



**PARTAGER
NOTRE CRÉATION
DE VALEUR**

Sommaire

Notre modèle : partager une même ambition avec nos associés	06
Ces valeurs qui nous réussissent.....	08
Coopérer pour développer nos territoires.....	09
S'engager à produire en France.....	11
Le modèle d'affaires.....	13
Risques et opportunités.....	14
Certifications et Objectifs de Développement Durable.....	17

Nos engagements	19
------------------------------	----

Pilier social

Partager le sens du collectif avec nos collaborateurs	21
Ces valeurs qui nous fédèrent.....	22
La marque employeur KRYS GROUP.....	23
Formation et parcours au sein du Groupe.....	27
Qualité de vie au travail.....	30
Santé et sécurité au travail en Centrale.....	33
Diversité et lutte contre les discriminations.....	36

Pilier environnemental

Partager un modèle industriel et commercial vertueux	39
Ces valeurs qui nous différencient.....	40
Économie circulaire.....	41
Réduction de l'empreinte carbone.....	44

Pilier sociétal

Partager une exigence commune avec les territoires et les acteurs de santé	48
Ces valeurs qui nous renforcent.....	49
La Fondation KRYS GROUP.....	50
Le Bus de la Vue et de l'Audition sur la route du Tour de France.....	52
L'éthique pour guider nos pratiques.....	54
Santé et sécurité du consommateur.....	55
Achats responsables.....	58
Communautés et développement en local.....	60

RSE

Partager notre trajectoire	61
Récapitulatif de nos principaux indicateurs ...	62
Rapport du Commissaire aux comptes.....	64



« C'est en faisant vivre
cet esprit collectif que nous
continuerons à créer
une valeur partagée »



Interview croisée

Pierre Fournier, Président de KRYS GROUP
Sylvain Pierson, Directeur de la Stratégie,
de l'Innovation et de la RSE KRYS GROUP

Pierre Fournier



Pensez-vous que le modèle coopératif soit un modèle vertueux en termes de partage de la valeur ?

P.F. : Je crois que le partage de la valeur est au cœur de notre ADN. Au sein de la coopérative, nous mettons en commun nos compétences, nos expériences et nos bonnes pratiques. C'est ce qui nous distingue et nous réussit.

S.P. : Je crois en effet que c'est un modèle vertueux, à condition de n'oublier personne : les collaborateurs, à qui nous devons des conditions de travail irréprochables, les clients, à qui nous devons des produits aussi vertueux que possible, et les territoires, au sein desquels nous créons des emplois et développons la santé visuelle et auditive... Partager la valeur, c'est donc d'abord être utile à l'ensemble de nos parties prenantes.

Un modèle vertueux peut-il aussi être un modèle performant ?

P.F. : C'est un modèle performant car c'est un modèle agile. Intermarché et Intersport ont récemment démontré que le modèle coopératif était conquérant. Chacun de nos Associés est un entrepreneur ancré localement. Il connaît son territoire et sait s'y adapter.

S.P. : Les ambitions affichées par notre nouveau plan stratégique Krystal 2028 démontrent, s'il en était besoin, que ce modèle est efficace. Un chiffre l'illustre : nous entendons dans les 5 prochaines années ouvrir 400 nouveaux magasins...

Mais ces grandes ambitions ne sont-elles pas contradictoires avec vos engagements RSE ?

P.F. : Absolument pas ! Notre objectif est d'asseoir un leadership avec une exigence sociétale forte. Plus de magasins Kryss sur notre territoire, c'est plus de points de vente affiliés à un Réseau dont la feuille de route RSE s'est considérablement structurée, ces dernières années. Un maillage plus fort, c'est une plus grande proximité de nos points de vente avec nos collaborateurs comme avec nos clients. C'est donc, aussi, moins de transports, pour une empreinte carbone plus limitée de notre activité.

INTERVIEW CROISÉE

S.P. : Nous avons mis en place un Comité RSE il y a 2 ans. Réuni désormais tous les 2 mois, il permet de conduire une démarche à la fois pragmatique et ambitieuse mobilisant à la fois notre Réseau et notre outil industriel CODIR. L'objectif est bien de faire de notre modèle coopératif un modèle de développement durable. Cela passe par un travail de sensibilisation de tous les acteurs de notre chaîne de valeur, par le déploiement d'outils d'évaluation de nos pratiques et de mesure d'impact de l'ensemble de nos process.

Avez-vous des exemples concrets d'actions mises en œuvre au service de votre stratégie RSE ?

S.P. : Nous avons mené en 2023 un travail d'audit de nos fournisseurs pour vérifier que l'autoévaluation RSE que nous leur avons demandé de réaliser était conforme à leur déclaration. Nous avons, à l'aide d'un partenariat stratégique, conçu une offre de montures de seconde main et travaillons également sur une offre de réparation et de remise à neuf de lunettes. Nous développons aussi les process permettant de donner une seconde vie à nos matériaux... Voilà quelques-unes des actions concrètes initiées ces derniers mois.

Existe-t-il des risques susceptibles de menacer ce modèle coopératif, que vous qualifiez de vertueux... ?

P.F. : J'en vois au moins un : l'individualisme. Nous sommes dans un monde où la tendance est au repli. Nous devons sans cesse rappeler que nous sommes dans un Groupe... où le collectif n'est jamais totalement acquis. C'est en faisant vivre cet esprit collectif que nous continuerons à créer une valeur partagée.



Sylvain Pierson

« L'objectif est bien de faire de notre modèle coopératif un modèle de développement durable. »

NOTRE MODÈLE

PARTAGER UNE MÊME AMBITION AVEC NOS ASSOCIÉS



De la Guilde des Lunetiers DE FRANCE à KRYS GROUP, notre modèle de distributeur-producteur a démontré sa pertinence.

Organisé en coopérative, c'est lui qui nous a permis d'accéder à la première place du marché de l'optique en France. Aujourd'hui, plus que jamais, il donne à KRYS GROUP la possibilité de s'engager pour le développement durable des territoires. En tant que leaders, il nous faut innover pour continuer à être à la pointe et servir

d'exemple, aussi bien dans l'excellence opérationnelle et commerciale qu'en matière d'engagement RSE. Alors que notre modèle d'affaires est confronté à des risques, il nous faut saisir les opportunités pour répondre aux enjeux RSE. Notre pratique du management intégré qualité-sécurité-environnement-santé, qui facilite le dialogue entre les parties prenantes et qui fut pionnière en la matière, nous y aide.



Ces valeurs qui nous réussissent

Par

Jean-Pierre Champion,
Directeur Général KRYS GROUP



« Notre modèle me semble vertueux à plusieurs titres :

D'abord, le nombre très important de magasins favorise une « retombée » très large de la valeur. Cette dernière n'est en effet pas captée par une tête de réseau – comme c'est le cas des modèles franchisés – mais redistribuée pour l'essentiel à l'ensemble de nos Associés.

Ce modèle permet ensuite, grâce à notre statut de distributeur-producteur, de redistribuer une grande partie de notre création de valeur industrielle aux consommateurs sous la forme de compétitivité prix. Il aboutit, enfin, parce que nous exerçons des métiers de retail – à ce qu'une large part de la valeur ajoutée soit dévolue à la masse salariale des équipes.

Toutes ses spécificités font sans doute du modèle coopératif l'un de ceux qui

redistribuent le plus leur création de valeur : aux consommateurs, aux actionnaires associés, aux clients et aux salariés.

Mais j'ajouterai une quatrième considération, qui touche à la société en général, et surtout à la planète. Nous avons à cœur que notre création de valeur prenne en compte l'impératif social et environnemental, qu'il s'agisse de nos équipes, de nos magasins ou de notre activité industrielle ; tous au service de la filière de santé visuelle et auditive.

Enfin, en matière de partage, certaines choses ne se monétisent pas, comme l'expérience, la transmission de savoir et le goût d'entreprendre. De ce point de vue, je considère que notre coopérative – qui est aussi une école d'entrepreneuriat – a su prendre le meilleur des corporations d'autrefois et du capitalisme moderne. »

Coopérer pour développer nos territoires



Partout en France, nous gardons une longueur d'avance grâce à notre volonté d'entreprendre durablement. Depuis la création du groupement, en 1966, notre modèle coopératif est une pièce maîtresse. Plus que jamais, il fonde nos engagements en matière de responsabilité sociétale : coopération, excellence, innovation. Trois valeurs fondamentales qui fédèrent nos Associés et guident leurs actions. Grâce à la coopération, nous développons notre excellence par le partage de bonnes pratiques.

Avec ses 1 072 Associés, KRYS GROUP rassemble 1 533 magasins en France et 1 587 dans le monde sous 3 Enseignes d'optique (Krys, le Collectif des Lunetiers, Lynx Optique/ You Do) et 1 Enseigne d'audition (Krys Audition). KRYS GROUP, c'est aussi CODIR, notre site de production et de logistique, situé à Bazainville dans les Yvelines, et qui fait

de notre Groupe un fabricant de verres exemplaire.

Grâce au statut coopératif de la Guilde des Lunetiers, qui regroupe les Associés, la gouvernance des entités de KRYS GROUP est démocratique et participative. Les Associés de la Guilde des Lunetiers bénéficient de services visant à accompagner le développement de leurs activités.

1. LA SOCIÉTÉ KRYS GROUP SERVICES pour :

- la création, l'exploitation, le développement et la promotion d'articles d'optique et d'audioprothèses et d'accessoires ;
- la mise en œuvre des techniques commerciales et publicitaires propres à promouvoir les ventes des membres de ses réseaux.

2. LA SOCIÉTÉ CODIR qui mène :

- une activité de centrale d'achat auprès des opticiens et audioprothésistes du Réseau ;
- une activité de fabrication de verres, de surfaçage et de traitement.

3. LA FONDATION D'ENTREPRISE KRYS GROUP

qui œuvre pour l'amélioration de la qualité de la vue et de l'audition. Pour ce faire, elle mène des actions de sensibilisation, de communication et de formation auprès de tous les publics, favorise la recherche et la prévention ophtalmiques et auditives, et contribue à l'amélioration de la correction visuelle et de l'audition des populations défavorisées.

4. LA SOCIÉTÉ KRYS GROUP SERVICES EXPANSION

pour l'activité succursaliste, qui détient en propre un fonds de commerce sous Enseigne Krys en France métropolitaine et qui exploite les sites Internet des Enseignes du Groupe.

5. LA SOCIÉTÉ KRYS GROUP INTERNATIONAL ET OUTRE-MER

qui exerce, depuis 2010, une activité de master franchise et exploite un Réseau de franchisés dans les Drom-Com et en Belgique.

6. L'AC@DEMY BY KRYS GROUP qui assure des formations dans l'ensemble des spécialités utiles aux activités du Groupe.

7. L'ÉCOLE BY KRYS GROUP, le Centre de Formation d'Apprentis du Groupe, qui dispense une formation complémentaire du BTS OL, adaptée aux besoins du Réseau, tout en palliant la pénurie de recrutement.

8. LA CENTRALE DES OPTICIENS (CDO)

qui regroupe des opticiens indépendants sans enseigne, représentant aujourd'hui environ 2 100 points de vente. Dans le cadre de son activités, la CDO entreprend ou fait réaliser toutes les activités (industrielles, commerciales, de distribution, de fabrication...) au bénéfice de ses adhérents.

Sont exclues du périmètre de la présente déclaration les sociétés OPTIQUE RHÉNANE et PRIM VERRES, qui sont sans activité.

La coopérative est une association autonome de personnes réunies volontairement pour satisfaire leurs aspirations et répondre à leurs besoins économiques, sociaux et culturels communs, au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement, selon le principe « un Associé, une voix ». Responsables de leurs capitaux, les coopératives maîtrisent leur destin et l'ensemble des moyens mis en commun. Chaque Associé d'un groupement coopératif est acteur de son futur.



S'engager à produire en France

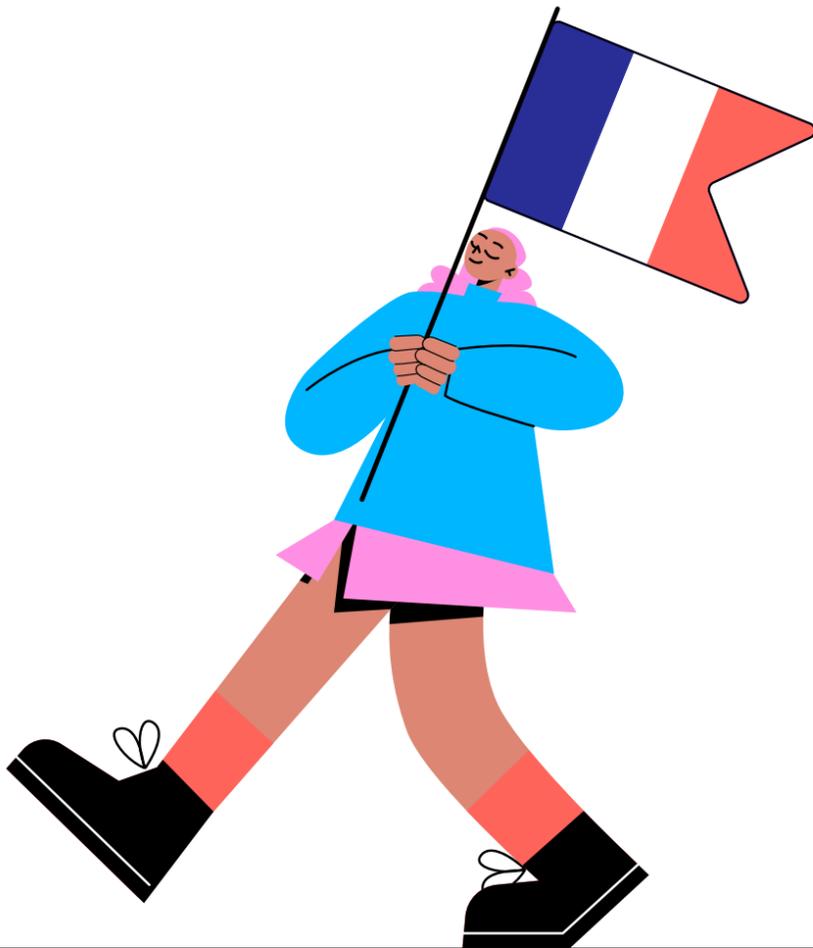
Le choix du modèle distributeur-producteur de KRYS GROUP vise à développer la production en France et à investir sur nos territoires, tout en offrant aux consommateurs le meilleur de la technologie à des prix accessibles.

Réseau d'opticiens depuis sa création en 1966, KRYS GROUP a intégré en 1998 la production de verres afin de maîtriser l'ensemble de la chaîne, de la fabrication à la vente, en passant par la logistique. L'entité de production et de logistique CODIR assure un service complet, de la commande à la livraison en magasins ou chez le client final via les sites e-commerce de ses Enseignes Krys et Lynx Optique/You Do. Garant de l'indépendance et d'un surcroît de compétitivité, ce modèle distributeur-producteur permet de redistribuer la valeur créée au consommateur. Alors qu'un distributeur classique n'a que l'expérience client comme levier d'innovation, nous pouvons, de notre côté, investir dans les produits.

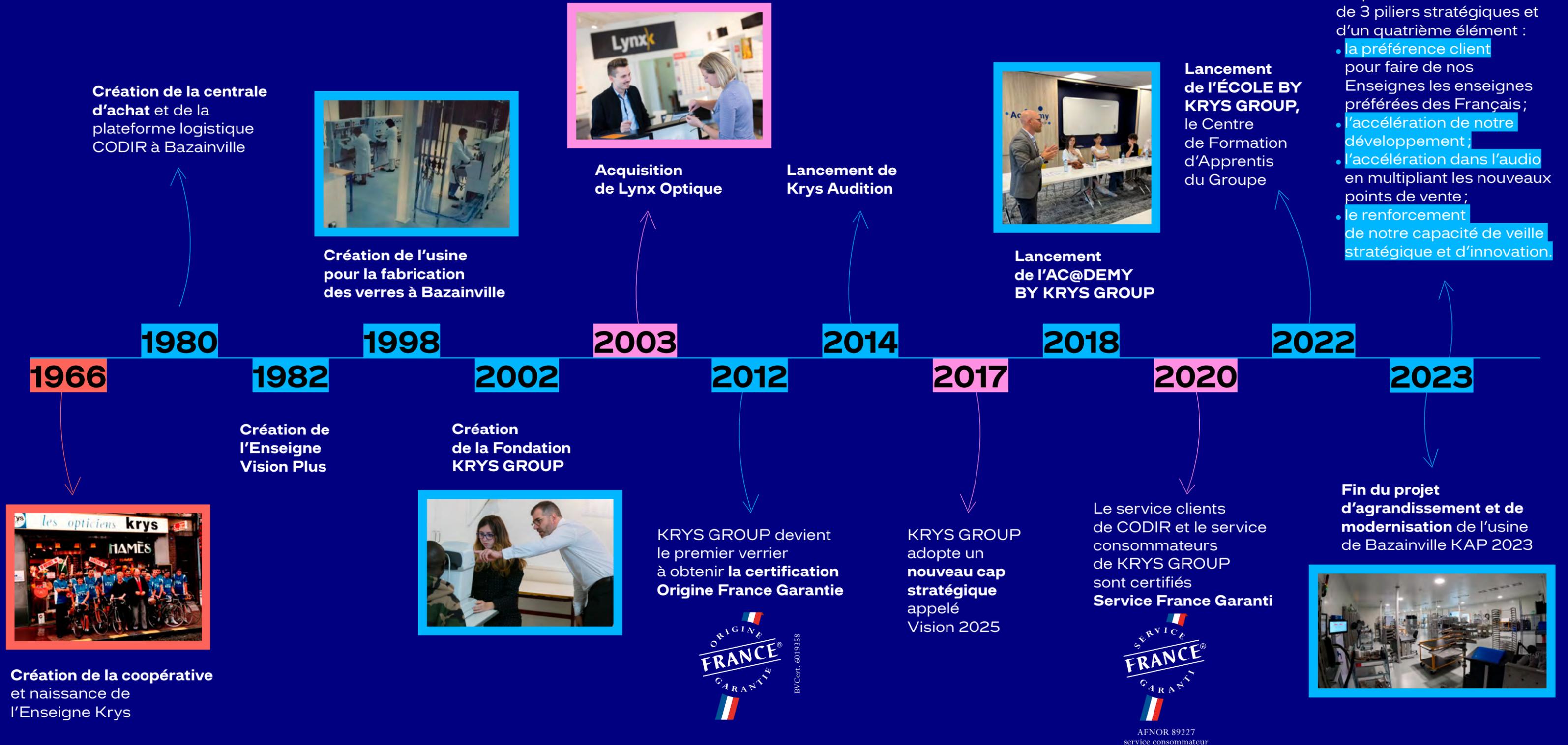
Deux projets majeurs d'investissement visent à relocaliser en France la fabrication de verres à forte valeur ajoutée. Ils confortent l'engagement de KRYS GROUP à développer le Produire en France, à créer de l'emploi et à investir sur nos territoires.

Parmi eux figure KAP 2023, un projet d'agrandissement démarré fin 2021, qui va permettre à CODIR de porter à 1,8 million le nombre de verres à forte valeur ajoutée produits par an à compter de janvier 2024, contre 1,4 million en 2020, et de passer de 2 millions à 3,5 millions de verres détourés. Considéré comme l'un des projets industriels les plus structurants à l'échelle régionale, KAP 2023 a bénéficié d'une subvention de 800 000 € dans le cadre du volet « Soutien à l'investissement industriel dans les territoires » du plan de relance mis en place par l'État*.

** Pour faire de l'industrie un pilier de la relance économique, le Gouvernement a mobilisé en 2020, 2021 et 2022 des moyens exceptionnels pour le soutien à l'investissement et la modernisation de l'industrie. Dans ce cadre, la Direction générale des entreprises (DGE) et Bpifrance ont mis en place un appel à projets visant à soutenir des projets d'investissement industriel dans des secteurs stratégiques, d'une part, et à forte composante territoriale, d'autre part.*



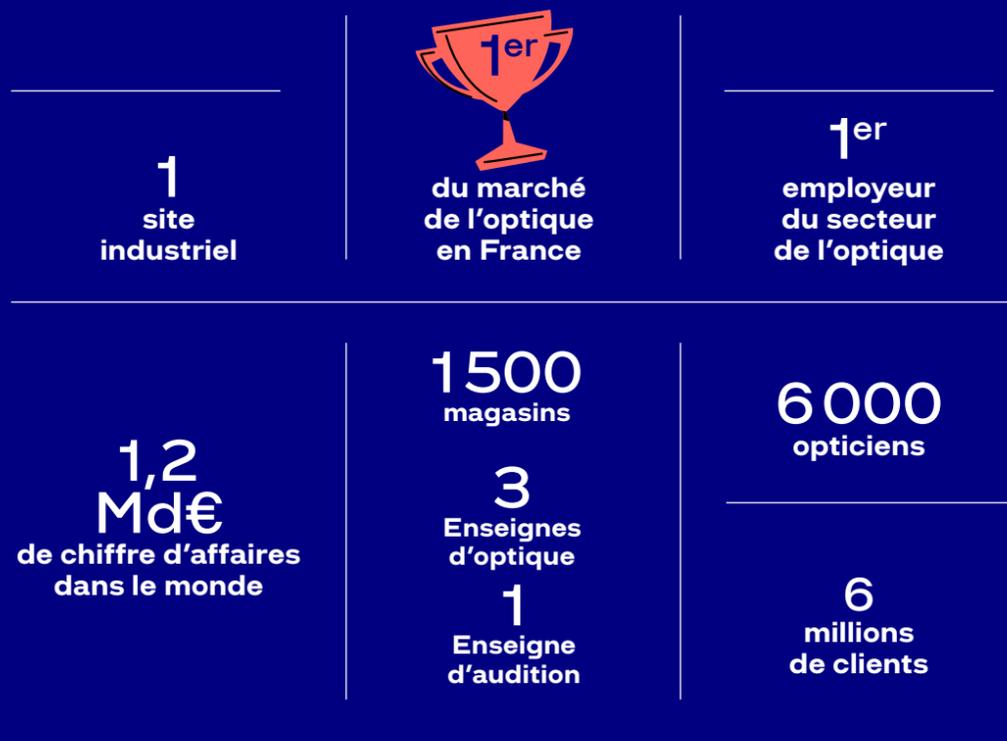
DATES CLÉS



LE MODÈLE D'AFFAIRES

Notre écosystème

Les sociétés de **KRYS GROUP** ont pour objectif d'améliorer la qualité et la santé visuelle et auditive.



Développement et agencement



Nos ressources



626 collaborateurs
1 072 Associés

Capital humain

Site de Bazainville (Yvelines), qui regroupe les activités d'achat, de logistique et de production

Site certifié :
ISO 14001
ISO 9001
ISO 45001

Surface de 17 500 m²
+ de 40 000 références en stock

Capital industriel

Structure de bilan solide

Capitaux propres
109 M€
(dont 94 M€ part du Groupe)

Trésorerie
128 M€
(99 M€ après déduction des emprunts auprès des organismes financiers)

Capital financier

4 Enseignes
Signature Krys, sa gamme de verres ultra-personnalisés

Capital intellectuel

Politique environnementale forte
Systèmes de réduction de consommation des ressources

Capital environnemental

6 000 emplois en France Certifications
Origine France Garantie et Service France Garanti



Capital sociétal

Notre création de valeur

67 % de collaborateurs formés dans l'année
16^e au palmarès des entreprises où il fait bon travailler (dans le Top 20 depuis 10 ans)

1,7 million de verres
dont 1,4 million à haute valeur ajoutée produits par an
+ de 12 millions d'articles expédiés



CA des 4 Enseignes* : **1,265 Md€** en 2022
CA site industriel** : **163 M€**
Résultat site industriel** : + 2 %

* Année calendaire. - ** Année fiscale.

40 marques

69 % des déchets valorisés
Économies d'énergie grâce à nos investissements (récupération de chaleur, isolation, machines...)
Recyclage des lunettes usagées

3 833 personnes dépistées dans le Bus de la Vue et de l'Audition

Risques et opportunités

Les informations présentées ci-après concernent uniquement l'Unité Économique et Sociale (UES), qui comprend Guilde des Lunetiers, KRYS GROUP SERVICES et CODIR.

Des enquêtes menées auprès de notre Président, de nos principales Directions (Directions Générales Groupe et Site de Production, Santé et Réglementation, Juridique, Achats, Communication Corporate, Ressources Humaines, Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement...), de nos Associés, ainsi que d'autres parties prenantes, comme le syndicat professionnel majoritaire du secteur et des associations, alliées à une analyse poussée de nos marchés, ont permis au Comité Stratégique RSE d'établir une cartographie des risques et des opportunités (validée par des membres du Comité de Direction Groupe), ainsi qu'une matrice de matérialité.

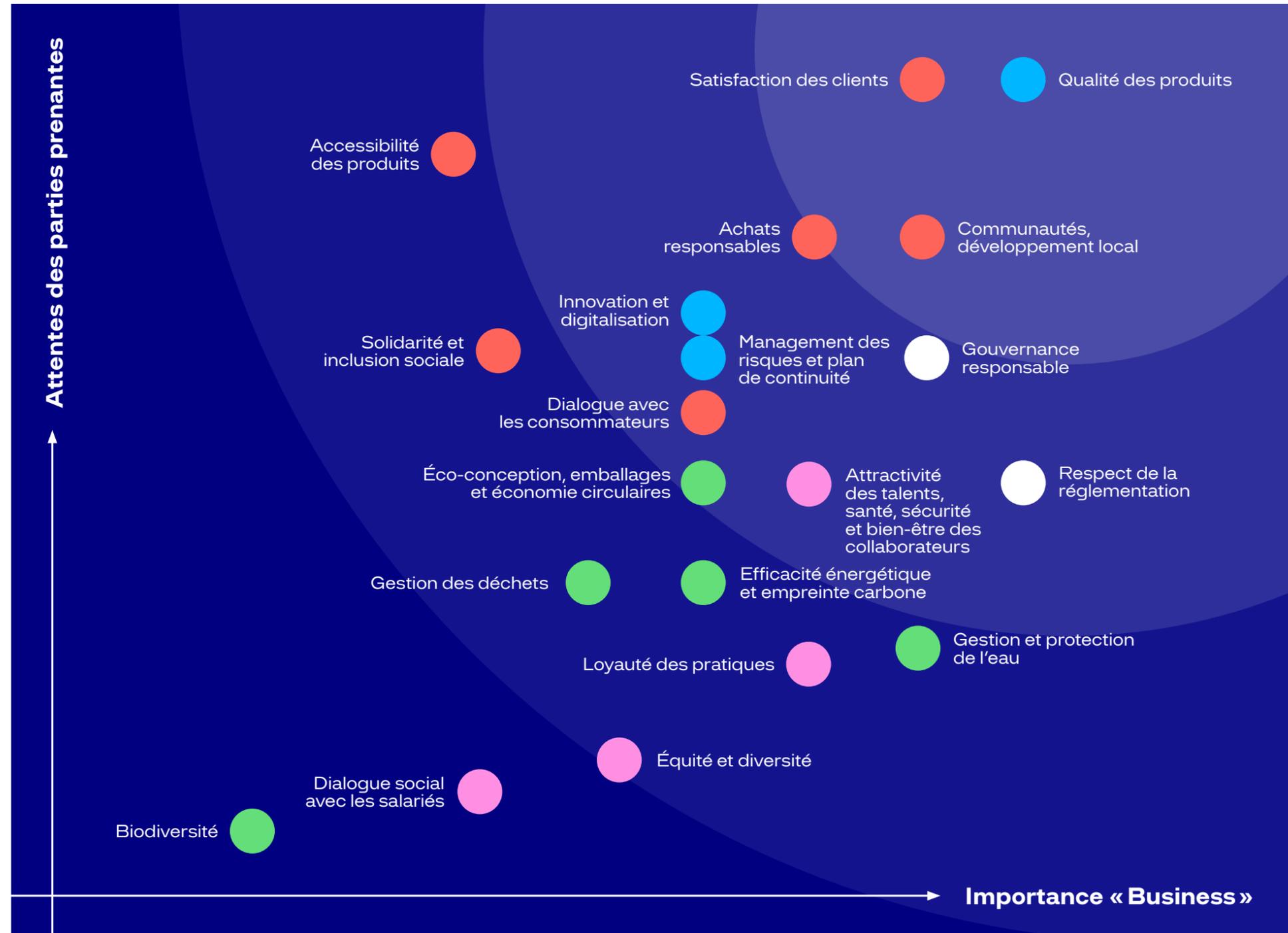


Principaux risques, opportunités, attentes et enjeux

N°	Risques (R)/opportunités (O)	Attentes/enjeux liés
R1.	Perte d'attractivité du Groupe Turnover/absentéisme	Attractivité des talents, santé, sécurité et bien-être des collaborateurs Équité et diversité Dialogue social avec les salariés Management des risques et plan de continuité
R2.	Accidents et coûts associés Pénibilité et risques psychosociaux	Attractivité des talents, santé, sécurité et bien-être des collaborateurs
R3.	Perte de parts de marché	Qualité des produits Accessibilité des produits Respect de la réglementation Satisfaction des clients (opticiens et clients des magasins sous Enseigne Groupe) Dialogue avec les consommateurs Innovation, digitalisation Management des risques et plan de continuité
R4.	Détérioration de l'image de marque	Gouvernance responsable Loyauté des pratiques Achats responsables
R5.	Épuisement des ressources	Efficacité énergétique et empreinte carbone Éco-conception, emballages et économie circulaires Gestion et protection de l'eau
R6.	Pollution	Efficacité énergétique et empreinte carbone Gestion des déchets Gestion et protection de l'eau Biodiversité
O1.	Amélioration de l'image de marque	Solidarité, inclusion sociale Communautés et développement local
O2.	Amélioration de l'image de marque	Efficacité énergétique et empreinte carbone Éco-conception, emballages et économie circulaires Gestion et protection de l'eau

Le numéro du risque ou de l'opportunité est indiqué au début de la présentation des actions permettant de les traiter.

Matrice de matérialité



- Économie
- Gouvernance
- Environnement
- Social
- Sociétal

Sauf précisions contraires, dans les indicateurs qui suivent, les chiffres 2021, 2022 et 2023 sont ceux correspondant à l'exercice fiscal (du 1^{er} octobre N - 1 au 30 septembre N).

Certifications et Objectifs de Développement Durable



Fer de lance de la filière visuelle en France, KRYG GROUP inscrit, depuis de nombreuses années, sa démarche d'amélioration continue dans une perspective internationale. L'ensemble du système de management intégré qualité-sécurité-environnement de son site industriel fait l'objet d'une certification reconnue. Ses engagements en matière de qualité agissent comme une locomotive de l'excellence française et tirent l'ensemble de la filière vers le haut.

Le site industriel de KRYG GROUP est certifié depuis 2007 pour les normes Qualité (ISO 9001) et Environnement (ISO 14001), et depuis 2011 pour la norme Sécurité (ISO 45001).

Aujourd'hui, 80 % des magasins sont certifiés AFNOR Qualité en optique Ref-230, une démarche de certification de service entamée en 2011.

Seul groupement d'optique à fabriquer lui-même ses verres en France, à Bazainville (78), KRYG GROUP est le premier verrier à avoir obtenu, en 2012, la certification Origine France Garantie. Une décennie plus tard, il fait à nouveau figure de précurseur en obtenant la certification Service France Garanti.

Guidé par sa démarche de management intégré qualité-sécurité-environnement de son site industriel, KRYG GROUP a souhaité inscrire ses actions dans le cadre des Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés en 2015 par les 193 États membres des Nations Unies. Parmi les 17 priorités fixées par l'organisation internationale pour réinventer un modèle de société autour de la justice sociale et environnementale, KRYG GROUP en retient 10, auxquelles correspondent ses risques et opportunités. Il s'ouvre ainsi à de nouvelles stratégies et à des collaborations multilatérales, sur la base d'indicateurs quantifiables.

KRYS GROUP publie des indicateurs permettant de suivre ses efforts pour contribuer aux objectifs de :

	<p>Bonne santé et bien-être</p>		<p>Lutte contre les changements climatiques</p>
	<p>Consommation et production responsables</p>		<p>Énergies propres et d'un coût abordable</p>
	<p>Accès à des emplois décents</p>		<p>Accès à l'eau salubre et à l'assainissement</p>
	<p>Égalité entre les sexes</p>		<p>Justice et paix</p>
	<p>Accès à une éducation de qualité</p>		<p>Éradication de la pauvreté</p>

NOS ENGAGEMENTS

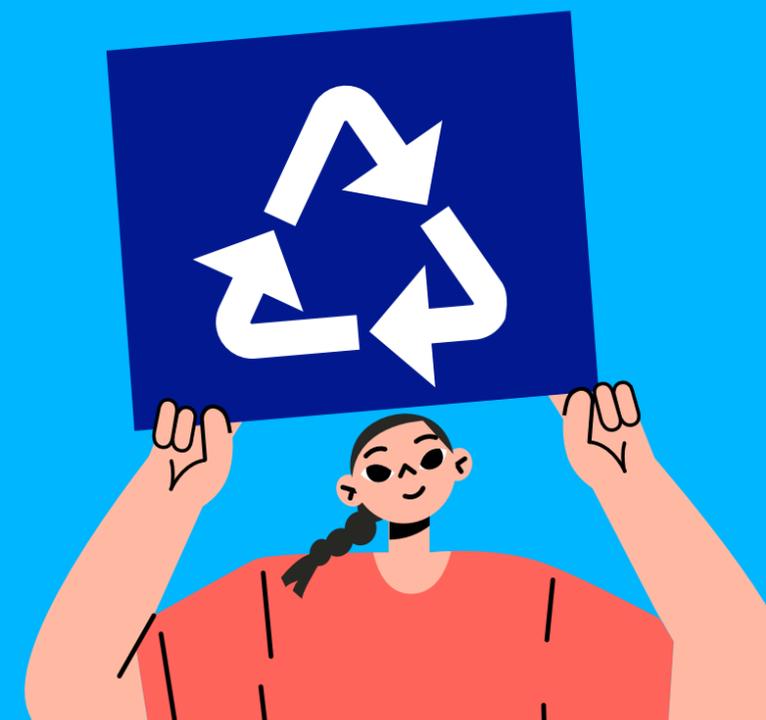
3 PILIERS

SOCIAL ENVIRONNEMENTAL SOCIÉTAL



Au fil des années, KRYS GROUP a développé une culture de l'engagement toujours plus forte : certifications externes, adoption d'Objectifs de Développement Durable, actions de solidarité à travers sa Fondation. Pas à pas, toutes ces démarches ont structuré la démarche RSE du Groupe, pour aboutir aujourd'hui à l'affirmation d'un combat au service de nos territoires.

« S'engager pour le développement durable des territoires » est désormais le mot d'ordre qui relie nos initiatives, orchestrées par une Direction Stratégie, RSE et Partenariats Innovation résolument tournée vers l'avenir.



PILIER SOCIAL

Partager le sens du collectif avec nos collaborateurs

La politique de ressources humaines de KRYS GROUP a fait le choix de concilier performance sociale, économique et environnementale.

L'enjeu majeur est de pouvoir s'appuyer sur la bonne personne au bon moment et au bon endroit, ce qui nécessite d'attirer et de fidéliser les talents sur la durée.

Pour cela, elle s'appuie sur une marque employeur forte, déployée depuis 2021. La signature « L'énergie d'un collectif, la force de vos potentiels » illustre l'expérience collaborateur que l'entreprise souhaite offrir à chacun. Les actions menées visent à développer et valoriser le capital humain de l'entreprise et à maintenir

la qualité de vie au travail. Dans tous les domaines – formation, diversité, lutte contre les discriminations, santé ou sécurité au travail, recrutement en local, digitalisation... –, nous cherchons à accroître l'attractivité du Groupe. Cette promesse RH doit être le reflet exact de l'expérience collaborateur, et nous permettre de mesurer le chemin qu'il reste à parcourir.

Ces valeurs qui nous fédèrent

Par

Nathalie Varenne-Woelflé,
Directrice des Ressources Humaines Groupe



« Chez KRYS GROUP, c'est autour des valeurs de coopération, d'excellence et d'innovation que les collaborateurs se retrouvent depuis toujours. Trois valeurs fondamentales, qui leur sont transmises dès leur arrivée à Nanterre ou Bazainville et qui les accompagnent tout au long de leur parcours professionnel dans le Groupe. Car ces valeurs sont omniprésentes chez nous : elles sillonnent notre programme KRYS GROUP Attitude, qui développe le mieux-travailler ensemble, tout comme nos démarches collaboratives, les différents rendez-vous avec les managers, le partage d'expérience, ou encore l'attention accordée au bien-être

et aux conditions de travail. Ces valeurs font également l'objet d'une évaluation annuelle lors de l'entretien périodique de performance, et figurent parmi les "soft skills" de notre nouveau référentiel de compétences, autrement dit, parmi les compétences humaines et relationnelles attendues. C'est de cet attachement à nos valeurs, sans cesse réaffirmé, que naissent l'engagement et la performance de nos collaborateurs. En 2023, cet engagement a pris le visage d'Ambassadeurs, chargés d'animer notre marque employeur sur tous les points de contact que le Groupe peut avoir, notamment sur les réseaux sociaux. »

La marque employeur KRYSS GROUP

R1/O1. La marque employeur KRYSS GROUP a vu le jour en 2021 à l'issue d'une vaste démarche collaborative, composée d'audits, d'interviews et de focus groups. Elle a mobilisé une centaine d'Associés, de collaborateurs en magasins et de collaborateurs en Centrale.

« L'énergie d'un collectif, la force de vos potentiels »

Cette marque employeur et sa signature visent notamment à contribuer à recruter les meilleurs profils et à fidéliser les talents pour renforcer les compétences au sein de nos équipes. Elles reflètent notre culture interne et matérialisent notre ambition en tant qu'employeur, aussi bien pour nos collaborateurs que pour nos potentielles recrues. En 2023, elles ont été diffusées au cours d'événements de recrutements locaux mais aussi sur les médias sociaux.

Parmi les actions en faveur de l'emploi, le Groupe a pris des engagements en matière de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en cohérence, d'une

part, avec la diversité des profils et des emplois et, d'autre part, avec la stratégie du Groupe. Un nouvel accord GEPP, signé par les 3 syndicats CFDT, CFE-CGC et CGT, est mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2023 pour une durée de 4 ans (jusqu'au 31 décembre 2026).

Cet accord GEPP est structuré autour de 5 engagements :

- anticiper les besoins et attirer les talents ;
- donner à vivre une expérience collaborateur différenciante ;
- maintenir et développer l'employabilité, les compétences et la performance ;
- garantir un environnement de travail motivant et sécurisant grâce à des dispositifs de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) optimums ;
- favoriser la diversité et l'inclusion.

À travers cet accord GEPP, KRYSS GROUP réaffirme aussi la liberté de connexion tout en préservant le droit à la déconnexion.

Pour garantir une intégration réussie et offrir dès les premiers jours une expérience collaborateur positive, les nouveaux collaborateurs de la Centrale bénéficient d'un parcours comprenant, entre autres, 2 jours d'intégration et une formation aux bases de l'optique pour ceux qui n'ont pas suivi de formation en optique. Ils profitent également d'un système de parrainage en interne et d'une journée d'immersion en magasin.

Concernant l'organisation du travail, la politique du Groupe permet de concilier les besoins de l'entreprise avec l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés. Ainsi, certains collaborateurs bénéficient d'un système d'horaires variables, tandis que d'autres, tous volontaires, choisissent de travailler de nuit ou le samedi/dimanche/lundi ou à temps partiel.

Après un test et un bilan positif en 2017, le télétravail a été mis en place au sein de KRYS GROUP en 2018.

En novembre 2021, un nouvel Accord Télétravail a été signé entre les partenaires sociaux et la Direction. Initialement prévue au 1^{er} décembre 2021, son entrée en vigueur a été reportée au 1^{er} avril 2022 en raison de la crise sanitaire.

Le télétravail est ouvert à tous les salariés volontaires qui répondent aux critères d'éligibilité définis dans l'accord : confiance, activités compatibles, autonomie, respect de la confidentialité et sécurité des données, compatibilité avec l'organisation du service, compatibilité du logement. Il est soumis à l'accord du manager et du membre du Comité de Direction.

Chaque salarié de KRYS GROUP autorisé à accéder au télétravail dispose d'une période d'adaptation de 3 mois.

Plusieurs formules sont proposées, allant de 2 jours à 8 jours de télétravail par mois selon l'organisation et le temps de travail du

collaborateur, avec 2 ou 3 jours en présentiel minimum par semaine, afin de conserver la meilleure intégration au collectif de travail.

Au 30 septembre 2023, 288 collaborateurs bénéficiaient du télétravail, dont 253 à hauteur de 8 jours par mois, et 30 (10%) à raison de 4 jours par mois.

Grâce à ce nouvel accord, près de la moitié des collaborateurs KRYS GROUP en CDD et CDI télétravaillent. 88% des télétravailleurs bénéficient du forfait maximum de 8 jours par mois.

Par sa promesse employeur, KRYS GROUP met en avant non seulement ses valeurs de coopération, d'excellence et d'innovation, et ses engagements en matière de ressources humaines, mais également les atouts qui fondent sa différence et lui permettent d'être le premier employeur du secteur.



11,39 %
Taux de turnover

603
Nombre de CDI

Indicateurs relatifs à l'emploi - (périmètre équipes en Centrale)		2021	2022	2023
Effectif au 30/09	Total	586	605	626
	Évolution de l'effectif par rapport à l'année précédente	+3,4 %	+3,2 %	+3,5 %
	Femmes	346, soit 59 %	353, soit 58 %	370, soit 59 %
	Hommes	240, soit 41 %	252, soit 42 %	256, soit 41 %
	Employés	207	202	194
	Agents de maîtrise	130	135	141
	Cadres	249	268	292
	CDI	552	575	603
	CDD	11	8	4
	Apprentissage	19	20	18
	Professionalisation	4	2	1
Nombre d'embauches	Total	69	103	100
	CDI	41	74	81
	CDD	15	14	7
	Apprentissage	12	14	11
	Professionalisation	1	1	1
Nombre de départs	Total	50	83	79
	CDI	34	51	53
	CDD	8	17	11
	Apprentissage	4	13	13
	Professionalisation	4	3	2
Taux de turnover	CDI	6,8 %	11,2 %	11,4 %
Répartition par âge au 30/09	≥ 53 ans	17 %	18 %	20 %
	25-52 ans	79 %	77 %	75 %
	< 25 ans	4 %	5 %	5 %

Indicateurs au 30/09 – (périmètre équipes en Centrale)		2021	2022	2023
Taux de salariés	35 h/semaine	55 %	54 %	52 %
	Forfait jours	42 %	44 %	46 %
	Temps partiel	2 %	2 %	2 %
Taux de salariés	De nuit	5 %	5 %	5 %
	Alternance nuit/jour	1 %	1 %	1 %
	Samedi, dimanche, lundi	5 %	5 %	4 %

Indicateurs en année civile* – (périmètre équipes en Centrale)		2021*	2022	2023
Nombre de télétravailleurs		NA**	272	288

* Les avenants sont signés pour une durée d'un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

** En 2021, dans le contexte sanitaire de la Covid-19, le travail à distance a été élargi à plus de 300 personnes. Dans l'attente de la négociation du nouvel accord sur le télétravail, aucun avenant n'a été signé en 2021.

Formation et parcours au sein du Groupe

R1. Les actions de formation développées par KRYG GROUP permettent de croire en la promesse de la marque employeur. Les relations que nous entretenons avec les écoles, le développement de l'Ac@demy - notre propre organisme de formation pour le Réseau - et le boom de l'e-learning prouvent le bien-fondé d'une politique de ressources humaines qui fait la part belle au développement des compétences.

En juin 2022, notre plateforme de formation digitale K@mpus a évolué vers une nouvelle version plus intuitive, intégrant de nouvelles fonctionnalités, telles qu'un forum pour échanger entre apprenants ou réagir sur les formations. Cette nouvelle plateforme, commune à l'interne et au Réseau, propose des modules de formation portant aussi bien sur les outils Google que le télétravail, les bases de l'optique et le management.

KRYG GROUP investit massivement dans la formation de ses collaborateurs en Centrale. Le budget dépensé représente sur l'exercice 2022-2023 près de 1,8 % de la masse salariale.

Concernant les managers en Centrale, le cursus manager en blended learning (formation mixte, entre e-learning et présentiel), accompagné d'un coaching individualisé et d'une formation à l'entretien annuel, s'est poursuivi pour développer la posture managériale en 3D (Coach, Leader, Pilote). Les apprenants ont également pu bénéficier d'une formation à l'art oratoire. En 2023, l'ensemble des managers du Groupe se sont vu offrir un coaching de 3 x 1 heure pour les accompagner dans la résolution de situations liées, par exemple, au leadership, à la communication, à la gestion du temps, à la définition des priorités... Autant de thèmes qui ont pu être abordés avec des coachs certifiés dans une totale confidentialité. En tout, plus de 68 coachings ont été lancés sur l'année, dont 42 sont d'ores et déjà terminés.

Côté magasins, nous poursuivons la démocratisation de la formation en multipliant les formats : e-learning, distanciel, présentiel.

Notre plateforme de l'e-learning K@mpus, également accessible via une application pour

smartphones, permet de rendre la formation agile et accessible aux collaborateurs en magasins. En 2023, l'Ac@demy a poursuivi son développement et a créé 15 nouvelles formations à destination du réseau optique et audition.

En vue de créer des liens privilégiés avec les étudiants en optique et en audition, nous proposons depuis 2021 des interventions avec des experts de KRYG GROUP dans des écoles. Autour de modules portant notamment sur l'entrepreneuriat, il s'agit de susciter l'envie de créer un magasin et d'offrir des perspectives de carrière.

Ce partage de connaissances autour de la notion d'entrepreneuriat rejoint la ligne directrice de notre organisme de formation. Créée en 2018 et reconnue par Qualiopi dès 2020, l'Ac@demy vise en priorité à développer l'esprit managérial, pour que l'ensemble des magasins s'appuient sur des managers formés. Pour atteindre cet objectif, nous proposons des parcours de formation à destination des managers de proximité et des managers multisites.

Pour aider au quotidien les managers, KRYG GROUP propose à ses Associés de s'équiper d'un outil de gestion de planning à un prix négocié. L'enjeu est de gagner du temps, de sécuriser l'élaboration des plannings et d'améliorer la communication avec ses équipes.

Dans le cadre de sa stratégie de développement des compétences, KRYG GROUP a lancé à la rentrée 2022 son Centre de Formation d'Apprentis (CFA). Adossé à l'offre d'apprentissage de 6 écoles partenaires, ce CFA, baptisé « L'École by KRYG GROUP », a pour vocation de former des jeunes en alternance à l'excellence des métiers de l'optique, d'aujourd'hui et de demain. Il permettra à la coopérative de pallier les difficultés de recrutement qui frappent le secteur et de se constituer un vivier de talents dotés de tous les savoir-faire et savoir-être indispensables à la réalité du terrain chez KRYG GROUP. Pour sa deuxième promotion, le CFA a accueilli 14 alternants. À terme, l'objectif est d'en recruter environ 100 par an.



Des managers relais des valeurs

Par Fabienne Cailly, Directrice de l'Ac@demy et des RH Réseau

Dans les magasins des Enseignes KRYG GROUP, il revient aux Associés et aux managers d'insuffler auprès de leurs équipes les valeurs de la coopérative. C'est ce rôle central des managers qui explique que des parcours de formation aient été créés à leur intention au sein de l'Ac@demy by KRYG GROUP, pour les aider à monter en compétence et ainsi à mieux faire vivre au quotidien les valeurs de coopération, d'excellence et d'innovation qui guident l'ensemble du Groupe.

Pour que ces formations produisent tous leurs effets en magasins, des coachs - véritable spécificité KRYG GROUP - sont là pour accompagner les managers dans la mise en place d'outils fédérateurs. En 2022, pas moins de 280 managers ont ainsi été coachés, ce qui représente plus de 11 000 séances de coaching.

En tant que relais des valeurs du Groupe et garants de la qualité de vie au travail, les Associés et managers voient leurs efforts couronnés de succès, puisque 87,4 % des collaborateurs se disent en phase avec les valeurs de leur entreprise. C'est ce qui ressort de la première enquête ChooseMyCompany réalisée pour la première fois dans le Réseau en 2023, et à laquelle 400 magasins ont participé, soit 1 157 répondants. Dès sa première participation, KRYG GROUP a remporté la 1^{re} place du classement HappyIndex®AtWork 2023 dans la catégorie des entreprises de plus de 1 000 collaborateurs, avec un taux de recommandation de 82,2 %, une note globale de 4,44/5 et un engagement score de 70,3 points/100. Une enquête appelée à être renouvelée tous les ans.

Indicateurs formation* – (périmètre équipes en Centrale)		2021	2022	2023
Taux global de salariés formés	Tous	65 %	55 %	67 %
	Salariés ≥ 53 ans	62 %	58 %	69 %
Nombre d'heures global de formation		7 029 h	5 779 h	9 568 h
Nombre d'heures moyen de formation/salarié formé		18,5 h	17,5 h	22,7 h

* Les actions de sensibilisation aux consignes sanitaires dans le cadre de la Covid-19 ne sont pas comptabilisées dans les indicateurs de formation.



67 %
Taux de salariés formés

22,7 h
Nombre d'heures moyen
de formation/salarié formé

Qualité de vie au travail

R1. Pour KRYS GROUP, la qualité de vie au travail relève de la stratégie et des valeurs de l'entreprise. En phase avec sa nature profonde de coopérative et afin de construire ensemble une entreprise performante unique, où il fait bon travailler et s'épanouir, KRYS GROUP encourage depuis 2011 la dimension collective des actions. Coopération, collaboration, communication, co-construction : le préfixe «co» (du latin cum, avec), qui caractérise cette approche, n'est pas un vain mot et se traduit avant tout par des actes.

En 2023, KRYS GROUP a figuré dans le Top 20 du palmarès Great Place to Work® pour la dixième année consécutive, et s'est classé à la 16^e place. 84% des collaborateurs considèrent, en effet, que le Groupe est une entreprise où il fait bon travailler.

La marque employeur de KRYS GROUP, «L'énergie d'un collectif, la force de vos potentiels», est le résultat d'une co-création, d'une intelligence collective. Le mouvement qu'elle met en avant, entre singularité et diversité, se retrouve désormais dans l'ensemble de nos pratiques de ressources humaines et sociales. La promesse

faite à chacun de trouver sa place au sein du collectif est aussi une promesse de qualité de vie au travail.

Une communauté d'Ambassadeurs a été créée en 2023 pour communiquer autour des atouts du Groupe en tant qu'employeur et co-construire les actions concrètes permettant d'attirer les talents du marché.

Les évolutions d'organisation font également l'objet de démarches collaboratives visant à nourrir l'expérience collaborateur. Le dialogue social mené en 2022 avec les partenaires sociaux est lui aussi concerné par cette démarche de co-construction. 5 accords ont été signés entre octobre 2022 et septembre 2023.

Après «Le pouvoir des émotions» en 2021, pour aider les collaborateurs à mieux se connaître ; après «Le pouvoir du collectif» en 2022, pour mieux travailler ensemble ; le Groupe a mis en place le programme «Le pouvoir des talents», pour poursuivre la transformation de la culture d'entreprise en plaçant les «soft skills», ou,

«compétences douces», au cœur du système de performance.

«Le pouvoir des talents», pour réussir ensemble, est basé sur 3 axes :

- identifier les talents ;
- cultiver le talent individuel et collectif ;
- reconnaître le talent.

Il s'articule autour de moments de co-construction, du développement d'un programme Ambassadeurs, d'un atelier de sensibilisation sur le nouveau format de l'entretien professionnel (EP), et d'une conférence animée en septembre 2023 par le réalisateur, scénariste et producteur Cédric Klapisch, venu sur le site de Bazainville pour parler de la gestion des talents dans le monde du cinéma. 70 collaborateurs étaient présents ainsi que 145 à distance.

Par ailleurs, KRYS GROUP propose à l'ensemble de ses collaborateurs un «Vis ma vie», afin qu'ils découvrent le métier et l'environnement de travail de collègues issus d'autres services. Sur la base du volontariat, les collaborateurs se rencontrent

et partagent une demi-journée ou une journée. Cette action permet de comprendre l'organisation et le fonctionnement d'un service et de prendre conscience des contraintes des autres collaborateurs.

Enfin, un projet collectif de puzzle a vu le jour. Co-construit par les équipes et les managers, il s'est traduit fin 2022 par la mise en ligne d'un site web interactif, destiné à faire découvrir les missions de chaque entité KRYS GROUP. Ce travail collectif a également servi à la réalisation d'un jeu de société offert aux collaborateurs.

Le programme sur « Le pouvoir des talents » a permis de compléter ce puzzle par la définition de 3 soft skills pour chaque direction.

En septembre 2023, le Défi Heroïk, un défi sportif et solidaire, a été, pour la première fois, proposé conjointement aux collaborateurs de la Centrale et des magasins. Au total, plus de 350 collaborateurs et 127 équipes ont participé au Défi Heroïk. Ce défi a permis, grâce aux kilomètres parcourus et aux points acquis via des challenges, de verser la somme de 20000 € à la Fondation KRYS GROUP pour la quote-part de la Centrale. Les magasins participants ont pu également faire un don à la Fondation.

Pour réduire l'absentéisme, KRYS GROUP mène des actions dans le cadre de sa démarche de qualité de vie au travail. Ainsi, tout au long de l'année, un programme ambitieux permet aux collaborateurs de suivre des ateliers (cuisine, massage) ou des conférences sur des thèmes tels que l'hyperconnexion, la sédentarité, le sommeil ou la vigilance au volant. Les conférences sont proposées à tous, et certaines sont diffusées en replay via le site KGA/QVT.

L'entretien de reprise de poste a été généralisé à toutes les absences, hors congé, supérieures ou égales à un mois et à partir du troisième arrêt de travail sur l'année civile (si la durée de celui-ci est inférieure à un mois). Cet entretien a pour principaux objectifs de faciliter la reprise du salarié sur son lieu de travail et de déterminer si les causes de son absence sont liées à son poste ou aux conditions de travail dans le service, afin d'y remédier. Un support ainsi qu'un guide d'entretien sont mis à disposition des managers.



Indicateur d'absentéisme* - (périmètre équipes en Centrale)	2021	2022	2023
Taux moyen d'absentéisme Groupe	6,3 %	5,89 %	6,91 %

16^e

KRYS GROUP est à la 16^e place du palmarès Great Place to Work 2023

84%

des collaborateurs déclarent que KRYS GROUP est une entreprise où il fait vraiment bon travailler



* Types d'absence pris en compte : maladie (dont maladie professionnelle et mi-temps thérapeutique), absence injustifiée, accident de travail et de trajet.

Santé et sécurité au travail en Centrale

Pour réduire les accidents, la pénibilité et les risques psychosociaux, KRYS GROUP a mis en place un système de management santé-sécurité au travail (SST), qui vaut au site de production et de logistique CODIR une certification depuis 2011. Chaque année, un plan d'action est défini à l'issue de l'analyse des risques professionnels (comprenant le Document Unique) et d'autres données (réglementation et recommandations, presque-accidents...).

R1/R2. Préoccupation essentielle de KRYS GROUP, la santé et la sécurité des collaborateurs s'inscrivent dans un continuum qui nous permet d'assurer la poursuite de notre activité et de nous adapter avec agilité. Les collaborateurs restent mobilisés et motivés.

Depuis 2019, KRYS GROUP offre aux collaborateurs de la Centrale un accès gratuit à une plateforme de télémedecine, accessible 24 h/24 et 7 j/7. Les salariés peuvent ainsi consulter un médecin généraliste ou un spécialiste pour demander un conseil, obtenir un diagnostic ou une ordonnance, dans certains

cas. Le succès de la plateforme s'est confirmé pendant la crise sanitaire.

Concernant la réduction de l'exposition aux produits chimiques, la Direction Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement (QHSE) s'assure que les moyens de protection sont correctement mis en place et valide l'introduction de chaque substance. Les produits les plus dangereux sont proscrits. En 2023, 22 nouveaux produits pour la fabrication et la maintenance des équipements de production ont été validés et intégrés à l'analyse des risques chimiques.

Une grande étape a aussi été franchie en août 2023 en supprimant l'un des très rares produits CMR encore utilisés sur le site, à l'issue des travaux et d'essais intensifs de la production pour changer le métal fusible utilisé au surfaçage (avant : alloy CMR, nouvelle FDS dans les 22 ; aujourd'hui : alloy non CMR).

En 2023, les taux de fréquence et de gravité ont été plus élevés qu'en 2022. Le taux de gravité

47 %
de l'effectif ont reçu une formation et une sensibilisation SST, soit 297 salariés



s'explique par la prise en compte de 4 accidents du travail avec une absence totale sur la durée de l'exercice. Quant au taux de fréquence, il est fortement impacté par 9 accidents hors exercice 2023 et encore comptabilisés en 2023 (ils représentent environ 40% des AT).

KRYS GROUP agit non seulement pour prévenir les risques, mais également pour améliorer les conditions de travail de ses collaborateurs en réalisant de nombreux aménagements individuels et collectifs.

Ainsi, en 2022 et 2023, des modifications sur les machines, des réaménagements de zone, des aménagements de poste ou des automatisations ont permis d'améliorer les conditions de travail à la Direction Industrielle et de réduire les risques de troubles musculosquelettiques (TMS) grâce à une meilleure ergonomie, un gain de place, moins de manipulations...

Par ailleurs, le flex office, testé au service Clients à Bazainville et au service Informatique à Nanterre, a été pérennisé.

Enfin, le projet KAP 2023 (extension de l'usine CODIR) a été l'occasion de nombreuses avancées en matière de conditions de travail :

- amélioration des postes de travail (machines FISA entrée/sortie, montage des verres avant traitement antireflet, poste de mise en barquette des verres de stock...);
- optimisation de l'espace de travail (suppression d'anciens équipements, optimisation des utilités et installations annexes, augmentation de l'espace disponible pour travailler...).

Chaque année, des formations sont délivrées aux salariés pour assurer leur santé, leur sécurité et prévenir les accidents. Tous les 2 ans, des modules de sensibilisation spécifiques sont aussi réalisés pour effectuer des rappels utiles. En 2020 et 2021, des formations aux consignes sanitaires liées à la crise de la Covid-19 expliquent le taux de formation et l'importance du nombre d'heures par salarié.

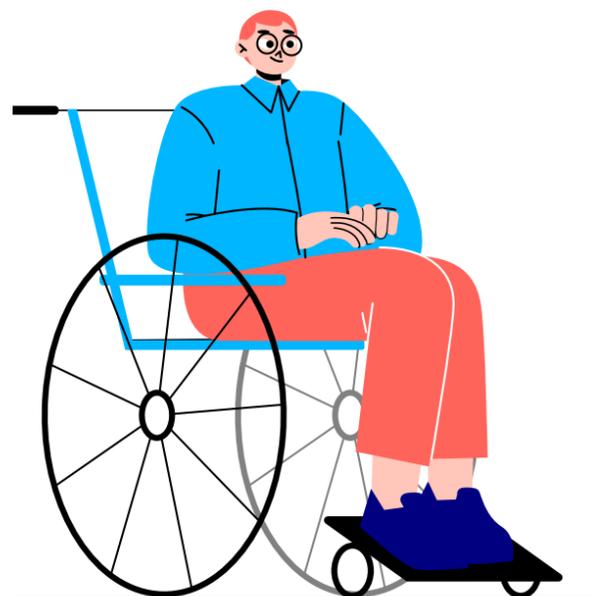
En 2023, des formations spécifiques liées au nouveau bâtiment ont été réalisées.

Indicateurs de santé-sécurité - (périmètre équipes en Centrale)		2021	2022	2023
Accidents du travail (AT)	Taux de fréquence	14,65	12,50	24,85
	Taux de gravité	1,11	1,58	2,9

Indicateur d'absentéisme - (périmètre équipes en Centrale)		2021	2022	2023
Taux d'absentéisme lié aux AT		0,48 %	0,53 %	1,28 %

Indicateur de formation et sensibilisation SS - (périmètres équipes en Centrale)		Exercices cumulés		2021	2022	2023
Salariés formés	Nombre	545	417			297
	Taux	93 %	69 %			47 %
Nombre d'heures moyen de formation/salarié		5,80 h	3,49 h			4 h

Diversité et lutte contre les discriminations



3%
de RQTH*

* Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

R1. Premier employeur de son secteur, KRYG GROUP considère que la diversité fait partie de sa richesse. Lutter contre les discriminations est un élément clé de la promesse de sa marque employeur, résolument collective et porteuse d'avenir.

C'est pourquoi KRYG GROUP s'engage en faveur de l'emploi des jeunes. Pour lancer leur carrière, il signe chaque année des contrats d'alternance et accueille des stagiaires. L'occasion pour ces jeunes de mieux cerner le fonctionnement en entreprise et de faire connaître les activités du Groupe en local. Ils seront peut-être nos collaborateurs de demain.

Quant aux collaborateurs seniors, des formations leur sont proposées pour maintenir leur niveau d'employabilité.

Tous les salariés de plus de 57 ans ont également la possibilité de faire un bilan retraite.

Celui-ci a pour objet de les accompagner dans leur futur départ à la retraite, tout en assurant le transfert de leurs compétences, par le biais de formations spécifiques métier, de tutorat, de parrainage, d'aménagements de poste ou d'horaires.

KRYG GROUP fait régulièrement appel à des organismes et à des entreprises employant des salariés en situation de handicap pour la réalisation de certaines prestations, comme l'entretien des espaces verts.

Le Groupe participe aussi à différentes actions autour du handicap, telles que la collecte de bouchons pour financer la fabrication de fauteuils roulants. Depuis 2021, l'association Les Bouchons de l'espoir vient régulièrement à Bazainville pour récupérer des cartons remplis de bouchons. Entre octobre 2022 et septembre 2023, environ 80 kg ont été récoltés.

Les postes de travail des collaborateurs en situation de handicap sont aménagés selon les recommandations correspondant à leurs besoins (siège et clavier ergonomique...).

En novembre 2022, KRYS GROUP a également participé à l'opération Brioche, dont l'objectif était de favoriser l'accès à l'autonomie, à l'école, aux loisirs, aux soins et au travail des personnes en situation de handicap en achetant des brioches à un ESAT.

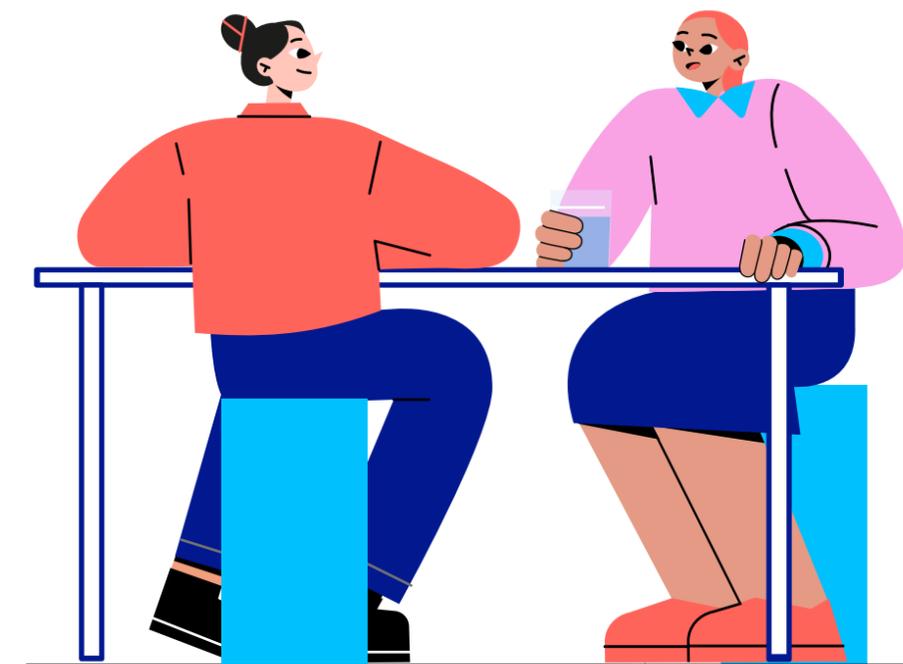
De la même façon, le Groupe s'engage à diffuser ses offres d'emploi sur des sites spécialisés.

En octobre 2022, KRYS GROUP a participé au salon pour l'emploi Hello Handicap. Cette présence lui a permis de développer la visibilité de sa marque employeur auprès des candidats et de recueillir de nombreuses candidatures. Une personne en situation de handicap a été embauchée en CDI suite à la participation de KRYS GROUP à ce forum.

Également en novembre 2022, l'opération Duoday a été renouvelée. Elle consiste à ouvrir l'entreprise aux candidats en situation de handicap dans le but de leur faire découvrir l'univers de KRYS GROUP, tout en permettant aux collaborateurs d'appréhender différemment le handicap.

Concernant la garantie de l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'index KRYS GROUP a été publié le 28 février 2023 avec un score de 86 sur 100.

En 2022, l'index au titre de l'année 2021 n'était pas calculable dans la mesure où nos indicateurs évaluables représentaient moins de 75 points (50/65).



Indicateurs - (périmètre équipes en Centrale)		2021	2022	2023
Entrées sous contrat en alternance		13	15	12
Entrées de stagiaires rémunérés		7	6	4
Nombre de stages non rémunérés		2	25	25

Indicateur de formation* - (périmètre équipes en Centrale)		2021	2022	2023
Taux global de salariés formés	Salariés ≥ 53 ans	62 %	58 %	61 %

Indicateur au 30/09 - (périmètre équipes en Centrale)		2021	2022	2023
% de collaborateurs RQTH ou en invalidité	Salariés ≥ 53 ans	2 %	3 %	3 %

Indicateurs d'égalité hommes-femmes - (périmètre équipes en Centrale)		2021	2022	2023
Taux d'embauche (CDD et CDI)	Femmes	59 %	67 %	66 %
	Hommes	41 %	33 %	34 %
Taux de formés	Femmes	61 %	65 %	62 %
	Hommes	39 %	35 %	38 %

* Les actions de sensibilisation aux consignes sanitaires dans le cadre de la Covid-19 ne sont pas comptabilisées dans les indicateurs de formation.

PILIER ENVIRONNEMENTAL

Partager un modèle industriel et commercial vertueux

Le pilier environnemental de notre combat RSE repose en grande partie sur notre modèle distributeur-producteur. Il s'appuie à la fois sur notre site industriel, dont les nombreuses certifications

attestent notre exigence en matière environnementale, et sur notre vaste Réseau de magasins, qui garantit une large diffusion des bonnes pratiques. Qu'il s'agisse d'économie circulaire, de réduction de l'empreinte

carbone ou de gestion des ressources dans notre usine, KRYG GROUP s'engage pour le développement durable de nos territoires. Une approche responsable, en harmonie avec l'environnement.

Ces valeurs qui nous différencient

Par

Christophe Lallau, Directeur Général CODIR



« **Partager la valeur est au cœur de notre métier.** CODIR est avant tout un outil au service de la création de valeur pour les Associés : notre responsabilité étant de les servir avec les bons produits au juste prix, le tout dans des conditions respectueuses de l'environnement, et valorisantes pour l'ensemble de nos parties prenantes. Nous servons donc les Associés dans le respect des hommes et de l'environnement, au profit d'une création de valeur durable. Comment ? En nous assurant que nos fournisseurs respectent le droit du travail et l'environnement ; en travaillant avec notre partenaire Hoya à la suppression dans nos emballages de tous les composants sans valeur ajoutée et pour en exclure à terme le plastique et l'aluminium, en faisant aussi évoluer nos process pour réduire

nos consommations d'énergie et d'eau et optimiser les conditions de travail de nos équipes ; en associant les acteurs du territoire où nous sommes implantés à nos projets de développement comme KAP 2023 ; en étudiant la possibilité d'une implantation future de panneaux photovoltaïques sur notre usine ; en accompagnant, enfin, les salariés pour qu'ils puissent évoluer au sein de notre usine ou en les associant à nos choix stratégiques dans le cadre d'une démarche collaborative. Toutes ces actions concrètes démontrent notre engagement et notre attachement à la RSE. Je suis en effet convaincu que c'est l'axe sur lequel nous devons nous développer... parce que c'est celui sur lequel nous ferons la différence. »

Économie circulaire

R5/R6/O1/O2. La réduction de l'impact environnemental de nos activités est ce qui motive, depuis 2007, notre engagement dans la certification ISO 14001 de CODIR. L'analyse du risque environnemental est mise à jour annuellement. Couplée à une veille réglementaire, elle permet, chaque année, de définir un plan d'action pour réduire les impacts majeurs ayant été identifiés. La Direction Qualité-Hygiène-Sécurité-Environnement (QHSE) pilote ces dispositifs.

KRYS GROUP a, par ailleurs, entamé une démarche d'économie circulaire avec le recyclage des lunettes, grâce à un partenariat avec TerraCycle, mis en place depuis 2019, et le don à des associations. En 2023, plus de 800 000 lunettes ont pu être collectées : 5% d'entre elles, qui remplissaient les conditions nécessaires à leur réemploi, ont été données aux associations pour être triées et données aux populations défavorisées, tandis que les 95% restants ont été recyclés par TerraCycle (leurs différents matériaux deviennent alors des matières premières).

Cette action environnementale implique l'ensemble de notre Réseau.

R5/R6. Le meilleur déchet est celui que l'on ne crée pas. Fort de cette conviction, KRYS GROUP suit de manière très précise ses consommations de ressources. Plusieurs actions sont en place pour les réduire : sensibilisation, compactage des copeaux issus du procédé de surfacage pour réduire le poids des déchets et récupérer l'eau, réutilisation et recyclage des déchets qui peuvent l'être sur les 2 sites du Groupe (papier, carton, métal ou meubles), suppression du sachet plastique des montures Marques Exclusives en étui...

La réduction du papier-carton est due au fait que notre compacteur a été en panne durant 1 mois, entraînant un transfert des déchets dans la benne DIB, ainsi qu'à une baisse de la production cette année. La quantité de déchets DIB en est donc impactée.

L'augmentation de déchets s'explique aussi par un nettoyage plus fréquent des machines

lié au déménagement des ateliers de production ; par leur nettoyage intensif après la suppression d'un produit CMR (Cancérogène Mutagène Reprotoxique) ; et par l'évacuation d'un stock périmé de lessives.

L'augmentation du volume de biodéchets est liée, quant à elle, à la mise en place du tri des déchets alimentaires dans le restaurant d'entreprise.

Suite à une fiabilisation de notre processus de collecte et de suivi de nos déchets de restaurant d'entreprise en 2023, nous présentons un retraitement du montant des déchets en 2021 et 2022 sur la base des ratios obtenus en 2023.

Indicateurs de lunettes usagées*	2021	2022	2023
Nombre de lunettes collectées	611 000	629 000	807 000
% de lunettes données aux associations partenaires pour le tri et aux populations défavorisées	6 %	15 %	5 %
% de lunettes non récupérées par les associations partenaires et recyclées en matières premières	94 %	85 %	95 %

Indicateurs de déchets – (site de Bazainville)		2021	2022	2023
Quantité	Total déchets	650 t	663 t	688 t
	Papier-carton recyclé	131 t	137 t	125 t
	Évolution n/n-1	+10 %	+4,5 %	-8,6 %
	DIB (hors papier-carton)	124 t	112 t	136 t
	Évolution n/n-1	+14 %	-9 %	+21 %
	Déchets dangereux	375 t	404 t	413 t
	Évolution n/n-1	+18 %	+7,73 %	+2,35 %
	Biodéchets	19 t	8 t	13 t
	Évolution n/n-1	+46 %	-57 %	+48,12 %
Taux de déchets valorisés		68 %	66 %	69 %
Quantité de déchets**	Par verre produit	236 g	239 g	262 g
	Évolution n/n-1	-10,76 %	+1,2 %	+9,7 %

* Nombre de lunettes collectées estimé avec un poids moyen de 27 g chacune.

** Déchets hors contactologie, montures, DEEE, cartouches, déchets verts et publicités.

Les déchets issus des travaux de restructuration de l'usine ne sont pas comptabilisés.

807 000

Nombre de lunettes collectées

5 %

Taux de lunettes données aux associations pour tri et aux populations défavorisées

95 %

Taux de lunettes recyclées en matières premières

69 %

Taux de déchets valorisés

262 g

Quantité de déchets par verre produit



Réduction de l'empreinte carbone

R5/R6. Chaque année, des formations sont proposées aux collaborateurs pour réduire les risques environnementaux et assurer la protection de leur milieu professionnel. S'ajoutent à cela, tous les 2 ans, des modules spécifiques pour les sensibiliser aux problématiques écologiques. En 2023, les formations environnement ont été moins nombreuses en raison du report à 2024 de certaines formations incendie, rendu nécessaire par la mobilisation du personnel sur notre projet majeur KAP 2023.

Mobiliser des fournisseurs de valeur

Par David Pierronne, Directeur Achats-Produits

Comment convaincre des prestataires de s'engager dans une démarche RSE ? Après avoir mené en 2021 une première enquête auprès de ses fournisseurs (verriers, fabricants de montures, de produits de contactologie et de matériels) pour mesurer leur niveau d'implication (« Leader », « Interested », « Follower » ou « Epsilon »), KRYG GROUP a sollicité un certain nombre d'entre eux, en 2023, pour préciser et compléter leur réponse. S'il en ressort que plus de 80% d'entre eux sont déjà bien avancés dans le domaine de la RSE (parmi eux, 33% sont « Leaders »), 18% se révèlent « Epsilon », ce qui signifie qu'ils n'ont, à ce jour, entrepris presque aucune action. KRYG GROUP va, dans les prochaines semaines, leur rappeler l'importance de la RSE pour le Groupe et leur demander d'entreprendre une démarche qui doit les amener à devenir a minima des « Followers » d'ici à 2025. En 2023, plusieurs pistes ont été identifiées pour les y aider. Les fournisseurs pourraient avoir des premiers éléments de réponse à leurs questions au travers des acheteurs du Groupe, qui auront préalablement suivi une formation ou des conseils de collaborateurs de la Direction dédiée à la RSE. Autre moyen susceptible d'être mis à la disposition des fournisseurs : la réalisation d'un audit par notre prestataire spécialiste du contrôle qualité et des vérifications sur site.



Indicateurs de formation à l'environnement (2 exercices cumulés - périmètre équipes en Centrale)		2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Salariés formés	Nombre	290	249	358	229
	Taux	51%	42%	59%	36%
Nombre d'heures moyen de formation/salarié formé		2,56 h	2,34 h	1,20 h	1,33 h

Sur le site de Bazainville

Le Groupe est engagé de longue date dans la réduction de ses consommations d'énergie (gaz, électricité) et d'eau. KAP 2023, le projet de développement de notre site de production et de logistique, prend en compte l'environnement. Des analyses ont été effectuées et des investissements

sont en cours pour poursuivre la réduction de notre empreinte environnementale.

La consommation d'électricité a été impactée par la fin de la construction ainsi que par la mise en service du nouveau bâtiment de production, de ses utilités et de trois nouvelles machines de traitement antireflet.

Sur le site de Bazainville, un système de récupération de chaleur via des groupes froids est en place depuis de nombreuses années. En avril 2023, un nouveau groupe froid a été installé. Plus puissant, il permet de produire plus de chaleur et d'améliorer le rendement du système.

En septembre 2022 a été instauré un groupe de travail, piloté par notre Direction QHSE, en vue de mettre en place des actions pour réduire notre consommation d'énergie, dont le lancement en 2023 d'une vaste campagne de sensibilisation aux éco-gestes auprès de nos collaborateurs.

Consommations du site de Bazainville		2021	2022	2023
Énergie	Total	6 840 MWh	6 257 MWh	6 862 MWh
	Émissions de gaz à effet de serre	467 teq.CO ₂	418 teq.CO ₂	419 teq.CO ₂
	Évolution des émissions de gaz à effet de serre n/n-1	-15,74 %	-10,45 %	+0,21 %
	Évolution des émissions de gaz à effet de serre n/n-2	-26,63 %	-24,55 %	-10,26 %
Électricité	Consommation totale	6 245 MWh	5 761 MWh	6 529 MWh
	Émissions de gaz à effet de serre	325 teq.CO ₂	300 teq.CO ₂	340 teq.CO ₂
	Consommation/verre produit	2,36 kWh	2,13 kWh*	2,57 kWh
	Évolution de la consommation/verre produit n/n-1	-3,93 %	-9,89 %	+20,75 %
	Évolution de la consommation/verre produit n/n-2	-1,74 %	-13,43 %	+8,81 %
Gaz	Consommation totale	595 MWh	496 MWh	333 MWh
	Émissions de gaz à effet de serre	142 teq.CO ₂	119 teq.CO ₂	79 teq.CO ₂
Eau	Total	22 674 m³	22 935 m³	21 995 m³
	Sanitaire	1 755 m ³ *	1 954 m ³ *	2 026 m ³
	Industrielle	20 919 m ³	21 111 m ³ *	19 969 m ³ ***
	Consommation par verre produit	12,23 l	11,821 l**	12,23 l***
	Évolution de la consommation/verre produit n/n-1	+21,68 %	-3,35 %	+3,44 %
	Évolution de la consommation/verre produit n/n-2	+22,30 %	+17,61 %	-0,02 %

Les facteurs de conversion de GES ont été mis à jour selon la base de données de l'ADEME 2023 (<http://base-empreinte.ademe.fr>)

NB : pas de données sur les émissions de GES liées aux fuites de fluide réfrigérant car aucune fuite n'a été identifiée lors des contrôles réglementaires.

* Valeurs potentiellement erronées (panne du compteur industriel de juillet à septembre).

** Valeur calculée avec les données disponibles (septembre 2021 à juin 2022).

*** Valeur calculée à partir de la moyenne validée en 2022.

Depuis 2021, des avaries ont affecté alternativement l'eau sanitaire et l'eau industrielle. Causée par le réseau d'eau de ville, cette situation ne nous a pas permis de mesurer précisément notre consommation d'eau en 2022.

En 2023, la situation s'est encore détériorée et seules 3 factures semblent cohérentes pour l'exercice. C'est pourquoi nous avons revu le projet d'installation des compteurs d'eau sur les machines, en vue de mettre en place un système de comptage en entrée de site pour chaque départ d'alimentation en eau des bâtiments.

Enfin, pour évaluer notre consommation d'eau industrielle, nous nous sommes référés à la moyenne de 12,23 l d'eau/verre fabriqué établie précédemment (voir DPEF 2022), car il n'y a pas eu de modification majeure sur les machines les plus consommatrices d'eau.



419 teq.CO₂

Total des émissions
de GES liées aux énergies
consommées

2,57 kWh

Consommation d'électricité
par verre produit

Sur le site de Nanterre

En 2023, KRYS GROUP a continué à faire évoluer les usages au sein de l'immeuble qu'il occupe, en tant que locataire, à Nanterre. Il a poursuivi ses actions de concertation avec le gestionnaire et l'ensemble des locataires en vue d'agir collectivement. La consigne de chauffage a été baissée. Par ailleurs, des racks à vélos avec accès à code ont été installés dans le parking sécurisé de l'immeuble. Non seulement cette action participe à la réduction de l'empreinte carbone, mais elle favorise également la qualité de vie au travail et la pratique d'activités physiques, qui concourt à une bonne santé physique.

Dans les magasins

Dans les territoires, les magasins du Réseau participent au combat de KRYS GROUP en faisant vivre son engagement pour le développement durable. Le lien qui unit les différents échelons de la coopérative permet de partager largement les bonnes pratiques. Grâce à cela, la culture du système de management environnemental de notre usine profite à l'ensemble de nos magasins.

Déployé dans le Réseau en 2021, le partenariat mis en place avec Recygo a permis de sensibiliser les magasins à l'importance de la réduction des déchets. Cette année, 239 opticiens du Réseau ont souscrit à l'option de dématérialisation des bons de livraison. Entre octobre 2022 et septembre 2023, 162 magasins ont souscrit à l'une des offres proposées par Recygo concernant le papier classique, le papier confidentiel ou les emballages carton. Ils ont ainsi permis de collecter 18 t de papier et 176 kg de carton pour recyclage.

2021 est l'année de lancement d'un outil développé spécifiquement pour nos magasins. Inspiré du bilan carbone de l'ADEME, il a pour but d'établir un diagnostic environnemental. Assorti de conseils, cet outil donnera lieu chaque année à des plans d'action individualisés pour les magasins, en vue d'une meilleure performance environnementale. 139 magasins l'ont déjà complété.

Le programme Ecobox de Lexmark a été lancé en mars 2022. Il permet aux 745 magasins inscrits de recycler leurs toners d'impression. Sur l'exercice, 415 cartouches ont été collectées

pour 473 kg, soit 879 kg de CO₂ évités par rapport à la filière habituelle DEEE.

Le programme de reforestation Printreleaf de Lexmark (objectif : 3 600 arbres replantés par an) a également été lancé en mai 2022 à partir du papier imprimé en Centrale (Nanterre et Bazainville) et sur le Réseau.

Du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023, 3513 arbres ont ainsi été replantés en France pour compenser les 10 315 248 pages imprimées sur la période.

Le partenariat avec Recyclea a permis le recyclage de 4 470 équipements informatiques (ordinateurs, tablettes, souris, claviers...) entre le 31 octobre 2022 et le 31 octobre 2023. 4 023 de ces équipements étaient éligibles au réemploi et 87 % ont bénéficié d'une seconde vie.

Le recyclage du matériel a eu un impact environnemental, avec 146 t de CO₂ évitées sur la période, mais également social avec la création de 6 emplois inclusifs (pour des personnes en situation de handicap) pendant 1 mois.

PILIER SOCIÉTAL

Partager une exigence commune avec les territoires et les acteurs de santé

La responsabilité sociétale de KRYG GROUP est un atout dans le contexte actuel d'inflation et de crise énergétique. Car, dans le retail, toute marque indifférente aux enjeux du recyclage, du respect des hommes et du monde animal et végétal est probablement condamnée à disparaître à plus ou moins long terme.

Notre engagement RSE consolide les liens de confiance que nous tissons avec nos consommateurs, nos fournisseurs et l'ensemble de nos communautés d'appartenance. Sur la base de ces attentes réciproques entre parties prenantes se fonde aussi notre territoire d'influence. Il nous faut le développer avec l'acuité

de distributeur-producteur visionnaire qui nous caractérise. La création, en 2021, de la Direction Stratégie, Innovation et RSE est le reflet de notre ambition stratégique et de notre souhait de voir la RSE irriguer chacune de nos actions individuelles et collectives, dans le cadre d'un pilotage à 360°.

Ces valeurs qui nous renforcent

Par

Patrice Camacho,
Secrétaire Général en charge de la Santé



« En 2023, plus de 3 000 personnes ont pu bénéficier d'un dépistage optique ou auditif gratuit en se rendant dans le Bus de la Vue et de l'Audition, installé sur différentes étapes

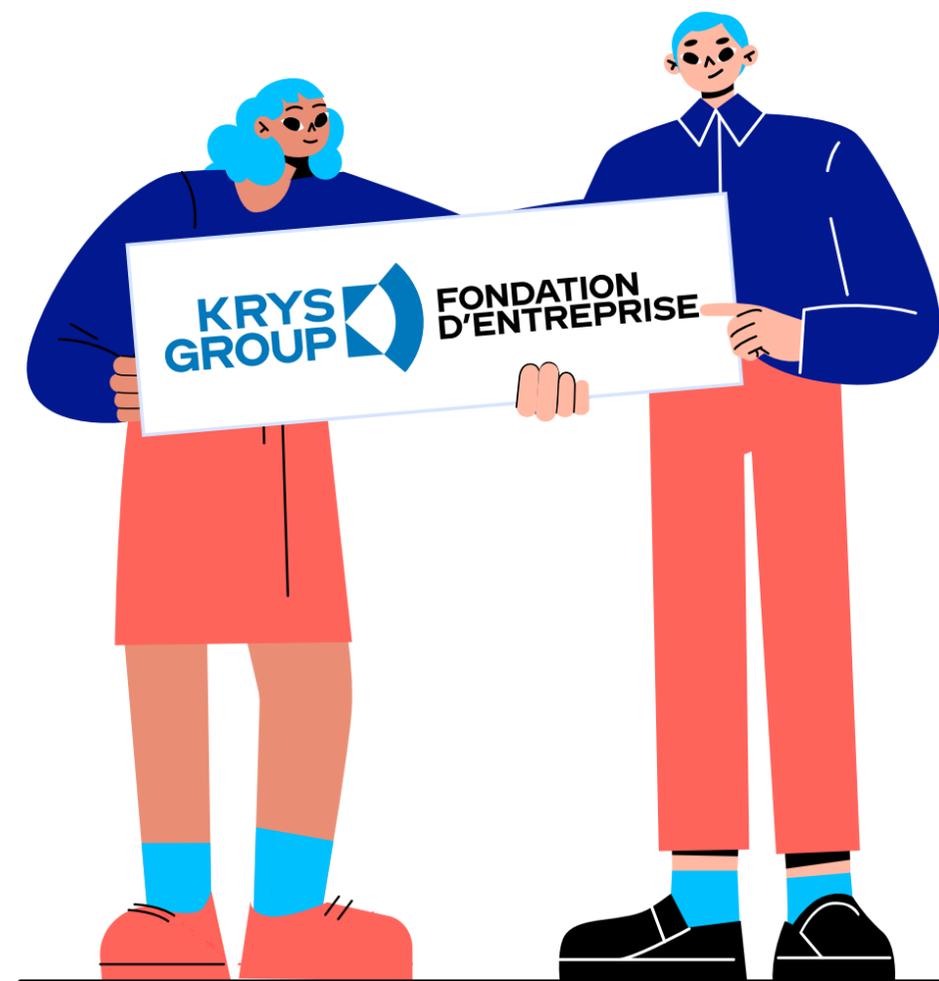
du Tour de France. En hausse par rapport aux années précédentes, ce chiffre témoigne à lui seul de l'éthique défendue par la coopérative, pour qui le métier d'opticien et celui d'audioprothésiste n'ont de sens que s'ils permettent d'améliorer la santé visuelle et auditive du plus grand nombre.

Dans cette perspective, KRYS GROUP a constitué des « boards » d'ophtalmologistes et d'ORL, qui l'aident à mieux cerner les attentes des prescripteurs et à mener des

expérimentations. C'est le cas dans le domaine de la télémedecine, au sujet de laquelle nous sommes en discussion avec le Conseil national de l'Ordre des médecins.

Dans le même temps, KRYS GROUP soutient la recherche, en accompagnant les travaux du CHU de Poitiers sur la myopie, un trouble de la vision qui devrait toucher la moitié de la population mondiale en 2050. Si toutes ces actions contribuent à une meilleure prise en charge de nos concitoyens, elles favorisent également le développement de nos magasins. Car sans éthique, il ne peut y avoir de leadership, comme le prouvent nos plus belles réussites dans les territoires. »

La Fondation KRYG GROUP



01. Depuis 2002, la Fondation KRYG GROUP s'est donné pour mission de favoriser l'accès à la santé visuelle et auditive pour tous. Cet engagement reflète depuis 20 ans l'ambition de KRYG GROUP.

Pour offrir à chacun les bénéfices des progrès de l'optique, la Fondation KRYG GROUP a diversifié ses actions au fil des ans, tout en s'adaptant, pour permettre à l'ensemble des parties prenantes de faire vivre leur générosité en lien avec la santé visuelle et auditive.

Les Journées de la Vision ont été reconduites entre octobre 2022 et février 2023. Au cours de cette opération dédiée à la santé visuelle, 14 écoles d'optique, établies dans toute la France, et des associations d'envergure nationale, telles que le Secours populaire français, l'Ordre de Malte France, la Croix-Rouge française et les Restos du Cœur, ont réuni leurs efforts pour permettre à 110 personnes en situation de précarité de bénéficier d'un test

de vue, réalisé par les étudiants en optique, et d'un équipement optique gratuit, pris en charge par la Fondation KRYG GROUP.

À l'instar du Défi 21 jours impliquant les collaborateurs de la Centrale, l'année 2023 a été marquée par le lancement en janvier du Défi Héroïk, une action impliquant les collaborateurs des magasins. Les kilomètres parcourus lors de leurs activités sportives de marche, de course ou de vélo étaient transformés en euros : 15164 € ont ainsi été reversés par les Associés au profit de la Fondation.

En septembre 2023, ce défi a été proposé conjointement aux collaborateurs de la Centrale et à ceux des magasins.

Le programme de soutien aux associations a lui aussi été repris en 2023, et a permis à 14 associations d'être aidées, pour un montant global de plus de 100 000 €.

Les associations et actions soutenues par la Fondation en 2023 sont :

- **VOIR LA VIE** (poursuite du programme de modernisation des centres de l'association et de dépistages en Afrique de l'Ouest) ;
- **AGIR** (don de montures pour le centre ophtalmologique de l'association au Burkina Faso) ;
- **SOSUCAM** (campagne de consultations ophtalmologiques au Cameroun) ;
- **ANIDA** (fourniture d'équipements solaires au Cameroun) ;
- **ADSCAL** (fourniture de matériel ophtalmologique au Sénégal) ;
- **LEBAO'S KIDS ASSOCIATION** (dépistage et équipement d'enfants en Tanzanie) ;
- **MIGDAN** (fourniture de matériel, prise en charge des compléments de salaire de 2 optométristes et constitution d'une réserve financière pour la création d'une clinique optique au Tibet) ;
- **HÔPITAL NECKER-ENFANTS MALADES** (acquisition d'un dispositif de lentille inversante pour améliorer la prise en charge chirurgicale des enfants atteints de rétinopathie des prématurés) ;
- **ORDRE DE MALTE** (amélioration du diagnostic et de la prise en charge ophtalmologique dans 2 structures hospitalières et acquisition de matériel au Bénin) ;
- **SOMDIAA** (campagne de consultations ophtalmologiques au Tchad) ;
- **VISION SOLIDARITÉ** (répondre aux besoins en santé visuelle et fourniture de matériel aux populations en situation de précarité sans accès au reste à charge 0 du «100 % Santé» en Île-de-France) ;
- **ANOVA** (campagnes de dépistage à Madagascar) ;
- **SECOURS POPULAIRE FRANCAIS** (partenariat dans le cadre du Tour de France) ;

- **LES CHIENS DU SILENCE** (éducation et remise de chiens d'assistance à des personnes en situation de surdi-cécité).

De plus, cette année, 113 000 montures neuves ont été données à 2 associations (Médico Lions Clubs et Secours populaire français).



Le Bus de la Vue et de l'Audition sur la route du Tour de France

En juillet 2023, le Bus de la Vue et de l'Audition a repris la route du Tour de France pour proposer, à grande échelle, des dépistages gratuits de la vue et de l'audition. Comme en 2022, une cabine audiométrique insonorisée a été intégrée au Bus et une audioprothésiste était présente sur les étapes afin d'assurer les tests auditifs approfondis.

Pour la deuxième année, un test auditif dans le bruit réalisé sur tablette, ludique et simple d'utilisation, était proposé à tous.

Pour la première fois, le Bus de la Vue et de l'Audition était présent sur 4 étapes du Tour de France féminin.

Au total, le Bus de la Vue et de l'Audition 2023 a mobilisé une équipe de professionnels de santé (ophtalmologistes, orthoptistes, opticiens et audioprothésistes) pour proposer 4 parcours différents : test auditif, dépistage visuel réalisé par un ophtalmologiste ou un orthoptiste pour les moins de 16 ans, test visuel réalisé par un opticien pour les adultes, dépistage du glaucome et des pathologies de la rétine par la télémedecine.

Cette année, près de 3900 tests ont été réalisés, un chiffre en nette évolution par rapport aux années précédentes.

Accorder à la santé auditive une place de valeur

Par Vincent Donneger, Directeur Réseau Audition

À travers son plan stratégique Krystal 2028, lancé en 2023, KRYS GROUP entend accélérer dans l'audition et atteindre ainsi les 600 centres d'audition, dont une centaine de centres exclusifs, d'ici à 2028. Un objectif ambitieux qui témoigne de la place de valeur qu'occupe aujourd'hui cette activité démarrée dans le Groupe il y a une dizaine d'années, et qui, au même titre que l'optique, prend en charge l'un des 2 sens de la communication humaine (orale et écrite). En s'imposant dans l'audition à un moment où les besoins se font grandissants (1 Français sur 3 sera considéré comme un senior en 2030), KRYS GROUP se positionne comme un acteur incontournable de la santé.

Afin d'attirer les 250 audioprothésistes nécessaires à la réalisation de Krystal 2028, la mobilisation du Groupe est d'ores et déjà totale : développement d'outils informatiques de pointe, aides à la création et au rachat de centres exclusifs, investissements publicitaires, relations avec les écoles d'audioprothésistes...

Par ailleurs, une réflexion est en cours au sein de la coopérative sur la place à accorder aux audioprothésistes dans ses instances, et sur le cadre juridique à mettre en place pour faciliter leur association avec les opticiens du Groupe.

1 391

tests de vue adultes

469

tests de vue enfants

1 617

tests auditifs

378

dépistages du glaucome
et de pathologies de la rétine
via la télémedecine

Près de

12 700

personnes ont bénéficié
d'un dépistage visuel et
auditif depuis le lancement
du Bus en 2016

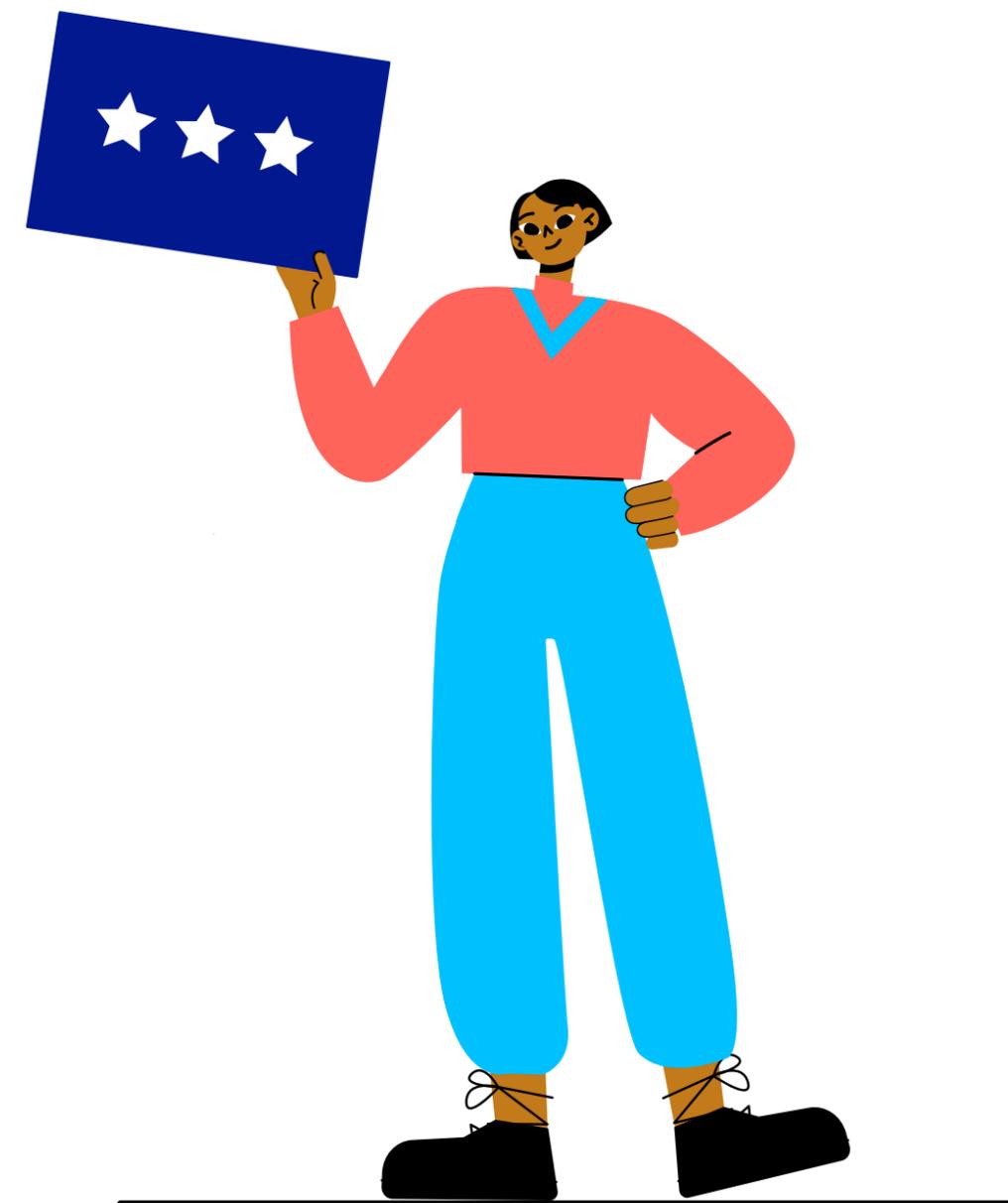


L'éthique pour guider nos pratiques

R4. Pour garantir des pratiques éthiques et la bonne réputation des opticiens KRYSS GROUP, une Charte Déontologique a été adoptée en Assemblée Générale en 2010. Un Comité Déontologique veille au respect des engagements du Groupe. Composé d'Associés élus, il veille au respect, par les Associés, de la Charte Déontologique et des partenariats avec les organismes complémentaires de l'Assurance maladie. Il propose également des contrôles et soumet des sanctions au Conseil d'Administration, pouvant aller jusqu'à l'exclusion de la coopérative.

Pour pouvoir témoigner de cet engagement, le Groupe suggère à ses magasins de se faire certifier Qualité de Service en optique. Cette certification valorise le savoir-faire de l'opticien et assure aux clients une prestation de qualité.

Cet engagement déontologique s'applique aussi aux collaborateurs en Centrale, qui se voient remettre un guide éthique et de conformité KRYSS GROUP depuis 2020.



Santé et sécurité du consommateur



R3. Condition nécessaire à la santé et à la sécurité des consommateurs, la qualité des produits est notre première préoccupation. Assurée par un ensemble de process rigoureux à toutes les étapes de développement, de production et de vie du produit, elle se double d'une veille réglementaire proactive.

Tout nouveau produit ou process est homologué avant son lancement par le laboratoire Qualité du Groupe. Les contrôles s'appliquent à chaque phase du process de production de verre et quotidiennement aux commandes pour s'assurer du bon traitement des lots. Toute réclamation fait l'objet d'une analyse rigoureuse, et chaque verre retourné est expertisé par une cellule dédiée. C'est l'équipe Qualité Produits qui exploite les données ainsi recueillies. Des comités mensuels permettent d'identifier les défauts majeurs des dispositifs médicaux distribués et de mener des actions d'amélioration.

Le Groupe s'est fixé pour objectif un taux de SAV garantie 2 ans inférieur à 0,6 %. Ce niveau d'exigence et les actions mises en place pour garantir la qualité des dispositifs médicaux fabriqués et vendus par KRYS GROUP protègent la santé et la sécurité des consommateurs. En outre, un correspondant de matériovigilance a pour mission de surveiller les incidents pouvant survenir lors de l'utilisation des produits et de s'assurer qu'ils ne comportent pas de risque pour le porteur.

R3. L'attention que porte KRYS GROUP au consommateur concerne également son niveau de satisfaction. Le système de management de la qualité mis en place par CODIR et centré sur la satisfaction de ses clients lui vaut d'être certifié ISO 9001 depuis 2007. Au-delà de la certification Qualité de Service en optique, le Groupe demande aussi aux magasins de recueillir les impressions de leurs clients. L'objectif est de déterminer leur Net Promoter

Score (exprimé en points), qui mesure la probabilité de recommandation des clients. Créé en 2016, le Comité Satisfaction Client a pour vocation de veiller à la pleine satisfaction des consommateurs et de résoudre en dernier recours les litiges avec les opticiens du Réseau.

Dans son baromètre annuel des enseignes préférées des Français, le cabinet EY-Parthenon met à l'honneur Krys dans la catégorie optique. Comme chaque année, EY-Parthenon interroge un échantillon représentatif de consommateurs français (9 300 en 2023). 165 enseignes sont ainsi notées dans 18 secteurs différents. L'étude mesure notamment le pourcentage de fans parmi les clients ayant effectué un achat dans la catégorie concernée lors des 12 derniers mois. Dans un contexte de grandes mutations, de forte concurrence et de crises multiples (Gilets jaunes, Covid-19, tensions géopolitiques internationales, inflation, etc.), Krys retrouve sa place de n°1 dans la catégorie optique avec 13,6% de taux de fans. Cette performance se retrouve chez toutes les tranches d'âge des consommateurs de 18 ans et plus.

Chaque année depuis 8 ans, le magazine *Capital*, avec l'institut d'études Statista, réalise un sondage auprès d'un panel de 20 000 consommateurs français pour dresser le palmarès des meilleures enseignes de France selon leur qualité de service. Une nouvelle fois, Le Collectif des Lunetiers fait partie des lauréats de ce classement dans la catégorie Optique. Par ailleurs, Krys Audition se distingue dans le classement des meilleures enseignes d'audition.

Depuis 3 ans, le prix de la meilleure satisfaction client décerné par WizVille récompense les enseignes ayant obtenu le meilleur niveau de satisfaction client partagé sur Google. En 2023, dans la catégorie Optique et Audition, qui regroupait 20 enseignes, le grand gagnant est Le Collectif des Lunetiers avec une note moyenne de 4,93/5, et le bronze a été décerné à Lynx Optique avec une note moyenne de 4,90/5. Ce résultat vient récompenser la qualité du service proposé par ces 2 Enseignes.



99,5%
Indicateur de qualité
des produits

< 0,6%
Taux de SAV sur 2 ans

Indicateur de qualité des produits (au 30/09/2023)		2021	2022	2023
Taux annuel de conformité	Verres	99,55 %	99,52 %	99,48 %
Taux SAV*	Verres	0,46 %	0,55 %	0,59 %

* Taux de SAV pour les verres ayant 2 ans de garantie.

Indicateur satisfaction consommateur		2021	2022	2023
Net Promoter Score (consommateurs recommandant l'Enseigne)	Krys	76 pts	82 pts	83 pts**
	Le Collectif des Lunetiers	82 pts	85 pts	86 pts**
	Lynx Optique	74 pts	79 pts	80 pts**

** Chiffre susceptible d'évoluer en fonction des retours des questionnaires possibles jusqu'en mars 2024.

Achats responsables

R4. Depuis décembre 2012, KRYS GROUP est signataire de la Charte Relations Fournisseurs Responsables, créée en 2010 sous l'égide du ministre de l'Économie et des Finances. Conformément à son engagement à faire évoluer les relations entre clients et fournisseurs pour une relation durable et équilibrée dans une confiance réciproque, KRYS GROUP entreprend en 2021 une nouvelle démarche d'accompagnement de ses fournisseurs et sous-traitants dans leurs pratiques RSE.

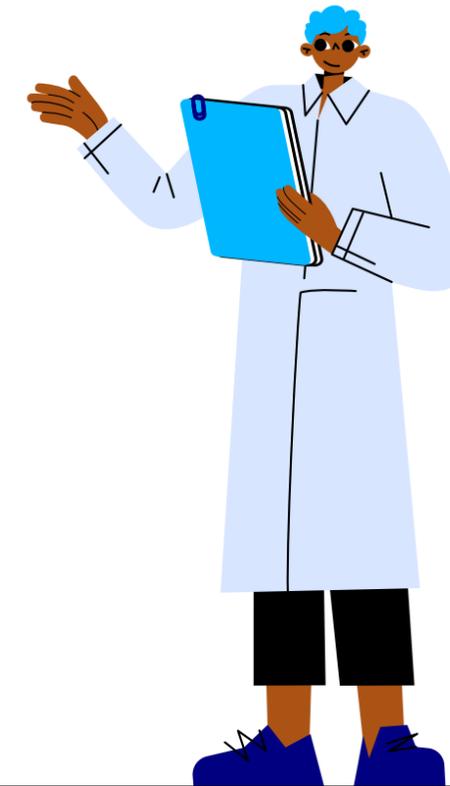
KRYS GROUP les sensibilise depuis de nombreuses années à la RSE, en insérant notamment des clauses spécifiques dans ses contrats annuels d'achat ou de référencement. La politique d'achats responsables se traduit en particulier par des engagements et des chartes en matière :

- de droits de l'homme ;
- de protection de l'environnement ;

- de relations interentreprises ;
- ou encore de santé et de sécurité au travail.

KRYS GROUP est signataire du manifeste lancé en 2021 par Olivia Grégoire, secrétaire d'État chargée de l'Économie sociale, solidaire et responsable, afin d'inciter les entreprises au reporting extra-financier, dans le cadre de la réglementation européenne.

Dans la continuité de ces actions et de son engagement en matière d'achats responsables, KRYS GROUP a mis en œuvre le projet L.I.F.E., qui vise à noter les fournisseurs sur des critères RSE et à les inciter à monter en compétence. Il s'appuie pour cela sur leurs réponses, argumentées et vérifiées, à un vaste questionnaire. Depuis 2021, ce questionnaire est systématiquement utilisé par les équipes Achats-Produits pour tout référencement d'un nouveau fournisseur.



100%
de réponses au
questionnaire L.I.F.E.

Tous les fournisseurs de KRYS GROUP ont été notés et assignés à une catégorie: L (Leader)/I (Interested)/F (Follower)/E (Epsilon). En 2023, plus de la moitié de ceux-ci affichent un score de « Leader » ou « Interested ». En 2024, nous sensibiliserons les fournisseurs « Followers » et « Epsilon » à l'importance d'avancer sur les thèmes de la RSE et les inviterons à mettre en œuvre un plan d'action dans ces domaines. Notre objectif est de ne plus avoir de fournisseurs catégorisés

Epsilon d'ici 4 ans. Cela passera par une approche collaborative qui leur permettra d'accéder à une catégorie supérieure. Si, malgré notre aide, certains d'entre eux n'évoluaient pas, nous pourrions procéder, en dernier lieu, à une exclusion.

De plus, mi-2023 ont été lancés des audits terrain « Éthique » et « Environnemental ». L'objectif est que chacun de nos fournisseurs de montures soit audité a minima une fois

par an. Ces audits, réalisés par un organisme tiers reconnu, permettent de renforcer notre démarche d'amélioration continue et d'accompagner les usines dans leur progression.

Indicateur d'achats responsables	2021	2022	2023
% de réponses au questionnaire L.I.F.E.	75 %	92 %	100 %

* Situation au 30/09/23.

Communautés et développement en local

R3/O1. De la même façon que notre politique d'achats responsables incite nos fournisseurs à améliorer leurs pratiques RSE, notre engagement RSE vise à influencer nos communautés d'appartenance. En vertu de notre statut de leader du marché français de l'optique, il nous incombe de voir loin pour peser sur l'ensemble de la société et agir au plus près de notre cœur de métier.

Depuis plusieurs années, KRYS GROUP est convaincu de l'intérêt de la télémedecine, qui fait figure de voie de recours pour de nombreuses personnes. Ayant été expérimentée à grande échelle durant les différents confinements, pourquoi ne permettrait-elle pas désormais de répondre au développement exponentiel des déserts médicaux, qui aggravent les inégalités entre les territoires ? Ce changement de perspective pourrait tout transformer, à l'avenir. Le Groupe s'emploie à faire entendre sa voix auprès des pouvoirs publics pour que la téléophtalmologie entre dans le dispositif

d'organisation des soins. Depuis 2021, KRYS GROUP est membre d'un think tank sur la téléophtalmologie porté par CATEL, le Club des Acteurs de la Télésanté, un réseau national d'experts en télémedecine qui a pour but de contribuer au développement et à la promotion de la télémedecine. Le think tank s'applique à définir les bonnes pratiques pour apporter des solutions dans les territoires.

En 2023, grâce au protocole de télémedecine, le Bus de la Vue et de l'Audition sur le Tour de France a permis à 378 personnes de participer à un dépistage du glaucome ou de pathologies de la rétine. Pour cela, des opérateurs prenaient des clichés avec des appareils de pointe. L'analyse était réalisée à distance par des spécialistes, en France, et l'avis donné de manière différée.

Dans une perspective de partage professionnel, KRYS GROUP participe également à des collectifs en lien avec son territoire, tels que :



Le Groupement Interprofessionnel de la Région Vallée de Seine, un réseau local d'entrepreneurs.



Normeyes, qui promeut l'échange de données informatisées (EDI) entre industriels de l'optique.



Le Plato, réseau de développement économique fondé sur le parrainage de cadres de grands groupes et l'expertise d'intervenants extérieurs.



l'association AFNOR, organisme au service de l'intérêt général et du développement durable.



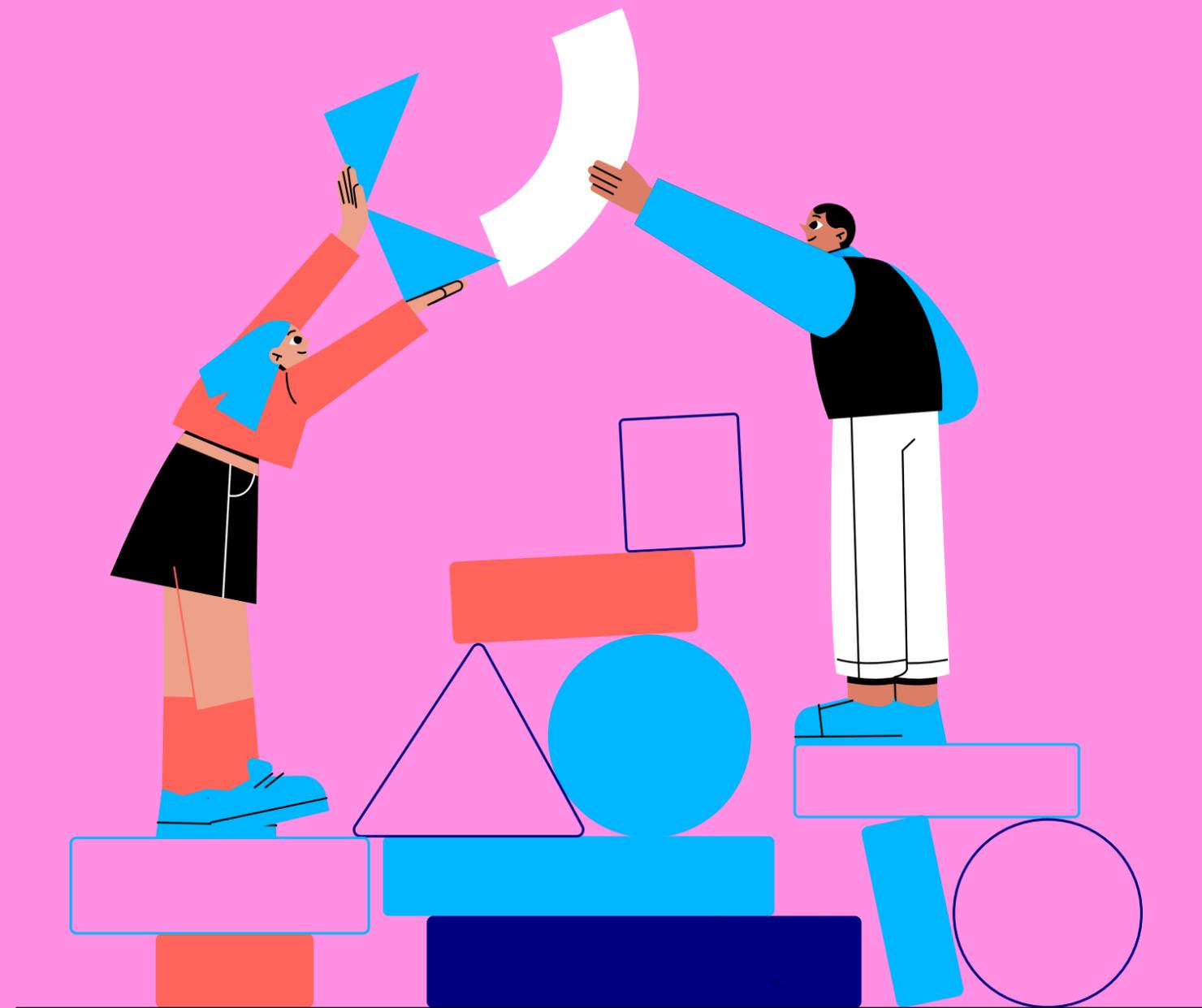
France Qualité, qui a pour vocation de fédérer, animer et coordonner l'ensemble des réseaux des acteurs français publics et privés traitant de la qualité, des démarches de progrès et des systèmes de management.



Le Rassemblement des Opticiens Français (ROF), dont KRYS GROUP a soutenu la création en 2017.

RSE

PARTAGER NOTRE TRAJECTOIRE



Récapitulatif de nos principaux indicateurs

N ^{os} des risques (R)/opportunités (O)		2021	2022	2023	
R1 Perte d'attractivité du Groupe/turnover/absentéisme					
  	Taux de salariés formés	65 %	55 %	67 %	
	Nombre d'embauches	69	103	100	
	Taux moyen d'absentéisme	6,3 %	5,89 %	6,91 %	
R2 Accidents et coûts associés - pénibilité et risques psychosociaux					
 	Accidents du travail	Taux de fréquence	14,65 %	12,50 %	24,85 %
		Taux de gravité	1,11 %	1,58 %	2,90 %
R3 Perte de parts de marché					
	Taux annuel de conformité verres	99,55 %	99,52 %	99,48 %	
R4 Détérioration de l'image de marque					
	% de réponses au questionnaire L.I.F.E.	75 %	93 %	100 %	

Récapitulatif de nos principaux indicateurs (suite)

N ^{os} des risques (R)/opportunités (O)		2021	2022	2023	
R5 Épuisement des ressources					
 	Quantité de papier-carton recyclée	131 t	137 t	125 t	
	Taux de déchets valorisés	68 %	66 %	69 %	
R6 Pollution					
 	Énergie	Émissions de GES	467 teq.CO ₂	418 teq.CO ₂	419 teq.CO ₂
	Consommation	Électricité/ verre produit	2,36 kWh	2,13 kWh	2,57 kWh
O2 Amélioration de l'image de marque - engagements environnementaux					
 	Nombre de lunettes collectées données aux associations partenaires ou recyclées	611 000	629 000	807 000	

Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes désigné Organisme Tiers Indépendant, sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière

Exercice clos le 30 septembre 2023

Guilde des Lunetiers

Société Anonyme Coopérative
au capital de 14 744 000 €

Les Hédauves – Avenue de Paris
78500 – Bazainville

Grant Thornton

Société par Actions Simplifiée d'Expertise
Comptable
et de Commissariat aux Comptes
au capital de 2 297 184 €
inscrite au tableau de l'Ordre de la région
Paris Ile de France et membre
de la Compagnie régionale de Versailles
et du Centre
632 013 843 RCS Nanterre

29, rue du Pont
92200 - Neuilly-sur-Seine

Rapport de l'un des Commissaires aux Comptes désigné Organisme Tiers Indépendant, sur la vérification de la déclaration de performance extra-financière

Guilde des Lunetiers

Exercice clos le 30 septembre 2023

Aux actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux Comptes de votre société Guilde des Lunetiers, (ci-après « entité »), désigné Organisme Tiers Indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1080 (Accréditation Cofrac Inspection n° 3-1080, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 30 septembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de Commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponible(s) sur le site internet ou sur demande auprès de l'entité).

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'Administration de :

- Sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- Préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques, ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- Préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant, ainsi que
- Mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration par le Conseil d'administration.

Responsabilité du Commissaire aux Comptes désigné Organisme Tiers Indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de Commerce ;
- La sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de Commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer, sur :

- Le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- La sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- La conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du Code de Commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention, notamment à l'avis technique de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes, *Intervention du Commissaire aux Comptes – Intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière* et à la norme internationale ISAE3000 (révisée)¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de Commerce et le Code de Déontologie de la profession de Commissaires aux Comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes relative à cette intervention.

Moyen et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de trois personnes et se sont déroulés entre novembre 2023 et décembre 2023 sur une durée totale d'intervention d'environ trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une sixaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration (Direction QHSE, Direction Ressources Humaines, Direction Achats, Direction Juridique).

¹ ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Nous estimons que les procédures que nous avons menées, en exerçant notre jugement professionnel, nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'ensemble des activités de la Société et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de la Société, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

- Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes². Pour certains risques (Perte attractivité du Groupe, Accidents et coûts associés, Perte de parts de marché, Détérioration de l'image de marque, Épuisement des ressources, Pollution), réaliser des travaux au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, mener des travaux au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités³;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants⁴, nous avons mis en œuvre :
 - Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées, ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - Des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices³ et couvrent entre 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des activités de la Société.

² Qualité de vie au travail, Réduction de l'empreinte carbone, La fondation d'Entreprise Krys Groupe, Bus de la Vue et de l'Audition sur la route du Tour de France.

³ Pour les informations sociales et sociétales : la société Guilde des Lunetiers.
Pour les informations environnementales : le site de Bazainville.

⁴ Informations quantitatives sociales : effectifs présents au 30/09 et répartitions ; nombre d'embauches et nombres de départs ; taux de turnover ; nombre de salariés formés ; nombre d'heures de formation ; taux d'absentéisme ; nombre d'accidents du travail ; taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail ; index égalité hommes/femmes.

Informations quantitatives environnementales : consommation d'électricité ; consommation de gaz ; consommation d'eau ; émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations énergétiques ; quantité de déchets collectés et répartition par type de valorisation ; % de magasins adhérents ayant réalisé un auto-diagnostic de leur bilan carbone

Informations quantitatives sociétales : pourcentage de réponses au questionnaire LIFE ; Taux annuel de conformité ; nombre de lunettes usagées collectées

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

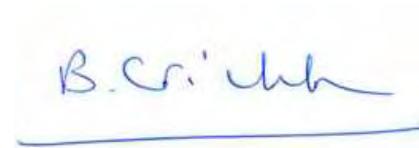
Neuilly-sur-Seine, le 7 décembre 2023

L'un des Commissaires aux Comptes

Grant Thornton
Membre français de Grant Thornton International



Pascal Leclerc
Associé



Bertille Crichton
Associée, Transformation Durable