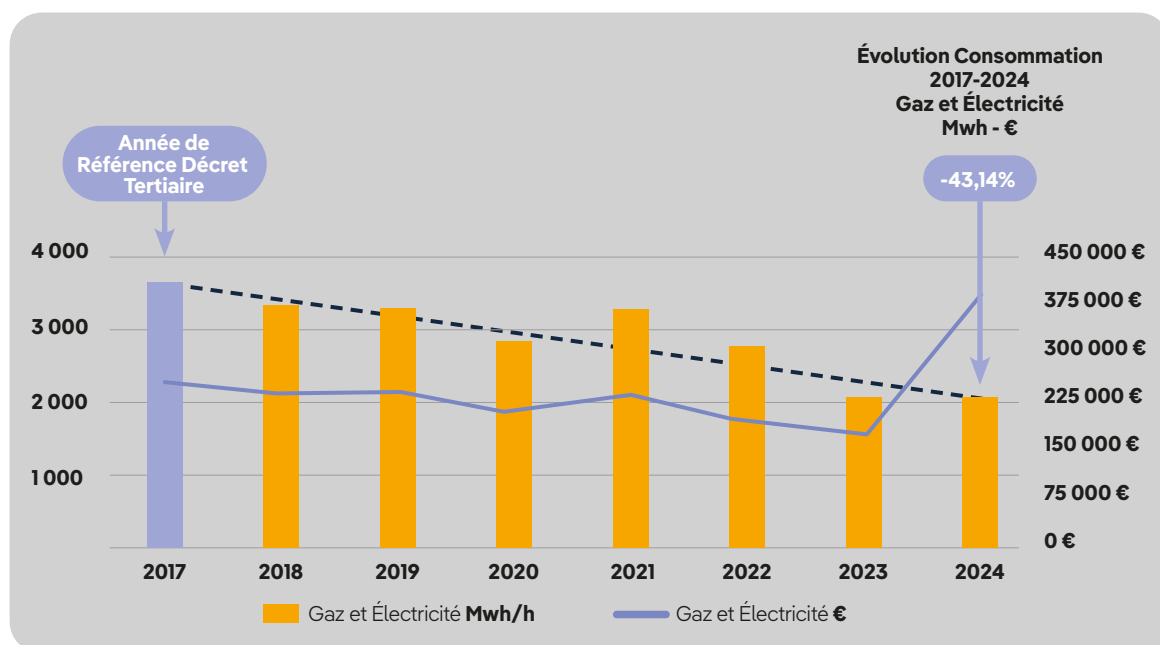
Le siège à Clamart présente des niveaux de champs électromagnétiques inférieurs aux valeurs limites d'exposition recommandées pour le public, et que par conséquent les valeurs limites réglementaires.

● Utilisation durable des ressources :

Indépendamment de la réglementation, l'entreprise est soucieuse de s'inscrire dans une trajectoire vertueuse de diminution de ses consommations et a continué en 2024 la poursuite des actions entreprises.

Sur 2024, la consommation totale de gaz et électricité a légèrement diminué malgré 10 semaines de chauffage supplémentaires. L'ensemble des travaux réalisés depuis 2021 (changement des fenêtres, vannes et flexibles pour le chauffage, modification des consignes, pilotage, et mise en place de la géo-énergie) portent leurs fruits et sont des preuves tangibles de la stratégie volontariste en faveur de la diminution des émissions de gaz à effet de serre de la Centrale.

La consommation d'électricité est presque identique entre 2024 et 2023 alors que les usages ont augmenté



● Concernant la consommation d'eau et l'approvisionnement en eau :

L'eau est une des ressources les plus utilisées et les mieux maîtrisées dans notre activité. La limitation de l'utilisation des ressources s'illustre notamment par les mesures mises en place.

En 2024, l'entreprise enregistre une baisse de 167 litres d'eau de sa consommation courante.

En outre, le process de production inclut par exemple un système de recyclage des eaux usées : l'installation de meuleuses à circuit fermé en 2005 permet de recycler l'eau de surfacage. La centrifugeuse centrale qui y est reliée élimine les impuretés avant que le reste d'eau soit rejeté.

Enfin, le circuit fermé des meuleuses a permis d'économiser 10 500m³ d'eau, pour une production de plus de 830 000 secondes paires annuelles.

Le siège de Clamart a réduit de
43% sa consommation énergétique
(gaz et électricité) depuis 2017,
atteignant 7 ans avant l'échéance de 2030
les objectifs du décret tertiaire (-40% vs l'année de référence)



Électricité d'origine 100%
renouvelable sur **100%**
de notre consommation



10 500 m³ économisés
(pour un flux de 833 498 secondes
paires annuelles)

ECONOMIE CIRCULAIRE & **ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX**



RISQUE 3

Dégradation de l'image de marque

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

La gestion des déchets poussée qui fait partie des priorités de pilotage de la performance environnementale tant tertiaire qu'industrielle.

L'entreprise effectue un suivi annuel du volume de déchets collectés, triés et recyclés et met en place différentes actions destinées à réduire l'utilisation des ressources comme le recyclage dans des filières dédiées des différentes catégories de déchets trouvés au siège de Clamart.

Sur 2024, environ 138 tonnes de déchets ont été collectées, triées à 100 % et 125 tonnes ont été recyclées. Résultat : baisse importante des déchets ultimes (- 21 tonnes).

Taux de recyclage presque 3 fois supérieur à 2023

138
tonnes
de déchets
collectés et
triés à 100%

Taux de recyclage
3X
125 tonnes recyclées
en 2024 versus 45 tonnes
en 2023

-21
tonnes
de déchets
ultimes

60
tonnes
de papiers collectés
et rachetée par des
entreprises de recyclages
Versus 32 tonnes en 2023

>90%
de déchets
valorisés

303 kg
capsules de café, canettes,
bouteilles, verres, autres
déchets, gobelets cartons,
bouteilles plastiques
collectées par un
éco-organisme

6
tonnes
de mobilier
donnés à un
éco-organisme

139
produits
informatiques
revalorisés

14
tonnes
de déchets de verres de
présentation recyclés

Part totale des déchets collectés*



96Kg
Capsule café



49kg
Gobelet carton



40Kg
Verre



28Kg
Canette



29Kg
Bouteille



96Kg
Autres déchets



4kg
Papier

Impacts environnementaux



212 kg
de bois économisés,
ce qui correspond à
la consommation de bois pour
1 an de chauffage dans un foyer
français moyen.



4 763 m³
d'eau économisés, ce qui
correspond à
la consommation d'eau
moyenne d'un français
pendant 89 ans.



2304 KWH
d'énergie économisés
ce qui correspond à
la consommation d'énergie
moyenne d'un français
pendant 2 ans.



447 kg
de CO₂ économisés,
ce qui correspond à
2058 km parcourus avec
une voiture thermique.

Ainsi, 90,23 % des déchets sont valorisés soit dans une filière de recyclage adaptée, soit utilisés en tant que combustibles.

CHANGEMENT climatique

Les sociétés et le siège de Clamart sont conscients de l'importance de mesurer l'impact de leur activité sur l'environnement et poursuivent leurs actions autour de la mobilité durable.

Ils participent et contribuent au Plan de Mobilité Employeur (PDMé) de la zone du Parc Noveos dont l'objectif est de favoriser le covoiturage et les déplacements doux.

- Indemnité kilométrique vélo et un service dédié à la réparation et à l'entretien des vélos des collaborateurs - 18 bornes électriques
- 207 personnes utilisent le Pass Navigo (le Pass Navigo est un support qui permet d'accéder à toutes les mobilités en Île-de-France.)

Le renouvellement de la flotte en 2024 : augmentation de la proportion de véhicules essence/hybride ou électriques à 94% de la flotte versus 70% en 2023.

Mis à la disposition des salariés pour leurs déplacements professionnels, les 3 véhicules de services sont régulièrement empruntés.

Petite nouveauté en 2024, avec la mise en service d'une station de gonflage des pneus totalement gratuite pour les collaborateurs du siège.



PROTECTION de la biodiversité

Le siège est situé en proche région parisienne dans une zone urbaine en pleine transformation.

L'entretien des espaces verts est fait sans pesticide.

ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

en faveur du développement durable

“ C’est en 2009 que les enseignes Optic 2000, Lissac et Audio 2000 ont souhaité mutualiser leurs actions solidaires et ont créé leur fondation d’entreprise à but non lucratif. La Fondation d’entreprise Optic 2000 - Lissac - Audio 2000 a pour vocation de soutenir et d’accompagner les acteurs, d’ici et d’ailleurs, engagés en faveur de la santé visuelle et auditive de tous.

Ainsi, ensemble, nous pourrons faire en sorte que ces deux sens essentiels pour interagir avec le monde qui nous entoure, soient préservés. ” Olivier PADIEU, Président de la Fondation d’entreprise Optic 2000 - Lissac - Audio 2000.

LES MISSIONS DE LA FONDATION

La Fondation d’entreprise Optic 2000 - Lissac - Audio 2000 soutient des organisations, associations et institutions qui ont pour objectif de favoriser l’accès aux équipements optiques et auditifs en France et dans le monde et/ou d’améliorer le quotidien des personnes malvoyantes et malentendantes. Son soutien peut être financier comme matériel.

La Fondation est également à l’initiative de la création d’opérations solidaires en faveur de la santé visuelle et auditive, en partenariat avec des associations et professionnels de santé engagés.

La Fondation souhaite faire progresser la connaissance des troubles et handicaps impactant la vue et l’audition, et diffuser celle-ci auprès du grand public, des professionnels de santé et des décideurs.

Pour cela, elle soutient la recherche scientifique pour participer à cette prise de conscience collective.

Soutenir et initier des actions solidaires



Diffuser la connaissance



Optic 2000 soutient également la recherche

Mécène de l’Institut de la Vision depuis 2009, l’un des plus importants centres de recherche intégrés en Europe sur les maladies de la Vision

Versement en 2024 de
300 000€

Engagement auprès de l’Institut de l’Audition, centre de recherche de l’Institut Pasteur pour soutenir la recherche sur les troubles auditifs.

fondation
D’ENTREPRISE
Optic 2000 - Lissac - Audio 2000

Institut
de
l’Audition
Centre de l’Institut Pasteur

**INSTITUT
PASTEUR**

Institut de l’Audition

Soutenir la recherche dédiées aux atteintes auditives

AFM TÉLÉTHON
INNOVER POUR GUÉRIR



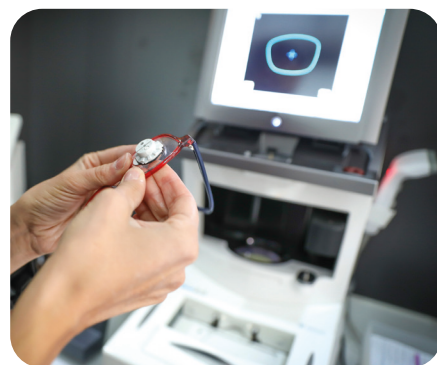
**29-30
NOVEMBRE
2024**
**Tous
BÂTISSEURS**

636 038€

**versés en 2024
à l’AFM Téléthon**
(hors dons directs magasins)

Cette Fondation, en partenariat avec la Fondation de l'Armée du Salut et l'Association Nationale des Jeunes Ophtalmologistes (ANJO), conduit des opérations grâce à sa navette solidaire.

Cette navette permet à des enfants et des adolescents en situation de précarité de bénéficier d'un dépistage visuel et de lunettes si nécessaire.



LES CENTRES CECOM

Dans les centres gratuits d'orientation pour les personnes malvoyantes, les CECOM, les personnes malvoyantes rencontrent un orthoptiste et un opticien spécialisés en basse vision, pour :

- tester des aides optiques,
- être informé sur le parcours de soin,
- être conseillé sur les structures médico-sociales,
- être dirigé vers d'autres professionnels qui peuvent intervenir dans la prise en charge (opticien, orthoptiste, ergothérapeute, psychomotricien...) et orientées vers des relais associatifs locaux qui peuvent les accompagner.

En 2024, le CECOM de Paris se trouve dans le nouvel Institut de Réadaptation Visuelle Saint Louis et permet aux personnes malvoyantes une prise en charge 360°, avec un regroupement :

- du service de rééducation et de réadaptation,
- du service d'accompagnement médico-social pour personnes handicapées,
- d'une antenne d'accueil et d'activités associatives et bénéficiera des possibilités de simulation et de transfert de technologies développées par Streetlab ainsi que des moyens d'évaluation visuelle et de suppléance en aides techniques apportés par le CECOM.

Optic 2000

POINT EXPERT BASSE VISION

Nos opticiens agréés experts basse vision proposent

**POINT EXPERT
BASSE VISION**

Un accompagnement personnalisé pour les personnes malvoyantes

+

Un large choix d'aides visuelles adaptées

**En 2024, 666 personnes malvoyantes
reçues au sein des 4 CECOM
(le 4^{ème} CECOM a ouvert à Nantes)**



ENGAGEMENT FORT POUR

la prévention visuelle en entreprise

En 2025, plus de 5500 salariés d'entreprises ont testé leur vue lors des journées de préventions. L'entreprise joue un rôle de plus en plus central dans la santé et le bien-être de ses collaborateurs.

En réponse à des attentes croissantes en matière de prévention, le Groupe Optic 2000 a développé et déploie depuis 2017 un programme innovant destiné aux entreprises. Son objectif ? Sensibiliser les salariés à l'importance du bien voir et leur fournir des conseils pratiques pour améliorer leur confort visuel au quotidien.

Ce programme de prévention est entièrement personnalisable, pour répondre aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

Voici les différentes initiatives de ce programme :



Rdvs individuels avec un opticien diplômé.

Test visuel rapide *via* Visio-smart pour évaluer la vision de près et de loin (essentiels pour le travail sur écran et la conduite).
C'est aussi un moment d'échange privilégié avec un opticien diplômé.

Expérience immersive en Réalité Virtuelle.

Les salariés des entreprises peuvent expérimenter des environnements où la vision est particulièrement sollicitée, comme la conduite ou le travail prolongé sur écran, grâce à des casques de réalité virtuelle.

Atelier sur la réduction de la fatigue visuelle.

Animé par un orthoptiste membre du conseil scientifique d'Optic 2000, cet atelier vidéo enseigne des gestes simples pour limiter la fatigue visuelle et améliorer le confort de vue au quotidien.

Immersion en Réalité Augmentée pour comprendre les troubles visuels.

Ce module interactif permet aux salariés des entreprises de découvrir les effets des troubles visuels et des pathologies oculaires.

Détente avec un masque de massage pour les yeux.

Pour réduire la fatigue oculaire, un masque de massage chauffant est proposé, offrant un véritable instant de bien-être et favorisant la récupération visuelle.

Conférences et ateliers participatifs animés par des opticiens diplômés.

Lors de conférences ou en petits groupes team building, interventions interactives sur des thématiques comme la vision au volant, la fatigue visuelle et le travail sur écran.

SOUS-TRAITANCE et fournisseurs

Les sociétés sensibilisent l'ensemble de leurs fournisseurs à la prise en compte de leur responsabilité sociale et environnementale, notamment à travers une clause dédiée présente dans l'intégralité des contrats.

Des collections de montures en marque propre en fabrication française sont labellisées « Origine France Garantie », par le Bureau Veritas Certification.



BVCert. 6085653



LOYAUTÉ des pratiques

Obtention de la certification AFNOR « QUALITE DE SERVICES EN OPTIQUE » pour les magasins Optic 2000. Tous les moyens sont mis à disposition pour permettre aux Associés d'améliorer, tout au long de la vente :

- la qualité des services
- la performance
- la visibilité des magasins
- de valoriser le savoir-faire et le professionnalisme
- d'optimiser le processus d'accueil et le service global au client.

Tout ceci, dans le but d'inscrire l'opticien dans un climat de confiance avec les clients et partenaires. Ce processus de certification de service permet de rationaliser les pratiques professionnelles et d'en assurer la visibilité à l'égard des clients et partenaires.

La certification de services est donc obligatoire pour tous les magasins sous enseigne Optic 2000.

CHARTÉ DÉONTOLOGIQUE

COMITÉ DÉONTOLOGIQUE Composé d'élus de la coopérative

Objectif de la charte déontologique :
mettre en place une éthique des pratiques
professionnelles dans l'intérêt
des consommateurs.

Votre opticien s'engage

Qualité de service certifiée
AFNOR Certification



www.afnor.org

COMITÉ ÉTHIQUE & d'AUDITS

qui travaille sous la responsabilité du Conseil d'Administration



Composition du Comité Éthique et d'Audits

Principales Missions :

- valider la cartographie des risques et le plan d'action
- être le destinataire d'alertes émises par les lanceurs d'alerte
- être régulièrement informé sur le dispositif global Sapin 2
- être destinataire des résultats des audits internes et externes

GROUPEMENT OPTIC 2000

Optic 2000 | audio 2000 | LISSAC | Gadol

5 avenue Newton - 92140 CLAMART

www.groupement-optic2000.com