

EssilorLuxottica

Codice
Etico

2023



Prefazione

Cari colleghi,

Mentre prosegue il nostro percorso come Gruppo integrato e costruiamo la nostra nuova cultura comune, l'integrità, la compliance e l'etica continuano a rimanere al centro della nostra azienda e delle nostre attività. La consideriamo una responsabilità condivisa da ciascuno di noi.

Questo Codice Etico riflette i nostri impegni e stabilisce principi concreti su come integriamo e promuoviamo un comportamento etico nelle nostre interazioni con tutte le parti interessate, inclusi i dipendenti, i clienti, i consumatori, i fornitori, gli affiliati, i licenziatari e gli azionisti. Deve ispirare le nostre scelte e orientare i nostri comportamenti nel quotidiano e ovunque nel mondo. Ciò rende EssilorLuxottica un'azienda attrattiva in cui lavorare, in linea con la nostra mission di aiutare le persone a "vedere meglio, vivere meglio" ("See more, be more").

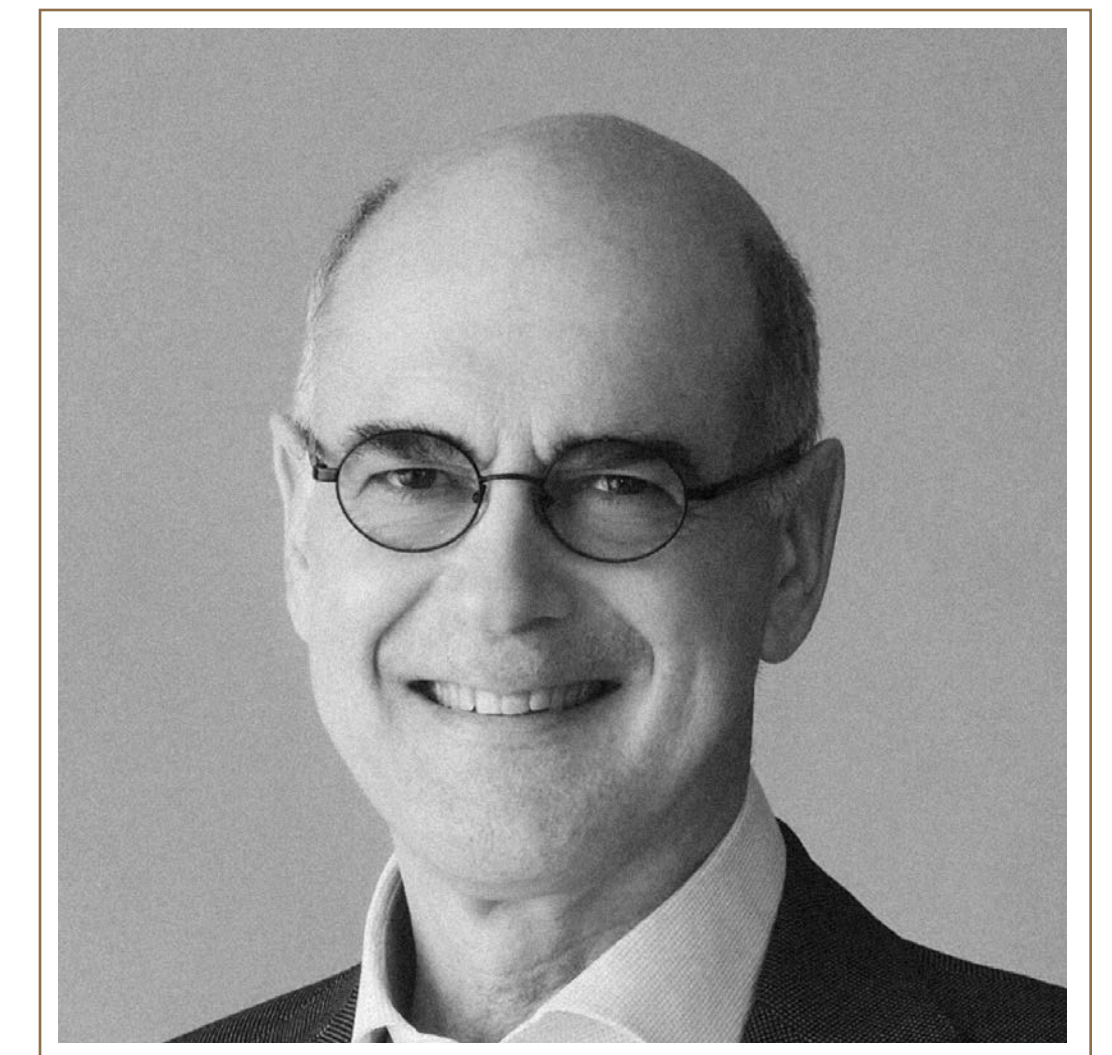
Il nostro Gruppo è nuovo ma ha radici profonde e la nostra reputazione è uno dei nostri beni più preziosi. Per questo non possiamo transigere sulle regole stabilite nel presente Codice Etico.

Questo documento deve essere letto con attenzione e integrato alla nostra attività all'interno del Gruppo. È essenziale che i suoi contenuti siano ben conosciuti e compresi da tutti noi. Evidenzia la nostra responsabilità, come Gruppo e come individui, e ci consente di condurre le nostre attività in modo esemplare continuando a crescere in modo sostenibile.

Il nostro successo futuro dipende dall'impegno etico di tutti i membri del Gruppo.



 **Francesco MILLERI**
Presidente e Amministratore Delegato



 **Paul DU SAILLANT**
Vice Amministratore Delegato

Contenuto

1. Un codice etico unico che rispecchia « chi siamo »

- 1.1 Un nuovo Codice Etico, al centro della cultura EssilorLuxottica
- 1.2 Attuazione del presente Codice Etico
- 1.3 Principi comuni

2. Rispettare i nostri dipendenti e le comunità

- 2.1 Aiutare i nostri dipendenti e i nostri talenti a crescere, promuovere il loro benessere
- 2.2 Promuovere e rispettare la diversità, l'equità e l'inclusione
- 2.3 Garantire la salute e la sicurezza sul lavoro
- 2.4 Lottare contro le molestie, le intimidazioni e la violenza sul lavoro
- 2.5 Rispettare i principi della libertà di associazione e del diritto della contrattazione collettiva

3. Condurre il business in modo etico

- 3.1 Rispettare le leggi sulla concorrenza
- 3.2 Combattere la corruzione
- 3.3 Prevenire i conflitti di interessi
- 3.4 Lottare contro il riciclaggio di denaro sporco e il finanziamento del terrorismo
- 3.5 Tutelare i dati personali e la privacy
- 3.6 Rispettare le sanzioni economiche e le norme sul controllo delle esportazioni
- 3.7 Prevenire l'insider trading e gli abusi del mercato azionario
- 3.8 Garantire la trasparenza delle informazioni
- 3.9 Mantenere conti e registri accurati

4. Proteggere i nostri beni

- 4.1 Proteggere la proprietà intellettuale, i marchi e le innovazioni
- 4.2 Proteggere e mettere in sicurezza le informazioni – Riservatezza e cybersecurity
- 4.3 Sistemi informativi, Internet e social network
- 4.4 Lotta contro frodi e furti

5. Agire come un'impresa cittadina responsabile

- 5.1 Tutelare i diritti umani e le condizioni di lavoro
- 5.2 Stabilire una catena di approvvigionamento "supply chain" sostenibile
- 5.3 Impegnarsi per l'ambiente
- 5.4 Essere trasparenti nelle attività di lobbying e di advocacy

6. Segnalare i problemi etici



1

Un codice etico
unico che rispecchia
«chi siamo»



1. Un codice etico unico che rispecchia «chi siamo»

In qualità di leader globale del settore che opera su solide basi etiche, ci impegniamo a **ispirare fiducia** in tutti i nostri dipendenti e partner commerciali, sia come azienda responsabile che come cittadini. In quanto datore di lavoro, dipendente e cittadino, **ognuno di noi è un ambasciatore del Gruppo** e ha la responsabilità personale di aderire al presente Codice Etico.

Questo codice etico riguarda tutti i dipendenti di EssilorLuxottica nel mondo. È anche un punto di riferimento per gli azionisti, i consumatori, i licenziatari, i clienti, i fornitori, i consulenti, i distributori, i consociati, i franchisee, e gli altri partner commerciali di seguito definiti come “Partner Commerciali”.

I nostri dipendenti sono tenuti a leggere, comprendere e applicare il presente Codice Etico. In qualsiasi momento hanno la possibilità di consultare uno qualsiasi dei suoi capitoli, per comprendere le nostre regole e i nostri principi su ciascun argomento.

Il nostro Codice etico è un documento vivo: continuerà ad evolvere nel tempo adattandosi all'integrazione, evoluzione e crescita del Gruppo.

L'Ufficio Compliance ha la responsabilità di redigere ed aggiornare regolarmente questo documento con l'aiuto degli altri Uffici e di esperti in materia.

1.1 Un nuovo Codice Etico, al centro della cultura EssilorLuxottica

• Un nuovo Codice Etico che si integra con le altre iniziative

Mentre definiamo la nostra cultura e i nostri valori condivisi, e avanziamo nell'implementazione del nostro programma di sostenibilità "**Eyes on the Planet**", il presente Codice Etico delinea i nostri impegni e le nostre aspettative come azienda.

Questo Codice Etico incorpora alcuni dei principi sostenuti da Eyes on the Planet e i suoi cinque pilastri strategici: **Eyes on Carbon**, **Eyes on Circularity**, **Eyes on World Sight**, **Eyes on Inclusion** e **Eyes on Ethics**.

Descrive in particolare i nostri impegni e aspettative nei confronti dei dipendenti in conformità con i pilastri di **Eyes on Ethics** e di **Eyes on Inclusion**. Riflette anche il nostro impegno più ampio a favore della sostenibilità.

• Un riferimento per tutti i dipendenti

Il presente Codice Etico:

- Si applica a EssilorLuxottica, alle sue controllate e a tutti i loro dipendenti, indipendentemente dalla loro funzione all'interno del Gruppo o dalla loro ubicazione. Si applicano simili principi anche al personale temporaneo e distaccato di altre società;
- Raggruppa in un solo documento alcuni dei nostri principi chiave come gruppo unico. Non sostituisce alcuna regola EssilorLuxottica esistente, alla quale i dipendenti devono sempre continuare a fare riferimento;
- Sostituisce e annulla il precedente Codice Etico di EssilorLuxottica nonché altri codici etici, tra cui quelli di Essilor International, Luxottica Group S.p.a. e GrandVision.



1.2 Attuazione del presente Codice Etico

• Comunicazione e formazione continua

Il presente Codice Etico è accessibile al pubblico sul nostro sito internet¹ e sulla nostra intranet globale **One EssilorLuxottica**. Pertanto, è facilmente accessibile a tutti i dipendenti e deve essere conosciuto da tutti.

È attualmente disponibile in diverse lingue: in caso di contraddizioni o discrepanze con le versioni tradotte, prevarrà la versione inglese.

Il modulo di formazione obbligatorio sul Codice Etico sarà disponibile sulla piattaforma online di formazione **Leonardo** e farà parte del nostro programma di onboarding. L'obiettivo è promuovere un senso di appartenenza continuando ad instillare l'importanza della formazione in tutto il Gruppo. Altri moduli di formazione saranno disponibili per i dipendenti che non hanno accesso attualmente alla piattaforma.

• L'importanza di "dare l'esempio" ("tone at the top")

Il nostro Codice Etico è ideato e attuato con il coinvolgimento dei manager del Gruppo, a cominciare dal Presidente e Amministratore Delegato e dal Vice Amministratore Delegato.

Tutti i dipendenti sono tenuti a rispettare i principi contenuti nel nostro Codice Etico. I manager devono garantire che il presente Codice Etico sia adottato dai loro team.

Ci aspettiamo che i manager:

- Diano l'esempio, attraverso la propria comunicazione e la propria condotta, rispettando e promuovendo in ogni circostanza il presente Codice Etico;
- Garantiscano che i propri colleghi, nonché i dipendenti e il personale interinale e distaccato, comprendano e rispettino il presente Codice Etico;
- Seguano la formazione relativa al presente Codice Etico e garantiscano che i propri team seguano tale formazione;
- Consultino il dipartimento competente in caso di domande e segnalino problemi, ove necessario.

¹www.essilorluxottica.com

1.2 Attuazione del presente Codice Etico

• Monitoraggio dell'attuazione del nostro Codice Etico

Il monitoraggio dell'attuazione e del rispetto del presente Codice Etico si basa sulle nostre tre linee autonome dette "di difesa":

Prima linea di difesa

I MANAGER

La prima linea di difesa mira ad effettuare controlli preventivi prima dell'attuazione delle decisioni e della loro esecuzione, al fine di garantire che i compiti inerenti ad un processo operativo o di supporto siano svolti nel rispetto del nostro Codice Etico. Questi controlli vengono effettuati dal personale operativo o di staff o dai loro manager.

Seconda linea di difesa

FUNZIONI DI CONTROLLO

Lo scopo della seconda linea di difesa è quello di effettuare controlli periodici o a campione su tutte o parte delle decisioni o operazioni al fine di garantire che i controlli della prima linea di difesa siano stati correttamente implementati. Questi controlli sono effettuati da diversi Uffici come il controllo interno o il controllo di gestione, l'Ufficio di gestione dei rischi o l'Ufficio Compliance.

Terza linea di difesa

L'AUDIT INTERNO

La terza linea di difesa ("Audit Interno") mira ad effettuare verifiche periodiche per garantire che il sistema di controllo sia conforme ai requisiti dell'organizzazione e che sia implementato in modo efficace e mantenuto aggiornato. Tali controlli sono svolti dalla funzione di Internal Audit.

Le segnalazioni di violazione o sospetta violazione del presente Codice Etico effettuate in buona fede saranno oggetto di indagine approfondita. Fatte salve le leggi applicabili, la funzione HR del Gruppo può intraprendere azioni disciplinari adeguate, fino al licenziamento, in conformità con le normative e le procedure locali.

Le misure disciplinari saranno valutate dai dirigenti competenti sulla base di vari fattori, al fine di garantire la coerenza con leggi, policy e procedure, inclusa la coerenza e la proporzionalità delle misure disciplinari con la violazione in questione, se dimostrata.

Segnalare

UNA VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO

Dipendenti e partner aziendali possono segnalare violazioni, in particolare quelle relative al nostro Codice Etico, in modo confidenziale e, se opportuno, in forma anonima, tramite il nostro sistema di segnalazione interno:

EssilorLuxottica SpeakUp.

speakup.essilorluxottica.com

Per maggiori dettagli consultare la Sezione 6.

1.3 Principi comuni

Sebbene ciascun capitolo del presente codice etico abbia lo scopo di illustrarne i principi, alcuni concetti etici chiave sono validi universalmente come:

- **Rispettare le leggi e applicare elevati standard etici nelle nostre attività**

In EssilorLuxottica, ci impegniamo da molto tempo a condurre la nostra attività nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, in conformità con gli elevati principi etici riflessi nel presente Codice Etico.

Oltre all'obbligo di rispettare le leggi e i regolamenti citati, il presente Codice Etico offre ai dipendenti i mezzi per agire eticamente in tutti gli ambiti delle nostre attività.

- **Seguire la formazione obbligatoria**

In un ambiente sempre più regolamentato e complesso, la sensibilizzazione e la formazione sono diventate essenziali. Sono necessari programmi ad hoc per rafforzare la cultura della compliance di EssilorLuxottica e per migliorare la comprensione del nostro Codice Etico e delle nostre policy. Ciò contribuisce allo sviluppo di tutti i nostri dipendenti.

EssilorLuxottica sviluppa programmi di formazione relativi agli argomenti trattati nel presente Codice Etico, utilizzando la nostra piattaforma di formazione globale **Leonardo**. I dipendenti sono tenuti a seguire tutta la formazione obbligatoria.

- **Rispettare le procedure di eccezione definite dalle nostre policy**

Alcune policy del Gruppo o locali sono soggette ad eccezioni e le parti sono tenute a rispettarle.



A photograph of a man and a woman shaking hands in a modern office setting. The man is on the left, wearing a light blue button-down shirt, and the woman is on the right, wearing a brown sweater. They are both smiling. The background shows office shelves and a desk. The image has a warm, orange-toned overlay.

2

Rispettare
i nostri dipendenti
e le comunità

2

2. Rispettare i nostri dipendenti e le comunità



Aiutare i nostri dipendenti
e i nostri talenti a crescere,
promuovere il loro benessere



Promuovere e rispettare
la diversità, l'equità e
l'inclusione



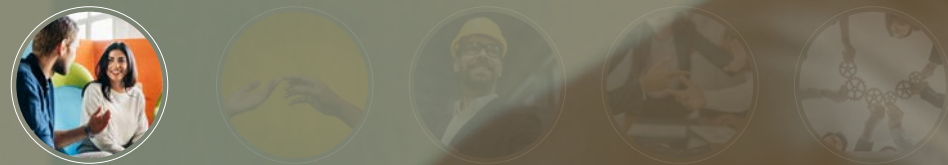
Garantire la salute e la
sicurezza sul lavoro



Lottare contro le molestie, le
intimidazioni e la violenza sul
lavoro



Rispettare la contrattazione
collettiva e la libertà di
associazione



2.1 Aiutare i nostri dipendenti e i nostri talenti a crescere, promuovere il loro benessere

- **I principi chiave**

- **Le regole d'oro di EssilorLuxottica**

I nostri dipendenti sono al centro di EssilorLuxottica. Sono i principali motori del nostro successo. Ecco alcuni dei modi in cui li supportiamo:

CRESCITA DEI TALENTI

Reclutiamo e coinvolgiamo i nostri dipendenti con una prospettiva a lungo termine. La formazione, lo sviluppo e le pari opportunità per tutti occupano un posto centrale nell'intera carriera dei nostri dipendenti. Supportiamo la crescita e lo sviluppo della carriera attraverso la nostra piattaforma dedicata **"One Career"** e i nostri programmi per i talenti.

Formiamo e sviluppiamo continuamente i nostri dipendenti, sia sul campo che con il supporto della nostra piattaforma **Leonardo**.

AZIONARIATO DEI DIPENDENTI

L'azionariato dei dipendenti è un pilastro della cultura di EssilorLuxottica. Rinforza l'impegno e il sostegno dei dipendenti alla mission e alla strategia del Gruppo. Allinea inoltre i loro interessi a lungo termine con quelli del Gruppo e degli altri azionisti e offre loro l'opportunità di partecipare alla creazione di valore e al successo del Gruppo.

BENESSERE

EssilorLuxottica si impegna a proteggere il benessere psicofisico dei suoi collaboratori attraverso la ricerca di un equilibrio vita professionale e vita personale. Noi vietiamo comportamenti che sono fisicamente o psicologicamente nocivi per gli altri. Contribuire a migliorare la qualità della vita dei nostri collaboratori è un modo per instaurare la fiducia e il sentimento d'appartenenza al Gruppo.

EssilorLuxottica promuove programmi sociali, vantaggi, servizi e iniziative destinati a migliorare la vita dei dipendenti rendendoli partecipi della creazione di valore e del successo del Gruppo.



2.1 Aiutare i nostri dipendenti e i nostri talenti a crescere, promuovere il loro benessere

- I principi chiave

- Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Offrire un ambiente stimolante e motivante in cui tutti possono liberare il loro pieno potenziale ed esprimere la propria unicità.
- Favorire come manager il lavoro di squadra e la partecipazione dei dipendenti, adottando uno stile di leadership condiviso. Incoraggiare così l'espressione dei diversi punti di vista dei dipendenti.
- Sostenere, dove possibile, nuove modalità di lavoro - "new ways of working" - che concilino i bisogni dei dipendenti con quelli del business.
- Incoraggiare, come managers, la diffusione **dell'azionariato dei dipendenti**, attraverso programmi come "**Boost**". L'investimento finanziario dei dipendenti nel Gruppo dovrebbe sempre essere su base volontaria.



2.2 Promuovere e rispettare la diversità, l'equità e l'inclusione

- **I principi chiave**

- Le regole d'oro di EssilorLuxottica

L'intelligenza collettiva e la diversity sono il motore del nostro progresso. Abbracciare molteplici prospettive e nuove idee rende l'ambiente di lavoro più stimolante, consente decisioni aziendali migliori e incoraggia l'innovazione.

Operiamo in oltre 150 paesi diversi e ci impegniamo a creare un **ambiente di lavoro inclusivo** per tutti. Abbracciamo e celebriamo le prospettive uniche e il background culturale che ogni dipendente porta in azienda. Vogliamo che i nostri dipendenti si sentano **rispettati, valorizzati e responsabilizzati**.

EssilorLuxottica è un datore di lavoro inclusivo e che offre pari opportunità. Il nostro obiettivo è facilitare l'integrazione professionale di determinati gruppi, in particolare delle persone con disabilità e dei gruppi sociali e/o etnici sottorappresentati.

Pertanto, non tolleriamo alcuna forma di discriminazione, bullismo o molestia o qualsiasi comportamento o linguaggio abusivo, offensivo o sgradito.

La nostra funzione Global DE&I stabilisce la strategia, gli impegni e gli obiettivi del Gruppo in materia di diversità, equità e inclusione. Questi obiettivi possono essere raggiunti attraverso diverse iniziative, come la creazione e il funzionamento di una rete globale di ambassador della cultura aziendale composta da dipendenti a tutti i livelli del Gruppo. Forniamo **formazione a tutti i dipendenti** su temi legati alla diversità, all'equità e all'inclusione.

Tutti i nostri dipendenti possono esprimersi liberamente, senza timore di ripercussioni, su temi come la diversità, l'equità e l'inclusione sul posto di lavoro. Sono incoraggiati a segnalare queste problematiche a HR o tramite il nostro sistema di segnalazione interno "**EssilorLuxottica SpeakUp**" senza timore di ritorsioni.



2.2 Promuovere e rispettare la diversità, l'equità e l'inclusione

- I principi chiave

- Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Trattare ognuno con **dignità e rispetto** e creare le condizioni favorevoli per uno spazio di lavoro inclusivo.
- Promuovere un ambiente di lavoro **inclusivo e positivo**. I manager dovrebbero fornire comunicazioni trasparenti e frequenti e feedback costruttivi ai propri team e comprendere l'importanza di ascoltare attivamente i propri dipendenti, mostrando empatia.
- Restare **aperti e curiosi** di fronte alle esperienze altrui, ad altri punti di vista e a differenti percorsi.
- L'assunzione, la fidelizzazione dei talenti, la partecipazione, la politica di remunerazione e benefit, le promozioni, la formazione e lo sviluppo devono essere basati sui **principi di uguali opportunità**, sull'equità e la meritocrazia.
- Incoraggiare i nostri team e i manager a partecipare alle diverse azioni di sensibilizzazione della DE&I (ad esempio, corsi su pregiudizi culturali, corsi online su Leonardo ed altri eventi) organizzati dal Gruppo.



2.3 Garantire la salute e la sicurezza sul lavoro

• I principi chiave

La salute e la sicurezza sul lavoro di ciascun dipendente e fornitore sono valori imprescindibili per il nostro Gruppo.

EssilorLuxottica applica elevati standard di salute e sicurezza sul lavoro per tutti i dipendenti, appaltatori e personale temporaneo in tutti i suoi siti, garantendo la sicurezza delle operations e l'adeguata protezione dei lavoratori.

Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo ha definito policy, piani d'azione e procedure, e conduce audit on-site.

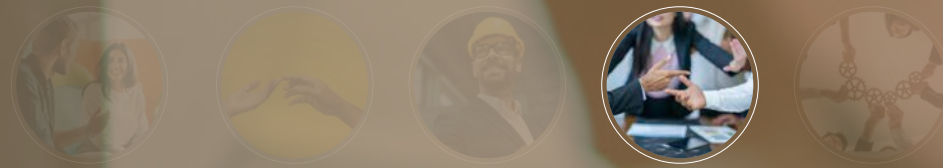
Cerchiamo di prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e di raggiungere la nostra visione aziendale di "zero infortuni sul lavoro".

Dobbiamo assicurarci di non mettere a rischio noi stessi o gli altri attraverso le nostre azioni.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Rispettare tutte le leggi in vigore in tema di protezione dell'ambiente, sanità e sicurezza, nei paesi in cui opera.
- **Non spegnere o disconnettere mai** un dispositivo di sicurezza o un'apparecchiatura di monitoraggio.
- Rispettare le normative globali sulla **sicurezza dei prodotti e delle sostanze chimiche**, nonché le leggi locali relative allo smaltimento delle sostanze chimiche.
- Rispettare le **misure di controllo** attuate per garantire la sicurezza dei lavoratori e il rispetto delle normative e condividere le informazioni sulla sicurezza con i dipendenti attraverso schede di sicurezza ed etichettature conformi.
- **Segnalare qualsiasi violazione della sicurezza e protezione** e incidenti, anche minori. Se qualsiasi comportamento o processo compromette la salute, la protezione e la sicurezza sul lavoro, deve essere segnalato al proprio manager, alle Risorse umane, all'organizzazione EHS o al nostro sistema di segnalazione interno, **EssilorLuxottica SpeakUp**.
- Completare i programmi di formazione dedicati assegnati in materia di salute e sicurezza.

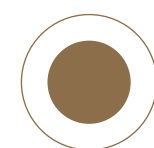
Consulta le nostre policy HSE.



2.4 Lottare contro le molestie, le intimidazioni e la violenza sul lavoro

- **I principi chiave**

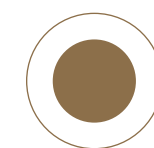
- Le regole d'oro di EssilorLuxottica



TOLLERANZA ZERO

EssilorLuxottica vieta qualsiasi forma di discriminazione, molestia, bullismo, intimidazione o violenza contro colleghi, dipendenti, leader, manager, dirigenti, candidati, clienti, consumatori, venditori, personale temporaneo, affiliato o qualsiasi altra persona.

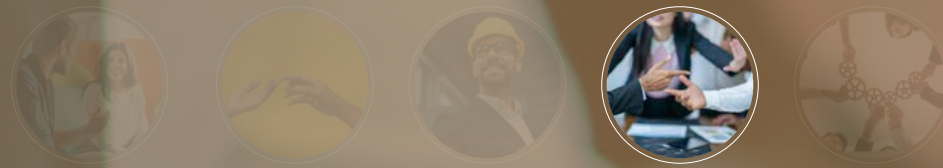
EssilorLuxottica adotta una politica di tolleranza zero nei confronti della violenza o delle minacce di violenza sul lavoro (anche quando si lavora a distanza).



SEGNALARE I COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI E MOLESTI

I dipendenti che vengono a conoscenza di comportamenti discriminatori, molesti, intimidatori o violenti, hanno il dovere di segnalarli all'Ufficio Risorse Umane o al proprio manager. Possono inoltre utilizzare il sistema di segnalazione interno **EssilorLuxottica SpeakUp** a disposizione di tutti i dipendenti per segnalare tali comportamenti in buona fede, in un ambiente volto a tutelare la riservatezza della loro identità e della loro segnalazione, senza timore di ritorsioni.

EssilorLuxottica indagherà tempestivamente e approfonditamente sulle situazioni di discriminazione, molestie o bullismo segnalate all'organizzazione e adotterà tutte le misure appropriate per porre immediatamente rimedio alla situazione e porre fine alle discriminazioni, alle molestie o al bullismo.



2.4 Lottare contro le molestie, le intimidazioni e la violenza sul lavoro

- I principi chiave

- Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Comportarsi sempre con **rispetto e cortesia** sul posto di lavoro o nello svolgimento delle attività di EssilorLuxottica in tutte le occasioni (riunioni di lavoro, fabbrica, viaggi, social network, eventi aziendali, ecc.) e con qualsiasi dipendente o individuo, indipendentemente dalla sua funzione.
- Non creare in nessun caso un ambiente di lavoro intimidatorio, umiliante, ostile o offensivo.
- **Astenersi da qualsiasi forma di discriminazione, bullismo o molestia**, sia essa sessuale (ad esempio, avances sessuali non gradite, violenza fisica o tentata aggressione, ecc.), psicologica (ad esempio discredito, isolamento, abusi verbali ripetuti, comportamenti verbali o fisici umilianti, ecc.) o sulla base della religione, etnia, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, stato civile, servizio militare passato o presente, gravidanza, o altre caratteristiche protette dalle leggi locali, sia una tantum, sia ripetuta o sistematica.
- Astenersi da qualsiasi forma di **violenza** (ad esempio danni fisici o attacchi, minacce, ecc.), compreso il cyberbullismo (tramite e-mail, social media, messaggistica interna, ecc.)
- Trattare come managers **qualsiasi accusa** in modo tempestivo, serio, confidenziale e corretto, indipendentemente dal fatto che vi sia stato un reclamo scritto o formale. Tali accuse devono essere segnalate alle Risorse Umane e/o all'Ufficio Compliance.
- Prendere tutte le misure appropriate per **prevenire, identificare e fermare** ogni tipo di molestia e bullismo, a partire dal completamento della relativa formazione obbligatoria.

Consulta le nostre policy locali anti-molestie.

Consulta la nostra policy di Gruppo in materia di segnalazione degli illeciti.



2.5 Rispettare i principi della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva

• I principi chiave

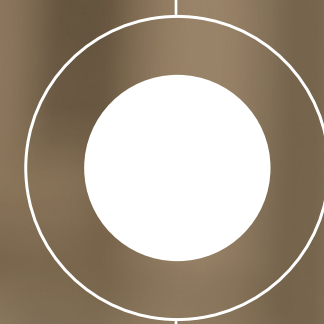
- Rispettiamo i principi della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva in conformità con le leggi e le prassi nazionali applicabili.
- Rispettiamo il diritto dei lavoratori di formare sindacati in modo libero e democratico.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Rispettiamo pienamente le leggi nazionali applicabili in relazione alla libertà di associazione e contrattazione collettiva.
- Non discriminiamo i lavoratori a causa dell'appartenenza sindacale.



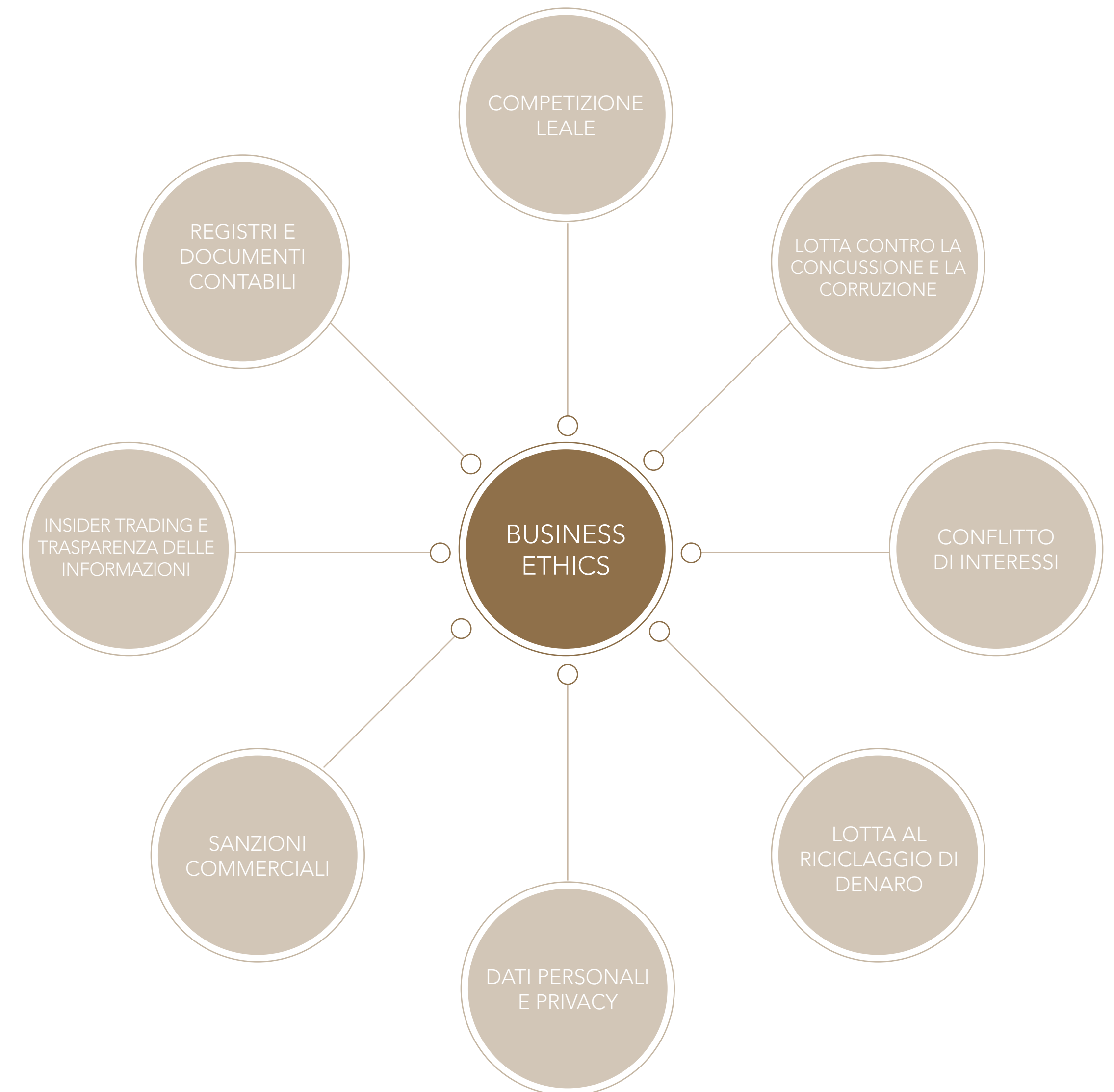
3



Condurre il business
in modo etico



3. Condurre il business in modo etico



3.1 Rispettare le leggi sulla concorrenza

- **I principi chiave**

Ci impegniamo a rispettare la **legislazione antitrust e sulla concorrenza**. Adottiamo un modello di business aperto e basato sulle scelte ("network company"), che crea valore per tutti gli stakeholder, inclusi clienti, consumatori, dipendenti, azionisti, partner commerciali e fornitori, nonché per le comunità in cui opera il Gruppo.

Promuoviamo la **concorrenza leale** tra tutte le parti, a vantaggio dei consumatori, dei clienti, dei fornitori e dell'industria.

Una violazione delle leggi antitrust e sulla concorrenza potrebbe esporre il Gruppo (inclusi i dipendenti) a **sanzioni significative**, tra cui possibili procedimenti penali e danni civili, e a **danni alla reputazione**.



3.1 Rispettare le leggi sulla concorrenza

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- **Nessuna collusione con i concorrenti.** Non stipulare accordi con i concorrenti, ad esempio per mantenere o diminuire i prezzi, scambiare informazioni sensibili o ripartirsi clienti o quote di mercato. Vietiamo qualsiasi forma di collusione.
- **Scambio interno di informazioni.** Evitare lo scambio interno di informazioni sensibili relative a terzi tra entità di EssilorLuxottica attive a diversi livelli della catena del valore. Ad esempio, una catena di vendita al dettaglio del Gruppo non dovrebbe rivelare all'attività all'ingrosso del Gruppo le condizioni commerciali dei concorrenti di lenti o montature.
- I nostri partner commerciali dovrebbero determinare i propri prezzi in modo indipendente. I rivenditori terzi (ad esempio, professionisti indipendenti dell'ottica e catene di vendita al dettaglio) e gli affiliati devono essere liberi di determinare unilateralmente i propri prezzi e le proprie policy commerciali.
- **Nessun abuso di forza economica.** Non proporre prezzi inferiori ai costi, preservare la libertà dei clienti di acquistare o meno diversi prodotti del Gruppo, come proporre ma non imporre offerte in bundle, consultare sempre l'Ufficio Legale quando si negoziano diritti esclusivi o quando si richiedono acquisti esclusivi da clienti o fornitori.
- **Reti di distribuzione.** Le nuove o esistenti reti di distribuzione selettiva sono soggette a criteri quali/quantitativi prestabiliti, che devono essere oggettivi, trasparenti e applicati in modo non discriminatorio.
- **Associazioni di categoria.** Essere estremamente vigili se e quando si partecipa ad associazioni di categoria, per garantire il rispetto delle leggi sulla concorrenza. Non interagire con i concorrenti laddove potrebbero essere discusse informazioni riservate, in particolare prezzi e decisioni commerciali. Sono consentite discussioni su questioni tecniche o standard, previa consulenza dell'Ufficio Legale.

Consulta la nostra policy di Gruppo sulla concorrenza.

3.2 Combattere la corruzione

• I principi chiave

In tutti i suoi rapporti commerciali, EssilorLuxottica ricerca la massima integrità e trasparenza.

TOLLERANZA ZERO PER LA CORRUZIONE

Applichiamo tolleranza zero in materia di corruzione, commessa direttamente o indirettamente per conto del Gruppo. Vietiamo sia la corruzione di funzionari pubblici sia la corruzione tra privati, nonché i “pagamenti di facilitazione” (o “mazzette” o “bustarelle”), effettuati per accelerare o garantire azioni o servizi pubblici. I dipendenti non devono commettere atti di corruzione né rispondere a richieste indebite. Devono rispettare le leggi anticorruzione in vigore.

COMBATTERE LA CORRUZIONE

Il Gruppo ha implementato un programma globale di anticorruzione, che si applica a tutto il Gruppo e prevede regole specifiche per prevenire, individuare e gestire i rischi di corruzione legati direttamente o indirettamente al Gruppo, regolarmente attraverso la mappatura del rischio di corruzione.



3.2 Combattere la corruzione

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- **Anticorruzione.** Rispettare rigorosamente le regole di condotta stabilite nella nostra politica anticorruzione.
- **Funzionari pubblici.** Esercitare la massima cautela nelle comunicazioni con funzionari pubblici e non offrire, pagare o accettare di versare tangenti ai funzionari pubblici comprese facilitazioni o “mazzette”.
- **Regali e inviti.** Rispettare la policy di Gruppo anticorruzione. Doni e ospitalità ragionevoli sono parte integrante del fare affari, ma:
 - non devono influenzare o dare l'impressione di influenzare una decisione aziendale;
 - devono essere consentite dalle regole interne dell'organizzazione destinataria;
 - devono rimanere ragionevoli, appropriati, occasionali e trasparenti;
 - devono essere segnalati immediatamente al proprio manager;
 - i regali in contanti devono essere sempre rifiutati.
- **Professionisti sanitari.** Rispettare i regolamenti specifici che limitano o vietano i regali, l'ospitalità o certe promozioni considerate come dei pagamenti illeciti ai professionisti medico-sanitari. Rispettare le segnalazioni o le pubblicazioni obbligatorie previste da alcune leggi locali. Consultare L'Ufficio Compliance prima di fare regali o inviti ai professionisti della sanità.
- **Donazioni:** Non fare donazioni o sponsorship a terze parti con lo scopo di ottenere o rinnovare, influenzare o dare l'impressione di influenzare una decisione commerciale o di nascondere un pagamento illecito.
- **Finanziamento politico.** Non finanziare o autorizzare nessun contributo a candidati, politici o partiti politici.
- **Due diligence.** Sapere con chi abbiamo a che fare. I dipendenti devono eseguire una due diligence sull'integrità basata sul rischio, come definito nelle nostre policy, su determinati partner aziendali a rischio come intermediari, consulenti, distributori e affiliati, nonché su potenziali acquisizioni.
- **Intermediari.** Non è possibile utilizzare soggetti terzi o intermediari per fare tutto ciò che il nostro Gruppo non è autorizzato a fare direttamente.

*Consulta la nostra policy di Gruppo sull'anticorruzione
(Codice di Condotta interno).*

3.3 Prevenire i conflitti di interessi

• I principi chiave

I dipendenti devono evitare situazioni in cui i loro interessi personali potrebbero **essere o apparire in conflitto con l'interesse di EssilorLuxottica**, nonché le situazioni che ostacolano la capacità di prendere una decisione obiettiva o imparziale.

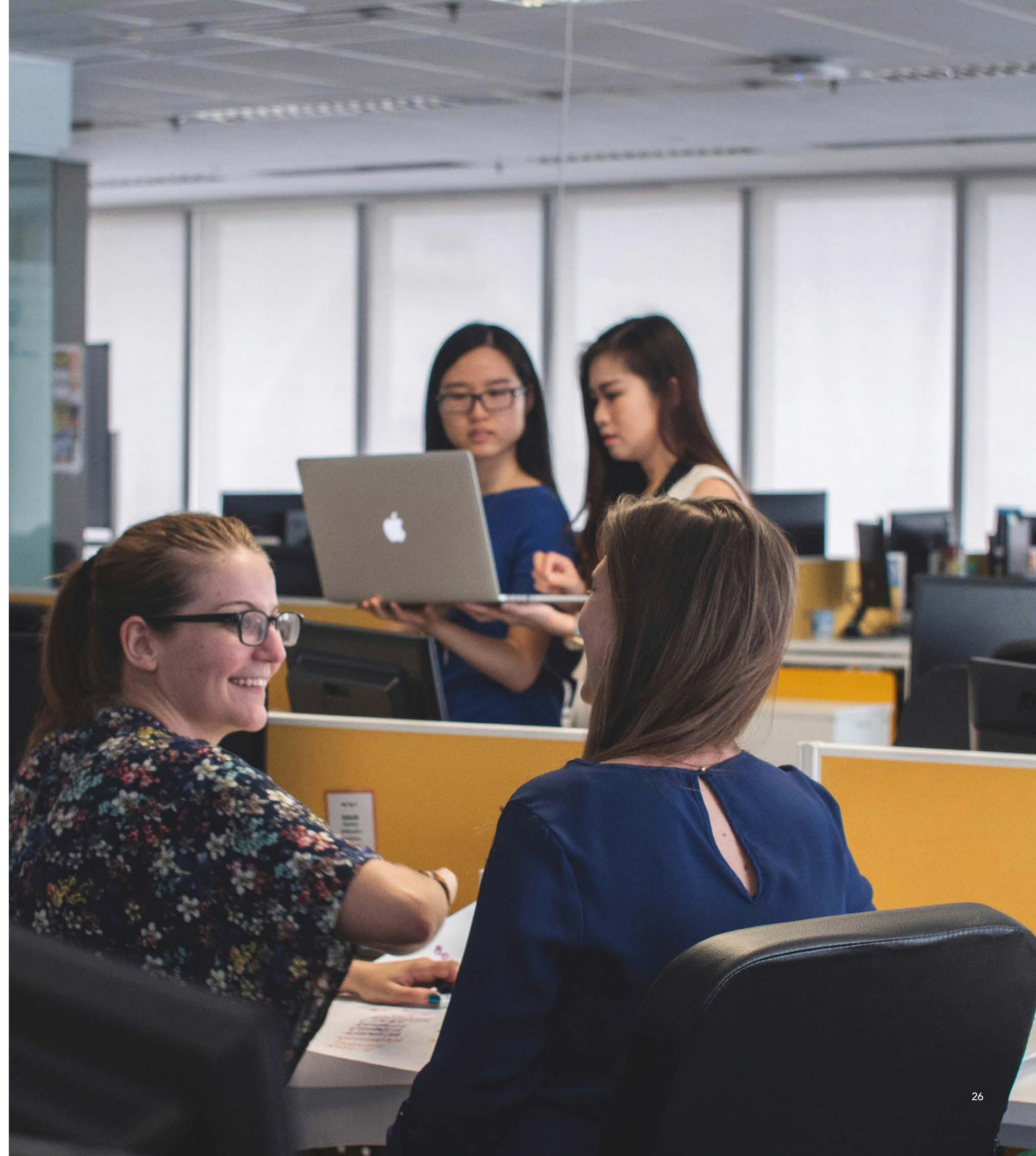
I loro interessi o azioni personali potrebbero, ad esempio, influenzare una decisione di acquisto o un'assunzione, o il prezzo per un cliente, a seconda della loro posizione nel Gruppo.

Avere un conflitto di interessi non è necessariamente una violazione della nostra politica. In molti casi, il conflitto di interessi dichiarato potrebbe non essere rilevante o può essere risolto stabilendo dei controlli di mitigazione.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Agire sempre nel **migliore interesse di EssilorLuxottica** nell'esercizio delle nostre funzioni.
- Astenersi dal prendere parte a tutte le decisioni commerciali che implicano un conflitto di interessi potenziale o reale.
- **Riferire tempestivamente e in buona fede** al proprio referente HR qualsiasi situazione di potenziale o effettivo conflitto di interessi e aggiornare tale comunicazione in modo appropriato.
- **Dichiarare** un potenziale conflitto di interessi è il modo migliore per proteggere sia il Gruppo che i dipendenti.
- Implementare regolarmente procedure per dichiarare potenziali conflitti di interessi in base alla nostra politica di Gruppo, anche in caso di assunzione di nuovi dipendenti.

Consulta la nostra policy di Gruppo sul conflitto di interessi: sono disponibili diversi esempi.



3.4 Lottare contro il riciclaggio di denaro e il finanziamento del terrorismo

- **I principi chiave**

In EssilorLuxottica rifiutiamo tutti i tentativi di utilizzare la nostra attività per riciclare denaro "sporco". La nostra politica è di conformarci alle legislazioni in vigore nei paesi in cui operiamo.

A questo scopo, conduciamo affari solamente con clienti, partner commerciali, fornitori che hanno un'attività commerciale legittima e i cui fondi provengono da una fonte legittima. Questa regola si applica ugualmente per le sponsorizzazioni e le donazioni.

- **Le regole d'oro di EssilorLuxottica**

- Processare i pagamenti conformemente alla nostra policy e alla nostra procedura interna di creazione dei fornitori o ai processi "procure-to-pay".
- Restare prudenti in caso di domande insolite di pagamenti in contanti o di pagamenti in provenienza da o verso Paesi considerati ad alto rischio di riciclaggio di denaro o finanziamento del terrorismo. Rispettare le normative locali riguardo ai pagamenti in contanti.
- Applicare le procedure interne di controllo sui terzi a rischio o in presenza di segnali d'allarme.
- Restare vigili di fronte a potenziali segnali d'allarme come il rifiuto del cliente di divulgare informazioni sulla sua attività o la domanda di spedire delle merci ad un'altra entità giuridica.
- Indirizzare tutte le domande o i dubbi sulle attività di riciclaggio di denaro sporco a **EssilorLuxottica SpeakUp** o all'Ufficio Compliance.



3.5 Tutelare i dati personali e la privacy

• I principi chiave

In un contesto sempre più internazionale e digitale, la tutela della privacy e dei dati personali di tutti i soggetti interessati costituisce una priorità essenziale per il nostro Gruppo. Ci impegniamo a proteggere la privacy dei nostri dipendenti, fornitori, clienti, consumatori e altri partner commerciali ovunque.

EssilorLuxottica rispetta le leggi e i regolamenti applicabili in materia di dati personali. È responsabilità di ciascun dipendente del Gruppo e ci aspettiamo lo stesso dai nostri fornitori e prestatori coinvolti nel trattamento dei dati personali di dipendenti e clienti. Il mancato rispetto delle norme sui dati personali può esporre il Gruppo a sanzioni pecuniarie elevate e cause civili gravose, nonché a gravi rischi reputazionali.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- **Proteggere i dati** personali e tenerli in luogo sicuro con l'assistenza dell'Ufficio Compliance e dell'Information Security. Quando trattiamo i dati personali per il conto dei nostri clienti, applichiamo un livello di protezione simile a quello messo in atto durante le nostre operazioni.
- Prestare attenzione alla **protezione dei dati personali sensibili** e, in particolare, ai dati sanitari e finanziari e agli identificativi personali unici.
- Non raccogliere più dati nel necessario, mantenerli aggiornati e implementare le policy interne di conservazione dei dati.

- Assicurarsi che le **informazioni** appropriate siano fornite ai nostri collaboratori, clienti ecc., sui dati personali in nostro possesso. Quando si progetta un nuovo servizio o processo aziendale che utilizza dati personali bisogna considerare la protezione dei dati personali il prima possibile, dalla fase di progettazione a quella di implementazione e di monitoraggio.
- Non commercializzare i dati dei nostri collaboratori, clienti o altri partner.
- Assicurarsi che i nostri partner commerciali rispettino scrupolosamente le leggi sulla protezione dei dati personali.
- **Informare** immediatamente il proprio manager o privacy@essilorluxottica.com in caso di violazione o incidente, compreso qualsiasi accesso non autorizzato che possa compromettere i dati personali.

Consulta la nostra policy di Gruppo sulla protezione dei dati e sulla violazione dei dati (Data Breach).

3.6 Rispettare le sanzioni economiche e le norme sul controllo delle esportazioni

• I principi chiave

In EssilorLuxottica ci impegniamo a rispettare le regole economiche internazionali in vigore e le leggi sul controllo delle esportazioni dei paesi in cui operiamo. Qualsiasi mancato rispetto di tali norme potrebbe comportare conseguenze estremamente dannose per il Gruppo, comprese multe elevate e sanzioni penali.

EssilorLuxottica esporta beni, servizi e tecnologie solo verso aziende e paesi che rispettano le leggi applicabili sul controllo delle esportazioni e sulla non proliferazione.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Conformarsi alle leggi in vigore in materia di sanzioni economiche, controlli sulle esportazioni e dogane, nonché alle nostre policy interne.
- Fare attenzione a rispettare le procedure del Gruppo quando trattiamo con partner commerciali in **paesi designati come ad alto e medio rischio** per le nostre policy interne. Rispettare le procedure di verifica ("due diligence") di terzi e prodotti.
- Implementare all'interno di ogni entità del Gruppo un **processo di approvazione interno** definito nelle nostre policy di controllo delle esportazioni e fornire all'Ufficio Compliance le informazioni richieste.
- **Sospendere immediatamente** qualsiasi transazione per la quale la due diligence o il controllo delle transazioni rivelano che essa non è autorizzata o risulta vietata ai sensi del regime di sanzioni applicabile.
- Contattare l'Ufficio Compliance in caso di esportazioni o riesportazione di beni, applicazioni e tecnologie a duplice uso che potrebbero essere distorte a fini civili e militari. I fornitori esterni responsabili del controllo delle esportazioni devono essere convalidati dal responsabile della conformità aziendale.

Consulta la nostra policy sulle sanzioni economiche.



3.7 Prevenire l'insider trading e gli abusi del mercato azionario

• I principi chiave

L'insider trading contraddice il principio secondo cui chiunque negozia titoli quotati sul mercato deve avere accesso simultaneo alle stesse informazioni. L'insider trading e altre forme di abuso di mercato, come il "tipping", possono avere gravi conseguenze in termini di diritto finanziario, penale e del lavoro.

Le azioni EssilorLuxottica sono quotate alla Borsa di Parigi. Quando i dipendenti detengono azioni EssilorLuxottica (nell'ambito di piani di azionariato dei dipendenti o meno), non sono autorizzati a negoziare azioni EssilorLuxottica quando detengono informazioni privilegiate, indipendentemente dal loro ruolo all'interno della società.

Le informazioni privilegiate sono essenzialmente tutte le informazioni non pubbliche che potrebbero influenzare l'andamento dei titoli EssilorLuxottica, come le azioni o titoli di credito, i diritti su queste azioni o titoli di credito o gli strumenti derivati annessi come contratti a termine, gli swaps e le opzioni. Per qualsiasi dubbio sulla natura delle informazioni in vostro possesso, contattate l'Ufficio Legale o l'Ufficio Investor Relations.

EssilorLuxottica stabilisce e mantiene elenchi di persone che, in ragione della loro funzione o posizione, si ritiene abbiano accesso permanente a tutte le informazioni richieste su base permanente o temporanea a causa di circostanze quali un contratto importante, un progetto, un evento finanziario o aziendale o l'annuncio di utili significativamente diversi da quelli attesi.

Queste persone vengono informate della loro iscrizione in queste liste di insiders e delle restrizioni in atto riguardo alla loro possibilità di negoziazione delle azioni EssilorLuxottica.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Non commettere nessun insider trading, se si è in possesso di informazioni privilegiate. Non procedere ad esempio all'acquisto o alla vendita o a tentativi di acquisto o di vendita (o esecuzione/tentativo di esecuzione di qualsiasi operazione simile) di qualsiasi titolo EssilorLuxottica.
- **Non negoziare titoli EssilorLuxottica in violazione di restrizioni**, ad esempio acquistando o vendendo azioni EssilorLuxottica quando l'Ufficio Legale o l'Ufficio Azionariato dei Dipendenti lo hanno vietato a qualsiasi dipendente della società. Le restrizioni per gli insider permanenti e temporanei si applicano indipendentemente dal fatto che il dipendente in questione possieda informazioni privilegiate.
- **Non divulgare illecitamente** informazioni privilegiate a terzi, eccetto i casi in cui i dipendenti sono tenuti a scambiare queste informazioni e il destinatario è vincolato da una clausola di confidenzialità.
- Non fare nessuna soffiata o fornire informazioni esplicite o di implicite a terzi sulla base di informazioni privilegiate per comprare o vendere azioni EssilorLuxottica.

3.8 Garantire la trasparenza delle informazioni

Ci impegniamo a fornire informazioni trasparenti, tempestive, corrette e accurate a dipendenti, azionisti, investitori, nonché clienti e consumatori.

A tal fine manteniamo un dialogo costante con la comunità finanziaria nel rispetto della normativa vigente in materia di informazioni societarie e prezzi sensibili.

Cerchiamo inoltre di offrire le informazioni più complete e accurate sui nostri prodotti e servizi, sulla loro qualità e sulla loro origine. Allo stesso tempo, miriamo a mantenere un dialogo regolare e proattivo con le diverse parti per poter rispondere continuamente alle loro esigenze e aspettative.



3.9 Mantenere conti e registri accurati

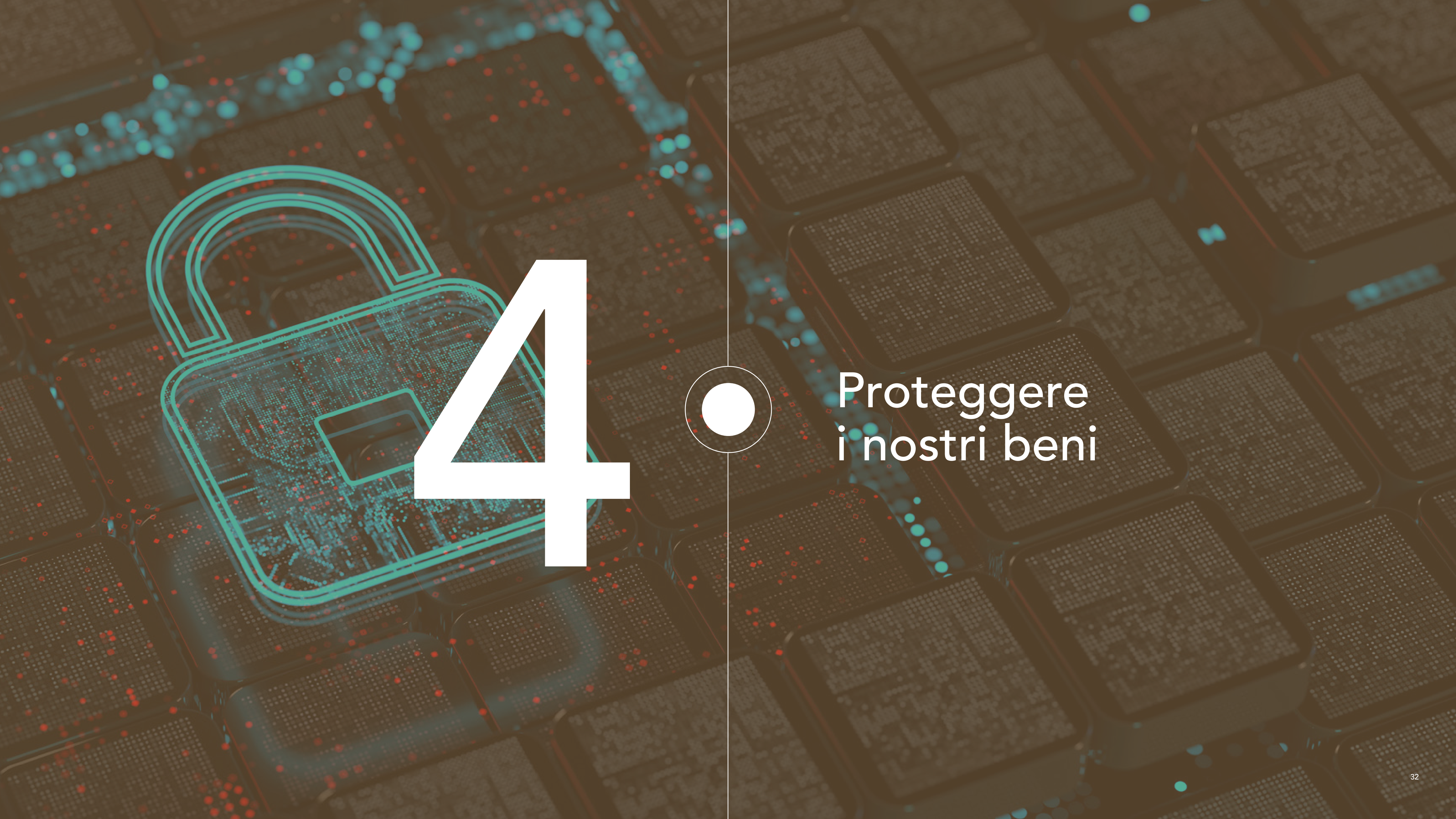
- **I principi chiave**

EssilorLuxottica cerca di garantire la tenuta di conti e registri e di altri documenti rilevanti, completi e accurati.

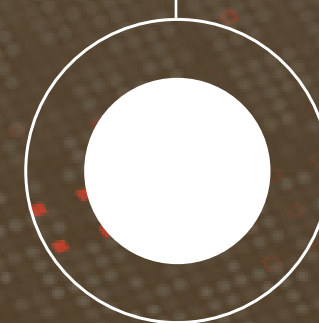
I dipendenti responsabili della contabilità e dei registri finanziari sono responsabili della loro accuratezza e sicurezza.

- **Le regole d'oro di EssilorLuxottica**

- **Registri e documenti contabili accurati.** Tutti i documenti finanziari e contabili devono seguire le linee guida del Gruppo e devono essere accurati.
- **Cassa piccola.** La cassa piccola, per sua natura (talvolta il contante viene tenuto per piccoli pagamenti), può facilmente costituire un meccanismo per compiere atti di corruzione. Tutte le transazioni effettuate in questa maniera devono essere approvate in conformità alle policy e procedure del Gruppo e registrate tempestivamente. In generale, la policy del Gruppo è quella di limitare o eliminare, ove possibile, le transazioni in contanti. È necessario effettuare un controllo sui flussi di cassa in conformità con gli standard del Gruppo.
- **Documentazione.** Le operazioni devono essere supportate da adeguati giustificativi.
- **Nessuna falsificazione.** È vietato omettere o falsificare voci nei nostri libri e registri contabili.
- **Notifica.** I dipendenti devono segnalare agli Uffici Internal Audit, Controllo Interno o Compliance eventuali operazioni sospette o falsificazione di libri e registri contabili. A tal fine, il nostro sistema di segnalazione interno EssilorLuxottica SpeakUp può ugualmente essere utilizzato.



4



Proteggere
i nostri beni



4. Proteggere i nostri beni

MARCHI E
INNOVAZIONE

SICUREZZA
INFORMATICA

COMPUTER E SOCIAL
NETWORK

LOTTA CONTRO
FRODI E FURTI

4.1 Proteggere la proprietà intellettuale, i marchi e le innovazioni

• I principi chiave

La proprietà intellettuale è un argomento **estremamente delicato** e importante per EssilorLuxottica. Il nostro ricco portafoglio di marchi, nomi di dominio, diritti d'autore, brevetti, design, know-how e tecnologie legate all'ottica e agli occhiali è uno dei fondamenti della nostra attività. Fanno parte della famiglia EssilorLuxottica anche prestigiosi marchi in licenza.

I **nostri marchi e le nostre innovazioni** sono al centro del nostro Gruppo come elementi chiave del capitale e devono essere rispettati. È stato messo in atto un quadro globale per garantirne l'uso e proteggerli. Ciò include sensibilizzazione, formazione, processi di ricerca sullo status quo e monitoraggio strategico.

Lottiamo inoltre contro la contraffazione e l'imitazione nonché contro l'espansione dei mercati paralleli che dirottano le merci verso canali di vendita non autorizzati. Risorse specifiche sono dedicate alla protezione e al rispetto della proprietà intellettuale di EssilorLuxottica.

Ci impegniamo a rispettare il talento, le creazioni, gli investimenti, la perseveranza e la visione di tutti gli innovatori e gli imprenditori. Prestiamo molta attenzione a proteggere le nostre creazioni e innovazioni con adeguati diritti di proprietà intellettuale o segreti commerciali.

Tutti i dipendenti possono partecipare all'impegno del Gruppo nella lotta alla contraffazione e aiutarci a proteggere i nostri marchi.



4.1 Proteggere la proprietà intellettuale, i marchi e le innovazioni

- **Le regole d'oro di EssilorLuxottica**

- Rispettare l'iter necessario per **depositare brevetti, disegni, marchi e nomi di dominio** sin dall'inizio, prima di qualsiasi divulgazione orale o scritta.
- Rispettare la proprietà intellettuale di terzi e chiedere consulenza ai nostri Uffici Legale e Proprietà Intellettuale prima di lanciare progetti o prodotti.
- Tener presente che per essere valide, le licenze, l'acquisizione o cessione di proprietà intellettuale, devono essere in **forma scritta**. Gli Uffici Proprietà Intellettuale e Legale devono essere contattati il prima possibile per tali progetti, anche nelle fasi preliminari di collaborazione con terzi.
- Segnalare eventuali contenuti sospetti o prodotti potenzialmente contraffatti all'indirizzo email dedicato reportfake@essilorluxottica.com per avviare indagini o informarne gli Uffici Legale o Proprietà Intellettuale.
- Osservare rigorosamente la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni riguardanti le operazioni del Gruppo, internamente ed esternamente, nonché tutte le procedure messe in atto dal Gruppo per garantire e proteggere le nostre innovazioni e la nostra proprietà intellettuale (comprese quelle dei nostri licenziatari).

4.2 Proteggere e mettere in sicurezza le informazioni – Riservatezza e cybersecurity

• I principi chiave

Dato il numero crescente di cyber-minacce a livello mondiale, la **sicurezza dei sistemi informatici è prioritaria** per il Gruppo ed ogni dipendente può contribuire alla protezione dei nostri sistemi e delle nostre informazioni.

L'adeguata protezione delle informazioni, sia in formato elettronico che cartaceo, costituisce un principio fondamentale per il continuo successo delle attività del Gruppo. La divulgazione di informazioni interne può essere dannosa per la nostra attività. Poiché le informazioni hanno un **valore commerciale e strategico**, è della massima importanza garantirne la protezione. I fornitori che hanno accesso alle nostre informazioni riservate sono soggetti a un obbligo simile a quello dei dipendenti del Gruppo di proteggere le informazioni da qualsiasi divulgazione.

EssilorLuxottica vieta l'uso abusivo o illecito o la divulgazione di **informazioni riservate**, internamente o esternamente, nonché la diffusione di informazioni false o fuorvianti.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Essere estremamente vigili di fronte alle frodi potenziali, ai furti, alle email o link sospetti e ai tentativi di phishing. Utilizzare delle password forti e non condividerle e utilizzare sistemi di identificazione multifattoriali.
- Conformarsi sempre alle policy e alle istruzioni dell'Ufficio Information Security. I manager devono garantire che i loro team completino la formazione obbligatoria sulla sicurezza delle informazioni su Leonardo.
- Coinvolgere gli Uffici della Sicurezza informatica (Information Security) e dell'IT nei progetti che implicano l'utilizzo di software, applicazioni o sistemi, prima di ricorrere a fornitori IT esterni (compresi quelli per lo sviluppo delle applicazioni) in particolare se possono avere accesso ai nostri sistemi.

- Conformarsi alle procedure interne sulla **sicurezza dei pagamenti e delle carte di credito**.
- Garantire l'integrità delle informazioni e assicurare un controllo degli accessi adeguato ai nostri sistemi.
- Segnalare immediatamente ogni incidente inerente alla sicurezza alla direzione Information Security.
- Trattare, a meno che non siano di pubblico dominio, i documenti e le informazioni relativi a EssilorLuxottica con la massima confidenzialità. Le informazioni dovrebbero essere condivise solo in base alla "necessità di sapere" e i dipendenti dovrebbero seguire le procedure interne di classificazione dei documenti.
- Assicurarsi che vengano firmati accordi di confidenzialità con finalità, parti contraenti e firmatari adeguati, prima di condividere all'esterno informazioni riservate.

Consulta le nostre policy sulla sicurezza delle informazioni.

4.3 Sistemi informativi, Internet e social network

• I principi chiave

I sistemi informativi aziendali sono uno strumento fondamentale per condividere la nostra ricerca di innovazione ed eccellenza con i nostri clienti e consumatori.

In collaborazione con le parti interessate, EssilorLuxottica sostiene fortemente il dialogo aperto, costruttivo e trasparente, sia attraverso i social media che attraverso i canali tradizionali.

EssilorLuxottica si aspetta che i suoi dipendenti siano estremamente vigili riguardo ai contenuti che pubblicano su Internet, in particolare assicurando che i loro commenti riflettano solo le loro opinioni personali, in conformità con le linee guida del Gruppo sui social network, integrate nella policy di comunicazione del Gruppo.

La nostra comunicazione e i nostri comportamenti in ambito professionale contribuiscono a fare la reputazione del Gruppo. I collaboratori sono anche ambasciatori del Gruppo e devono comportarsi come tali. Devono dar prova di moderazione, rispetto degli altri e non divulgare informazioni confidenziali, anche quando utilizzano i social network.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Non comunicare all'esterno o all'interno per conto dell'organizzazione **senza l'autorizzazione** del responsabile del proprio Ufficio e non discutere informazioni sul Gruppo che non siano di pubblico dominio.
- In caso di richiesta da parte dei media di parlare a nome del Gruppo, **non rispondere e trasmettere immediatamente la domanda al dipartimento di comunicazione aziendale.** Se l'argomento è inerente allo sviluppo sostenibile, deve essere indirizzato sia all'Ufficio della Corporate Communications che a quello della Sostenibilità.
- Prestare **attenzione** quando pubblichiamo contenuti su Internet e sui social media. Tener presente che i nostri commenti riflettono solo le nostre opinioni personali. Occorre essere sempre trasparenti e onesti riguardo al ruolo che si ricopre all'interno del Gruppo.
- Proteggere gli asset del Gruppo (telefono, reti, sistemi informatici, messaggistica aziendale, ecc.) e non utilizzarli in modo improprio.

Consulta la policy di Gruppo sulla comunicazione aziendale.

Consulta la policy di Gruppo riguardo alla comunicazione sullo sviluppo sostenibile.

Consulta la policy sulla sicurezza delle informazioni.

4.4 Lotta contro frodi e furti

• I principi chiave

EssilorLuxottica **condanna qualsiasi forma di frode o furto**, sia che il Gruppo ne sia vittima o artefice.

Non succede solo ad altri: tutti siamo a rischio.

La frode può assumere forme diverse, sia per il mezzo utilizzato (falsificazione, uso o produzione di prodotti contraffatti o di denaro contraffatto, occultamento di proventi, abuso di fiducia) sia per la natura della frode stessa (ad esempio: appropriazione indebita di beni, furto, frode, frode fiscale, frode previdenziale).

In ambito aziendale, un tipo comune di frode è **la falsificazione di documenti** o la produzione di **informazioni contabili false**, che possono indurre ad appropriazione indebita di fondi, uso fraudolento di materiali o vantaggi indebiti come un vantaggio fiscale.

Condanniamo inoltre qualsiasi forma di furto, compreso il furto nei locali, nei negozi o negli stabilimenti del Gruppo o durante il trasporto. La Direzione Asset Protection tutela le persone e i beni materiali e immateriali da qualsiasi abuso o uso improprio intenzionale dei beni e delle risorse del Gruppo.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- **Rispettare tutte le procedure** del Gruppo (creazione del fornitore, "procure to pay", ecc.).
- **Fare attenzione** nel rispondere alle email o alle richieste, anche quando appaiono legittime.
- **Identificare potenziali truffatori esterni**: ad esempio, utilizzo di software per modificare nomi o numeri di telefono per farli sembrare contatti interni, utilizzo di un indirizzo email molto vicino al dominio del Gruppo/fornitore/banca, email o chiamate fingendosi dirigenti del Gruppo, etc.
- Prestare attenzione a **qualsiasi richiesta di modifica dei dettagli di pagamento**: ad esempio, verificare l'identità del chiamante, applicare sempre le procedure di "richiamata", essere particolarmente vigili per richieste di pagamento urgenti o pagamenti verso un altro paese.
- **Garantire che i beni del Gruppo siano adeguatamente controllati** e salvaguardati, che le transazioni siano eseguite solo previa adeguata autorizzazione e che le transazioni siano registrate correttamente e accuratamente, prestando attenzione alla qualità delle informazioni riportate.
- **Segnalare sospette frodi** al proprio manager, agli Uffici Internal Audit o Asset Protection o al sistema interno di segnalazione degli illeciti: EssilorLuxottica SpeakUp.



5



Agire come professionisti
aziendali responsabili



**5. Agire come professionisti
aziendali responsabili**

DIRITTI
UMANI

FILIERA
SOSTENIBILE

AMBIENTE

DIFESA
TRASPARENTE

INCARICO

5.1 Tutelare i diritti umani e le condizioni di lavoro

• I principi chiave

EssilorLuxottica si fonda su due secoli di innovazione e di impegno sociale. Rispettiamo e promoviamo i diritti umani in tutte le nostre attività lungo tutta la nostra supply chain.

Il Gruppo attribuisce particolare importanza alle leggi, ai regolamenti applicabili e agli standard internazionali come i Principi guida delle Nazioni Unite per le imprese e diritti umani.

EssilorLuxottica garantisce che le proprie attività siano conformi alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e ai principi sui diritti fondamentali del lavoro enunciati nella Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

Attribuiamo una particolare importanza all'identificazione dei rischi e al monitoraggio dei rischi, così per la prevenzione e i rimedi per le violazioni dei diritti umani e delle libertà fondamentali, che potrebbero derivare dalle nostre attività, da quelle delle nostre controllate e da quelle dei nostri fornitori e subappaltatori della supply chain.

Pertanto, ci aspettiamo che le nostre filiali, e la nostra supply chain in generale, garantiscano che le loro pratiche operative siano conformi **alle leggi e ai regolamenti applicabili** e, più in generale, **che tutelino la dignità della persona umana**. Le regole di seguito riportate devono essere applicate al personale temporaneo o distaccato e a tutta la nostra supply chain.



5.1 Tutelare i diritti umani e le condizioni di lavoro

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- **Divieto del lavoro minorile.** L'impiego di persone (siano essi permanenti o personale temporaneo) di età inferiore a 16 anni (o che non hanno raggiunto l'età legale minima per l'impiego nel Paese o nella giurisdizione applicabile se più restrittiva) è strettamente vietato. È inoltre severamente vietata l'assunzione di persone (siano dipendenti o interinali) di età inferiore ai 18 anni per incarichi comportanti lavori pericolosi. Quando assumiamo stagisti o apprendisti, dobbiamo rispettare le normative applicabili e assicurarci di non sottoporli a lunghe ore di lavoro che interferiscano con la loro formazione e che la loro missione sia strettamente correlata alla loro istruzione.
- **Divieto lavoro forzato e tratta di esseri umani.** EssilorLuxottica non ricorre al lavoro forzato o obbligatorio in nessuna delle sue attività. È severamente vietata ogni forma di tratta di esseri umani nell'ambito del rapporto di lavoro, diretto o tramite subappaltatori.
- **Orario di lavoro dignitoso.** EssilorLuxottica dovrebbe assicurarsi che i dipendenti non lavorino più a lungo del numero massimo di ore lavorative e di straordinari definiti nella legislazione locale o nazionale in vigore. I principi riguardanti l'orario di lavoro, gli straordinari e i periodi di riposo dovrebbero essere chiaramente spiegati ai dipendenti durante il processo di assunzione o, su loro richiesta, in una lingua a loro comprensibile.
- **Condizioni di lavoro eque per i lavoratori migranti.** Le entità di EssilorLuxottica proteggono e prevengono violazioni dei diritti fondamentali dei lavoratori migranti e offrono loro condizioni di lavoro eque e dignitose (in particolare, nessuna imposizione di compensi ai lavoratori in cambio dell'assunzione, nessun sequestro abusivo di documenti di identità, contratti chiari e comprensibili, condizioni di vita dignitose).
- **Giusta remunerazione.** La remunerazione e i benefit offerti ai dipendenti devono essere conformi alle leggi locali, ove esistenti, o ai contratti collettivi in vigore, compresi gli standard legali minimi, ove applicabili. In tutti i casi, le entità di EssilorLuxottica cercano, come minimo, di garantire un'equa remunerazione di ciascun dipendente.
- **Benefit e previdenza sociale.** I dipendenti devono ricevere benefit e previdenza sociale adeguati in conformità con le leggi locali. Tutti i contributi di previdenza sociale applicabili devono essere pagati, riscossi e dichiarati.
- **Prestatari e fornitori.** I dipendenti devono assicurarsi che i fornitori applichino queste regole, anche all'interno della propria supply chain.

5.2 Stabilire una “supply chain” sostenibile

• I principi chiave

Per EssilorLuxottica, l’efficienza della catena di approvvigionamento (supply chain) è fondamentale per garantire l’elevata qualità dei propri prodotti e servizi e contribuisce a mantenere e migliorare la reputazione del Gruppo.

EssilorLuxottica cerca di collaborare con fornitori le cui pratiche operative siano conformi alle leggi e ai regolamenti in vigore e, più in generale, che tutelino la dignità degli esseri umani, la salute e la sicurezza dei lavoratori e dell’ambiente in generale, anche lungo tutta la propria supply chain. A questo proposito, il Gruppo ha lanciato un **programma unificato di approvvigionamento responsabile** (“Responsible Sourcing”). Il programma contiene i nostri standard in materia di etica, lavoro, salute, sicurezza e ambiente e richiede che tutti i fornitori del Gruppo li rispettino.

La **valutazione del rischio dei fornitori e gli audit in loco** sono al centro del programma di approvvigionamento sostenibile di EssilorLuxottica e sono completate da iniziative di formazione e sensibilizzazione dedicate.

Il Gruppo mette inoltre in atto procedure per verificare l’integrità e lo sviluppo sostenibile dei propri fornitori, distributori, affiliati e altri Partner che devono rispettare un insieme comune di principi di lavoro.

Il Gruppo si è dotato di un codice di condotta per i partner commerciali che sottolinea i principi guida in materia di sostenibilità che ci aspettiamo che siano applicati da loro.

È responsabilità di tutti i dipendenti mantenere la vigilanza nei confronti dei terzi con i quali il Gruppo si appresta a stipulare contratti.

• Le regole d’oro di EssilorLuxottica

- Assicurarsi che fornitori, distributori e franchisee riconoscano e rispettino il nostro codice di condotta per i partner commerciali relativo all’etica aziendale, sanzioni economiche, diritti umani e norme di diritto del lavoro, ambiente, salute e sicurezza, sicurezza delle informazioni o protezione dei dati personali.
- Conformarsi alle procedure del Gruppo per **valutare** la performance dei nostri fornitori in materia di rispetto delle norme ambientali e sociali, nonché la loro reputazione e **formarli** alle pratiche di sviluppo sostenibile e integrità, esercitando la **dovuta vigilanza**. L’Ufficio Acquisti deve partecipare al processo di selezione dei fornitori.

5.3 Impegnarsi per l'ambiente

• I principi chiave

Che si tratti di affrontare il cambiamento climatico, gestire e ridurre il consumo di acqua nei siti di produzione, migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro e garantire pari opportunità o coinvolgere le comunità locali in iniziative di sensibilizzazione, il programma di sviluppo sostenibile Eyes on the Planet sostiene costantemente la missione del Gruppo.

L'impegno di EssilorLuxottica per lo sviluppo sostenibile si applica alle nostre filiali in termini di riduzione dell'impatto ambientale (ad esempio attraverso l'ottimizzazione energetica) e dell'impatto sociale sui dipendenti (ad esempio le opportunità di sviluppo e mobilità) e sulle comunità (ad esempio l'accesso a cure oculistiche di qualità).

Il nostro rispetto delle leggi ambientali, la carbon neutrality, la circolarità e gli obiettivi ambientali riaffermano quanto strettamente la nostra mission, sostenibilità e strategia aziendale siano interconnesse in EssilorLuxottica.

Tutte le filiali e i dipartimenti di EssilorLuxottica contribuiscono all'approccio allo sviluppo sostenibile del Gruppo, sia in ambito di Ricerca e Sviluppo e operations, sia nei nostri uffici o nei nostri negozi. Ad esempio, stiamo lavorando alla progettazione di nuove tecnologie per lenti o montature (ad esempio, l'uso di materiali a base biologica), alla gestione dell'acqua e dei rifiuti e alle iniziative di riciclaggio nelle nostre fabbriche, nei centri di distribuzione, negli uffici e nei negozi.

Inoltre, i dipendenti sono incoraggiati a partecipare ad iniziative di formazione e sensibilizzazione su temi legati alla sostenibilità attraverso un percorso e-learning completo su Leonardo.

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- Rispettare le direttive e le iniziative del Gruppo in materia ambientale e climatica.
- Mostrare rispetto per il nostro pianeta e dimostrare di applicare la responsabilità sociale nel nostro lavoro quotidiano. Come manager dobbiamo sensibilizzare i nostri team sui temi di salvaguardia dell'ambiente e condividere le pratiche in materia di sostenibilità.
- Ottenere, mantenere e trasmettere tutte le autorizzazioni e le certificazioni ambientali richieste e rispettare i loro requisiti sia per il Gruppo che per i nostri associati.
- Solo i dipendenti autorizzati possono condividere in ambito pubblico le informazioni sul programma di sostenibilità del Gruppo "Eyes on the Planet". Adottare un tono umile, concreto, quando comunichiamo la strategia e l'impegno di EssilorLuxottica in materia di sviluppo sostenibile.



Consulta la policy di Gruppo riguardo alla comunicazione sullo sviluppo sostenibile.

5.4 Essere trasparenti nelle attività di lobbying e di advocacy

• I principi chiave

L'attività di lobbying è sempre più regolamentata e diversi Paesi hanno adottato regolamenti o norme specifiche in materia di lobbying e "rappresentanza degli interessi".

I lobbisti sono spesso soggetti a **obblighi di trasparenza** quali **l'iscrizione** in un registro nazionale, **la dichiarazione pubblica** delle persone contattate o l'elenco dei propri clienti.

Il lobbista può essere un dipendente del Gruppo o un terzo (come consulente, lobbista ufficiale, studio legale, think tank, ONG) che esercita funzioni per conto del Gruppo.

Non esiste un'unica definizione di lobbying, ma spesso si riferisce alle comunicazioni con le autorità **volte a influenzare il processo decisionale di un governo**, ad esempio per influenzare l'adozione di una legge. A volte esiste una linea sottile tra lobbying e semplice advocacy (ad esempio, promuovere la salute della vista sarebbe generalmente considerato advocacy, ma cercare di influenzare le normative che promuovono la salute della vista può essere considerato lobbying).

• Le regole d'oro di EssilorLuxottica

- L'impegno e l'attività dei **lobbisti devono rispettare le leggi in vigore**, in particolare nei paesi in cui sono regolamentati (come Stati Uniti, Francia, Regno Unito, Australia).
- I lobbisti devono informare chiaramente le persone e i terzi che incontrano che stanno agendo per conto di EssilorLuxottica o delle sue controllate e fare attenzione a evitare qualsiasi confusione con altre attività che potrebbero essere svolte a titolo privato o professionale o nell'ambito di qualsiasi mandato (sia in associazioni, che tramite mandato politico o sindacale).

Consulta la nostra policy di Gruppo in materia di anticorruzione (Codice di Condotta Interno).

5.5 Sostenere la nostra mission

• I principi chiave

La mission di EssilorLuxottica è aiutare le persone in tutto il mondo a “vedere meglio e vivere meglio” (“**See more, be more**”). La mission è il motore della strategia del Gruppo. Ispira l’approccio integrato dell’azienda nello sviluppo sostenibile e la sua ambizione di contribuire all’eliminazione dei difetti della vista entro il 2050, dando ai dipendenti uno scopo.

Desideriamo che i nostri dipendenti diventino ambasciatori della nostra mission e li incoraggiamo a farsi coinvolgere e fare volontariato per le numerose iniziative organizzate dal Gruppo per supportare le comunità come campagne di prevenzione, iniziative sulla protezione climatica e ad alto impatto sociale. Partecipare a queste iniziative è una grande esperienza a livello umano e un’opportunità per aiutare gli altri, e permette inoltre di scoprire come la vista abbia il potere di cambiare la vita.

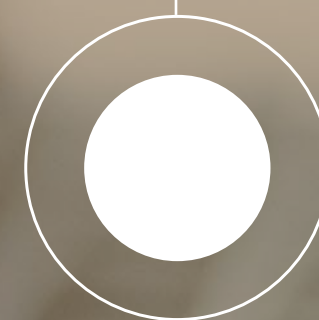
• Le regole d’oro di EssilorLuxottica

- I quadri e i dirigenti dovrebbero incoraggiare i dipendenti ad essere orgogliosi della mission del Gruppo e supportare le nostre azioni per contribuire a eliminare i problemi della vista non corretti entro il 2050.
- Incoraggiarli ad essere coinvolti nelle iniziative realizzate dalla mission del Gruppo.
- Non obbligare in alcun caso i dipendenti a contribuire finanziariamente alle nostre attività filantropiche.





6



Segnalare
le violazioni

6 Segnalare le violazioni

- **Cosa fare quando si assiste ad una potenziale o effettiva violazione del nostro Codice Etico**

EssilorLuxottica incoraggia una **cultura di apertura** in cui problemi etici possano essere discussi apertamente. Pertanto, è importante segnalare violazioni potenziali o comprovate del nostro Codice Etico al fine di proteggere i nostri dipendenti, nonché l'integrità e la reputazione del Gruppo.

Ci impegniamo a creare un **ambiente sicuro** in cui i dipendenti e le altre parti possano sentirsi sicuri nel sollevare preoccupazioni autentiche in buona fede, anche se si rivelano errate, **senza timore di ritorsioni**.

- **Come assicurare la confidenzialità dei report**

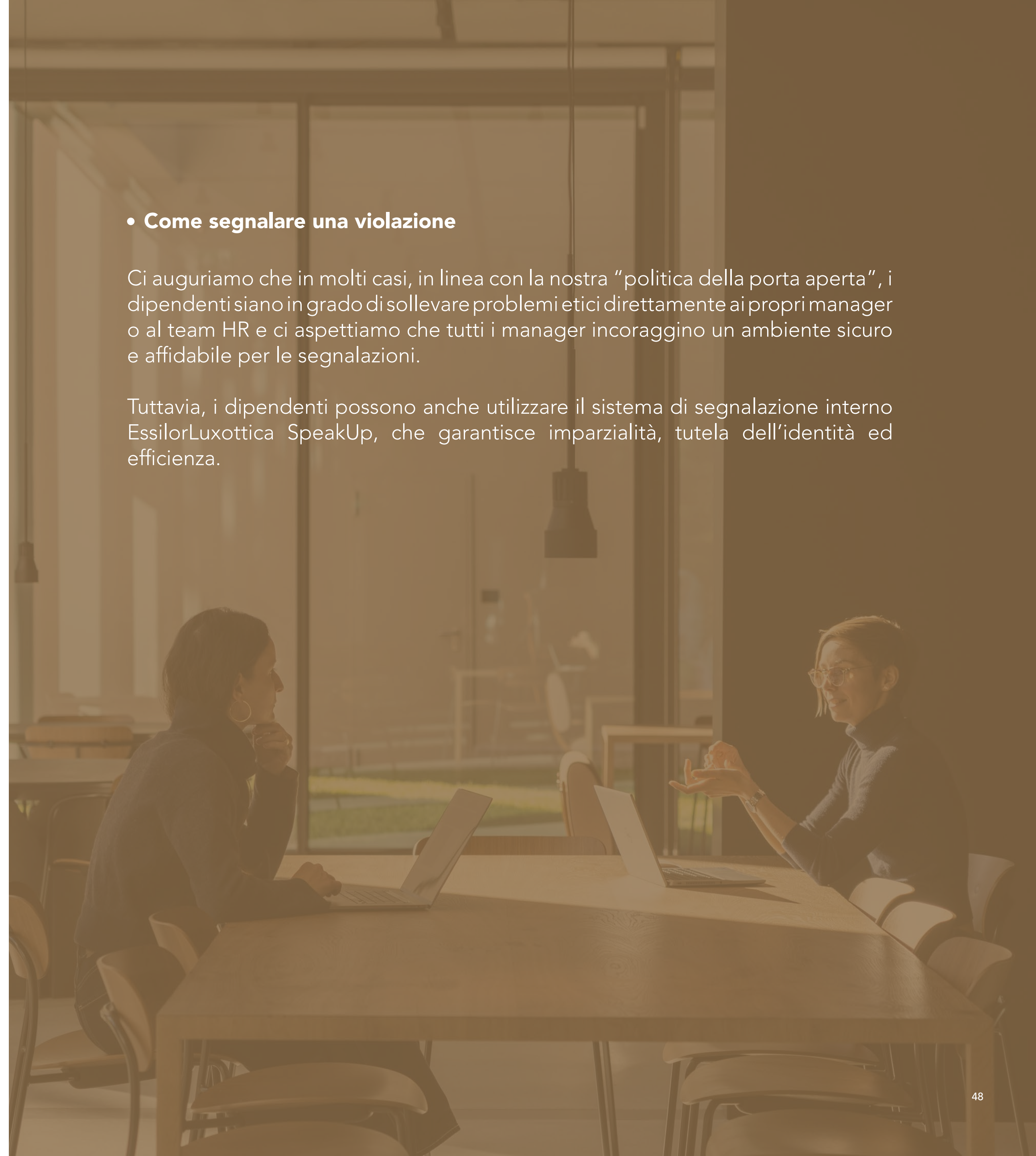
EssilorLuxottica si impegna a assicurare i seguenti principi a chiunque segnali una violazione potenziale o effettiva:

- **Segnalazione confidenziale.** La riservatezza dell'identità e delle segnalazioni dei segnalanti (whistleblower) è di particolare importanza e la nostra procedura interna prevede tutte le misure appropriate per proteggerla.
- **Segnalazioni anonime.** Proteggiamo il loro anonimato, se richiesto, in conformità con le leggi applicabili.
- **Nessuna ritorsione.** Vietiamo le ritorsioni contro chi segnala una violazione in buona fede.
- **Processo equo.** Sono state progettate procedure adeguate e sono state identificate e formate persone dedicate per gestire e indagare su segnalazioni e incidenti, con l'obiettivo di tutelare al contempo la riservatezza dei segnalanti in tutte le fasi. Le segnalazioni vengono valutate ed elaborate sulla base dell'attuale policy del Gruppo.
- Il Gruppo condurrà **un'indagine imparziale**. L'esecuzione di verifiche fattuali fa parte del processo e tutto il personale coinvolto è tenuto a collaborare all'indagine.

- **Come segnalare una violazione**

Ci auguriamo che in molti casi, in linea con la nostra "politica della porta aperta", i dipendenti siano in grado di sollevare problemi etici direttamente ai propri manager o al team HR e ci aspettiamo che tutti i manager incoraggino un ambiente sicuro e affidabile per le segnalazioni.

Tuttavia, i dipendenti possono anche utilizzare il sistema di segnalazione interno EssilorLuxottica SpeakUp, che garantisce imparzialità, tutela dell'identità ed efficienza.



6 Segnalare le violazioni

Come segnalare tramite

ESSILORLUXOTTICA SPEAKUP

I dipendenti e alcuni stakeholder esterni possono effettuare una segnalazione con diversi mezzi:

- Attraverso la nostra hotline web, disponibile online in diverse lingue, accessibile da un computer o da un telefono cellulare, al seguente indirizzo:
<https://speakup.essilorluxottica.com/>
- Oppure scansionate il codice QR qui sotto con il vostro cellulare:
- In alcuni paesi, attraverso linee telefoniche riservate
- Via email: compliance@essilorluxottica.com
- Direttamente con l'Ufficio Compliance o l'Ufficio Risorse Umane.



Consulta la nostra policy di Gruppo per le segnalazioni di illeciti (whistleblowing) .

Contatto: compliance@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica
Sede legale:
147, rue de Paris
94220 Charenton-le-Pont
France

Sede centrale:
1-6, rue Paul Cézanne
75008 Paris
France

Société Anonyme with a share capital of **81,650,243.70 Euros**
Créteil Trade and Company Registry No. 712 049 618
www.essilorluxottica.com

© EssilorLuxottica, 2023

Codice Etico di EssilorLuxottica | 2023

Versione precedente
Codice Etico di EssilorLuxottica | 2022
Codice Etico di EssilorLuxottica | 2019
Codice Etico del Gruppo Luxottica | 2018
Codice Etico Essilor 2018 | 2018
Codice di condotta di GrandVision | 15 July 2018