

EssilorLuxottica

倫理規範

2023



序文

関係者各位

EssilorLuxottica は 1 つのグループとして歩みを進めており、その中で新たに共有している企業文化においても引き続き、誠実さ、コンプライアンス、倫理を当社の存在と事業運営の中核を成すものとして定義しています。これを私たち全員が共有する責任と考えます。

本倫理規範では、当社のコミットメントを反映し、従業員、顧客、消費者、サプライヤー、フランチャイズ加盟店、ライセンサー、株主を含む当社のあらゆる関係者との関わりにおいて、倫理的な行動をいかにして定着させ、推進するかに関する原則の具体的な要点について説明しています。本規範は、日々どこにいても、私たちの選択によい影響を与え、行動を導くものでなければなりません。本規範を遵守することにより、EssilorLuxottica が「see more and be more (アイケアを通じて世界中の人々の人生を豊かにする)」という使命に沿った、私たちにとって理想的な職場となり、ビジネスパートナーにとって素晴らしい取引先となるのです。

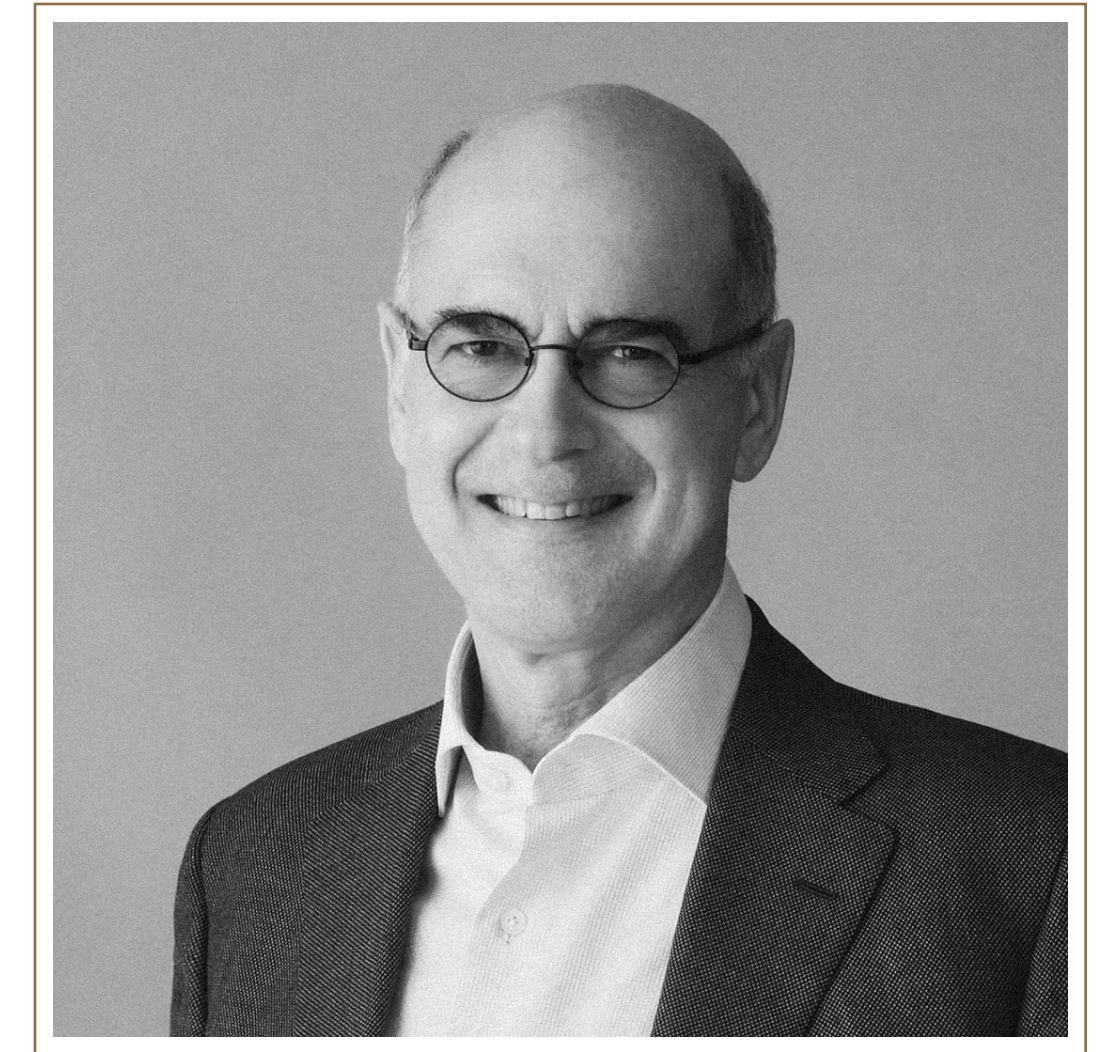
歴史は浅いものの、確固たる基盤を持つグループという、当社の評判は、最も貴重な資産の 1 つです。だからこそ、本規範に含まれる一連の基準に妥協は許されません。

本書を注意深く読み、自分の働き方の一部として採り入れなければなりません。本規範は、責任ある方法で成長を続けながら、模範となるような形で事業を行うという、グループとして、または個人としての私たちの責任を明確にするものです。そのため、その内容を私たち全員が熟知し、理解することが極めて重要です。

当社の今後の成功は、グループ全員の倫理的な取り組みにかかっています。



Francesco MILLERI
会長兼最高経営責任者



Paul DU SAILLANT
副最高経営責任者

目次

1. 私たちのあるべき姿を反映した唯一の倫理規範

- 1.1 EssilorLuxottica の企業文化の中核となる新たな倫理規範
- 1.2 本倫理規範の実施
- 1.3 共通の原則

2. 社員とコミュニティの尊重

- 2.1 人材育成と能力開発、ウェルビーイングの促進
- 2.2 多様性、公平性、包括性の推進と尊重
- 2.3 職場における安全衛生の確保
- 2.4 職場におけるハラスメント、いじめ、暴力の撲滅
- 2.5 結社の自由の原則と団体交渉権の尊重

3. 倫理的な業務の遂行

- 3.1 公正な競争の保護
- 3.2 贈収賄と汚職の撲滅
- 3.3 利益相反の防止
- 3.4 マネーロンダリング防止とテロ資金供与への対処
- 3.5 個人データとプライバシーの保護
- 3.6 貿易制裁と輸出管理の遵守
- 3.7 インサイダー取引と株式市場の濫用の防止
- 3.8 情報の透明性の確保
- 3.9 正確な帳簿と記録の保持

4. 当社の資産の保護

- 4.1 知的財産、ブランド、イノベーションの保護
- 4.2 情報の保護と確保 – 秘密保持とサイバーセキュリティ
- 4.3 情報システム、インターネット、ソーシャルメディア
- 4.4 詐欺と窃盗の撲滅

5. 責任ある企業市民としての行動

- 5.1 人権と労働条件の保護
- 5.2 持続可能なサプライチェーンの実施
- 5.3 環境への取り組み
- 5.4 ロビー活動と提唱活動における透明性の確保
- 5.5 当社の使命の支援

6. 違反の通報



1

私たちのあるべき姿を
反映した統一倫理規範



1. 私たちのあるべき姿を反映した統一倫理規範

当社は、確固たる倫理的基盤に基づいて事業を遂行するグローバルな業界リーダーであり、責任あるビジネスパートナーとして、そして企業市民として、すべての関係者の信頼を得ることに努めています。雇用主として、従業員として、そして市民として、私たち一人ひとりがグループの代表者であり、本倫理規範を遵守する個人的責任を負っています。

本倫理規範は、EssilorLuxottica が事業を展開している地域におけるすべての従業員に適用されます。また、株主、消費者、ライセンサー、顧客、サプライヤー、製造業者、コンサルタント、販売代理店、合併パートナー、地主、フランチャイズ加盟店（「ビジネスパートナー」）を含む社外の関係者にとっても参考となるものです。従業員は、本倫理規範を読み、理解し、適用することが求められています。従業員はいつでも、各章を参照し、各事項に関する当社の基準と原則を理解することができます。

本倫理規範は生きた文書であり、グループの統合、適応、成長の継続に伴い、進化し続けます。

本書を定期的に更新する主な責任はコンプライアンス部門が負います。その際には、他の部門や専門家による支援を受けます。

1.1 EssilorLuxottica の企業文化の中核となる新たな倫理規範

• グループのその他の重要な取り組みの基盤となる新たな倫理規範

当社が共有する企業文化と価値観を定義し、グループ全体の持続可能性プログラム「**Eyes on the Planet**」の推進に際して、本倫理規範では、グループとしての取り組みと期待事項の要点について説明します。

本倫理規範には、「**Eyes on the Planet**」とその柱となる5つの戦略である「**Eyes on Carbon**」、「**Eyes on Circularity**」、「**Eyes on World Sight**」、「**Eyes on Inclusion**」、「**Eyes on Ethics**」が目指す原則の一部が組み込まれています。

特に、「**Eyes on Ethics**」と「**Eyes on Inclusion**」の柱に沿った当社の取り組みと従業員への期待事項について詳しく説明していますが、グローバル企業市民としての持続可能性に対する幅広い取り組みにも触れています。

• 全従業員が参照すべき文書

本倫理規範には、以下の特徴があります。

- グループ内の役職や拠点に関係なく、EssilorLuxottica、その子会社、およびその全従業員に適用され、これらに対する拘束力を有します。当社では、外部企業の臨時職員や派遣従業員、出向社員にも同様の原則を適用します。
- 統合されたグループとしての当社の主要原則の一部を1つの文書にまとめたものです。既存の EssilorLuxottica の方針に取って代わるものではなく、従業員は常にこれを参照する必要があります。
- EssilorLuxottica の旧倫理規程、および Essilor International、Luxottica Group S.p.a、GrandVision を含むその他の倫理規範に取って代わるものであり、これらに優先します。



1.2 本倫理規範の実施

• コミュニケーションおよび継続的な研修と教育

本倫理規範は、当社のコーポレートウェブサイト* およびグローバルイントラネット「**OneEssilorLuxottica**」で一般に公開されていますそのため、本倫理規範は全従業員が容易に入手することができ、全従業員がこれを認識する必要があります。

本倫理規範は、現在、複数の言語で提供されています。翻訳版に矛盾や不一致がある場合は、英語版が優先されます。

本倫理規範に関する必須のオンライン研修モジュールは、グループのオープン学習プラットフォーム「**Leonardo**」で利用可能であり、オンボーディングプログラムの一部となります。このグローバルな環境を通じ、グループ全体に学習文化を根付かせると同時に、帰属意識を育むことを目的としています。このプラットフォームにアクセスできない従業員向けに、その他のタイプの研修コンテンツも作成される予定です。

* www.essilorluxottica.com

• トップから方針を打ち出す

当社の倫理規範は、会長兼最高経営責任者および副最高経営責任者を始めとするグループのトップリーダーシップの関与のもとに策定・導入されています。全従業員は、本倫理規範に含まれる原則の遵守が求められますが、全管理職（マネージャー）は、自身のチームが本倫理規範を確実に実施できるようにする責任も負います。

マネージャーには、以下が求められます。

- 自身のコミュニケーションと行動を通じて、本倫理規範を常に遵守・推進することにより、模範を示して指導すること。
- 自身のチームの従業員、臨時職員、派遣社員、出向社員が、本倫理規範を理解し、遵守できるようにすること。
- 本倫理規範に関連する研修を修了し、自身のチームがそのような研修を修了できるようにすること。
- 質問がある場合は関連部署に相談し、必要に応じて問題を報告すること。

1.2 本倫理規範の実施

• 当社が倫理規範の実施を管理する方法

本倫理規範の実施と遵守の管理は、いわゆる「防衛線」と呼ばれる次の 3 つの自律的な体制に基づいています。

第 1 の防衛線

上長（マネージャー）

第 1 の防衛線の目的は、意思決定や取引を実施する前に予防的管理を実施し、業務プロセスやサポートプロセス内のタスクを倫理規範に従って実施できるようにすることです。このような管理は、業務担当者やサポート担当者、またはその上長が行います。

第 2 の防衛線

管理部門

第 2 の防衛線の目的は、第 1 の防衛線の管理が適切に実施されていることを確認するために、一部またはすべての意思決定や取引について、所定の間隔で、または任意の時点で管理を実施することです。このような管理は、財務報告に対する内部統制部門、リスク管理部門、コンプライアンス部門など、様々な部門によって実施されます。

第 3 の防衛ライン

内部監査

第 3 の防衛線の目的は、定期的な管理を実施し、管理システムが組織の要件に準拠し、効果的に実施され、最新の状態に保たれていることを確認することです。このような監査は、内部監査部門が実施します。

本倫理規範に対する違反または違反の疑いに関する報告が誠実に行われると、徹底的に調査されます。適用法に従い、グループの人事部門は、現地の規制および手順に従い、解雇を含む迅速かつ適切な懲戒措置を講じます。経営陣は、立証された違反に対する懲戒措置の一貫性と妥当性を含め、法律、方針、手順との整合性を確保するため、該当する複数の要素に基づいて懲戒措置を評価します。

懸念事項や

当社の倫理規範に対する 違反の通報

従業員やビジネスパートナーは、特に当社の倫理規範に関連する懸念や違反について、当社の内部通報システムである「**EssilorLuxottica SpeakUp**」を通じ、内密に、該当する場合は匿名で通報することができます。

<https://speakup.essilorluxottica.com/>

詳細については、セクション 6 を参照してください。

1.3 共通の原則

本倫理規範の各章は、具体的な事業分野における倫理的行動の定義について情報を提供することを目的としていますが、特定の主要原則は全体に適用されます。

- **業務を遂行する際に法律を遵守し、高い倫理基準を適用する**

EssilorLuxottica では、適用される法律や規制に従い、本倫理規範に反映されている高い倫理原則に従って事業を遂行することを長年にわたり取り組んでいます。

本倫理規範は、本書に明記されている法律や規制の遵守を求めるだけでなく、当社の事業のあらゆる分野において従業員が倫理的に行動できるようにするためのものです。

- **従業員は必須の教育研修内容をすべて修了する**

規制が強化され複雑化している環境では、教育、研修、全体的な意識向上が不可欠になっています。EssilorLuxottica のコンプライアンス文化を強化し、倫理規範や方針の理解を深めるためには、専用のプログラムが必要です。また、これは全従業員の能力開発の一環でもあります。

EssilorLuxottica は、当社のグローバルオープン学習プラットフォーム「**Leonardo**」の支援を受け、本倫理規範に記載されている事項に関連する教育コンテンツと意識向上プログラムを開発しています。従業員は、必須の教育コンテンツ/研修をすべて修了することが求められます。

- **従業員は当社の方針で定められた例外的な手順を遵守する**

一部のグループまたは地域の方針には、例外が適用されます。従業員は、EssilorLuxottica グループまたは地域の方針で別途定められている手順に従うことが求められます。





社員とコミュニティの 尊重

2

2. 社員とコミュニティの尊重



人材育成と能力開発、
ウェルビーイングの促進



多様性、公平性、包括性の
推進と尊重



職場における安全衛生の確保



職場におけるハラスメント、
いじめ、暴力の撲滅



結社の自由と団体交渉の
原則の尊重



2.1 人材育成と能力開発、ウェルビーイングの促進

- 主要原則

- EssilorLuxottica の黄金律

EssilorLuxottica の中核を成すのは、当社の成功の鍵を握る従業員です。当社が従業員を支援する方法には、次のようなものがあります。

能力開発

当社では、長期的な視点で従業員の募集と採用を行っています。研修、能力開発、機会均等は、従業員のキャリア全体を通じて重要な役割を果たします。当社では、専用のプラットフォーム「One Career」や能力開発プログラムを通じて、従業員の成長やキャリア開発をサポートし、社内の流動性を促進します。また、従業員の研修、教育、能力開発を、職場と「Leonardo」プラットフォームの両方で継続的に行っています。

従業員持株制度

従業員持株制度は、EssilorLuxottica の企業文化の柱です。これは、グループの使命と戦略に対する従業員のコミットメントと関与を高めるものです。また、従業員の長期的な利益をグループや他の株主の利益と一致させ、グループの価値創造と成功に参加する機会を提供します。

ウェルビーイング

EssilorLuxottica は、従業員の心身の健康を守り、従業員の仕事と私生活の健全なバランスを追求することに努めています。当社では、他者の心身に害を与えるような行為を禁止しています。従業員の生活の質の向上に貢献することは、従業員に自信を与え、グループへの帰属意識を高めることにつながります。

EssilorLuxottica は、従業員の生活に実際に影響を与える社会的プログラム、福利厚生、サービス、取り組みを推進し、各種のエンゲージメントプログラムやアンバサダープログラムに従業員を参加させています。



2.1 人材育成と能力開発、ウェルビーイングの促進

- 主要原則

- **EssilorLuxottica の黄金律**

- 誰もが自分の潜在能力を最大限に発揮し、自分の個性を表現できる魅力ある意欲的な職場を提供する。
- 誰もが成長し、価値を認められ、尊重されていると感じ、継続的に学ぶことができるような信頼と尊敬に基づく環境を提供する。
- 協力的なリーダーシップスタイルを提供することで、チームワークと従業員の参加を促進する。従業員のさまざまな視点を表現することを促す。
- 可能な場合は、全従業員のさまざまなニーズとビジネスのニーズのバランスをとる新しい働き方を支援する。
- 「Boost」などのプログラムを通じ、従業員が自社株を保有することを奨励する。ただし、従業員のグループに対する金銭的な投資は常に自発的に行われなければならない。



2.2 多様性、公平性、包括性の推進と尊重

- 主要原則

- EssilorLuxottica の黄金律

集合知とその多様性が当社の進歩を促します。複数の視点や新しいアイデアを受け入れることで、職場環境がより充実し、より適切なビジネス上の意思決定が可能になり、イノベーションが促進されます。

150 カ国を超える国々で事業を展開する当社は、各従業員が職場にもたらす独自の経験、視点、文化的背景を受け入れ、歓迎することで、あらゆる人を受け入れる包括的な職場環境を構築することに努めています。また、従業員が尊重され、価値を認められ、権限を与えられていると感じられることを望んでいます。

EssilorLuxottica は、包括的で平等な機会を提供する雇用主です。職場において過小評価されている人々、特に障がいを持つ人々や平等な評価を受けていない社会的 / 民族的グループの雇用による包摂を促進することを目指しています。

そのため、当社では、いかなる形態の差別、脅迫、ハラスメントや、虐待的、攻撃的、不快な言動も一切容認しません。

当社のグローバル DE & I 部門は、多様性、公平性、包括性に関するグループの戦略、取り組み、目標を定めます。このような目標は、グループのあらゆる階層の従業員で構成されるグローバルカルチャーアンバサダーネットワークの構築や運用など、さまざまな取り組みを通じて達成できます。当社では、多様性、公平性、包括性に関する各トピックについて、全従業員を対象とした継続的な教育と研修を提供しています。

全従業員に対して、職場における多様性、公平性、包括性に関する潜在的な懸念を表明する安全な手段が用意されています。従業員は直属のマネージャーや人事部門に、または内部通報システムを通じて懸念を報告することが奨励されています。このシステムは、「EssilorLuxottica SpeakUp」という独自システムに統合されつつあり、報復を受ける恐れなく利用することができます。



2.2 多様性、公平性、包括性の推進と尊重

- 主要原則

- **EssilorLuxottica の黄金律**

- 互いに尊厳と敬意をもって接し、包括的な職場環境を構築する。
- 包括性があり、前向きな職場環境を促進する。マネージャーは、風通しの良い頻繁なコミュニケーションと建設的なフィードバックをチームに提供し、従業員の話に積極的に耳を傾け、共感を示すことの重要性を理解する必要がある。
- 他の人の経験、視点、背景を素直に受け入れ、それらについて関心を持つ。
- 機会均等の原則に基づき、採用、雇用の維持、エンゲージメント、報酬と福利厚生、昇進、研修、能力開発を行う。これらは、公平性と能力主義に基づいて実施される必要がある。
- グループ内で開催されるさまざまな DE & I 意識向上活動（無意識の偏見コース、「**レオナルド**」のバーチャルクラス、その他のイベントなど）に参加するようチームに促す。



2.3 職場における安全衛生の確保

• 主要原則

各従業員とサプライヤーの職場における安全衛生は、グループにとって大きな価値をもたらします。

EssilorLuxottica は、すべての事業所で働くあらゆる従業員、請負業者、臨時職員に対し、高い労働安全衛生基準を適用し、業務の安全性を確保するとともに、従業員、請負業者、臨時職員の保護を徹底しています。

これを達成するために、グループは継続的に改善するための方針、手順、行動計画を策定し、パフォーマンスを維持するために現場での監査を実施しています。

また、労働災害や職業病を予防し、労働災害ゼロというビジョンの達成に努めています。

自分たちの行動によって自分自身や他者を危険にさらすことがないようにしなければなりません。

• EssilorLuxottica の黄金律

- 当社が事業を展開するすべての国において、適用されるすべての法的環境、安全衛生要件、およびグループの安全衛生ガイドラインとプログラムを遵守する。
- 決して安全装置や監視装置の接続を切断したり、回避したりしない。
- 化学物質および製品の安全性に関するグローバル規制や、化学物質管理に関する現地の法律や社内規則を遵守する。
- 労働者の安全と規制遵守を保証するために、導入されている管理措置を遵守し、準拠した安全データシートやラベルを使用して従業員と安全情報を共有する。
- 軽微なものであっても、安全やセキュリティに対する違反や事故が発生した場合は報告する。職場の安全衛生やセキュリティを損なうような行動やプロセスがあった場合は、直ちにマネージャー、人事部門、EHS 組織、または社内の通報システム「**EssilorLuxottica SpeakUp**」に報告する。
- 安全衛生に関する指定された専用研修プログラムを修了する。

EHS 方針を参照。



2.4 職場におけるハラスメント、いじめ、暴力の撲滅

- 主要原則
- EssilorLuxottica の黄金律

ゼロトレランス（毅然たる対応）

EssilorLuxottica は、同僚、従業員、リーダー、マネージャー、幹部、候補者、顧客、消費者、ベンダー、臨時職員、フランチャイズ加盟店、またはその他の人に対するいかなる形態の差別、ハラスメント、いじめ、脅迫、暴力も禁止しています。

また、職場における暴力や暴力の脅威に関してゼロトレランス方針を定めています（リモート勤務の場合を含む）。

差別とハラスメントの報告

差別、ハラスメント、いじめ、暴力行為に気づいた従業員には、人事部またはマネージャーに報告する義務があります。そのため、全従業員が利用できる内部通報システム「**EssilorLuxottica SpeakUp**」を使用して、そのような行為を誠実に報告することもできます。このシステムは、通報者の身元と報告の秘密が保持される、報復の恐れのない安全な環境です。

EssilorLuxottica は、組織に報告された差別、ハラスメント、いじめの状況を迅速かつ徹底的に調査し、差別、ハラスメント、いじめをやめさせるために、強力で公正な是正措置を即時に実施するためのあらゆる適切な手段を講じます。



2.4 職場におけるハラスメント、いじめ、暴力の撲滅

- 主要原則

- **EssilorLuxottica の黄金律**

- 職場において、またはあらゆる場面やプラットフォーム（商談、工場、出張、ソーシャルメディアチャンネル、会社イベントなど）において EssilorLuxottica の業務を遂行する際は、どのような職務であれ、あらゆる従業員や個人に対して、常に敬意と礼儀をもって行動する。
- 威圧的、屈辱的、敵対的、攻撃的な職場環境を作ってはならない。
- 性的なもの（不快な性的誘いかけ、身体的暴行、またはその未遂など）、心理的なもの（信用を失墜させる、孤立させる、繰り返し暴言を吐く、屈辱的な言動や身体的行為など）、人種、宗教、民族、国籍、性別、年齢、障がい、性的指向、性同一性、婚姻状況、兵役歴、妊娠、または現地の法律で保護されているその他の特性に基づくもののいずれであるかを問わず、また一回限りの行為、反復的な行為、または組織的な行為のいずれであるかにかかわらず、いかなる形態の差別、いじめ、ハラスメントも慎む。
- ネットいじめ（電子メール、ソーシャルメディア、社内のメッセージャーなどによるもの）を含め、いかなる形態の暴力（物理的な危害や攻撃、脅威など）も慎む。
- 不正行為に気付いたマネージャーは、書面または正式な苦情があったかどうかにかかわらず、すべての申し立てに遅延なく、真剣に、内密に、かつ公正に対処し、人事部門やコンプライアンス部門に報告する。
- あらゆる種類のハラスメントやいじめを防止し、特定し、終息させるために、関連する必須の研修の修了を始め、あらゆる適切な措置を講じる。

ハラスメント防止に関する現地の方針を参照。
通報に関するグループ方針を参照。



2.5 結社の自由の原則と団体交渉権の尊重

- 主要原則

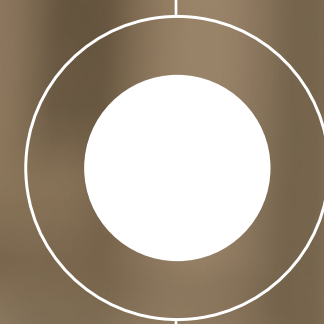
- 適用される国内の法律と慣行に従い、結社の自由の原則と団体交渉の権利を尊重します。
- 労働者が自由かつ民主的な方法で組合を結成する権利を尊重します。

- EssilorLuxottica の黄金律

- 結社と団体交渉の自由に関連して適用される国内法を完全に遵守する。
- 労働組合への加入を理由に労働者を差別しない。



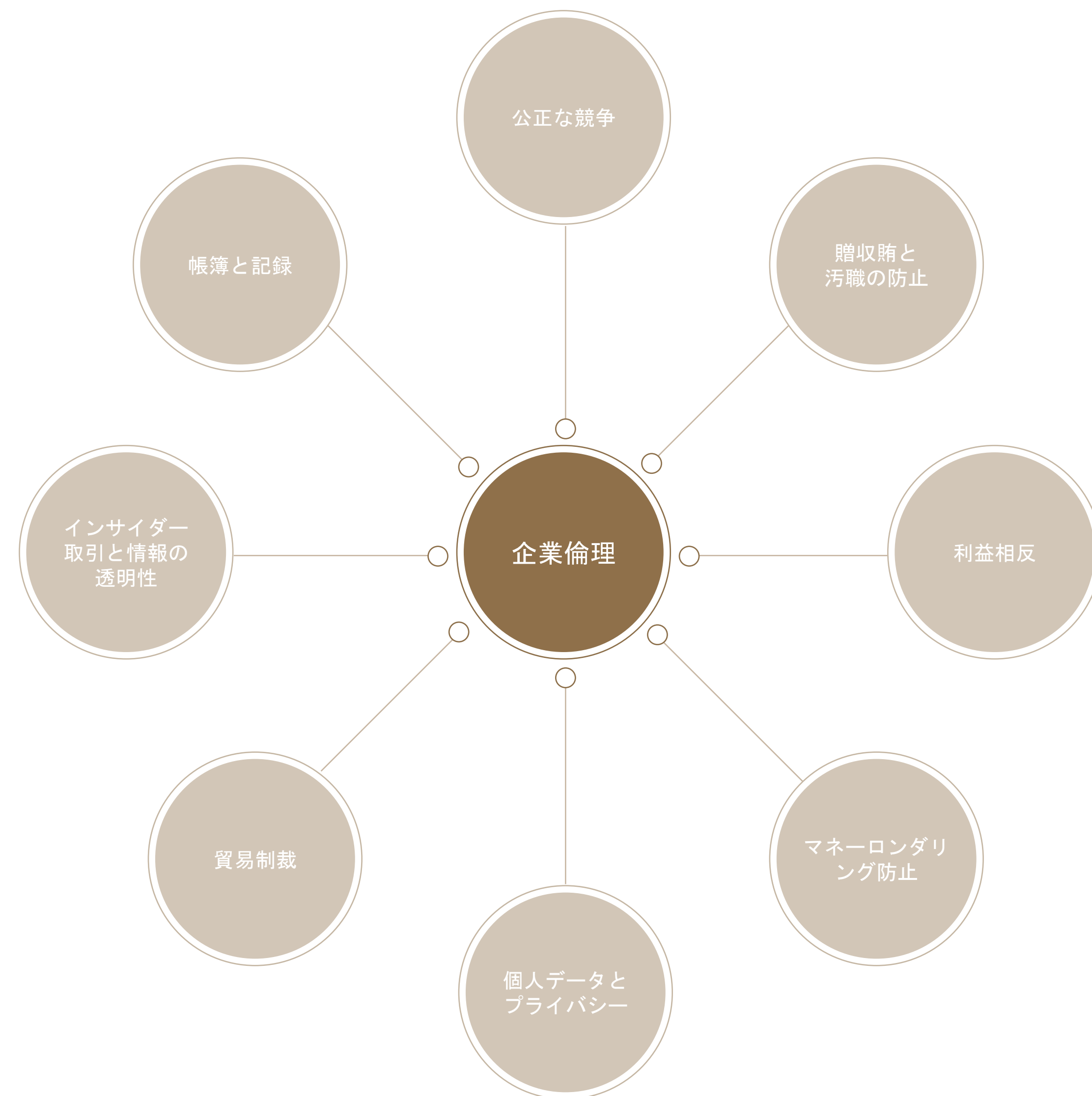
3



倫理的な業務の遂行



3. 倫理的な業務の遂行



3.1 公正な競争の保護

- 主要原則

当社は、独占禁止法および競争法の遵守に努めています。顧客、消費者、従業員、株主、ビジネスパートナー、サプライヤーを含むすべての関係者、およびグループが事業を展開するコミュニティのために価値をもたらす、オープンで選択主導型のビジネスモデル（ネットワーク企業）を運営しています。

消費者、顧客、サプライヤー、業界の利益のために、すべての当事者間で公正な競争を推進しています。

独占禁止法および競争法に違反した場合、グループ（従業員を含む）は、刑事訴追や民事損害賠償を含む重大な制裁や罰則を受ける可能性や、評判を損なう可能性があります。



3.1 公正な競争の保護

● EssilorLuxottica の黄金律

- **競合他社との談合の禁止。**価格の維持や引き下げ、秘密情報の交換、顧客や市場シェアの割り当てなどを目的として、競合他社と協定を結んではない。当社では、いかなる形態の談合も禁止する。
- **社内における情報交換。**バリューチェーンの異なるレベルで活動する EssilorLuxottica の事業体間で第三者に関連する秘密情報の社内における交換を避ける。例えば、グループの小売チェーンは、レンズやフレームの競合他社の取引条件をグループ内の卸売業者に開示してはならない。
- **当社のビジネスパートナーは、独自に価格を決定しなければならない。**第三者の小売業者（独立したアイケアの専門家や小売チェーンなど）やフランチャイズ加盟店は、独自の価格や商業方針を一方的に決定する自由がなければならない。
- **経済力の濫用の禁止。**原価を下回る正味価格を提案してはならない。セット販売を提案するが押し付けはしないなど、顧客がグループから複数の製品を購入するかどうかを自由に判断できるようにする。顧客やサプライヤーに対する独占的な権利を交渉する場合や、顧客やサプライヤーから独占的な購入を求める場合は、常に法務部門に相談する。
- **流通ネットワーク。**新規、既存、および選択的な流通ネットワークには、事前に確立された定性的 / 定量的基準の対象となり、これは客観的で透明性があり、非差別的な方法で適用されなければならない。
- **業界団体。**業界団体に参加する場合は、競争法の遵守を徹底するため、細心の注意を払う。価格設定や商業上の意思決定などの秘密情報について話し合う可能性がある場合は、競合他社とやりとりしてはならない。技術的な問題や基準に関する話し合いは、法務部から事前の助言を受けることを条件として許可される。

競争法のコンプライアンスに関するグループ方針を参照してください。

3.2 贈収賄と汚職の撲滅

• 主要原則

すべての商取引において、EssilorLuxottica は最大限の誠実さと透明性を追求します。

ゼロトレランス

当社では、グループのために直接的または間接的に行われるいかなる賄賂や汚職も一切容認しません。当社では、ファシリテーションペイメント（円滑化のための少額の支払い）に加え、公務員の汚職と民間での贈収賄のいずれも禁止しています。従業員は、贈収賄や汚職に関与したり、不当な要求に応じたりしてはならず、適用される贈収賄防止法や汚職防止法を遵守しなければなりません。

汚職の撲滅

グループは、グローバルな贈収賄・汚職防止プログラムを策定しました。このプログラムはグローバルに適用され、定期的な汚職リスク評価など、グループに直接または間接的に関連する汚職リスクの防止、検出、管理に関する特定の規則を定めています。



3.2 贈収賄と汚職の撲滅

● **EssilorLuxottica の黄金律**

- **贈収賄と汚職の防止。**贈収賄と汚職防止に関する方針に定められている行動規則を厳守する。
- **公務員。**公務員とのコミュニケーションには最大限の注意を払い、ファシリテーションペイメントや賄賂の支払いを含め、公務員への賄賂の申し出、支払い、支払いへの同意を行ってはならない。
- **贈答品と接待。**グループの贈収賄と汚職防止に関する方針に従う。
特に、妥当な贈答品と接待はビジネスを行ううえで正常な行為であるが、以下の点に留意すること。
 - ビジネス上の意思決定に影響を与えたり、影響を与えるように見えたりしてはならない。
 - 贈答品や接待を受ける側の組織の社内規則で許可されていなければならない。
 - 合理的で、適切かつ不定期であり、透明性を維持しなければならない。
 - 直ちにマネージャーに開示しなければならない。
 - 現金の授受は常に拒否しなければならない。
- **医療。**医療従事者に対する贈答品、接待、または「キックバック」とみなされる特定のプロモーションを制限または禁止する医療規制を遵守する。該当する現地の報告義務や公表義務を遵守する。医療従事者に贈答品や接待を提供する従業員は、事前にコンプライアンス部門に相談する。

- **寄付。**契約を獲得または維持すること、ビジネス上の意思決定に影響を与えること（そのような影響を与えるように見える場合も含む）、賄賂の支払いを隠蔽することを目的として、第三者への寄付や後援を行ってはならない。
- **政治献金。**候補者、政治家、政党に資金を提供したり、献金を認めたりしてはならない。
- **デューデリジェンス。**取引の相手が誰であることを把握する。ブローカー、コンサルタント、販売代理店、フランチャイズ加盟店など、リスクのある特定のビジネスパートナーや買収対象について、当社の方針で定義されているとおり、リスクに基づいた誠実なデューデリジェンス / バックグラウンドチェックを実施する。
- **仲介業者。**第三者または仲介業者と取引する場合、当社のグループが直接行うことが認められていないことを、仲介業者を使用して行ってはならないことに留意する。

贈収賄と汚職防止に関するグループ方針を参照してください。
(当社の内部行動規範)。

3.3 利益相反の防止

• 主要原則

従業員は、個人的な利益や行動が EssilorLuxottica の最善の利益と相反する可能性がある状況や相反するように見える状況、客観的な意思決定や先入観にとらわれない意思決定を行う能力が妨げられるような状況を回避しなければなりません。

個人的な利益や行動は、例えば、グループ内での役職に応じて、購入や採用の決定、顧客に対する価格設定に影響を与える可能性があります。

利益相反に該当する行為が、必ずしも当社の方針に違反するわけではありません。多くの場合、申告された利益相反は関連性がないか、緩和策を確立することで解決できます。

• EssilorLuxottica の黄金律

- 職務を遂行する際には、常に EssilorLuxottica の最善の利益のために行動する。
- 潜在的な利益相反または実際の利益相反を示唆するビジネス上の意思決定への参加を控える。
- 潜在的な利益相反または実際の利益相反の状況がある場合は、関連する人事部門担当者に適時かつ誠実に報告し、必要に応じてその申告を更新する。潜在的な利益相反を開示することは、当社のグループとその従業員の両方を保護する最善の方法である。
- 当社のグループ方針に従い、新入社員の採用時を含め、利益相反の開示手続きを定期的実施する。

利益相反に関するグループ方針を参照。複数の例が紹介されています。



3.4 マネーロンダリング防止とテロ資金供与への対処

• 主要原則

EssilorLuxottica は、マネーロンダリングのために当社の事業を利用しようとするいかなる試みも拒否します。当社の方針は、世界中の事業において適用されるマネーロンダリング防止に関するすべての規制を遵守することです。マネーロンダリングは多くの国で犯罪とみなされており、あらゆる分野で規制が強化されています。この目的のため、当社は、正当なビジネス活動に関与し、その資金が合法的な資金源から調達されている顧客、パートナー、請負業者、スポンサーシップパートナー、寄付パートナーのみと取引を行うように努めています。

• EssilorLuxottica の黄金律

- 当社の方針と手順に従って支払いを処理し、社内ベンダーやその他の第三者の作成手順（調達から支払いまでの手続きを含む）を遵守する。
- 通常とは異なる現金支払いやマネーロンダリングやテロ資金供与のリスクが高いとみなされている国、租税回避地やオフショアの法域とみなされている国、取引に無関係な国、または顧客やベンダーにとって非合理的な国からの支払いの処理または受領を依頼された場合は注意する。現金支払いに関する現地の法的基準を遵守する。
- リスクがある、または疑わしい第三者について、社内のデューデリジェンス手順を適用する。
- 顧客が自社の事業に関する情報の開示を拒否したり、別の法人に商品を発送するよう求めたりするなど、潜在的な不審点に警戒する。
- マネーロンダリング活動に関する質問や疑いがある場合は、EssilorLuxottica speakup またはコンプライアンス部門に問い合わせる。



3.5 個人データとプライバシーの保護

● 主要原則

グローバル化とデジタル化が拡大しつつある環境において、すべての関係者のプライバシーと個人データを保護することは、当社のグループにとって重要な優先事項です。当社では、世界中の従業員、サプライヤー、顧客、消費者、その他のビジネスパートナーのプライバシーの保護に努めています。

また、適用されるプライバシーに関する法律と規制を厳格に遵守しています。これは、グループの従業員一人ひとりの責任であり、当社は個人データの処理に関与するベンダーや請負業者に対しても同様のことを求めます。

プライバシーに関する規則を遵守しなかった場合、グループは極めて高額な罰金や民事訴訟を受ける可能性があるだけでなく、事業や評判も損なう可能性があります。

● **EssilorLuxottica の黄金律**

- 個人情報¹を保護し、安全に保管する。コンプライアンス部門と情報セキュリティ部門に支援を求める。顧客の代理として個人データを処理する際は、当社が自社の業務で使用する方法にできるだけ近い保護レベルを適用する。
- 取り扱いに配慮を要する個人データ、特に健康や財務に関するデータ、固有の個人識別情報、生体認証データ、地理位置情報データの保護には特に注意を払う。
- 必要以上に多くのデータを収集せず、最新の状態に保ち、データ保持に関する社内方針を実施する。
- 当社が処理する個人データについて、適切な情報を（従業員、顧客などに）確実に伝える。

- 個人データを利用する新しいサービスやビジネスプロセスを設計する際には、プロジェクトの構想から実施、フォローアップに至るまで、可能な限り速やかに個人データの保護に配慮する。
- 従業員、顧客、その他のビジネスパートナーのデータを販売してはならない。
- 当社のビジネスパートナーやフランチャイズ加盟者に現行のプライバシー法を厳守させる。
- 個人データに影響を与える可能性があるデータ侵害やインシデント（不正アクセスなど）が発生した場合は、直ちにマネージャーまたは privacy@essilorluxottica.com 宛てに報告し、グループが適切な対応を開始できるようにする。

データ保護に関するグループ方針とデータ侵害に関するグループ方針を参照。

3.6 貿易制裁と輸出管理の遵守

• 主要原則

EssilorLuxottica では、事業を展開している国で適用される国際貿易制裁、禁輸、輸出管理に関する法律の遵守に努めています。このような規制を遵守しなかった場合、高額な罰金や刑事制裁など、グループにとって極めて不利な結果をもたらす可能性が高くなります。貿易コンプライアンスを遵守することで、当社の商品や技術が悪用されるリスクを低減できます。

EssilorLuxottica は、適用される輸出規制や不拡散法を遵守する企業や国にのみ、商品、サービス、技術を輸出します。

• EssilorLuxottica の黄金律

- 経済制裁、輸出管理、税関に関する適用法、および当社の貿易コンプライアンスに関する社内方針を遵守する。
- 当社の貿易コンプライアンス方針において高リスクおよび中リスクと指定されている国のビジネスパートナーとの取引に注意し、当社のデューデリジェンス / スクリーニング手順を遵守する。
- 貿易制裁および輸出管理に関する当社の方針と手順に定められた社内承認プロセスに従い、必要な詳細をコンプライアンス部門に報告する。デューデリジェンスやスクリーニングにより、適用される制裁措置や輸出管理体制下での取引が許可されていない、または禁止されていることが判明した場合、直ちに取引を中止するか、取引獲得の活動を進めない。
- 民生用と軍事用の両方に使用される可能性のある物品、ソフトウェア、技術（「二重用途」物品）の輸出または再輸出については、適時にコンプライアンス部門に連絡する。輸出規制に対応する外部ベンダーは、貿易コンプライアンス担当者による検証を受けなければならない。

貿易制裁に関するグループ方針を参照。



3.7 インサイダー取引と株式市場の濫用の防止

● 主要原則

インサイダー取引は、証券取引所で取引するすべての人が同時に同じ情報にアクセスするという基本原則に抵触します。インサイダー取引や「ティッピング(内部情報を漏洩し、その情報に関連する株式の売買を他者に推奨または誘引すること)」などのその他の形態の市場濫用は、行政法、刑事法、雇用法に基づく深刻な結果をもたらす可能性があります。

EssilorLuxottica の株式はパリ証券取引所で取引されています。従業員が従業員持株制度などの結果として EssilorLuxottica の株式を保有しているかどうかにかかわらず、グループ内の業務またはその他の手段により内部情報を保持している場合は、EssilorLuxottica の株式を取引することはできません。

内部情報とは、本質的に、株式や負債性金融商品、かかる株式や負債性金融商品に関する権利、または金融先物、スワップ、オプションなどの関連するデリバティブ商品など、EssilorLuxottica の株式の取引価格に影響を与える可能性のある非公開情報を指します。自分が内部情報を取り扱っているかどうかについて疑問がある場合は、法務部門または投資家向け公報部門に問い合わせてください。

EssilorLuxottica は、特定の重要な契約、プロジェクト、財務または企業イベント、予想と著しく異なる利益の発表などの状況により、その職務や地位によってすべての内部情報に恒常的または一時的にアクセスできるとみなされる人物のリストを作成し、維持しています。

これらの人物は、インサイダーリストに掲載されているという事実、およびこのリスト掲載によって生じる EssilorLuxottica 株式の取引に関する制限について知らされています。

● EssilorLuxottica の黄金律

- 内部情報を保持している間は、インサイダー取引に関与したり、EssilorLuxottica の株式の購入や売却（またはそのような取引を試みることを）を行ったりしてはならない。
- 法務部門または従業員持株部門が EssilorLuxottica 従業員の取引を禁止している場合、EssilorLuxottica の株式の取引に関する制限に違反して EssilorLuxottica の株式の購入や売却を行ってはならない。恒常的および一時的なインサイダーに対する制限は、当該従業員が内部情報を所有しているかどうかにかかわらず、適用される。
- 従業員の通常の職務の一環として開示が行われ、内部情報の受領者が守秘義務を負っている場合を除き、内部情報を第三者に開示してはならない。
- 内部情報に基づいて、EssilorLuxottica の株式を売買するよう、第三者に明示的または黙示的に助言してはならない（「ティッピング」）。

3.8 情報の透明性の確保

当社は、従業員、株主、投資家だけでなく、顧客や消費者に対して、透明性が高く、適時かつ公正で正確な情報を提供することを信条としています。

そのため、企業情報や価格への影響が大きい情報に関する現行の規制を遵守し、金融界との対話を常に維持しています。

また、当社の製品およびサービス、その品質、原産地について、最大限完全で正確な情報を提供するように努めています。同時に、その他すべての関係者との定期的かつ積極的な対話を維持し、当社がそのニーズと期待に継続的に応えられるようにすることを目指しています。



3.9 正確な帳簿と記録の保持

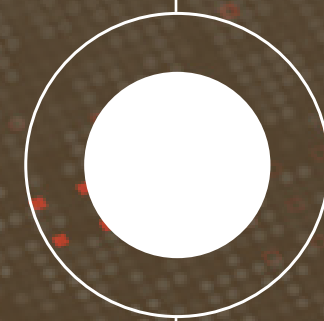
• 主要原則

EssilorLuxottica は、完全かつ正確な帳簿と記録、およびその他の関連文書を確実に保管するように努めています。帳簿と記録を保管する従業員は、その正確性と安全性に責任を負います。

• EssilorLuxottica の黄金律

- 正確な帳簿と記録。当社の財務会計に関する帳簿と記録はすべて、企業ガイドラインに従い、正確でなければならない。
- 小口現金。小口現金は、その性質上（少額の支払いのために現金が保管されることがある）、不正な支払いを行う仕組みに使用されやすいため、すべての小口現金による取引は、グループの方針と手順に従って承認を受け、適時に記録しなければならない。一般的に、現金取引を可能な限り制限または排除することをグループの方針としている。現金の照合は、グループ基準に従って実施する必要がある。
- 文書化。取引は、適切な文書により適切に裏付けられなければならない。
- 改ざんの禁止。当社の帳簿と記録の記入項目の省略や改ざんは禁止されている。
- 報告。従業員は、疑わしい操作や帳簿や記録に改ざんがあった場合、内部監査部門、内部統制部門、またはコンプライアンス部門に報告しなければならない。また、内部通報システム「EssilorLuxottica SpeakUp」を使用して、これを行うこともできる。

4



当社の資産の保護



4. 当社の資産の保護

ブランドとイノ
ベーション

サイバーセ
キュリティ

詐欺・窃盗の撲滅

IT およびソーシャ
ルメディア

4.1 知的財産、ブランド、イノベーションの保護

• 主要原則

知的財産（「IP」）は、極めて取り扱いに注意を要する EssilorLuxottica にとって重要な分野です。当社のアイケアおよびアイウェアに関連する商標、ドメイン名、著作権、特許、意匠、ノウハウ、技術などに関する豊富なポートフォリオは、EssilorLuxottica のビジネスの基盤の 1 つです。著名なライセンスブランドも、EssilorLuxottica ファミリーの一部です。当社は、自社の IP（ノウハウを含む）だけでなく、第三者であるライセンサーの権利の保護にも最大限の注意を払っています。

当社のブランドとイノベーションはグループの中核を成す重要な資産価値があり、尊重されなければなりません。その使用を確保し、保護するための世界的な枠組みが導入されています。これには、意識向上、承認プロセス、研修、戦略的監視が含まれます。

また、偽造品や類似品に加え、不正な販売経路に商品を横流しする並行市場の拡大とも闘っています。EssilorLuxottica の IP の保護と執行には、専用のリソースが配置されています。当社は、すべてのイノベータや起業家の才能、創造、投資、忍耐、ビジョンを尊重するよう努めています。創造物やイノベーションを適切な知的財産権や企業秘密として保護するよう最大限配慮しています。また、第三者の権利を尊重する責任を負っています。すべての従業員が、偽造品対策やブランドの保護に向けたグループの取り組みに参加できます。



4.1 知的財産、ブランド、イノベーションの保護

• EssilorLuxottica の黄金律

- 口頭または書面による開示前の最初の段階で特許、意匠、商標、ドメイン名の出願に必要な手順を遵守する。
- 第三者の知的財産を尊重し、プロジェクトや製品発売に先立ち、法務部門と知的財産部門に助言を求める。
- 知的財産の有効性の維持、使用許諾、取得、売却は、書面で行われる必要があることに留意する。知的財産が関与する可能性のある第三者との提携前を含め、知的財産の使用許諾、取得、売却の計画がある場合は、可能な限り速やかに知的財産部門と法務部門に連絡する。
- 不審なコンテンツや偽物の疑いのある製品については、調査開始専用の電子メールアドレス（reportfake@essilorluxottica.com）を使用して、法務部門と知的財産部門に報告する。
- 社内外を問わず、グループの業務に関する守秘義務と判断を厳守し、グループのイノベーションと IP（当社のライセンスパートナーのものを含む）を安全に保護するためにグループが実施するあらゆる枠組みを遵守する。

4.2 情報の保護と確保 – 秘密保持とサイバーセキュリティ

• 主要原則

世界的にサイバー脅威が増加していることから、サイバーセキュリティは当社にとって最重要事項であり、各従業員が当社のシステムと情報を保護する役割を担っています。

電子形式であれ、紙媒体であれ、情報の保護は、グループの事業活動を継続的に成功させるための基本原則です。内部情報の漏洩は、当社の事業に悪影響を及ぼす可能性があります。情報には価値があるため、その保護を確実に行うことは極めて重要です。当社の秘密情報にアクセスできるビジネスパートナーは、グループの従業員と同様に、情報を漏洩から保護する義務を負っています。

EssilorLuxottica は、社内外を問わず、**秘密情報の不適切または不正な使用や開示、虚偽情報や誤解を招くような情報の流布を禁止**しています。

• EssilorLuxottica の黄金律

- 不正、詐欺、疑わしい電子メールやリンク、フィッシングの可能性に十分に警戒する。強力なパスワードを使用し、決してパスワードを共有せず、多要素認証を使用する。
- 情報セキュリティに関する方針と指示を常に遵守する。必須の情報セキュリティ研修コースを「Leonardo」で修了する。
- IT ベンダーとの契約（アプリケーション開発を含む）の前など、特に当該ベンダーに当社のシステムへのアクセスを許可する場合は、IT セキュリティ / 情報セキュリティ部門にソフトウェア、アプリケーション、システムに関わるプロジェクトに関与してもらう。

- 支払いのセキュリティおよびクレジットカードのセキュリティに関する社内手順を遵守する。
- 情報の完全性を確保し、システムへの適切なアクセス制御を確実に行う。
- セキュリティインシデントが発生した場合は、直ちに情報セキュリティ部門に報告する。
- EssilorLuxottica 関連の文書と情報は、それが一般に公開されている場合を除き、また公開されるまでは、極秘情報として取り扱う。「知る必要がある」場合にのみ情報を共有し、グループが定める秘密保持に関する表示に従う。
- 秘密情報を外部と共有する前に、適切な範囲、法人、および権限を付与された署名者が記載された秘密保持契約が締結されていることを確認する。

情報セキュリティに関する方針を参照。

4.3 情報システム、インターネット、ソーシャルメディア

● 主要原則

情報システムは、革新と卓越性の追求を顧客や消費者と共有するための基本的な方法です。

EssilorLuxottica は、当社の関係者とともに、オープンで建設的かつ透明性の高い対話を強力に推進し、従来のチャネルだけでなくソーシャルメディアを通じてこれを実現する機会を模索しています。

専門分野における当社のコミュニケーションと行動は、グループの評判に反映されます。従業員には、自制心を示し、他者を尊重し、ソーシャルメディアを利用する場合を含め、秘密情報を共有しないことが求められます。

● EssilorLuxottica の黄金律

- 部門長の承認なしに、組織を代表して社内外に対するコミュニケーションを行わず、一般に公開されていないグループに関する情報について話題にしない。
- メディアからグループに関する発言を要請された場合は、これに応じず、直ちにそのメディアや質問についてコーポレートコミュニケーション部門に回す。持続可能性に関するトピックの場合は、そのメディアや質問についてコーポレートコミュニケーション部門とコーポレートサステナビリティ部門の両方に回すこと。
- インターネット上でコンテンツを公開する際には細心の注意を払い、ソーシャルメディアを慎重に利用する。自分の発言は、個人的な見解を反映したものであることを明記する。グループで自分が果たす役割について、常に透明性を保ち、正直であること。
- グループの資産（電話、ネットワーク、コンピュータシステム、会社の電子メールなど）を保護し、不適切に使用してはならない。

コーポレートコミュニケーションに関するグループ方針を参照。
サステナビリティコミュニケーションに関するグループ方針を参照。
情報セキュリティに関する方針を参照。

4.4 詐欺と窃盗の撲滅

• 主要原則

EssilorLuxottica は、グループが詐欺や窃盗の被害者であるか、またはそれによる恩恵を受ける立場にあるかにかかわらず、あらゆる形態の詐欺や窃盗を非難します。

詐欺や窃盗は他者にのみ起こるものではありません。誰もがその危険にさらされています。

詐欺は、使用される手段（偽造、偽造された貨幣や物品の使用や製造、収益の隠蔽、証拠の隠蔽、信用の濫用など）または詐欺行為自体の性質（資産の横領、窃盗、詐欺、脱税、社会保障詐欺など）によって、さまざまな形態を取る可能性があります。

ビジネスの環境では、よくあるタイプの詐欺は文書の改ざんや虚偽の会計情報の作成であり、これが横領、設備の不正使用、脱税などの不当な利益につながる可能性があります。

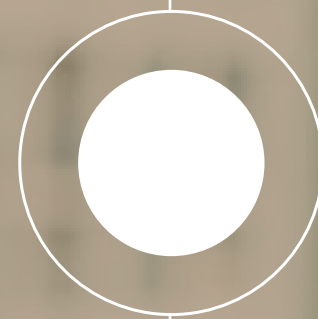
また、グループの敷地、店舗、工場での盗難、輸送中の盗難など、あらゆる形態の盗難も非難します。グループ資産保護チームは、グループの財産や資産の意図的な濫用や悪用から、有形・無形の資産だけでなく、人も保護します。

• EssilorLuxottica の黄金律

- グループのすべての手続き（ベンダーの開拓、調達から支払いまでの手続きなど）に従う。
- 正当なものに見える場合であっても、電子メールや依頼に応じる際には、警戒する。
- 潜在的な外部の詐欺師を選別する。例えば、社内の連絡先のように見せかけるために名前や電話番号を変更するソフトウェアの使用、グループ / ベンダー / 銀行のドメインに非常に似たメールアドレスの使用、グループの幹部になりすました電子メールや通話など。
- 支払詳細の変更要求に警戒する。例えば、電話の発信者を確認し、必ず「折り返し連絡」の手順を適用する。緊急の支払要求や他国への支払いには特に警戒すること。
- グループの資産が適切に管理され、保護されていること、取引が適切な承認に基づいてのみ実行されていること、報告された情報の質に注意を払い、取引が適切かつ正確に記録されていることを保証する管理体制を維持する。
- 直属のマネージャー、内部監査部門、資産保護部門に、または内部通報システム「EssilorLuxottica SpeakUp」を使用して、詐欺の疑いを報告する。



5



責任ある企業市民とし
ての行動



5. 責任ある企業市民としての の行動

人権

持続可能な
サプライチェーン

使命

環境

透明性のある
提唱活動

5.1 人権と労働条件の保護

• 主要原則

EssilorLuxottica は、2 世紀にもわたる革新と人々の努力の上に築かれています。そして、サプライチェーン全体にわたるすべての事業において人権を尊重し、促進することを目指しています。

適用される法律、規制、および国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際基準を特に重視しています。

当社の活動が国際人権章典と国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に定められた基本的権利の原則を確実に遵守することを目指しています。

当社では、当社の活動、当社の子会社の活動、ならびにサプライチェーンにおける当社のサプライヤーおよび下請業者の活動の結果として生じる可能性のある、人権と基本的自由に対する重大な侵害を防止し、是正するのと同時に、リスクの特定と監視に特に注力しています。

そのため、当社の子会社や事業、サプライチェーン全体に対し、その業務慣行が適用法規を遵守し、より広くは人間の尊厳を守ることを求めています。以下に定める規則は、臨時職員や出向社員、および当社のサプライチェーン全体に適用する必要があります。



5.1 人権と労働条件の保護

● EssilorLuxottica の黄金律

- **児童労働の禁止。**16 歳未満（または国や法域において適用される法定最低雇用年齢のいずれか高い方）の個人（従業員または臨時職員）の雇用を固く禁じる。危険な作業を伴う職務に 18 歳未満の個人（従業員または臨時職員）を雇用することも固く禁じる。研修生や実習生を採用する際には、適用される規制を遵守し、教育に支障をきたすような長時間労働をさせないこと、およびその使命が教育に厳密に関連するものでなければならない。
- **強制労働と人身売買の禁止。**EssilorLuxottica は、その業務において、いかなる形態であれ、強制労働には頼らない。直接雇用または請負業者を通じた雇用におけるあらゆる形態の人身売買を固く禁じる。
- **適切な労働時間。**EssilorLuxottica は、既存の現地または国内の法律で定義されている場合、従業員が最長労働時間および時間外労働の最長時間を超えて働かないようにする。労働時間、時間外労働、休憩時間に関する原則は、採用プロセスにおいて、または労働者の要請に応じて、労働者が理解できる言語で明確に説明する。
- **移民労働者の公正な労働条件。**EssilorLuxottica の事業体は、移民労働者の基本的な権利を保護し、その侵害を防止し、公正で適切な労働条件（特に、労働者に雇用に関する費用を請求しないこと、身分証明書を不当に取り上げて保持しないこと、明確で理解しやすい契約、適切な生活状況など）を移民労働者に提供する。
- **公正な報酬。**労働者に提供される報酬と手当は、現地の法律が存在する場合にはその法律に準拠し、また労働協約（該当する場合は法的最低基準を含む）に準拠しなければならない。すべての場合において、EssilorLuxottica の事業体は、少なくとも、各従業員に公正な報酬を提供するよう努める。
- **適切な社会的給付と社会保障。**従業員に対して、現地の法律に従い、適切な社会的給付と社会保障を提供しなければならない。関連する社会保障負担金については、すべてを支払い、徴収、提出する。
- **請負業者。**従業員は、請負業者がこれらの規則（自社の規則を含む）を遵守するように徹底しなければならない。

5.2 持続可能なサプライチェーンの実施

• 主要原則

EssilorLuxottica にとって、サプライチェーンの効率化は、その製品とサービスの高品質を保証し、グループの評判の維持と向上に貢献するための基礎となります。

EssilorLuxottica は、適用法規を遵守し、より広くは、人間の尊厳、労働者の健康と安全、そして環境を保護するサプライヤー（自社のサプライチェーン全体を含む）と連携することを目指しています。この点に関して、既存の責任ある調達基準と取り組みを活用した独自の EssilorLuxottica 責任ある調達プログラムを立ち上げました。このプログラムには、倫理、労働、健康、安全、環境に関する基準が含まれており、グループのすべてのサプライヤーにこれらの基準を遵守するよう求めます。

サプライヤーのリスク評価と現場での監査は、EssilorLuxottica の責任ある調達プログラムの中核を成すものであり、専用の教育・意識向上の取り組みによって補完されています。これにより、サプライヤーは、人権と環境の尊重を確保するというグループの使命を支持しています。

グループはまた、サプライヤー、販売代理店、フランチャイズ加盟店、共通の業務原則を遵守すべきその他のビジネスパートナーの誠実さと持続可能性を検証する手順も実施しています。

現在は、ビジネスパートナーに期待する持続可能性の原則をまとめた統一行動規範の策定に取り組んでいます。

グループと関与する第三者への警戒を怠らないことは、全従業員の責任です。

• EssilorLuxottica の黄金律

- サプライヤー、販売代理店、フランチャイズ加盟店、その他のビジネスパートナーが、企業倫理、貿易制裁、人権・労働基準、環境、安全衛生、情報セキュリティ、個人データ保護などの事項について、持続可能性に関する当社の現在および今後の行動規範（または同等の文書）を理解し、尊重するようにする。
- サプライヤーの環境的・社会的パフォーマンスと事業の誠実さを評価し、持続可能性および誠実さの原則と慣行について研修を行い、適切なデューデリジェンスを実施するためのグループ手順を遵守する。選択プロセスに調達部門を関与させる。

5.3 環境への取り組み

● 主要原則

気候変動への対応、製造現場における水使用量の管理と削減、労働安全衛生の改善、機会均等の確保から地域社会への奉仕活動に至るまで、「Eyes on the Planet」持続可能性プログラムは、グループの使命を一貫して支えています。

EssilorLuxottica の持続可能性への取り組みは、環境フットプリントの削減（エネルギーの最適化など）、従業員（能力開発の機会や人事異動など）やコミュニティ（質の高いアイケアへのアクセスなど）に対する社会的影響という点で、子会社にまで及びます。

当社は、カーボンニュートラル、循環型社会に向けた環境法と目標を遵守しており、EssilorLuxottica における使命、持続可能性、ビジネス戦略の密接な結びつきを再確認しています。

EssilorLuxottica のすべての事業と部門は、研究開発、運営、オフィス、子会社、小売店などのいずれにおいても、**グループの持続可能性の追求に貢献**しています。例えば、新しいレンズ技術やフレームのデザイン（バイオ素材の使用など）、工場、流通センター、オフィス、店舗における水 / 廃棄物の削減とリサイクルへの取り組みなどが挙げられます。

さらに、従業員には、Leonardo の総合的なオンライン学習課程を通じて、持続可能性のトピックに関する学習と意識向上への取り組みに参加することが推奨されています。

● EssilorLuxottica の黄金律

- グループの環境・気候関連のガイドラインと取り組みを遵守する。
- 日々の業務において、地球を大切にし、社会的責任を果たす。**気候変動と環境の持続可能性に関する意識向上と実践の共有を目的とした取り組みを活用して、チームを気候変動への取り組みに参加させる。**
- 環境に関する必要な許可と登録をすべて取得、維持し、最新の状態に保ち、そのような許可の要件を遵守し、ビジネスパートナーに対しても同様のことを求める。
- 権限を付与された従業員のみが、グループの持続可能性プログラム「Eyes on the Planet」に関連する情報を公の場で共有することができる。EssilorLuxottica の持続可能性に関する戦略と取り組みについて伝えるときは、謙虚で事実に基づいた口調を用いる。



サステナビリティコミュニケーションに関するグループ方針を参照。

5.4 ロビー活動と提唱活動における透明性の確保

• 主要原則

ロビー活動はますます規制されるようになってきており、一部の国ではロビー活動や「利益の代表」に関する特定の規制や規則が採用されています。

ロビイストは、多くの場合、国の登録簿への登録、接触した人物や顧客リストの公表などの透明性に関する義務を負います。

ロビイストは、グループの従業員の場合もあれば、グループの代理として職務を遂行する第三者（コンサルタント、公式のロビイスト、法律事務所、シンクタンク、NGO など）の場合もあります。

ロビー活動に明確な定義はありませんが、法律の採用に影響を与えるなど、政府の意思決定に影響を及ぼすことを目的とした当局とのコミュニケーションを指す場合が多いです。ロビー活動と単純な提唱活動の間には薄い境界線が存在する場合があります（例えば、視覚的健康を促進することは一般的に提唱活動とみなされますが、視覚的健康を促進する規制に影響を与えようとする場合は、適用される法律によってはロビー活動とみなされる場合があります）。

• EssilorLuxottica の黄金律

- ロビイストの関与と活動は、特に規制されている国（米国、フランス、英国、オーストラリアなど）において、適用法を遵守しなければならない。
- ロビイストは、EssilorLuxottica またはその子会社の名前で活動していることを会う人や第三者に対して明確に伝え、個人的な立場や職業上の立場において、または委任の状況（団体、政治、労働組合のいずれの委任かを問わない）で行われうる他の活動との混同を避けるようにしなければならない。

5.5 当社の使命の支援

• 主要原則

EssilorLuxottica の使命は、「**see more and be more (アイケアを通じて世界中の人々の人生を豊かにする)**」ことです。この使命は、グループの戦略の原動力となり、持続可能な開発に対するグループの統合的アプローチと矯正されていない視力低下を 2050 年までになくすという目標を支え、従業員に独自の目的意識を与えています。

従業員は、当社の使命の頼もしい支持者となることが求められています。視力ケアのニーズへの対応から、気候関連や社会的影響に関する取り組みに至るまで、グループのミッションチームが企画する取り組みに参加し、ボランティア活動を行うことが奨励されています。これは一般的に、素晴らしい個人的な体験となる、他者を支援する機会であると同時に、視覚が人生を変える力を持っているかを発見する機会でもあります。

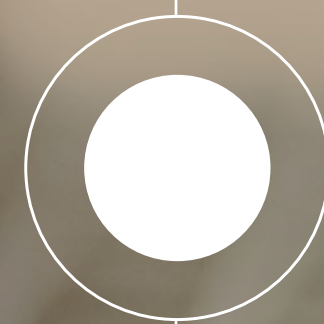
• EssilorLuxottica の黄金律

- リーダーとマネージャーは、従業員がグループの使命に誇りを持ち、矯正されていない視力を 2050 年までになくすための当社の行動を支持するように促す。
- マネージャーは、従業員がグループの使命の取り組みに参加するように促す。
- 当社の慈善活動への寄付を従業員に強制することは決してあってはならない。





6



違反の通報

6 違反の通報

• 当社の倫理規範に違反している可能性または実際の違反を目撃した場合の対処方法

EssilorLuxottica は、倫理に関するあらゆる懸念を率直に議論できるオープンな文化を奨励しています。そのため、従業員だけでなく、グループの誠実さと評判を守るために、本倫理規範に違反する可能性または実際に違反した事実を報告することが重要です。

当社では、従業員やその他の関係者に対し、たとえそれが間違いであったとしても、報復を恐れることなく、誠実に真の懸念を表明できるような安全な環境を構築するよう努めています。

• 通報の安全を確保する方法

EssilorLuxottica は、違反の可能性または実際の違反について誠実に報告する個人に対し、以下の原則を徹底するよう努めています。

- **報告に関する秘密保持。**通報者 / 内部告発者の身元と報告の秘密保持は特に重要であり、当社の社内手順には、これを保護するためのあらゆる適切な措置が含まれています。
- **匿名での報告。**要請があった場合、適用法に従い、その匿名性を保護します。
- **報復の禁止。**当社は、誠実に違反を報告する通報者 / 内部告発者に対する報復を禁じています。
- **公正なプロセス。**あらゆる段階で通報者や内部告発者の秘密を保護することを目的として、報告やインシデントの管理と調査のために、適切な手順を策定し、専任の担当者を任命し、研修を実施しています。報告された内容は、グループの現行の方針に基づいて評価され、処理されます。
- **公平な調査がグループによって行われます。**事実確認の実施はプロセスの一部であり、すべてのスタッフメンバーが調査に協力することを求められます。

• 違反を通報する方法

当社では、オープンドアの原則に基づき、多くの場合で従業員が直属のマネージャーやその他のマネージャー、人事部門に直接懸念を表明することが望まれます。また、すべてのマネージャーは安全で信頼できる報告環境を整えることが求められています。

しかし、従業員は内部通報システム「EssilorLuxottica SpeakUp」を使用することもできます。これにより、公平性、身元の保護、効率性が保証されます。

6 違反の通報

内部通報システムを通じた報告方法
ESSILORLUXOTTICA SPEAKUP

従業員と外部の関係者は、以下のようなさまざまな手段で報告できます。

- パソコンや携帯電話からアクセス可能な、複数言語対応のオンラインで利用できるウェブホットラインに次のアドレスから報告する：
<https://speakup.essilorluxottica.com/>
- または携帯電話で以下の QR コードをスキャンして報告する：
- 一部の国から、秘密が保持される電話回線で報告する
- 電子メールで報告する：compliance@essilorluxottica.com
- コンプライアンス部門または人事部門のメンバーに直接報告する



詳細については、通報に関する当社のグループ方針を参照してください。

連絡先 : compliance@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica
登録オフィス :
147, rue de Paris
94220 Charenton-le-Pont
France

本社 :
1-6, rue Paul Cézanne
75008 Paris
France

81,650,243.70 ユーロの株式資本を有する株式会社
クレティユ貿易会社登録番号 712 049 618
www.essilorluxottica.com

© EssilorLuxottica, 2023

EssilorLuxottica 倫理規範 | 2023

以前のバージョン
EssilorLuxottica 倫理規範 | 2022
EssilorLuxottica 倫理規範 | 2019
Luxottica **グループ**倫理規範 | 2018
Essilor 2018 倫理規範 | 2018
GrandVision 行動規範 | 2018 年 7 月 15 日