

EssilorLuxottica

Código de
Ética

2023



Prefácio

Prezadas partes interessadas,

À medida que avançamos no nosso percurso enquanto Grupo unificado e na definição da nossa nova cultura partilhada na EssilorLuxottica, a integridade, a conformidade e a ética permanecem no centro de quem somos e da forma como conduzimos os nossos negócios. Consideramos que se trata de uma responsabilidade partilhada por todos nós.

Enquanto reflexo do nosso compromisso, este Código de Ética define princípios concretos sobre a forma como incorporamos e promovemos o comportamento ético nas nossas interações com todas as partes interessadas, incluindo funcionários, clientes, consumidores, fornecedores, franchisados, licenciados e acionistas. Deve inspirar as nossas escolhas e orientar o nosso comportamento todos os dias e em qualquer lugar, fazendo da EssilorLuxottica uma excelente empresa para trabalhar e com a qual trabalhar, em consonância com a nossa Missão de ajudar as pessoas a "ver mais e ser mais".

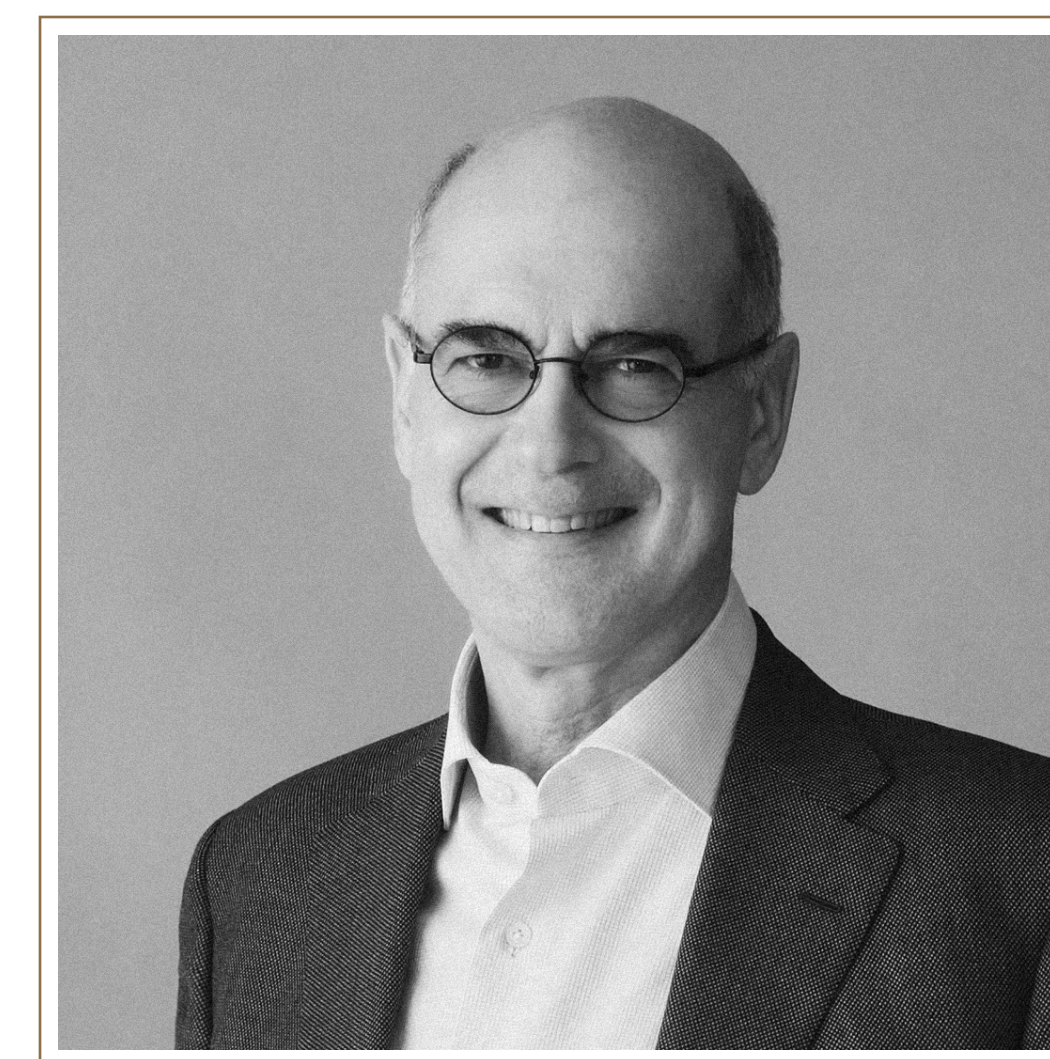
Enquanto Grupo jovem, ainda que profundamente enraizado, a nossa reputação é um dos nossos ativos mais valiosos. É precisamente por este motivo que o conjunto de normas incluídas neste Código não pode ser comprometido.

Este documento deve ser lido com atenção e fazer parte da sua forma de trabalhar. É fundamental que o seu conteúdo seja bem conhecido e compreendido por todos nós, uma vez que sublinha a nossa responsabilidade, enquanto Grupo e enquanto indivíduos, de conduzir os nossos negócios de forma exemplar, continuando a crescer de forma responsável.

O nosso sucesso futuro depende do compromisso ético de todos no Grupo.



 Francesco MILLERI
Presidente e CEO (Chief Executive Officer)



 Paul DU SAILLANT
Vice-Diretor Executivo

Índice

1. Um Código de Ética unificado que reflete quem somos

- 1.1 Um novo Código de Ética, no centro da cultura da EssilorLuxottica
- 1.2 Implementar este Código de Ética
- 1.3 Princípios comuns

2. Respeitar os nossos colaboradores e as nossas comunidades

- 2.1 Desenvolver os nossos colaboradores e talentos, promover o seu bem-estar
- 2.2 Promover e respeitar a diversidade, a equidade e a inclusão
- 2.3 Garantir a saúde e a segurança no trabalho
- 2.4 Combater o assédio, o bullying e a violência no trabalho
- 2.5 Respeitar os princípios da liberdade de associação e o direito à negociação coletiva

3. Conduzir negócios de forma ética

- 3.1 Proteger a concorrência leal
- 3.2 Combater o suborno e a corrupção
- 3.3 Prevenir conflitos de interesse
- 3.4 Combater o branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo
- 3.5 Proteger dados pessoais e a privacidade
- 3.6 Cumprir as sanções comerciais e o controlo das exportações
- 3.7 Prevenir a negociação com informações privilegiadas e os abusos do mercado de ações
- 3.8 Garantir a transparência das informações
- 3.9 Manter livros e registos corretos

4. Proteger os nossos ativos

- 4.1 Proteger a propriedade intelectual, as marcas e a inovação
- 4.2 Proteger e salvaguardar informações – confidencialidade e cibersegurança
- 4.3 Sistemas de informação, Internet e redes sociais
- 4.4 Combater a fraude e o roubo

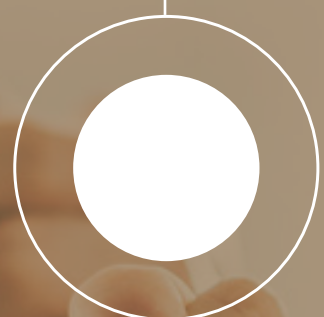
5. Agir como cidadãos corporativos responsáveis

- 5.1 Proteger os direitos humanos e as condições de trabalho
- 5.2 Implementar uma cadeia de abastecimento sustentável
- 5.3 Criar um compromisso com o ambiente
- 5.4 Ser transparente nas atividades de lobbying e promoção de causas
- 5.5 Apoiar a nossa Missão

6. Comunicar violações



1



Um Código de Ética
unificado que reflete
quem somos



1. Um Código de Ética unificado que reflete quem somos

Na nossa qualidade de líder global do setor, que conduz os negócios com base em fundamentos éticos sólidos, estamos empenhados em **inspirar confiança** em todas as nossas partes interessadas, quer como parceiro de negócios responsável, quer como cidadão corporativo. Enquanto empregador, funcionário e cidadão, **cada um de nós é embaixador do Grupo** e tem a responsabilidade pessoal de cumprir este Código de Ética.

Este Código de Ética aplica-se a todos os nossos funcionários onde a EssilorLuxottica opera. É também uma referência para as partes interessadas externas, incluindo acionistas, consumidores, licenciados, clientes, fornecedores, fabricantes, consultores, distribuidores, parceiros de joint-ventures, proprietários e franchisados ("Parceiros de Negócios"). Espera-se que os funcionários leiam, compreendam e apliquem este Código de Ética. Em qualquer momento, têm a possibilidade de consultar qualquer um dos capítulos, para compreender as nossas normas e princípios sobre cada assunto.

Este Código de Ética é um documento vivo: continuará a evoluir à medida que continuamos a integrar, adaptar e desenvolver o nosso Grupo.

O Departamento de Conformidade é o principal responsável pela atualização regular do documento. Para o efeito, será apoiado por outros departamentos e especialistas na matéria.

1.1 Um novo Código de Ética, no centro da cultura da EssilorLuxottica

• Um novo Código de Ética subjacente a outras iniciativas-chave do Grupo

À medida que definimos a nossa cultura e valores partilhados e avançamos na implementação do nosso programa de sustentabilidade **Eyes on the Planet** ao nível do Grupo, são realçados neste Código de Ética os nossos compromissos e expectativas enquanto Grupo.

Este Código de Ética incorpora alguns dos princípios apoiados pelo programa **Eyes on the Planet** e os seus cinco pilares estratégicos: **Eyes on Carbon**, **Eyes on Circularity**, **Eyes on World Sight**, **Eyes on Inclusion** e **Eyes on Ethics**.

Detalha, em particular, os nossos compromissos e expectativas em relação aos funcionários, em consonância com os pilares **Eyes on Ethics** e **Eyes on Inclusion**, mas também reflete os nossos compromissos de sustentabilidade mais amplos, enquanto cidadão corporativo global.

• Uma referência para todos os funcionários

Este Código de Ética:

- aplica-se e é vinculativo para a EssilorLuxottica, as suas filiais e todos os seus funcionários, independentemente da respetiva posição no Grupo ou localização. Aplicamos princípios semelhantes ao pessoal temporário e destacado de empresas externas.
- consolida num único documento alguns dos nossos princípios fundamentais enquanto Grupo unificado. Não substitui quaisquer políticas existentes da EssilorLuxottica, que os funcionários devem sempre continuar a consultar.
- substitui e prevalece sobre o antigo Código de Ética da EssilorLuxottica, bem como sobre outros códigos de ética, incluindo os da Essilor International, Luxottica Group S.p.a e GrandVision.



1.2 Implementar este Código de Ética

• Comunicação e formação e educação contínuas

Este Código de Ética está à disposição do público no nosso website corporativo* e na nossa intranet global **OneEssilorLuxottica**. Como tal, está prontamente disponível para todos os funcionários e deve ser reconhecido por todos eles.

Atualmente, está acessível em vários idiomas. Em caso de contradição ou discrepância com as versões traduzidas, prevalecerá a versão em inglês.

Um módulo de formação online obrigatório sobre o Código de Ética estará disponível na plataforma de aprendizagem aberta do Grupo **Leonardo** e fará parte do nosso programa de integração. Através deste ambiente global, o objetivo é fomentar um sentimento de pertença, continuando a inculcar a nossa cultura de aprendizagem em todo o Grupo. Serão criados outros tipos de conteúdos de formação para os funcionários que não consigam aceder à plataforma.

* www.essilorluxottica.com

• O exemplo vem de cima

O nosso Código de Ética foi concebido e implementado com o envolvimento da liderança superior do Grupo, a começar pelo Presidente e CEO (Chief Executive Officer) e pelo Vice-Diretor Executivo.

Espera-se que todos os funcionários cumpram os princípios incluídos no Código de Ética, mas também é da responsabilidade de todos os gestores garantir que o Código de Ética é implementado pelas respetivas equipas.

Esperamos que os gestores:

- liderem dando o exemplo, através da sua comunicação e conduta, cumprindo e promovendo este Código de Ética em todos os momentos.
- garantam que os funcionários das respetivas equipas, bem como o pessoal temporário e destacado, compreendem e cumprem este Código de Ética.
- façam as formações relacionadas com este Código de Ética e garantam que as suas equipas fazem essas formações.
- consultem o departamento relevante em caso de dúvidas e comuniquem problemas, se necessário.

1.2 Implementar este Código de Ética

• Como controlamos a implementação do nosso Código de Ética

O controlo da implementação e do cumprimento deste Código de Ética baseia-se nas nossas três "linhas de defesa" autónomas:

Primeira linha de defesa

GESTORES

A primeira linha de defesa tem por objetivo a realização de controlos preventivos antes da implementação de decisões e transações, para garantir que as tarefas inerentes a processos operacionais ou de apoio são feitas em conformidade com o nosso Código de Ética. Tais controlos são efetuados por pessoal operacional ou de apoio, ou pelos respetivos gestores.

Segunda linha de defesa

FUNÇÕES DE CONTROLO

A segunda linha de defesa tem por objetivo efetuar controlos em intervalos prescritos ou aleatoriamente a algumas ou todas as decisões ou transações, para garantir que os controlos da primeira linha de defesa foram corretamente implementados. Tais controlos são efetuados por vários departamentos, como o de Controlo Interno a comunicações financeiras, o de Gestão de riscos ou o de Conformidade.

Terceira linha de defesa

AUDITORIA INTERNA

A terceira linha de defesa tem por objetivo efetuar controlos periódicos para garantir que o sistema de controlo cumpre os requisitos da organização e é implementado de forma eficaz e mantido atualizado. Tais auditorias são realizadas pelo Departamento de Auditoria Interna.

As comunicações de violação ou suspeita de violação deste Código de Ética efetuadas de boa-fé serão investigadas exaustivamente. Sujeito às leis aplicáveis, o departamento de Recursos Humanos do Grupo tomará medidas disciplinares rápidas e adequadas, até e incluindo a rescisão do contrato de trabalho, de acordo com os regulamentos e procedimentos locais.

A direção avaliará as medidas disciplinares com base em vários fatores aplicáveis, para garantir a coerência com as leis, políticas e procedimentos, incluindo a coerência e a proporcionalidade das medidas disciplinares em relação à violação comprovada.

Comunicar uma preocupação ou uma

VIOLAÇÃO DO NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA

Os funcionários e parceiros de negócios podem comunicar, de forma confidencial e, quando aplicável, anónima, preocupações ou violações, nomeadamente relacionadas com o nosso Código de Ética, através do nosso sistema de comunicação interna:

EssilorLuxottica SpeakUp

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

Para obter mais detalhes, consulte a Secção 6.

1.3 Princípios comuns

Embora cada um dos capítulos deste Código de Ética tenha como objetivo fornecer informações sobre a forma como definimos o comportamento ético em áreas específicas do negócio, alguns princípios fundamentais aplicam-se de forma generalizada.

- **Cumprimos as leis e aplicamos elevados padrões éticos na condução dos negócios**

Na EssilorLuxottica, temos um compromisso a longo prazo de conduzir os nossos negócios de acordo com as leis e regulamentos aplicáveis e de acordo com elevados princípios éticos, conforme refletido neste Código de Ética.

Além de exigir a adesão às leis e regulamentos estipulados neste documento, este Código de Ética serve para capacitar os funcionários para agirem eticamente em todas as áreas do nosso negócio.

- **Os funcionários devem concluir todos os conteúdos de formação educativa obrigatórios**

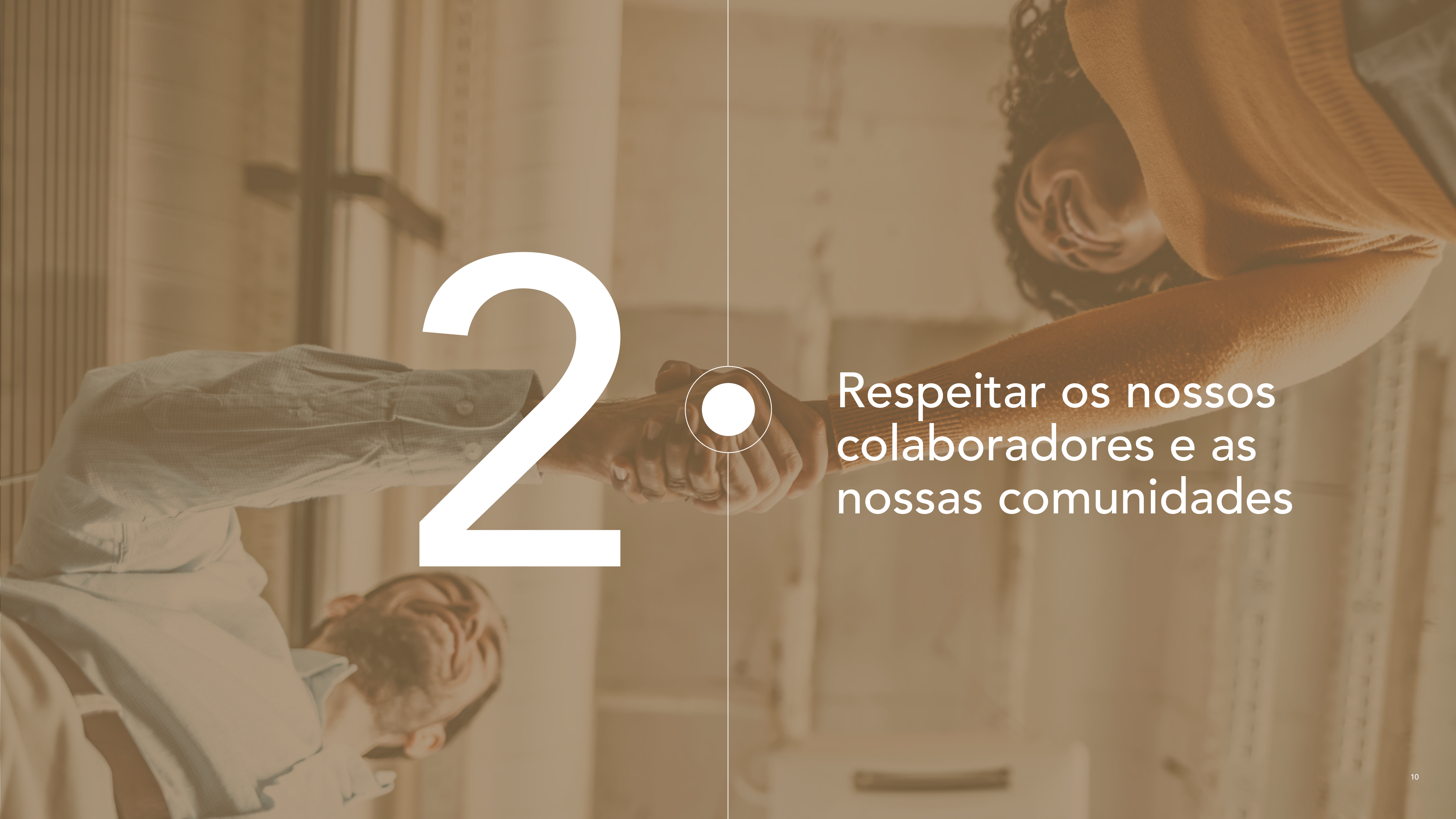
Num ambiente cada vez mais regulamentado e complexo, a educação, a formação e a sensibilização global tornaram-se essenciais. São necessários programas dedicados para reforçar a cultura de conformidade da EssilorLuxottica e para melhorar a compreensão do nosso Código de Ética, bem como das nossas políticas. Também faz parte do desenvolvimento de todos os nossos funcionários.

A EssilorLuxottica desenvolve conteúdos educativos e programas de sensibilização em relação às questões descritas neste Código de Ética, com o apoio da nossa plataforma global de aprendizagem aberta, **Leonardo**. Espera-se que os funcionários completem todos os conteúdos educativos/formações obrigatórios.

- **Os funcionários devem cumprir os procedimentos de exceção definidos pelas nossas políticas**

Determinadas políticas do Grupo ou locais estão sujeitas a exceções. Espera-se que os funcionários cumpram os procedimentos que possam ser excepcionalmente definidos pelo Grupo EssilorLuxottica ou pelas políticas locais.





2

Respeitar os nossos
colaboradores e as
nossas comunidades

2. Respeitar os nossos colaboradores e as nossas comunidades



Desenvolver os nossos colaboradores e talentos, promover o seu bem-estar



Promover e respeitar a diversidade, a equidade e a inclusão



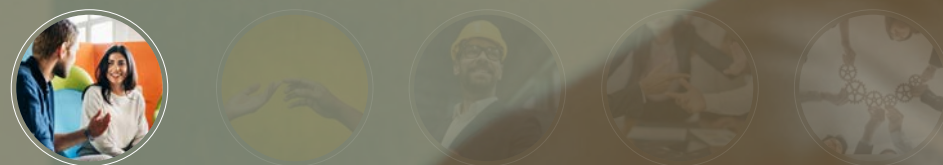
Garantir a saúde e a segurança no trabalho



Combater o assédio, o bullying e a violência no trabalho



Respeitar os princípios da liberdade de associação e de negociação coletiva



2.1 Desenvolver os nossos colaboradores e talentos, promover o seu bem-estar

- **Princípios fundamentais**

- Regras de ouro da EssilorLuxottica

No centro da EssilorLuxottica estão os nossos colaboradores, que são os principais impulsionadores do nosso sucesso. Algumas das formas como apoiamos os nossos colaboradores incluem:

DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

Recrutamos e contratamos os nossos funcionários numa perspetiva a longo prazo. A formação, o desenvolvimento e a igualdade de oportunidades para todos desempenham um papel importante nas carreiras dos nossos funcionários. Apoiamos o crescimento e o desenvolvimento de carreiras e promovemos a mobilidade interna através da nossa plataforma dedicada **One Career** e de programas de talento.

Formamos, educamos e desenvolvemos continuamente os nossos funcionários, tanto no trabalho como com o apoio da nossa plataforma **Leonardo**.

ESQUEMAS DE PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS NO CAPITAL DA EMPRESA

Os esquemas de participação dos funcionários no capital da empresa são um pilar da cultura da EssilorLuxottica. Reforçam o sentido de compromisso e envolvimento dos funcionários com a Missão e a estratégia do Grupo. Também alinham os seus interesses a longo prazo com os do Grupo e de outros acionistas e dá-lhes a oportunidade de participarem na criação de valor e no sucesso do Grupo.

BEM-ESTAR

A EssilorLuxottica está empenhada em proteger o bem-estar mental e físico dos seus colaboradores, procurando um equilíbrio saudável entre a vida profissional e pessoal dos nossos funcionários. Proibimos comportamentos que sejam física ou emocionalmente prejudiciais para os outros. Contribuir para melhorar a qualidade de vida dos nossos colaboradores é uma forma de lhes transmitir confiança e inculcar um sentimento de pertença ao Grupo.

A EssilorLuxottica promove programas sociais, benefícios, serviços e iniciativas que têm um impacto real na vida dos seus funcionários, implicando-os em vários programas de envolvimento e de embaixadores.



2.1 Desenvolver os nossos colaboradores e talentos, promover o seu bem-estar

- **Princípios fundamentais**

- **Regras de ouro da EssilorLuxottica**

- Ofereça um local de trabalho **envolvente e motivador** onde todos possam desenvolver todo o seu potencial e expressar a sua individualidade.
- Proporcione um ambiente baseado na **confiança e no respeito**, no qual todos possam prosperar, sentir-se valorizados e respeitados, bem como aprender continuamente.
- Fomente o trabalho em equipa e a participação dos funcionários, através de um **estilo de liderança cooperativo**. Incentive a representação das diferentes perspetivas dos funcionários.
- Sempre que possível, apoie **novas formas de trabalho** que equilibrem as diferentes necessidades de todos os funcionários com as necessidades da empresa.
- Incentive a implementação de esquemas de participação dos funcionários no capital da empresa, por meio de programas como o **Boost**, desde que o investimento financeiro dos funcionários no Grupo se mantenha sempre numa base voluntária.



2.2 Promover e respeitar a diversidade, a equidade e a inclusão

- **Princípios fundamentais**

- **Regras de ouro da EssilorLuxottica**

A inteligência coletiva e a sua diversidade impulsionam o nosso progresso. A adoção de várias perspetivas e novas ideias torna o ambiente de trabalho mais enriquecedor, permite melhores decisões empresariais e incentiva a inovação.

Operando em mais de 150 países diferentes, estamos empenhados em criar um **ambiente de trabalho inclusivo** para todos, no qual adotamos e celebramos as experiências, perspetivas e contextos culturais únicos trazidos por cada funcionário para o nosso local de trabalho. Queremos que os nossos funcionários **se sintam respeitados, valorizados e capacitados**.

A EssilorLuxottica é um **empregador inclusivo e com igualdade de oportunidades**. Pretendemos facilitar a integração profissional dos colaboradores que estão sub-representados na força de trabalho, em particular pessoas com deficiência e grupos sociais e/ou étnicos sub-representados.

Como tal, não toleramos qualquer forma de discriminação, intimidação ou assédio, nem qualquer linguagem ou comportamento que seja abusivo, ofensivo ou indesejável.

A nossa divisão Global DE&I estabelece a estratégia, os compromissos e os objetivos do Grupo em matéria de diversidade, equidade e inclusão. Tais objetivos podem ser alcançados por meio de várias iniciativas, como a criação e operação de uma rede global de embaixadores da cultura, que inclui funcionários de todos os níveis do Grupo. Ministramos **educação e formação contínuas** a todos os funcionários sobre tópicos de diversidade, equidade e inclusão.

Todos os funcionários têm uma **via segura para expressar as potenciais preocupações** relativamente à diversidade, equidade e inclusão no local de trabalho. São incentivados a comunicá-las ao seu gestor, ao departamento de Recursos Humanos ou através dos nossos sistemas de comunicação interna, que estão a ser integrados num sistema único, **EssilorLuxottica SpeakUp**, sem medo de retaliação.



2.2 Promover e respeitar a diversidade, a equidade e a inclusão

- **Princípios fundamentais**

- **Regras de ouro da EssilorLuxottica**

- Trate os outros com **dignidade e respeito** e crie condições para um local de trabalho inclusivo.
- Promova um ambiente de trabalho **inclusivo e positivo**. Os gestores devem proporcionar uma comunicação transparente e frequente, fornecer feedback construtivo às suas equipas e compreender a importância de ouvir ativamente os seus funcionários e demonstrar empatia.
- Tenha **abertura e curiosidade** em relação às experiências, perspetivas e contextos dos outros.
- Proceda ao recrutamento, retenção, contratação, remuneração e benefícios, promoção, formação e desenvolvimento com base nos **princípios da igualdade de oportunidades**. Estes devem também basear-se na equidade e na meritocracia.
- Incentive as equipas a participar nas várias iniciativas de sensibilização sobre DE&I (por exemplo, curso sobre preconceitos inconscientes, aulas virtuais na **Leonardo** e outros eventos) organizadas no Grupo.



2.3 Garantir a saúde e a segurança no trabalho

• Princípios fundamentais

A saúde e a segurança no trabalho de cada funcionário e fornecedor criam um valor substancial para o Grupo.

A EssilorLuxottica aplica elevados padrões em matéria de trabalho, saúde e segurança a todos os funcionários, contratantes e pessoal temporário que trabalham em todas as suas instalações, garantindo que as operações são seguras e que os funcionários, empreiteiros e pessoal temporário estão bem protegidos.

Para tal, o Grupo concebeu políticas, procedimentos e planos de ação para melhorar continuamente, e faz auditorias no local para manter o desempenho.

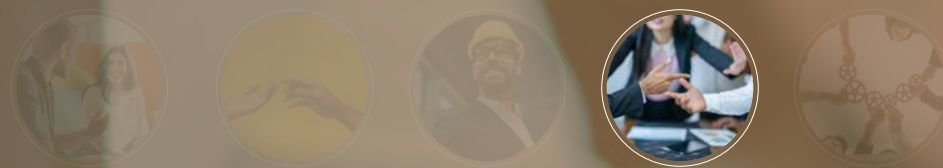
Procuramos prevenir doenças profissionais e lesões relacionadas com o trabalho e alcançar a nossa visão de zero acidentes de trabalho.

Devemos garantir que não nos colocamos a nós próprios ou a outros em risco através das nossas ações.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Cumpra todos os requisitos legais aplicáveis em matéria de ambiente, saúde e segurança e as diretrizes e programas de saúde e segurança do grupo em todos os países onde opera.
- **Nunca desligue ou contorne** qualquer dispositivo de segurança ou equipamento de monitorização.
- Cumpra os **regulamentos globais de segurança química e de produtos**, bem como a legislação local e as regras internas relacionadas com a gestão de substâncias químicas.
- Cumpra as **medidas de controlo** implementadas para garantir a segurança e a conformidade regulamentar dos trabalhadores, e partilhe informações de segurança com os funcionários através de fichas de dados de segurança e rótulos conformes.
- **Comunique qualquer violação de segurança ou salvaguarda** e acidentes, mesmo os de menor importância. Se algum comportamento ou processo comprometer a saúde, a salvaguarda e a segurança no trabalho, comunique-o imediatamente ao seu gestor, aos Recursos Humanos, à organização de EHS ou ao nosso sistema de comunicação interna, **EssilorLuxottica SpeakUp**.
- Faça os programas de formação dedicados atribuídos sobre saúde e segurança.

Consulte as nossas Políticas de EHS.



2.4 Combater o assédio, o bullying e a violência no trabalho

- **Princípios fundamentais**

- Regras de ouro da EssilorLuxottica

TOLERÂNCIA ZERO

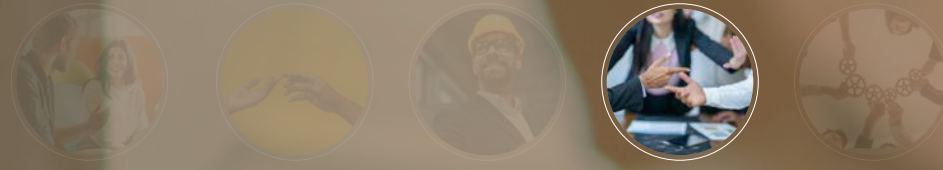
A EssilorLuxottica proíbe qualquer forma de discriminação, assédio, bullying, intimidação ou violência contra colegas de trabalho, funcionários, líderes, gestores, executivos, candidatos, clientes, consumidores, fornecedores, pessoal temporário, francheado ou qualquer outra pessoa.

A EssilorLuxottica tem uma política de tolerância zero em relação à violência ou às ameaças de violência no trabalho (incluindo em trabalho remoto).

COMUNICAR DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

Os funcionários que tomem conhecimento de discriminação, assédio, bullying ou comportamentos violentos têm o dever de os comunicar aos Recursos Humanos ou ao respectivo gestor. Para o efeito, podem também utilizar o sistema de comunicação interna **EssilorLuxottica SpeakUp** à disposição de todos os funcionários para comunicar tais comportamentos de boa-fé, num ambiente seguro que visa preservar a confidencialidade da sua identidade e da sua comunicação, sem medo de retaliação.

A EssilorLuxottica investigará rápida e exaustivamente as situações de discriminação, assédio ou bullying que sejam comunicadas à organização e tomará todas as medidas adequadas para implementar uma reparação imediata, forte e justa para pôr fim à discriminação, assédio ou bullying.



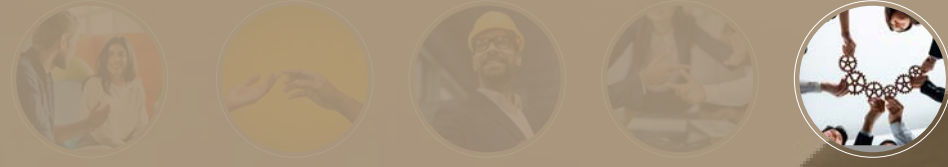
2.4 Combater o assédio, o bullying e a violência no trabalho

- **Princípios fundamentais**

- **Regras de ouro da EssilorLuxottica**

- Comporte-se sempre com **respeito e boa educação** no local de trabalho ou durante a condução dos negócios da EssilorLuxottica, em todas as ocasiões e plataformas (reuniões de negócios, fábricas, viagens, canais de redes sociais, eventos da empresa, etc.) e com qualquer funcionário ou indivíduo, independentemente do respetivo cargo.
- Não crie um ambiente de trabalho intimidante, humilhante, hostil ou ofensivo.
- **Abstenha-se de qualquer forma de discriminação, bullying ou assédio**, seja esta sexual (por exemplo, avanços sexuais indesejáveis, agressões físicas ou tentativa das mesmas, etc.), psicológica (por exemplo, descrédito, isolamento, abuso verbal repetido, conduta verbal ou física humilhante, etc.) ou com base na raça, religião, etnia, nacionalidade, sexo, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de género, estado civil, serviço militar passado ou presente, gravidez ou outra característica protegida pela legislação local, quer seja única, repetida ou sistemática.
- Abstenha-se de qualquer forma de **violência** (por exemplo, danos ou ataques físicos, ameaças, etc.), incluindo o cyberbullying (através de e-mail, redes sociais, serviço de mensagens interno, etc.).
- Os gestores que tomem conhecimento de uma conduta imprópria devem **lidar com quaisquer alegações** sem demora, de forma séria, confidencial e justa, quer tenha havido uma reclamação escrita ou formal, e comunicá-la aos recursos Humanos e/ou ao Departamento de Conformidade.
- Tome todas as medidas adequadas para **prevenir, identificar e cessar** todos os tipos de assédio e bullying, começando pela realização da formação obrigatória relacionada.

*Consulte as nossas políticas locais antiassédio.
Consulte a Política de comunicações do Grupo.*



2.5 Respeitar os princípios da liberdade de associação e o direito à negociação coletiva

• Princípios fundamentais

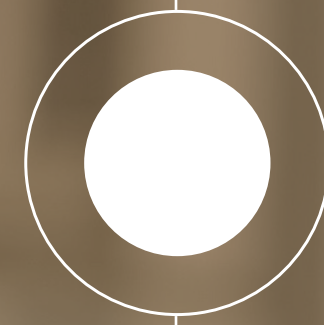
- Respeitamos os princípios da liberdade de associação e o direito à negociação coletiva de acordo com as leis e práticas nacionais aplicáveis.
- Respeitamos o direito dos trabalhadores de formarem sindicatos de forma livre e democrática.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Cumprimos integralmente as leis nacionais aplicáveis em matéria de liberdade de associação e de negociação coletiva.
- Não discriminamos os trabalhadores devido à adesão a sindicatos.



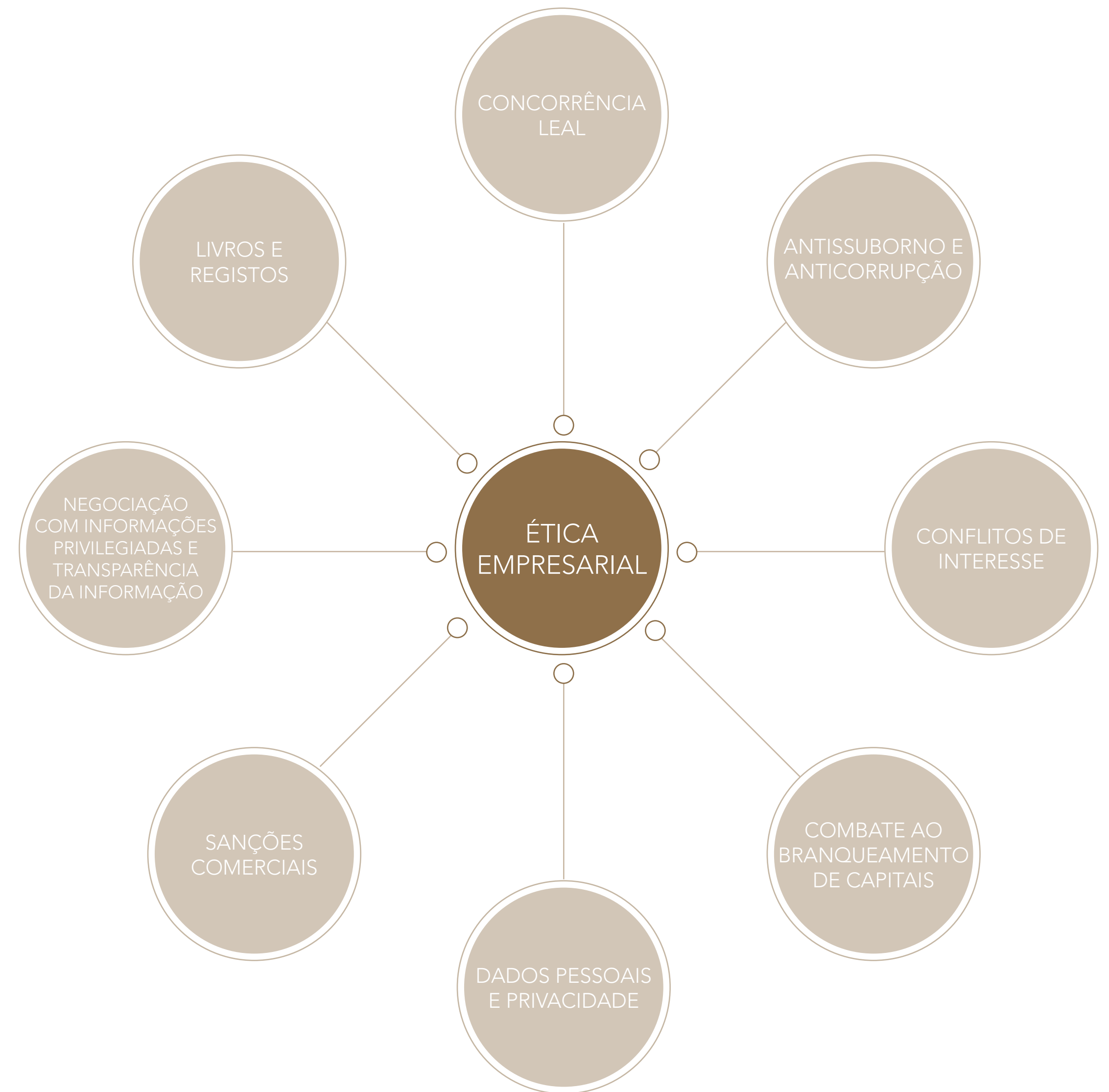
3



CONDUZIR NEGÓCIOS
DE FORMA ÉTICA



3. Conduzir negócios de forma ética



3.1 Proteger a concorrência leal

- **Princípios fundamentais**

Estamos empenhados em **cumprir as leis e regulamentos antitrust e da concorrência**. Operamos um modelo de negócio aberto e orientado para a escolha (empresa de rede), que cria valor para todas as partes interessadas, incluindo clientes, consumidores, funcionários, acionistas, parceiros de negócios e fornecedores, bem como para as comunidades em que o Grupo opera.

Promovemos a **concorrência leal** entre todas as partes, em benefício dos consumidores, clientes, fornecedores e do setor.

Uma violação das leis antitrust e da concorrência pode expor o Grupo (incluindo os funcionários) a **sanções e penalizações significativas**, incluindo possivelmente processos penais e indenizações civis, bem como a **prejuízos para a reputação**.



3.1 Proteger a concorrência leal

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- **Sem conluio com os concorrentes.** Não celebre acordos com os concorrentes, por exemplo, para manter ou baixar os preços, trocar informações sensíveis ou repartir clientes ou quotas de mercado. Proibimos qualquer forma de conluio.
- **Troca interna de informações.** Evite a troca interna de informações sensíveis relacionadas com terceiros entre entidades EssilorLuxottica ativas em diferentes níveis da cadeia de valor. Por exemplo, uma cadeia de retalho do Grupo não deve divulgar ao negócio grossista do grupo as condições comerciais da concorrência de lentes ou armações.
- **Os nossos parceiros de negócios devem determinar os seus próprios preços de forma independente.** Os retalhistas terceiros (por exemplo, profissionais de saúde ocular independentes e cadeias de retalho) e os franchisados devem ter liberdade para determinar unilateralmente os seus próprios preços e políticas comerciais.
- **Sem abuso de poder económico.** Não proponha preços líquidos abaixo dos custos, preserve a liberdade dos clientes de comprarem ou não vários produtos do Grupo, propondo, mas não impondo, ofertas de pacotes, consulte sempre o Departamento Jurídico quando negociar direitos exclusivos a, ou quando solicitar compras exclusivas de, clientes ou fornecedores.
- **Redes de distribuição.** As novas redes de distribuição existentes e seletivas estão sujeitas a critérios qualitativos/quantitativos pré-estabelecidos, que devem ser objetivos, transparentes e aplicados de forma não discriminatória.
- **Associações comerciais.** Esteja extremamente atento se e quando participar em associações comerciais, para garantir o cumprimento da lei da concorrência. Não interaja com os concorrentes quando possam ser discutidas informações confidenciais, nomeadamente os preços e a tomada de decisões comerciais. São permitidas discussões sobre questões técnicas ou normas, sob reserva de aconselhamento prévio junto do Departamento Jurídico.

Consulte a Política de conformidade concorrencial do Grupo.

3.2 Combater o suborno e a corrupção

• Princípios fundamentais

Em todas as suas relações comerciais, a EssilorLuxottica esforça-se por garantir a máxima integridade e transparência.

TOLERÂNCIA ZERO

Temos tolerância zero para quaisquer subornos e corrupção cometidos direta ou indiretamente em nome do Grupo. Proibimos tanto a corrupção de funcionários públicos como o suborno comercial, bem como os pagamentos de facilitação. Os funcionários não devem cometer atos de suborno e corrupção nem responder a pedidos indevidos e devem cumprir as leis antissuborno e anticorrupção aplicáveis.

COMBATER A CORRUPÇÃO

O Grupo estabeleceu um programa global antissuborno e anticorrupção, que se aplica globalmente e fornece regras específicas para prevenir, detetar e gerir riscos de corrupção relacionados direta ou indiretamente com o Grupo, incluindo avaliações regulares dos riscos de corrupção.



3.2 Combater o suborno e a corrupção

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- **Antissuborno e anticorrupção.** Cumpra rigorosamente as regras de conduta definidas na nossa política antissuborno e anticorrupção.
- **Funcionários públicos.** Tenha o máximo cuidado nas comunicações com funcionários públicos e nunca ofereça, pague ou aceite pagar subornos a funcionários públicos, incluindo pagamentos de facilitação ou "luvas".
- **Presentes e hospitalidade.** Siga a política antissuborno e anticorrupção do Grupo. Nomeadamente, os presentes e a hospitalidade razoáveis são uma parte normal da condução dos negócios, mas:
 - não podem influenciar ou parecer influenciar uma decisão empresarial;
 - devem ser permitidos pelas regras internas da organização do destinatário;
 - devem ser razoáveis, adequados, ocasionais e transparentes;
 - devem ser imediatamente divulgados ao gestor;
 - os presentes em numerário devem ser sempre recusados.
- **Cuidados de saúde.** Cumpra os regulamentos relativos aos cuidados de saúde que restringem ou proíbem presentes, hospitalidade ou determinadas promoções consideradas como "subornos" a profissionais de saúde. Cumpra as obrigações locais aplicáveis em matéria de comunicação ou publicação. Os funcionários que pretendam oferecer presentes ou hospitalidade a profissionais de saúde devem consultar previamente o Departamento de Conformidade.
- **Donativos.** Não faça donativos a terceiros nem conceda patrocínios para obter ou reter contratos, influenciar ou parecer influenciar uma decisão comercial ou para ocultar o pagamento de um suborno.
- **Contribuições políticas.** Não financie nem permita quaisquer contribuições para candidatos, políticos ou partidos políticos.
- **Diligência devida.** Saiba com quem estamos a lidar. Conduza a diligência devida de integridade baseada no risco/verificações de antecedentes, conforme definido nas nossas políticas, para determinados parceiros de negócios em risco, como corretores, consultores, distribuidores e franchisados, bem como alvos de aquisição.
- **Intermediários.** Quando fizer transações com terceiros ou intermediários, tenha em atenção que estes não podem ser utilizados para fazer algo que o nosso Grupo não está autorizado a fazer diretamente.

*Consulte a Política antissuborno e anticorrupção do Grupo.
(o nosso Código de conduta interno).*

3.3 Prevenir conflitos de interesse

• Princípios fundamentais

Os funcionários devem evitar situações em que os seus interesses ou ações pessoais possam entrar em conflito ou parecer entrar em conflito com os melhores interesses da EssilorLuxottica e/ou situações que impeçam a respetiva capacidade de tomar uma decisão objetiva ou imparcial.

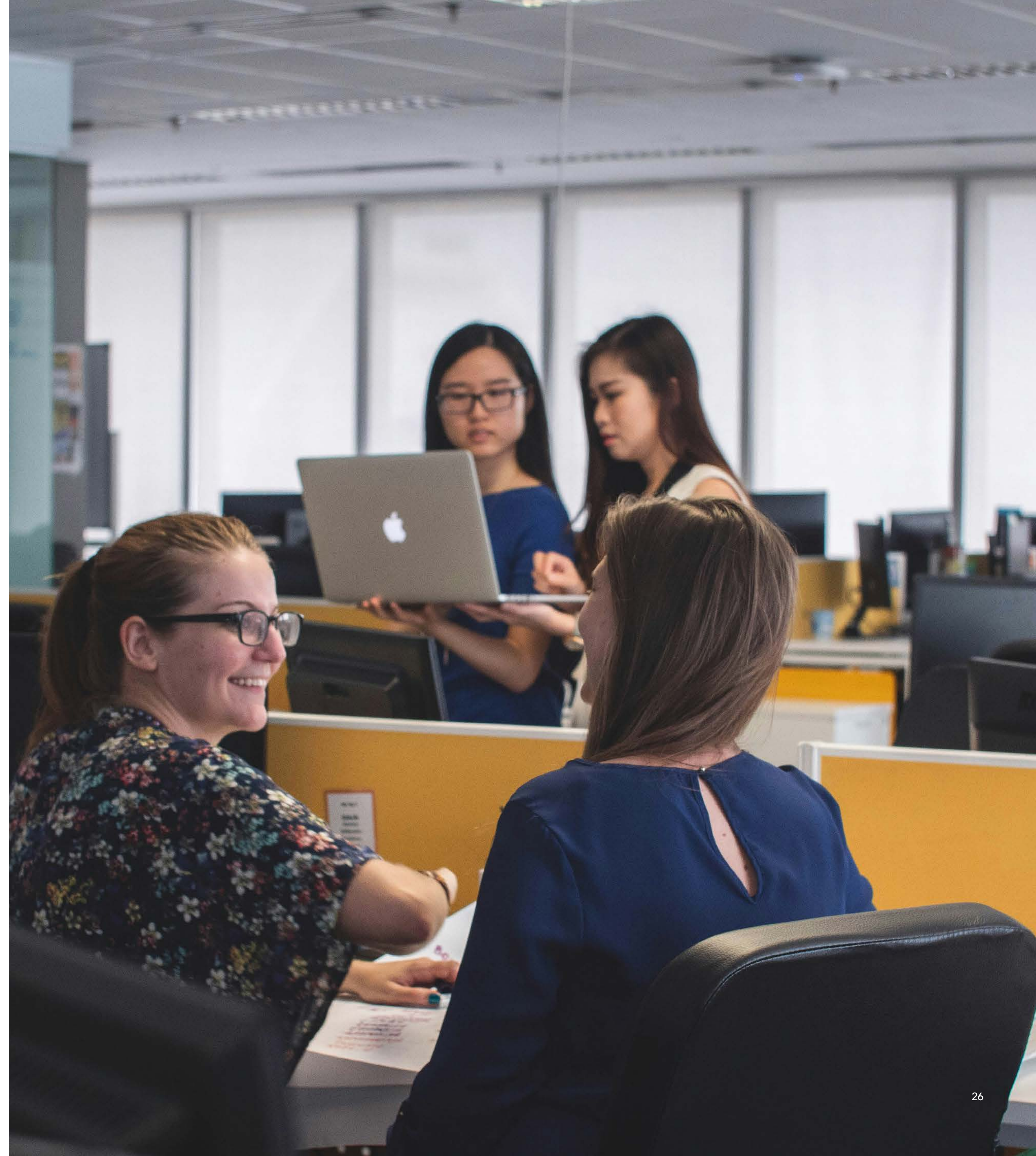
Os seus interesses ou ações pessoais podem, por exemplo, influenciar uma decisão de compra ou recrutamento, ou de fixação de preços para um cliente, dependendo da respetiva posição no Grupo.

Ter um conflito de interesse não constitui necessariamente uma violação da nossa política. Em muitos casos, o conflito de interesse declarado pode não ser relevante ou pode ser resolvido através do estabelecimento de controlos atenuantes.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Aja sempre segundo os melhores interesses da EssilorLuxottica no desempenho das suas funções.
- Abstenha-se de participar em qualquer decisão comercial que implique um conflito de interesse potencial ou real.
- **Comunique atempadamente e de boa-fé** à pessoa de referência dos RH relevante qualquer situação de conflito de interesse potencial ou real e atualize essa declaração conforme adequado. A divulgação de um potencial conflito de interesse é a melhor forma de proteger tanto o nosso Grupo como os funcionários.
- Implemente regularmente procedimentos de divulgação de conflitos de interesse de acordo com a política do Grupo, incluindo aquando do recrutamento de novos funcionários.

Consulte a Política de conflitos de interesse do Grupo – estão disponíveis vários exemplos.



3.4 Combater o branqueamento de capitais e o financiamento do terrorismo

• Princípios fundamentais

Na EssilorLuxottica, rejeitamos qualquer tentativa de utilização do nosso negócio para branqueamento de capitais. A nossa política consiste em cumprir todos os regulamentos aplicáveis de combate ao branqueamento de capitais nas nossas operações em todo o mundo. O branqueamento de capitais é considerado uma infração penal em muitos países e é cada vez mais regulamentado em todos os domínios de atividade. Para tal, procuramos realizar negócios apenas com clientes, parceiros, contratantes, parceiros de patrocínio ou de donativos que estejam envolvidos em atividades comerciais legítimas e cujos fundos sejam provenientes de fontes legítimas.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Processe os pagamentos de acordo com as nossas políticas e procedimentos e cumpra os procedimentos internos para criação de fornecedores e de outros terceiros, incluindo os procedimentos desde a aquisição ao pagamento.
- Tenha cuidado quando lhe for solicitado que processe ou receba **pagamentos em numerário invulgares** ou pagamentos de países considerados de alto risco em termos de branqueamento de capitais ou financiamento do terrorismo, de países considerados paraísos fiscais ou jurisdições offshore ou de países que não estejam relacionados com a transação ou que não sejam lógicos para o cliente ou para o fornecedor. Cumpra os limites legais locais relativos a pagamentos em numerário.
- Aplique os nossos procedimentos internos de **diligência devida** a terceiros em risco ou na presença de sinais de alerta.
- Esteja atento a potenciais **sinais de alerta**, como o facto de o cliente se recusar a divulgar informações sobre a sua empresa ou solicitar o envio de bens para uma entidade jurídica diferente.
- Encaminhe qualquer questão ou suspeita de atividades de branqueamento de capitais para o **EssilorLuxottica SpeakUp** ou para o Departamento de Conformidade.



3.5 Proteger dados pessoais e a privacidade

• Princípios fundamentais

Num ambiente cada vez mais global e digital, proteger a privacidade e os dados pessoais de todas as partes interessadas relevantes é uma prioridade fundamental para o nosso Grupo. Esforçamo-nos por proteger a privacidade dos nossos funcionários, fornecedores, clientes, consumidores e outros Parceiros de Negócios, em todo o mundo.

A EssilorLuxottica cumpre estritamente as leis e regulamentos de privacidade aplicáveis. É da responsabilidade de cada um dos funcionários do Grupo e esperamos o mesmo dos nossos fornecedores e contratantes envolvidos no tratamento de dados pessoais.

O incumprimento das regras de privacidade pode expor o Grupo a sanções financeiras e processos civis extremamente elevados, bem como a danos empresariais e de reputação.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- **Proteja os dados pessoais e mantenha-os em segurança.** Procure o apoio do Departamento de Conformidade e do Departamento de Segurança da Informação. Ao tratar dados pessoais em nome dos nossos clientes, aplique um nível de proteção o mais próximo possível da forma como os implementamos nas nossas próprias operações.
- Tenha especial cuidado ao proteger **dados pessoais sensíveis**, nomeadamente dados financeiros ou de saúde, identificador pessoal único, dados biométricos ou de geolocalização.
- Não recolha mais dados do que o necessário, mantenha-os atualizados e implemente políticas internas de retenção de dados.
- Certifique-se de que são fornecidas informações adequadas (aos nossos funcionários, clientes, etc.) sobre os dados pessoais que tratamos.

- Ao conceber um novo serviço ou processo de negócio que utilize dados pessoais, tenha em consideração a proteção dos dados pessoais logo que possível, desde a conceção do projeto até à implementação e acompanhamento.
- Não venda os dados dos nossos funcionários, clientes ou outros parceiros de negócios.
- Certifique-se de que os nossos parceiros de negócios e franchisados cumprem rigorosamente as leis de privacidade vigentes.
- Comunique imediatamente ao seu gestor ou a privacy@essilorluxottica.com qualquer violação de dados ou incidente, incluindo acesso não autorizado, que possa afetar os dados pessoais, para que o Grupo possa iniciar uma resposta adequada.

Consulte a Política de proteção de dados do Grupo e a Política de violação de dados do Grupo.

3.6 Cumprir as sanções comerciais e o controlo das exportações

• Princípios fundamentais

Na EssilorLuxottica, estamos empenhados em cumprir as sanções comerciais internacionais aplicáveis, os embargos e as leis de controlo das exportações dos países onde operamos. Qualquer incumprimento de tais regulamentos poderá ter consequências extremamente prejudiciais para o Grupo, incluindo multas elevadas e sanções penais. Respeitar a conformidade comercial reduz o risco de os nossos produtos ou tecnologia acabarem nas mãos erradas.

A EssilorLuxottica só exporta bens, serviços e tecnologias para empresas e países que cumpram as leis aplicáveis de controlo das exportações e de não proliferação.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Cumpra as leis aplicáveis sobre sanções económicas, controlo das exportações e alfândegas e as nossas políticas internas de conformidade comercial.
- Tenha cuidado quando lidar com parceiros de negócios em **países designados como de alto e médio risco** nas nossas políticas de conformidade comercial e cumpra os nossos procedimentos de diligência devida/escrutínio.
- Siga o **processo de aprovação interno** definido nas nossas políticas e procedimentos de sanções comerciais e controlo das exportações e comunique os detalhes necessários ao Departamento de Conformidade. **Pare imediatamente ou não prossiga** com as transações relativamente às quais a diligência devida ou a análise revelem que a transação não é permitida ou se torna proibida ao abrigo do regime de sanções ou de controlo das exportações aplicável.
- Contacte o Departamento de Conformidade atempadamente para qualquer exportação ou reexportação de bens, software e tecnologias que possam ser utilizados tanto para fins civis como militares (artigos de "dupla utilização"). Os fornecedores externos que lidam com o controlo das exportações devem ser validados pelos responsáveis pela conformidade comercial.

Consulte a *Política de sanções comerciais do Grupo*.



3.7 Prevenir a negociação com informações privilegiadas e os abusos do mercado de ações

• Princípios fundamentais

A negociação com informações privilegiadas está em conflito com o princípio básico de que todos os que negociam na bolsa de valores devem ter acesso simultâneo às mesmas informações. A negociação com informações privilegiadas e outras formas de abuso de mercado, como "tipping", podem ter consequências graves ao abrigo da legislação administrativa, penal e laboral.

As ações da EssilorLuxottica são negociadas na bolsa de valores de Paris. Quer detenham ações da EssilorLuxottica em resultado de planos de participação dos funcionários no capital da empresa ou de outra forma, os funcionários não estão autorizados a negociar títulos da EssilorLuxottica quando detêm informações privilegiadas devido ao seu trabalho no Grupo ou de outra forma.

As informações privilegiadas consistem essencialmente em quaisquer informações não divulgadas que possam afetar o preço de negociação dos títulos da EssilorLuxottica, como ações ou instrumentos de dívida, direitos sobre tais ações ou instrumentos de dívida ou instrumentos derivados relacionados, tais como futuros financeiros, swaps e opções. Em caso de dúvidas sobre se está a lidar com informações privilegiadas, contacte o Departamento Jurídico e/ou o Departamento de Relações com Investidores.

A EssilorLuxottica elabora e mantém listas de pessoas que, devido à sua função ou posição, são consideradas como tendo acesso constante a todas as informações privilegiadas, de forma permanente ou temporária, devido a circunstâncias como um contrato específico importante, um projeto, um evento financeiro ou empresarial ou um anúncio de lucros substancialmente diferentes dos esperados.

Estas pessoas são informadas do facto de constarem das listas de pessoas com acesso a informações privilegiadas e das restrições subsequentes relativas à sua possibilidade de negociar títulos da EssilorLuxottica.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Não participe em operações de negociação com informações privilegiadas e não compre nem venda (ou tente fazê-lo) quaisquer títulos da EssilorLuxottica, enquanto estiver na posse de informações privilegiadas.
- Não compre nem venda quaisquer títulos da EssilorLuxottica que violem as restrições de negociação de títulos da EssilorLuxottica, em que o Departamento Jurídico ou o Departamento de Esquemas de Participação dos Funcionários no Capital da Empresa tenha proibido os funcionários da EssilorLuxottica de o fazerem. As restrições para pessoas com acesso a informações privilegiadas permanentes e temporárias aplicam-se independentemente de o funcionário em questão possuir qualquer informação privilegiada.
- Não divulgue informações privilegiadas a terceiros, a menos que a divulgação seja feita como parte dos deveres normais do funcionário e o destinatário das informações privilegiadas esteja sujeito a uma obrigação de confidencialidade.
- Não aconselhe explícita ou implicitamente um terceiro – com base em informações privilegiadas – a comprar ou vender quaisquer títulos da EssilorLuxottica ("tipping").

3.8 Garantir a transparência das informações

Acreditamos no fornecimento de informações transparentes, oportunas, justas e precisas aos funcionários, acionistas, investidores, bem como aos clientes e consumidores.

Para tal, mantemos um diálogo constante com a comunidade financeira em conformidade com os regulamentos em vigor relativos a informações empresariais e sensíveis aos preços.

Também procuramos oferecer as informações mais completas e precisas sobre os nossos produtos e serviços, a sua qualidade e origem. Ao mesmo tempo, pretendemos manter um diálogo regular e pró-ativo com todas as outras partes interessadas, para que possamos responder continuamente às suas necessidades e expectativas.



3.9 Manter livros e registos corretos

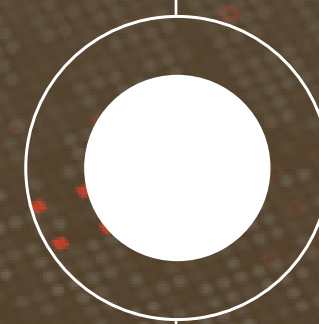
• Princípios fundamentais

A EssilorLuxottica procura garantir que mantemos livros e registos completos e corretos, bem como outros documentos relevantes. Os funcionários que têm a custódia dos livros e registos são responsáveis pela precisão e segurança dos mesmos.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- **Livros e registos corretos.** Todos os nossos livros e registos financeiros e contabilísticos devem seguir as diretrizes empresariais e ser corretos.
- **Dinheiro de caixa.** O dinheiro de caixa, pela sua natureza (por vezes é guardado dinheiro para pequenos pagamentos), pode facilmente ser um mecanismo para efetuar pagamentos corruptos e, como tal, todas as transações de dinheiro de caixa devem ser aprovadas de acordo com as políticas e procedimentos do Grupo e registadas atempadamente. Em geral, é política do Grupo limitar ou eliminar, na medida do possível, as transações em numerário. As conciliações de caixa devem ser efetuadas de acordo com as normas do Grupo.
- **Documentação.** As transações devem ser devidamente apoiadas por documentação adequada.
- **Sem falsificação.** É proibido omitir ou falsificar entradas nos nossos livros e registos.
- **Comunicar.** Os funcionários devem comunicar ao Departamento de Auditoria Interna, ao Departamento de Controlo Interno ou ao Departamento de Conformidade qualquer operação suspeita ou falsificação de livros e registos. Também podem utilizar o nosso sistema de comunicação interna **EssilorLuxottica SpeakUp** para o fazer.

4



PROTEGER OS
NOSSOS ATIVOS



4. Proteger os nossos ativos

MARCAS E
INOVAÇÃO

CIBERSEGURANÇA

COMBATE À
FRAUDE E AO
ROUBO

TI E REDES
SOCIAIS

4.1 Proteger a propriedade intelectual, as marcas e a inovação

• Princípios fundamentais

A propriedade intelectual ("PI") é um **tópico extremamente** sensível e importante para a EssilorLuxottica. O nosso vasto portefólio de marcas registadas, nomes de domínio, direitos de autor, patentes, designs, know-how e tecnologias relacionados com cuidados oculares e óculos é uma das bases do negócio da EssilorLuxottica. As prestigiadas marcas licenciadas também fazem parte da família EssilorLuxottica. Tomamos o máximo cuidado para proteger a nossa PI (incluindo o nosso know-how), bem como os direitos de licenciantes terceiros.

As nossas marcas e inovações estão no centro do nosso Grupo como elementos fundamentais do património e devem ser respeitadas. Foi criada uma estrutura global para garantir a sua utilização e proteção. Inclui sensibilização, processos de autorização, formações e monitorização estratégica.

Também **combatemos a contrafação** e as imitações, bem como a expansão do mercado paralelo que desvia os bens para canais de venda não autorizados. Dedicamos recursos específicos à proteção e aplicação da PI da EssilorLuxottica. Esforçamo-nos por respeitar os talentos, as criações, os investimentos, a perseverança e a visão de todos os inovadores e empresários. Tomamos o máximo cuidado para proteger as nossas criações e inovações por meio de direitos de PI ou segredos comerciais adequados. Somos responsáveis pelo respeito dos direitos de terceiros. Todos os funcionários podem participar nos esforços do Grupo para combater a contrafação e proteger as nossas marcas.



4.1 Proteger a propriedade intelectual, as marcas e a inovação

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Respeite os passos necessários para o **registo de patentes, designs, marcas comerciais e nomes de domínio** na fase inicial, antes de qualquer divulgação verbal ou escrita.
- Respeite a propriedade intelectual de terceiros e procure aconselhamento junto dos nossos departamentos Jurídico e de Propriedade Intelectual antes de iniciar projetos e lançamentos de produtos.
- Tenha em atenção que, para serem válidos, o licenciamento, a aquisição ou a venda de propriedade intelectual devem ser efetuados **por escrito**. Contacte os departamentos de PI e Jurídico o mais rapidamente possível para qualquer plano de licenciamento, aquisição ou venda de propriedade intelectual, incluindo antes da colaboração com terceiros que possa envolver propriedade intelectual.
- Comunique conteúdos suspeitos e produtos suspeitos de serem falsificados através de um endereço de e-mail dedicado **reportfake@essilorluxottica.com** para iniciar as investigações, ou aos departamentos Jurídico e de PI.
- Respeite rigorosamente **a confidencialidade e a discrição** sobre as operações do Grupo, interna e externamente, bem como todas as estruturas implementadas pelo Grupo para salvaguardar e proteger as nossas inovações e PI (incluindo as dos nossos parceiros de licenças).

4.2 Proteger e salvaguardar informações – confidencialidade e cibersegurança

• Princípios fundamentais

Dado o aumento das ciberameaças a nível global, a cibersegurança é da máxima importância para nós e cada funcionário tem um papel a desempenhar na proteção dos nossos sistemas e informações.

A proteção das informações, tanto em formato eletrónico como em papel, é um princípio fundamental para o sucesso contínuo das atividades comerciais do Grupo. A divulgação de informações internas pode ser prejudicial para os nossos negócios. Uma vez que as informações são valiosas, é crucial garantir a sua proteção. Os nossos parceiros de negócios, que têm acesso às nossas informações confidenciais, estão sujeitos a uma obrigação semelhante à dos funcionários do Grupo de proteger as informações da divulgação.

A EssilorLuxottica proíbe o uso ou divulgação impróprios ou ilícitos de **informações confidenciais**, tanto interna como externamente, bem como a difusão de informações falsas ou enganosas.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Esteja extremamente atento a potenciais fraudes, esquemas, ligações ou e-mails suspeitos e tentativas de phishing. Utilize palavras-passe seguras, nunca as partilhe e utilize a autenticação multifator.
- Cumpra sempre as políticas e instruções de segurança da informação. Faça os cursos de formação obrigatórios sobre segurança da informação na **Leonardo**.
- Envolve a **Segurança de TI/Segurança da Informação em projetos** que envolvam software, aplicações ou sistemas, por exemplo, antes de contratar fornecedores de TI (incluindo para o desenvolvimento de aplicações), especialmente se lhes for concedido acesso aos nossos sistemas.

- Cumpra os procedimentos internos relacionados com a **segurança dos pagamentos e dos cartões de crédito**.
- Salvaguarde a integridade das informações e garanta controlos de acesso adequados aos sistemas.
- Comunique imediatamente qualquer incidente de segurança ao Departamento de Segurança da Informação.
- Trate como estritamente confidencial a documentação e as informações relacionadas com a EssilorLuxottica, a menos que, e até que, sejam do domínio público. Partilhe informações apenas com base na "necessidade de conhecimento" e cumpra as marcações de confidencialidade prescritas pelo Grupo.
- Garanta a assinatura de acordos de confidencialidade, com âmbito adequado, entidades jurídicas e pessoas signatárias autorizadas, antes da partilha de informações confidenciais externamente.

Consulte as nossas Políticas de segurança da informação.

4.3 Sistemas de informação, Internet e redes sociais

• Princípios fundamentais

Os sistemas de informação são uma forma fundamental de partilhar a nossa procura de inovação e excelência com os clientes e consumidores.

Juntamente com as nossas partes interessadas, a EssilorLuxottica apoia fortemente um diálogo aberto, construtivo e transparente, procurando oportunidades para o fazer através das redes sociais, bem como através dos canais tradicionais.

A nossa comunicação e o nosso comportamento na esfera profissional refletem-se na reputação do Grupo. Espera-se que os funcionários mostrem contenção, respeito pelos outros e não partilhem informações confidenciais, incluindo quando utilizam redes sociais.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Não comunique externa ou internamente em nome da organização **sem a autorização** do chefe de departamento e não discuta informações sobre o Grupo que não sejam do domínio público.
- Em caso de solicitação dos media para falar sobre o Grupo, não responda e **encaminhe imediatamente os media ou a questão para o Departamento de Comunicações Empresariais**. Se o tópico for a sustentabilidade, os media ou a questão devem ser encaminhados para os departamentos de Comunicações Empresariais e de Desenvolvimento Sustentável.
- Esteja extremamente **atento** ao publicar conteúdos na Internet e **utilize as redes sociais com precaução**. Especifique que as suas observações refletem apenas as suas opiniões pessoais. Seja sempre transparente e honesto sobre o papel que desempenha no Grupo.
- Proteja os ativos do Grupo (telefones, redes, sistemas informáticos, e-mails empresariais, etc.) e não os utilize de forma inadequada.

*Consulte a Política de comunicação empresarial do Grupo.
Consulte a Política de comunicação de sustentabilidade do Grupo.
Consulte as Políticas de segurança da informação.*

4.4 Combater a fraude e o roubo

• Princípios fundamentais

A EssilorLuxottica condena todas as formas de fraude ou roubo, quer o Grupo seja vítima de uma fraude ou possa beneficiar da mesma.

Não acontece apenas aos outros. Todos estão em risco.

A fraude pode assumir muitas formas, quer através dos meios utilizados (como documentos que contêm informações fraudulentas, utilização ou produção de dinheiro ou bens falsificados, ocultação de rendimentos, ocultação de provas, abuso de confiança), quer pela natureza da própria fraude (por exemplo: apropriação indevida de ativos, roubo, esquemas, fraude fiscal, fraude na segurança social).

Num ambiente empresarial, um tipo comum de fraude é a **falsificação de documentos** ou a produção de **informações contabilísticas falsas**, que podem levar a desvios de fundos, utilização fraudulenta de equipamentos ou vantagens indevidas, como uma redução de impostos.

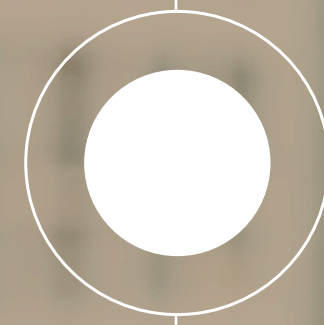
Condenamos igualmente qualquer forma de roubo, incluindo roubo nas instalações, lojas ou fábricas do Grupo ou durante o transporte. A equipa de proteção de ativos do Grupo protege os colaboradores, bem como os ativos tangíveis e intangíveis, de qualquer abuso intencional ou utilização indevida das propriedades e recursos do Grupo.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Cumpra todos os procedimentos do Grupo (criação de fornecedores, desde a aquisição ao pagamento, etc.).
- Esteja atento ao responder a e-mails ou pedidos, mesmo quando aparentem ser legítimos.
- Despiste potenciais autores de fraudes externas: por exemplo, utilização de software para alterar nomes ou números de telefone para se assemelharem a contactos internos; utilização de um endereço de e-mail muito semelhante ao do domínio do Grupo/fornecedor/banco, e-mails ou chamadas com usurpação da identidade dos quadros superiores do Grupo, etc.
- Esteja atento a qualquer pedido de alteração dos dados de pagamento: por exemplo, verifique a identidade da chamada, aplique sempre procedimentos de "devolução da chamada", esteja extremamente atento a pedidos de pagamento urgentes ou pagamentos para outro país.
- Mantenha controlos para garantir que os ativos do Grupo são devidamente controlados e protegidos, que as transações são executadas apenas com a autorização adequada e que as transações são registadas de forma correta e precisa, tendo em atenção a qualidade das informações a comunicar.
- Comunique suspeitas de fraude ao seu gestor, à Auditoria Interna ou à Proteção de Ativos ou ao nosso sistema de comunicação interna, **EssilorLuxottica SpeakUp**.



5



AGIR COMO CIDADÃOS
CORPORATIVOS
RESPONSÁVEIS



5

5. Agir como cidadãos corporativos responsáveis

DIREITOS HUMANOS

CADEIA DE ABASTECIMENTO SUSTENTÁVEL

MISSÃO

AMBIENTE

PROMOÇÃO DE CAUSAS TRANSPARENTE

5.1 Proteger os direitos humanos e as condições de trabalho

• Princípios fundamentais

A EssilorLuxottica tem por base dois séculos de inovação e esforço humano. Pretendemos respeitar e promover os direitos humanos em todos os nossos negócios e em toda a nossa cadeia de abastecimento.

O Grupo tem atribuído especial importância às leis, regulamentos e normas internacionais aplicáveis, como os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

A EssilorLuxottica pretende garantir que as suas atividades estão em conformidade com a Carta Internacional dos Direitos Humanos e com os princípios relativos aos direitos fundamentais definidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Atribuimos especial importância à identificação e monitorização dos riscos, bem como à prevenção e reparação de violações substanciais dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, que possam surgir em resultado das nossas atividades, das atividades das nossas filiais e das atividades dos nossos fornecedores e subcontratantes na cadeia de abastecimento.

Por conseguinte, esperamos das nossas filiais e operações, e da nossa cadeia de abastecimento em geral, que as suas práticas operacionais **cumpram as leis** e regulamentos aplicáveis e, de um modo mais geral, **protejam a dignidade dos seres humanos**. As regras definidas abaixo devem ser aplicadas ao pessoal temporário ou destacado e em toda a nossa cadeia de abastecimento.



5.1 Proteger os direitos humanos e as condições de trabalho

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- **Sem trabalho infantil.** É estritamente proibida a contratação de pessoas (funcionários ou pessoal temporário) com idade inferior a 16 anos (ou abaixo da idade mínima legal para trabalhar no país ou jurisdição aplicável, a que for mais elevada) para trabalhar. É também estritamente proibida a contratação de indivíduos (funcionários ou pessoal temporário) com idade inferior a 18 anos para cargos que envolvam trabalho perigoso. Ao contratar estagiários ou aprendizes, temos de cumprir os regulamentos aplicáveis, garantir que não estão sujeitos a horários de trabalho longos que interfiram com a sua educação e que a sua missão está estritamente relacionada com a sua educação.
- **Sem trabalho forçado e tráfico de seres humanos.** A EssilorLuxottica não recorre a trabalho forçado ou obrigatório, sob qualquer forma, nas suas operações. São estritamente proibidas todas as formas de tráfico de seres humanos durante o emprego, quer diretamente quer através de contratantes.
- **Horas de trabalho dignas.** A EssilorLuxottica garante que os funcionários não trabalham mais tempo do que o número máximo de horas de trabalho e horas extraordinárias, quando definido na legislação local ou nacional existente. Os princípios relativos ao tempo de trabalho, horas extraordinárias e períodos de descanso devem ser claramente explicados aos trabalhadores durante o processo de recrutamento ou mediante pedido, numa língua que compreendam.
- **Condições de trabalho justas para trabalhadores migrantes.** As entidades EssilorLuxottica salvaguardam e previnem a violação dos direitos fundamentais dos trabalhadores migrantes e proporcionam-lhes condições de trabalho justas e dignas (nomeadamente, a não cobrança de taxas de emprego aos trabalhadores, a não retenção abusiva de documentos de identificação, contratos claros e compreensíveis e condições de vida dignas).
- **Remuneração justa.** A compensação e os benefícios concedidos aos trabalhadores devem estar em conformidade com a legislação local, quando existente, ou com os acordos coletivos aplicáveis, incluindo as normas mínimas legais, quando aplicáveis. Em todos os casos, as entidades EssilorLuxottica procuram, no mínimo, fornecer uma compensação justa para cada funcionário.
- **Prestações sociais adequadas e segurança social.** Os funcionários devem receber prestações sociais e segurança social adequadas, em conformidade com a legislação local. Todas as contribuições relevantes para a segurança social devem ser pagas, cobradas e apresentadas.
- **Contratantes.** Os funcionários devem garantir que os contratantes cumprem estas regras, incluindo nas próprias empresas.

5.2 Implementar uma cadeia de abastecimento sustentável

• Princípios fundamentais

Para a EssilorLuxottica, a eficiência da cadeia de abastecimento é fundamental para garantir a elevada qualidade dos seus produtos e serviços e contribui para manter e melhorar a reputação do Grupo.

A EssilorLuxottica procura trabalhar com fornecedores cujas práticas operacionais cumprem as leis e regulamentos aplicáveis e, de um modo mais geral, que protegem a dignidade dos seres humanos, a saúde e a segurança dos trabalhadores e o ambiente em geral, incluindo através da própria cadeia de abastecimento. A este respeito, o Grupo lançou um **programa único de aprovisionamento responsável da EssilorLuxottica**, aproveitando as normas e iniciativas de aprovisionamento responsável existentes. O programa contém as normas de ética, trabalho, saúde, segurança e ambiente e solicita a todos os fornecedores do Grupo que as cumpram.

A **avaliação de riscos dos fornecedores e as auditorias no local** estão no centro do programa de aprovisionamento responsável da EssilorLuxottica e são complementadas por iniciativas educacionais e de sensibilização dedicadas. Consequentemente, os fornecedores apoiam o compromisso do Grupo de garantir o respeito pelos direitos humanos e pelo ambiente.

O Grupo também está a implementar procedimentos para **verificar a integridade e a sustentabilidade** dos seus fornecedores, distribuidores, franchisados e outros parceiros de negócios que devem respeitar um conjunto comum de princípios de trabalho.

O Grupo está a trabalhar num Código de Conduta Unificado que irá delinear os princípios de sustentabilidade que esperamos dos nossos Parceiros de Negócios.

É da responsabilidade de todos os funcionários manterem-se atentos relativamente aos terceiros que irão interagir com o Grupo.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Certifique-se de que os fornecedores, distribuidores, franchisados e outros Parceiros de Negócios reconhecem e respeitam o nosso Código de Conduta de Sustentabilidade (ou qualquer documento equivalente) existente e futuro sobre tópicos como ética empresarial, sanções comerciais, direitos humanos e normas de trabalho, ambiente, saúde e segurança, segurança da informação ou proteção de dados pessoais.
- Cumpra os procedimentos do Grupo para **avaliar** o desempenho ambiental e social do fornecedor, bem como a respetiva integridade empresarial, **ministre-lhe formação** sobre os princípios e práticas de sustentabilidade e integridade e exerça a **diligência devida**. Envolve o Departamento de Compras no processo de seleção.

5.3 Criar um compromisso com o ambiente

• Princípios fundamentais

Desde o combate às alterações climáticas, a gestão e redução da utilização de água nas fábricas, a melhoria da saúde e segurança no trabalho e garantia de igualdade de oportunidades até ao envolvimento das comunidades locais em iniciativas de divulgação, o programa de sustentabilidade Eyes on the Planet apoia consistentemente a Missão do Grupo.

Os esforços de sustentabilidade da EssilorLuxottica estendem-se às nossas filiais em termos de redução da pegada ambiental (por exemplo, otimização de energia) e impacto social nos funcionários (por exemplo, oportunidades de desenvolvimento e mobilidade) e nas comunidades (por exemplo, acesso a cuidados oculares de qualidade).

A nossa conformidade com as leis ambientais e os objetivos de neutralidade de carbono, circularidade e ambiente reafirmam como a nossa Missão, sustentabilidade e estratégia empresarial estão fortemente interligadas na EssilorLuxottica.

Todas as empresas e departamentos da EssilorLuxottica contribuem para o percurso de sustentabilidade do Grupo, seja em I&D, operações, escritórios, filiais ou nas nossas lojas de venda a retalho. Os exemplos incluem a conceção de novas tecnologias de lentes ou armações (por exemplo, utilização de materiais de origem biológica), redução de água/resíduos e iniciativas de reciclagem nas nossas fábricas, centros de distribuição, escritórios e lojas.

Além disso, os funcionários são incentivados a participar em iniciativas de educação e sensibilização sobre tópicos de sustentabilidade através de um percurso de aprendizagem online abrangente na **Leonardo**.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Defenda as diretrizes e iniciativas do Grupo relacionadas com o ambiente e o clima.
- Demonstre respeito pelo nosso planeta e defenda a responsabilidade social no nosso trabalho diário. **Envolva as equipas no percurso climático**, através de iniciativas destinadas a aumentar a sensibilização e a partilhar práticas em torno das alterações climáticas e da sustentabilidade ambiental.
- Obtenha, mantenha e atualize todas as licenças e registos ambientais necessários, siga os requisitos de tais licenças e espere o mesmo dos nossos Parceiros de Negócios.
- Apenas funcionários autorizados podem partilhar informações relacionadas com o programa de sustentabilidade do Grupo "Eyes on the Planet" num contexto público. Adote um tom de voz humilde e factual quando comunicar sobre a estratégia e os esforços de sustentabilidade da EssilorLuxottica.



Consulte a Política de comunicação de sustentabilidade do Grupo.

5.4 Ser transparente nas atividades de lobbying e promoção de causas

• Princípios fundamentais

A atividade de lobbying está cada vez mais regulamentada e vários países adotaram regras ou regulamentos específicos sobre lobbying e "representação de interesses".

Os lobistas estão frequentemente sujeitos a **obrigações de transparência**, como **a inscrição** num registo nacional, **a declaração pública** das pessoas que contactaram ou a lista dos clientes.

Os lobistas podem ser funcionários do Grupo ou de terceiros (como consultores, lobistas oficiais, sociedades de advogados, grupos de reflexão, ONG) que exerçam funções em nome do Grupo.

Não existe uma definição única de lobbying, mas refere-se frequentemente a comunicações com autoridades que **visam influenciar uma tomada de decisão governamental**, por exemplo, para influenciar a adoção de uma lei. Por vezes, existe uma linha ténue entre a atividade de lobbying e a simples promoção de causas (por exemplo, promover a saúde visual será geralmente considerado promoção, mas tentar influenciar os regulamentos que promovem a saúde visual pode ser considerado lobbying, dependendo das leis aplicáveis).

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- O envolvimento e a atividade do lobista **devem cumprir as leis aplicáveis**, especialmente nos países onde estão regulamentados (como EUA, França, Reino Unido e Austrália).
- Os lobistas devem **informar** claramente as pessoas e terceiros com quem se encontram que estão a agir em nome da EssilorLuxottica ou das suas filiais e certificar-se de que evitam qualquer confusão com outras atividades que possam ser exercidas a título privado ou profissional ou no contexto de qualquer mandato (seja em associações, um mandato político ou sindical).

5.5 Apoiar a nossa Missão

• Princípios fundamentais

A Missão da EssilorLuxottica é ajudar as pessoas em todo o mundo a "**ver mais e ser mais**". A Missão orienta a estratégia do Grupo. Inspira a abordagem integrada do Grupo ao desenvolvimento sustentável e a sua ambição de ajudar a eliminar a má visão não corrigida até 2050, proporcionando aos funcionários um sentido de finalidade único.

Espera-se que os funcionários se tornem fortes defensores da nossa Missão e sejam incentivados a envolver-se e a oferecer-se como voluntários nas várias iniciativas organizadas pela equipa de Missão do Grupo para apoiar as comunidades, desde a resposta às necessidades de cuidados visuais até às iniciativas relacionadas com o clima e o impacto social. Trata-se, geralmente, de uma grande experiência pessoal e de uma oportunidade para ajudar os outros, bem como para descobrir como a visão tem o poder de mudar vidas.

• Regras de ouro da EssilorLuxottica

- Os líderes e gestores devem inspirar os funcionários a orgulharem-se da Missão do Grupo e a tornarem-se defensores das nossas ações para ajudar a eliminar a má visão não corrigida até 2050.
- Os gestores devem incentivar os funcionários a envolverem-se nas iniciativas da Missão do Grupo.
- Os funcionários nunca devem ser forçados a doar para as nossas atividades filantrópicas.





6

COMUNICAR
VIOLAÇÕES

6. Comunicar violações

- **O que fazer ao testemunhar uma violação potencial ou real do nosso Código de Ética**

A EssilorLuxottica incentiva uma **cultura de abertura** na qual todas as preocupações sobre ética possam ser discutidas abertamente. Como tal, é importante comunicar violações potenciais ou reais deste Código de Ética para proteger os nossos funcionários, bem como a integridade e reputação do Grupo.

Esforçamo-nos por criar um **ambiente seguro** onde os funcionários e outras partes interessadas se sintam seguros para manifestar preocupações genuínas de boa-fé, **sem medo de represálias**, mesmo que se revelem erróneas.

- **Como garantimos uma comunicação segura**

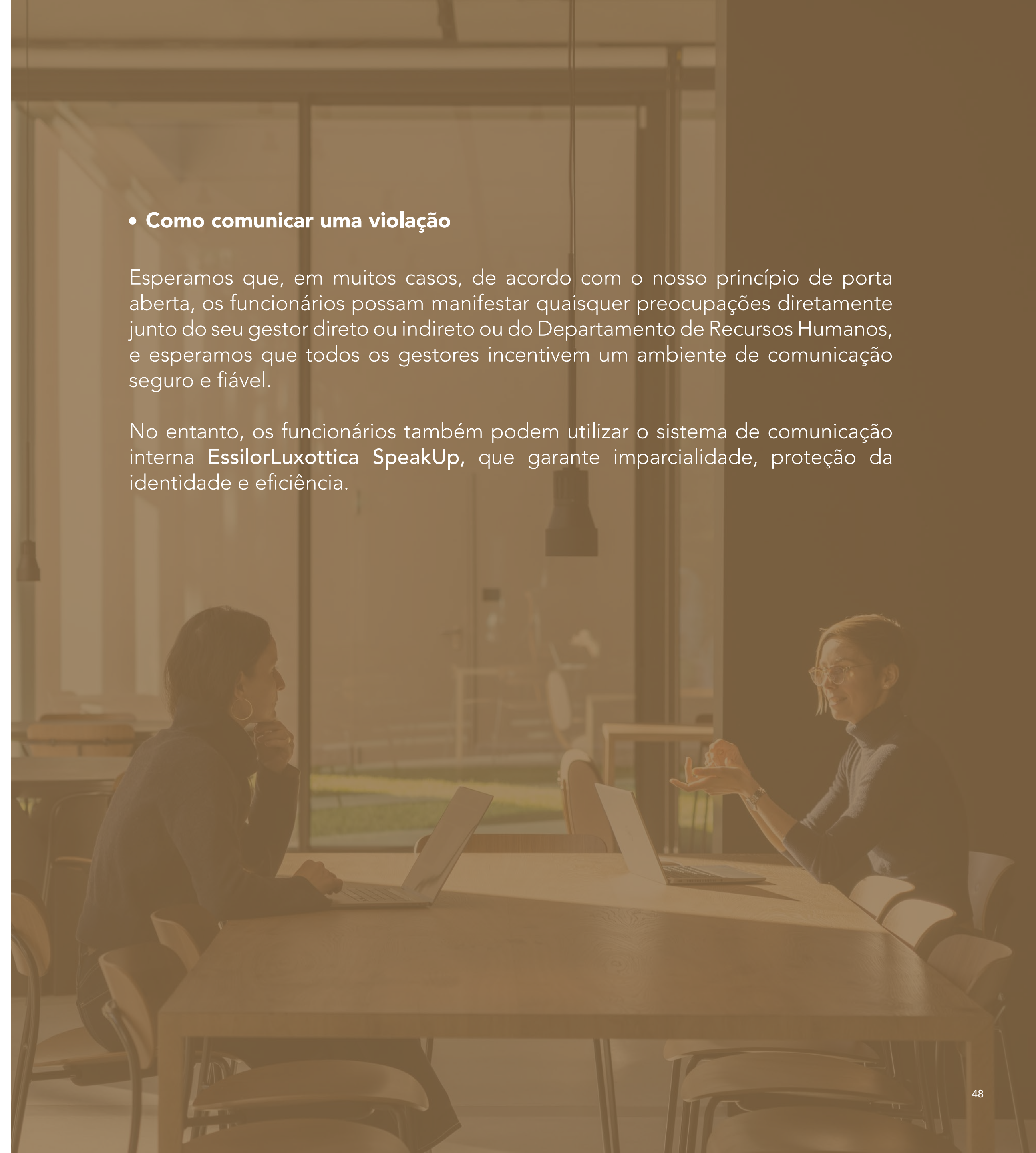
A EssilorLuxottica está empenhada em garantir os seguintes princípios para qualquer indivíduo que comunique de boa-fé uma violação potencial ou real:

- **Comunicação confidencial.** A confidencialidade da identidade de informantes/denunciante e das comunicações reveste-se de especial importância e o nosso procedimento interno inclui todas as medidas adequadas para a proteger.
- **Comunicação anónima.** Protegemos o seu anonimato, se solicitado, em conformidade com as leis aplicáveis.
- **Sem retaliação.** Proibimos retaliações contra informantes/denunciante que comuniquem uma violação de boa-fé.
- **Processo justo.** Foram concebidos procedimentos adequados e foram identificados e formados colaboradores dedicados para efeitos de gestão e investigação de comunicações e incidentes, com o objetivo de proteger a confidencialidade do informante/denunciante em todas as fases. As comunicações são avaliadas e processadas com base na política prevalente do Grupo.
- O Grupo levará a cabo **uma investigação imparcial**. A realização de verificações factuais faz parte do processo e todos os membros do pessoal são obrigados a cooperar numa investigação.

- **Como comunicar uma violação**

Esperamos que, em muitos casos, de acordo com o nosso princípio de porta aberta, os funcionários possam manifestar quaisquer preocupações diretamente junto do seu gestor direto ou indireto ou do Departamento de Recursos Humanos, e esperamos que todos os gestores incentivem um ambiente de comunicação seguro e fiável.

No entanto, os funcionários também podem utilizar o sistema de comunicação interna **EssilorLuxottica SpeakUp**, que garante imparcialidade, proteção da identidade e eficiência.



6. Comunicar violações

Como comunicar através do nosso sistema de comunicação interna

ESSILORLUXOTTICA SPEAKUP

Os funcionários e as partes interessadas externas podem comunicar através de diferentes meios:

- Através das nossas linhas diretas disponíveis online em vários idiomas, acessíveis a partir de um computador ou telemóvel, no seguinte endereço: <https://speakup.essilorluxottica.com/>
- Ou lendo o código QR abaixo no seu telemóvel:
- Em determinados países, através das linhas telefónicas confidenciais
- Por e-mail: compliance@essilorluxottica.com
- Dirigindo-se ao Departamento de Conformidade ou a um membro do Departamento de Recursos Humanos.



Para obter mais informações, consulte a Política de comunicações do Grupo.

Código de Ética

Contacto: compliance@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica

Sede social:

147, rue de Paris

94220 Charenton-le-Pont

França

Sede:

1-6, rue Paul Cézanne

75008 Paris

França

Société Anonyme com um capital social de **81 650 243,70 EUR**

Registo Comercial e Empresarial de Créteil n.º 712 049 618

www.essilorluxottica.com

© EssilorLuxottica, 2023

Código de Ética da EssilorLuxottica | 2023

Versões anteriores

Código de Ética da EssilorLuxottica | 2022

Código de Ética da EssilorLuxottica | 2019

Código de Ética do Grupo Luxottica | 2018

Código de Ética da Essilor de 2018 | 2018

Código de Conduta da GrandVision | 15 de julho de 2018