



Förord

Bästa intressenter!

När vi fortsätter vår resa som en enhetlig grupp och definierar vår nya, gemensamma företagskultur på EssilorLuxottica är integritet, efterlevnad och etik fortsatt ytterst viktigt för vår identitet och vårt sätt att bedriva verksamhet. Vi ser detta som ett ansvar som vi alla delar.

I enlighet med vårt åtagande beskrivs i dessa etiska regler konkreta principer om hur vi införlivar och främjar etiskt beteende i vår samverkan med alla våra intressenter, inklusive anställda, kunder, konsumenter, leverantörer, franchisetagare, licensgivare och aktieägare. Detta måste ligga till grund för våra val och vägleda vårt beteende varje dag och var vi än är, och göra EssilorLuxottica till ett fantastiskt företag att arbeta på och med, i linje med vårt uppdrag att hjälpa människor att "se mer och vara mer".

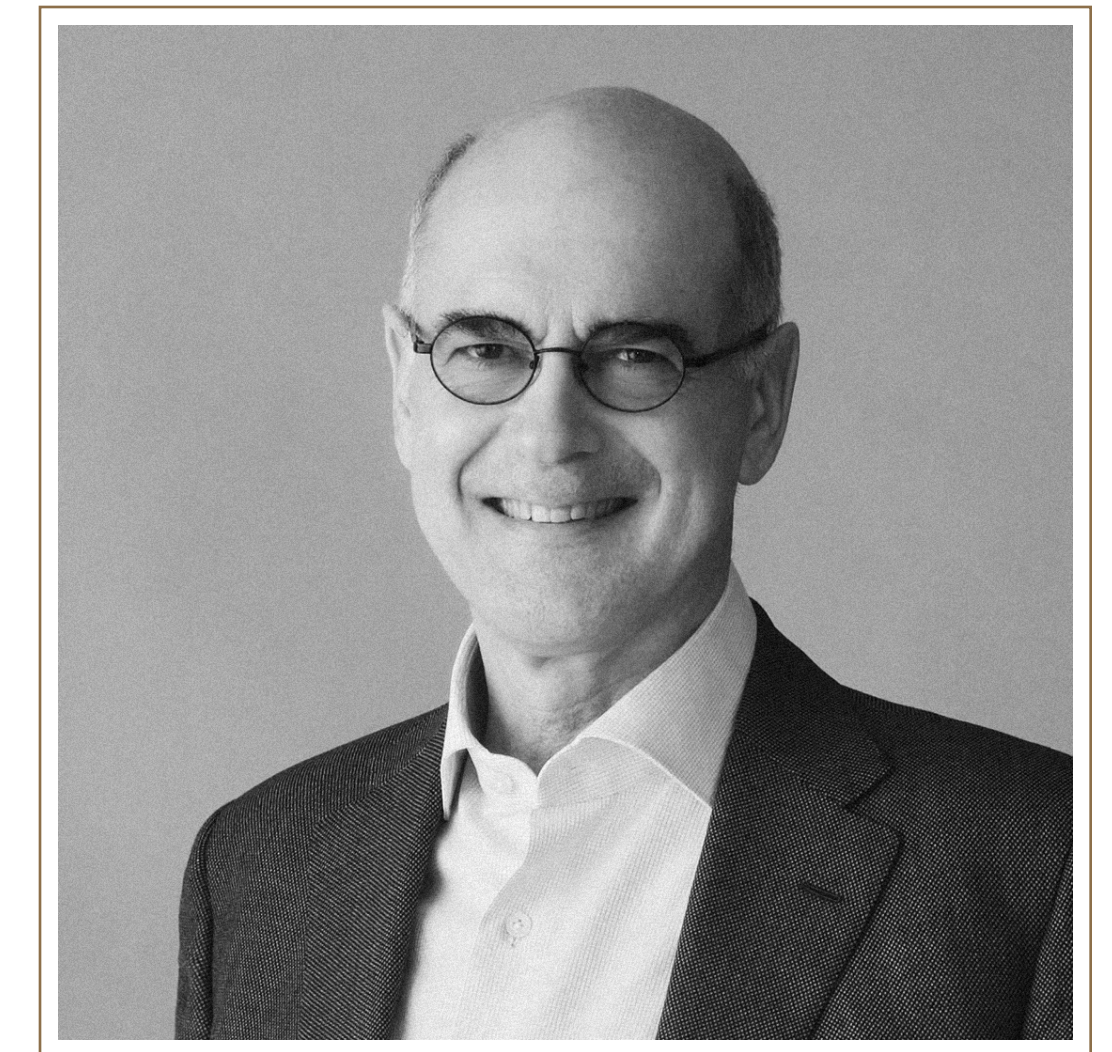
Eftersom vi är en ny koncern – även om vi är djupt förankrade – är vårt rykte en av våra mest värdefulla tillgångar. Därför får den uppsättning standarder som ingår i dessa regler inte äventyras.

Det här dokumentet måste läsas noggrant och bli en del av ditt sätt att arbeta. Det är viktigt att vi alla känner till och förstår innehållet eftersom det belyser vårt ansvar, som grupp och som individer, för att bedriva vår verksamhet exemplariskt samtidigt som vi fortsätter att växa på ett ansvarsfullt sätt.

Våra framtida framgångar är beroende av det etiska åtagandet från alla i koncernen.



Francesco MILLERI
Ordförande och verkställande direktör



Paul DU SAILLANT
Vice verkställande direktör

Innehåll

1. Enhetliga etiska regler som återspeglar vilka vi är

- 1.1 Nya etiska regler i kärnan av EssilorLuxotticas företagskultur
- 1.2 Implementera de etiska reglerna
- 1.3 Gemensamma principer

2. Respektera våra anställda och samhällena vi verkar i

- 2.1 Utveckla våra anställda och vår kompetens och främja de anställdas välbefinnande
- 2.2 Främja och respektera mångfald, rättvisa och inkludering
- 2.3 Säkerställa hälsa och säkerhet på arbetsplatsen
- 2.4 Bekämpa trakasserier, mobbning och våld på arbetsplatsen
- 2.5 Respektera principerna för föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandlingar

3. Bedriva verksamhet på ett etiskt sätt

- 3.1 Skydda rättvis konkurrens
- 3.2 Bekämpa mutor och korruption
- 3.3 Förhindra intressekonflikter
- 3.4 Bekämpa penningtvätt och finansiering av terrorism
- 3.5 Skydda personuppgifter och integritet
- 3.6 Efterlevnad av handelssanktioner och exportkontroll
- 3.7 Förhindra insiderhandel och missbruk av aktiemarknaden
- 3.8 Säkerställa informationstransparens
- 3.9 Korrekt bokföring och redovisning

4. Skydda våra tillgångar

- 4.1 Skydda immateriell egendom, varumärken och innovation
- 4.2 Skydda och säkra information – sekretess och cybersäkerhet
- 4.3 Informationssystem, internet och sociala medier
- 4.4 Bekämpa bedrägeri och stöld

5. Agera som ansvarsfulla företagsmedborgare

- 5.1 Skydda mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden
- 5.2 Implementera en hållbar leveranskedja
- 5.3 Miljöarbete
- 5.4 Vara transparent i lobbyverksamhet och påverkansarbete
- 5.5 Stödja vårt uppdrag

6. Rapportera överträdelser



1

Enhetliga etiska regler som
återspeglar vilka vi är



1. Enhetliga etiska regler som återspeglar vilka vi är

Som global branschledare som bedriver verksamhet baserat på fasta etiska grunder eftersträvar vi att **inge förtroende** hos alla våra intressenter, både som ansvarsfull affärspartner och som företagsmedborgare. Som arbetsgivare, anställda och medborgare **är var och en av oss ambassadör för koncernen** och har ett personligt ansvar att följa dessa etiska regler.

De etiska reglerna gäller för alla våra anställda där EssilorLuxottica bedriver verksamhet. Det är även en referens för externa intressenter, inklusive aktieägare, konsumenter, licensgivare, kunder, leverantörer, tillverkare, konsulter, distributörer, samriskpartner, hyresvärdar, franchisetagare ("Affärspartner"). De anställda förväntas läsa, förstå och tillämpa de etiska reglerna. De kan alltid gå tillbaka och läsa något av kapitlen för att förstå våra standarder och principer i varje fråga.

De etiska reglerna är ett levande dokument. De kommer att fortsätta utvecklas i takt med att vi fortsätter integrera, anpassa och utöka vår grupp.

Avdelningen för efterlevnadsfrågor har det primära ansvaret för att regelbundet uppdatera dokumentet. De får även stöd från andra avdelningar och ämnesexperter.

1.1 Nya etiska regler i kärnan av EssilorLuxotticas kultur

- **Nya etiska regler som ligger till grund för andra viktiga koncerninitiativ**

När vi definierar vår gemensamma kultur och våra värderingar och arbetar vidare på vårt koncernomfattande hållbarhetsprogram **Eyes on the Planet**, beskriver dessa etiska regler våra åtaganden och förväntningar som koncern.

I de etiska reglerna återfinns några av de principer som stöds av **Eyes on the Planet** och dess fem strategiska pelare: **Eyes on Carbon**, **Eyes on Circularity**, **Eyes on World Sight**, **Eyes on Inclusion** och **Eyes on Ethics**.

De beskriver i synnerhet våra åtaganden och förväntningar från de anställda enligt pelarna **Eyes on Ethics** och **Eyes on Inclusion**, men återspeglar även våra bredare hållbarhetsåtaganden som global företagsmedborgare.

- **En referens för alla anställda**

De här etiska reglerna

- gäller och är bindande för EssilorLuxottica, dess dotterbolag och alla deras anställda, oavsett plats eller befattning inom koncernen. Vi tillämpar liknande principer för temporär och utlånad personal från externa företag.
- samlar i ett dokument några av våra nyckelprinciper som en enhetlig koncern. De ersätter inte befintliga EssilorLuxottica-policyer som de anställda alltid ska fortsätta att ha som referens.
- ersätter de tidigare etiska reglerna för EssilorLuxottica och andra etiska regler, inklusive de för Essilor International, Luxottica Group S.p.a och GrandVision.



1.2 Implementera de etiska reglerna

• Kommunikation och fortgående utbildning

De här etiska reglerna är allmänt tillgängliga på företagets webbplats* och på vårt globala intranät **OneEssilorLuxottica**. På det sättet är de lättillgängliga för alla anställda och måste bekräftas av alla.

De är för närvarande tillgängliga på flera språk. I händelse av motsägelse eller diskrepans mellan den engelska versionen och översatta versioner har den engelska versionen företräde.

En obligatorisk online-utbildningsmodul om de etiska reglerna kommer att bli tillgänglig på koncernens öppna utbildningsplattform **Leonardo** och ingå i vårt introduktionsprogram. Genom den här globala miljön är målet att främja en känsla av samhörighet samtidigt som vi fortsätter att främja vår utbildningskultur i hela koncernen. Andra typer av utbildningsinnehåll skapas för anställda som inte har åtkomst till plattformen.

* www.essilorluxottica.com

• Ange tonen uppifrån

Våra etiska regler utformas och driftsätts med deltagande från koncernens högsta ledning, med början från ordförande, verkställande direktör och vice verkställande direktör.

Alla anställda förväntas följa de principer som ingår i de etiska reglerna, men det är också alla chefers ansvar att se till att de etiska reglerna följs i teamen.

Vi förväntar oss att cheferna ska:

- Föregå med gott exempel i sin kommunikation och sitt uppförande genom att alltid följa och främja de etiska reglerna.
- Se till att de anställda i deras team liksom tillfällig och utlånad personal förstår och följer de etiska reglerna.
- Genomföra utbildningar om de etiska reglerna och se till att deras team genomgår sådana utbildningar.
- Kontakta relevant avdelning om de har frågor och rapportera problem där det behövs.

1.2 Implementera de etiska reglerna

- **Hur vi kontrollerar implementeringen av våra etiska regler**

Kontrollen över implementering och efterlevnad av de etiska reglerna bygger på våra tre självständiga så kallade "försvarslinjer":

Första försvarslinjen

CHEFER

Syftet med den första försvarslinjen är att genomföra förebyggande kontroller innan beslut och transaktioner implementeras för att säkerställa att de uppgifter som ingår i en drifts- eller supportprocess utförs i enlighet med våra etiska regler. Dessa kontroller utförs av drifts- eller supportpersonalen eller av deras chefer.

Andra försvarslinjen

KONTROLLFUNKTIONER

Syftet med den andra försvarslinjen är att utföra kontroller med föreskrivna intervall eller slumpvis på vissa eller alla beslut eller transaktioner för att säkerställa att den första försvarslinjens kontroller har implementerats på rätt sätt. Dessa kontroller utförs av olika avdelningar, såsom avdelningarna för intern kontroll över finansiell rapportering, riskhantering eller efterlevnadsfrågor.

Tredje försvarslinjen

INTERNREVISION

Syftet med den tredje försvarslinjen är att utföra regelbundna kontroller för att säkerställa att kontrollsystemet uppfyller organisationens krav och är effektivt och uppdaterat. Sådana granskningar utförs av avdelningen för intern granskning.

Rapporter om överträdelser eller misstänkta brott mot de etiska reglerna som görs i god tro undersöks noga. I enlighet med tillämpliga lagar vidtar koncernens HR-avdelning snabbt lämpliga disciplinära åtgärder, upp till och inklusive uppsägning, i enlighet med lokala bestämmelser och rutiner.

Ledningen utvärderar de disciplinära åtgärderna baserat på flera tillämpliga faktorer för att säkerställa överensstämmelse med lagar, policyer och processer, inklusive överensstämmelse och proportionalitet av disciplinära åtgärder mot den bestyrkta överträdelsen.

Rapportera ett problem eller en

ÖVERTRÄDELSE AV VÅRA ETISKA REGLER

Anställda och affärspartner kan konfidentiellt och i förekommande fall anonymt rapportera orosmoment eller överträdelser, i synnerhet i samband med våra etiska regler, via vårt interna rapporteringssystem:

EssilorLuxottica SpeakUp.

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

Mer information finns i avsnitt 6.

1.3 Gemensamma principer

Även om vart och ett av kapitlen i dessa etiska regler syftar till att ge information om hur vi definierar etiskt beteende inom specifika områden i verksamheten gäller vissa huvudprinciper generellt.

- **Vi följer lagar och tillämpar höga etiska standarder när vi bedriver vår verksamhet**

På EssilorLuxottica har vi ett långsiktigt åtagande att bedriva vår verksamhet i enlighet med tillämpliga lagar och föreskrifter och i enlighet med höga etiska principer som återspeglas i dessa etiska regler.

Utöver att följa de lagar och förordningar som anges i detta dokument är dessa etiska regler avsedda att hjälpa de anställda att agera etiskt inom alla områden i vår verksamhet.

- **De anställda måste slutföra allt obligatoriskt utbildningsinnehåll**

I en allt mer reglerad och komplex miljö har utbildning och allmän medvetenhet blivit avgörande. Särskilda program är nödvändiga för att förstärka efterlevnadskulturen på EssilorLuxottica och för att förbättra förståelsen av våra etiska regler och våra policyer. Det är också en del av utvecklingen av alla våra anställda.

EssilorLuxottica utvecklar utbildningsinnehåll och medvetenhetsprogram i förhållande till de frågor som beskrivs i de etiska reglerna, med stöd av vår globala öppna utbildningsplattform **Leonardo**. De anställda förväntas slutföra allt obligatoriskt utbildningsinnehåll/utbildning.

- **De anställda måste följa de undantagsrutiner som anges i våra policyer**

Vissa koncernpolicyer eller lokala policyer är föremål för undantag. De anställda förväntas följa undantagsrutiner som fastställts av EssilorLuxottica-koncernen eller de lokala policyerna.



2

Respektera våra anställda
och samhällena vi verkar i

2. Respektera våra anställda och samhällena vi verkar i



Vi utökar vår personal och kompetens och främjar deras välbefinnande



Främja och respektera mångfald, rättvisa och inkludering



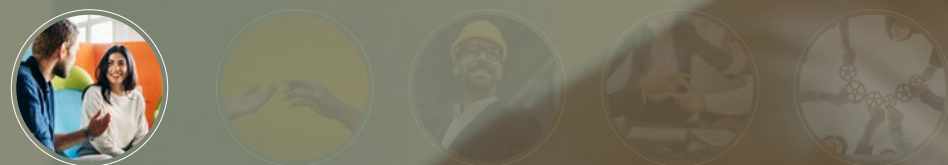
Säkerställa hälsa och säkerhet på arbetsplatsen



Bekämpa trakasserier, mobbning och våld på arbetsplatsen



Respektera principerna för föreningsfrihet och kollektivförhandlingar



2.1 Utveckla våra anställda och vår kompetens och främja deras välbefinnande

- **Viktiga principer**

- **EssilorLuxotticas gyllene regler**

Kärnan i EssilorLuxottica är våra anställda, som är de viktigaste drivkrafterna i vår framgång. Några av de sätt på vilka vi stödjer våra anställda är:

KOMPETENSUTVECKLING

Vi rekryterar och anlitar våra anställda i ett långsiktigt perspektiv. Utbildning, utveckling och lika möjligheter för alla är viktigt under våra anställdas hela karriärer. Vi stödjer tillväxt och karriärutveckling och främjar intern mobilitet genom vår dedikerade plattform **One Career** och våra kompetensprogram. Vi utbildar och utvecklar kontinuerligt våra anställda, både under arbetet och med stöd från vår plattform **Leonardo**.

ANSTÄLLDA AKTIEÄGARE

Anställda aktieägare är en pelare i EssilorLuxotticas företagskultur. Det stärker de anställdas känsla av engagemang i koncernens uppdrag och strategi. Det gör även att deras långsiktiga intressen är i linje med koncernens och andra aktieägares intressen och ger dem möjlighet att delta i att skapa värde och framgång för koncernen.

VÄLBEFINNANDE

EssilorLuxottica strävar efter att skydda sina anställdas mentala och fysiska välbefinnande och strävar efter en sund balans mellan arbete och privatliv. Vi förbjuder beteenden som är fysiskt eller känslomässigt skadliga för andra. Att bidra till att förbättra livskvaliteten för våra anställda är ett sätt att ge dem självförtroende och skapa en känsla av samhörighet med koncernen.

EssilorLuxottica främjar sociala program, förmåner, tjänster och initiativ som har en verklig inverkan på de anställdas liv och involverar de anställda i olika engagemangs- och ambassadörsprogram.



2.1 Utveckla våra anställda och vår kompetens och främja deras välbefinnande

- Viktiga principer

- **EssilorLuxotticas gyllene regler**

- Erbjud en **engagerande och motiverande** arbetsplats där alla kan öppna upp sin fulla potential och uttrycka sin individualitet.
- Skapa en miljö grundad i **förtroende och respekt** där alla kan blomstra, känna sig uppskattade och respekterade och ständigt lära sig.
- Främja samarbete och deltagande från de anställda genom en **samarbetsbaserad ledarskapsstil**. Uppmuntra representation av olika perspektiv från de anställda.
- Där det är möjligt, stötta **nya sätt att arbeta** som balanserar alla anställdas behov med verksamhetens behov.
- Uppmuntra anställda att bli aktieägare via program som **Boost**, förutsatt att de anställdas ekonomiska investeringar i koncernen alltid är frivilliga.



2.2 Främja och respektera mångfald, rättvisa och inkludering

- **Viktiga principer**

- **EssilorLuxotticas gyllene regler**

Kollektivets intelligens och mångfald driver vår framgång. Genom att välkomna olika perspektiv och nya idéer gör vi vår arbetsmiljö mer berikande, möjliggör bättre affärsbeslut och uppmuntrar innovation.

Vi har verksamhet i fler än 150 olika länder och arbetar för att skapa en **inkluderande arbetsmiljö** för alla, där vi välkomnar och hyllar de unika erfarenheter, perspektiv och kulturella bakgrunder som varje anställd för till vår arbetsplats. Vi vill att våra anställda ska **känna sig respekterade, uppskattade och stärkta**.

EssilorLuxottica är en inkluderande **arbetsgivare som främjar lika möjligheter**. Vi strävar efter att underlätta integrering av personer som är underrepresenterade i arbetsstyrkan, i synnerhet personer med funktionshinder och underrepresenterade sociala eller etniska grupper.

Därför tolererar vi inte någon form av diskriminering, trakasserier eller beteenden eller språk som är kränkande, stötande eller ovälkomna.

Vår globala DE&I-funktion fastställer koncernens strategi, åtaganden och mål för mångfald, jämställdhet och inkludering. Sådana mål kan uppnås genom olika initiativ, till exempel att skapa och driva ett globalt nätverk av kulturambassadörer som består av anställda på alla nivåer inom koncernen. Vi tillhandahåller **löpande utbildning** till alla anställda om mångfald, jämlikhet och inkludering.

Alla anställda har en **trygg och säker kanal där de kan rapportera potentiella problem med** mångfald, jämställdhet och inkludering på arbetsplatsen. De uppmuntras att rapportera dem till sin chef, HR-avdelningen eller genom våra interna rapporteringssystem, som för närvarande integreras i det unika systemet **EssilorLuxottica SpeakUp**, utan rädsla för vedergällning.



2.2 Främja och respektera mångfald, rättvisa och inkludering

- Viktiga principer

- **EssilorLuxotticas gyllene regler**

- Behandla varandra med **värdighet och respekt** och skapa förutsättningar för en inkluderande arbetsplats.
- Främja en **inkluderande och positiv** arbetsmiljö. Chefer ska ge transparent, frekvent kommunikation och konstruktiv återkoppling till sina team och förstå vikten av att aktivt lyssna på sina anställda och visa empati.
- Var **öppen och nyfiken** på andras erfarenheter, perspektiv och bakgrund.
- Genomför rekrytering, personalkvarhållning, engagemang, ersättning och förmåner, befordran, utbildning och utveckling baserat på principerna för **lika möjligheter**. Även dessa måste baseras på rättvisa och meriter.
- Uppmuntra teamen att delta i de olika initiativen för DE&I-medvetenhet (t.ex. utbildning om omedvetna fördomar, virtuella kurser på **Leonardo** och andra evenemang) som anordnas inom koncernen.



2.3 Säkerställa hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

• Viktiga principer

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen för alla anställda och leverantörer skapar ett betydande värde för koncernen.

EssilorLuxottica tillämpar höga standarder för arbetsmiljö, hälsa och säkerhet för alla anställda, entreprenörer och tillfällig personal som arbetar på alla anläggningar, vilket säkerställer att driften är säker och att anställda, entreprenörer och tillfällig personal är väl skyddade.

För att uppnå detta har koncernen utformat policyer, rutiner och handlingsplaner för att kontinuerligt kunna förbättra säkerheten, och genomför granskningar på plats för att upprätthålla resultaten.

Vi strävar efter att förhindra arbetsrelaterade skador och sjukdomar och uppnå vår vision om noll arbetsrelaterade olyckor.

Vi måste säkerställa att vi inte utsätter oss själva eller andra för risker genom våra handlingar.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Följ alla tillämpliga rättsliga krav på miljö, hälsa och säkerhet samt riktlinjer och program för koncernens hälsa och säkerhet i alla länder där vi bedriver verksamhet.
- **Koppla aldrig bort eller förbinågons säkerhetsanordning eller övervakningsutrustning.**
- Följ **globala säkerhetsbestämmelser för kemikalier och andra produkter** liksom lokala lagar och interna regler som rör kemikaliehantering.
- Följ de **kontrollåtgärder** som finns på plats för att garantera de anställdas säkerhet och regelefterlevnad och dela säkerhetsinformation med de anställda genom säkerhetsdatablad och säkerhetsetiketter.
- **Rapportera alla överträdelser av säkerheten** och alla olyckor, även om de är små. Om något beteende eller någon rutin äventyrar hälsa och säkerhet på arbetsplatsen ska du omedelbart rapportera det till din chef, HR-avdelningen, EHS-organisationen eller vårt interna rapporteringssystem **EssilorLuxottica SpeakUp**.
- Genomför de tilldelade utbildningsprogrammen om hälsa och säkerhet.

Se våra EHS-policyer.



2.4 Bekämpa trakasserier, mobbning och våld på arbetsplatsen

- **Viktiga principer**
- **EssilorLuxotticas gyllene regler**

NOLLTOLERANS

EssilorLuxottica förbjuder alla former av diskriminering, trakasserier, mobbning, hot eller våld mot kollegor, anställda, ledare, chefer, högre chefer, arbetssökande, kunder, konsumenter, leverantörer, tillfällig personal, franchisetagare eller någon annan person.

EssilorLuxottica har en nolltoleranspolicy för våld och hot om våld på jobbet (inklusive vid distansarbete).

RAPPORTERA DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER

Anställda som blir medvetna om diskriminering, trakasserier, mobbning eller våldsamt beteende är skyldiga att rapportera det till HR-avdelningen eller till sin chef. I detta syfte kan de även använda det interna rapporteringssystemet **EssilorLuxottica SpeakUp**, där alla anställda kan rapportera in sådant beteende i god tro, i en trygg miljö med målet att bevara sekretessen för deras identitet och rapport, utan rädsla för vedergällning.

EssilorLuxottica ska snabbt och grundligt undersöka situationer gällande diskriminering, trakasserier eller mobbning som rapporteras till organisationen och vidta alla lämpliga åtgärder för att genomföra en omedelbar, stark och rättvis åtgärd för att få rapporterad diskriminering, trakasserier eller mobbning att upphöra.



2.4 Bekämpa trakasserier, mobbning och våld på arbetsplatsen

- Viktiga principer

- **EssilorLuxotticas gyllene regler**

- Uppträd alltid med **respekt och var tillmötesgående** på arbetsplatsen eller när du bedriver EssilorLuxotticas verksamhet, vid alla tillfällen och på alla plattformar (affärsmöten, anläggningar, resor, sociala mediekanaler, företagsevenemang osv.) och med alla anställda och individer, oavsett deras funktion.
- Skapa inte en arbetsmiljö som är hotfull, förnedrande, fientlig eller stötande.
- **Avstå från alla former av diskriminering, mobbning och trakasserier**, oavsett om de är sexuella (t.ex. ovälkomna sexuella närmanden, fysiska angrepp eller försök till detta osv.), psykologiska (t.ex. misskreditering, isolering, upprepad verbal misshandel, förnedrande verbalt eller fysiskt beteende osv.) eller sker på grundval av ras, religion, etnicitet, nationalitet, kön, ålder, handikapp, sexuell läggning, könsidentitet, civilstånd, tidigare eller nuvarande militär tjänstgöring, graviditet eller andra egenskaper som skyddas av lokal lagstiftning, oavsett om det är engångshändelser eller upprepade eller systematiska händelser.
- Avstå från alla former av **våld** (t.ex. fysiska skador eller angrepp, hot osv.), inklusive cybermobbning (via e-post, sociala medier, interna meddelandeprogram osv.).
- Chefer som blir uppmärksammade på oegentligheter ska **hantera anklagelser** utan dröjsmål, ta dem på allvar och hantera dem konfidentiellt och rättvist, oavsett om ett skriftligt eller formellt klagomål har kommit in, och rapportera till HR-avdelningen eller avdelningen för efterlevnadsfrågor.
- Vidta alla lämpliga åtgärder för att **förhindra, identifiera och avsluta** alla typer av trakasserier och mobbning. Börja med att slutföra den relaterade obligatoriska utbildningen.

*Se våra lokala policyer mot trakasserier.
Se koncernens rapporteringspolicy.*



2.5 Respektera principerna för föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandlingar

• Viktiga principer

- Vi respekterar principerna för föreningsfrihet och rätten till kollektivförhandlingar i enlighet med tillämplig nationell lag och praxis.
- Vi respekterar de anställdas rätt att bilda fackföreningar på ett fritt och demokratiskt sätt.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Vi följer alla tillämpliga nationella lagar i samband med föreningsfrihet och kollektivförhandlingar.
- Vi diskriminerar inte anställda på grund av fackföreningsmedlemskap.

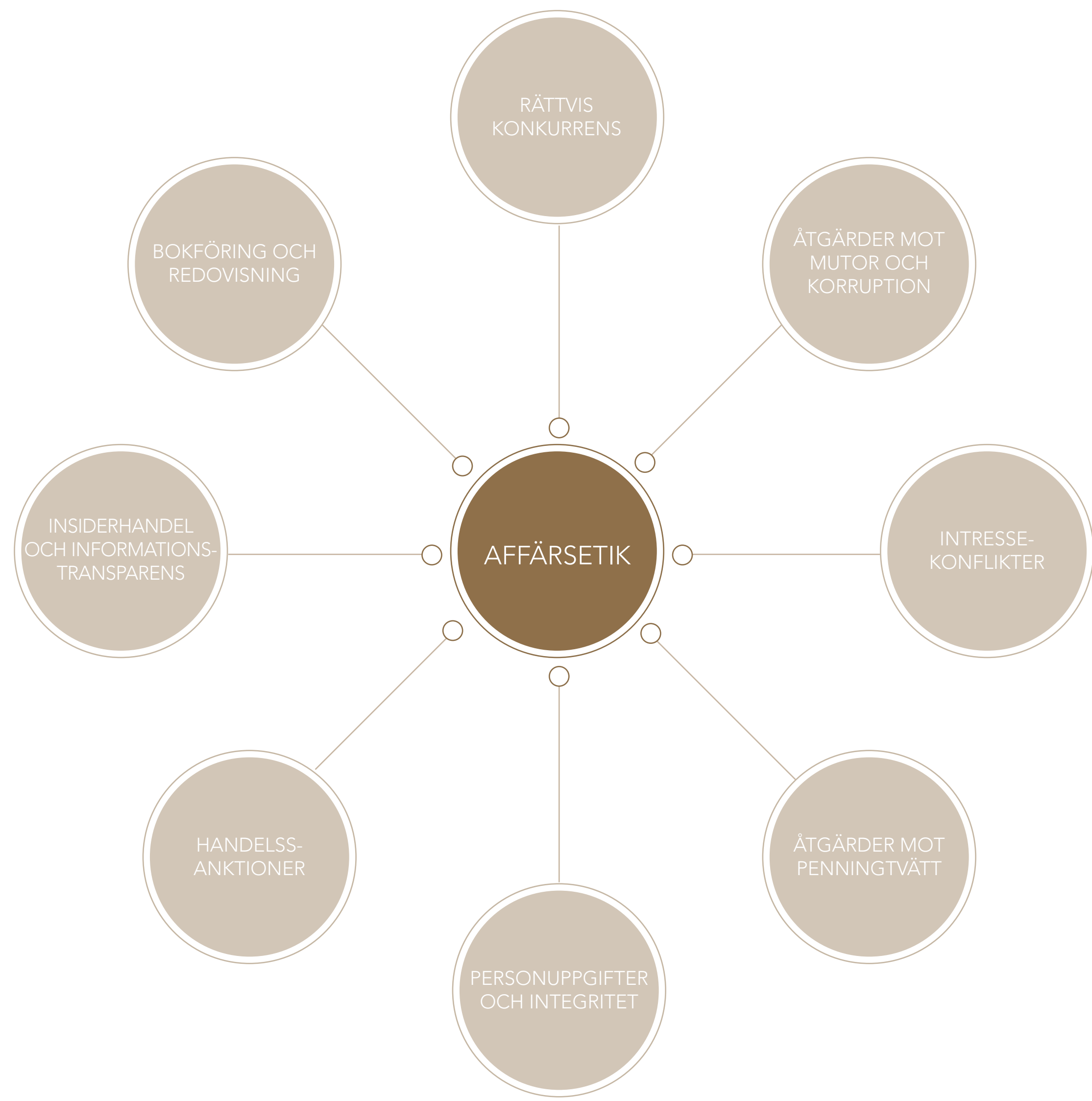


3

BEDRIVA VERKSAMHET
PÅ ETT ETISKT SÄTT



3. Bedriva verksamhet på ett etiskt sätt



3.1 Skydda rättvis konkurrens

- **Viktiga principer**

Vi strävar efter att **följa regler och lagar gällande kartellbildning och konkurrens**. Vi driver en öppen, valdriven affärsmodell (nätverksföretag) som skapar värde för alla intressenter, inklusive kunder, konsumenter, anställda, aktieägare, affärspartner och leverantörer samt de samhällen där koncernen bedriver verksamhet.

Vi främjar **rättvis konkurrens** bland alla parter, till förmån för konsumenter, kunder, leverantörer och branschen i stort.

Ett brott mot lagarna om konkurrens och kartellbildning kan exponera koncernen (inklusive de anställda) för **betydande sanktioner och påföljder**, inklusive eventuellt åtal och civilt skadestånd, och medföra ett **skadat anseende**.



3.1 Skydda rättvis konkurrens

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- **Inga hemliga samarbeten med konkurrenter.** Ingå inte avtal med konkurrenter, till exempel för att upprätthålla eller sänka priser, utbyta känslig information eller fördela kunder eller marknadsandelar. Vi förbjuder alla former av hemliga samarbeten.
- **Internt informationsutbyte.** Undvik internt utbyte av känslig information relaterad till tredje part mellan EssilorLuxottica-enheter som är aktiva på olika nivåer i värdekedjan. En koncernbutikskedja bör till exempel inte avslöja de kommersiella förhållandena hos kontaktlins- eller glasögonkonkurrenter för koncernens grossistverksamhet.
- **Våra affärspartner bör fastställa sina egna priser oberoende av oss och varandra.** Tredjepartsåterförsäljare (t.ex. oberoende ögonvårdspersonal och butikskedjor) och franchisetagare måste vara fria att ensidigt fastställa sina egna priser och affärsmässiga policyer.
- **Inget missbruk av ekonomisk styrka.** Föreslå inte nettopriser som är lägre än kostnaderna, bevara kundens frihet att köpa eller inte köpa flera produkter från koncernen, till exempel att föreslå men inte ålägga paketerbjudanden. Rådgör alltid med den juridiska avdelningen när du förhandlar exklusiva rättigheter till eller ber om exklusiva inköp från kunder eller leverantörer.
- **Distributionsnätverk.** Nya befintliga och selektiva distributionsnätverk är föremål för fördefinierade kvalitativa/kvantitativa kriterier som måste vara objektiva och transparenta och tillämpas på ett icke-diskriminerande sätt.
- **Branschorganisationer.** Var mycket vaksam om och när du deltar i branschorganisationer för att säkerställa efterlevnad av konkurrenslagarna. Interagera inte med konkurrenter där konfidentiell information, i synnerhet prissättning och ekonomiskt beslutsfattande, kan diskuteras. Diskussioner om tekniska frågor och standarder är tillåtna, efter råd från den juridiska avdelningen dessförinnan.

Se koncernens efterlevnadspolicy för konkurrens.

3.2 Bekämpa mutor och korruption

- **Viktiga principer**

I alla sina affärsförbindelser strävar EssilorLuxottica efter största integritet och transparens.

NOLLTOLERANS

Vi har nolltolerans mot mutor och korruption som sker direkt eller indirekt för koncernens räkning. Vi förbjuder både korruption av offentliga tjänstemän och kommersiella mutor samt underlättande betalningar. Anställda får inte vara delaktiga i mutor eller korruption och inte heller svara på otillbörliga förfrågningar, och de ska följa tillämpliga lagar som rör mutor och korruption.

BEKÄMPA KORRUPTION

Koncernen har upprättat ett globalt program mot mutor och korruption som gäller globalt och tillhandahåller specifika regler för att förebygga, upptäcka och hantera korruptionsrisker som är direkt eller indirekt relaterade till koncernen, inklusive regelbundna utvärderingar av korruptionsrisker.



3.2 Bekämpa mutor och korrruption

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- **Åtgärder mot mutor och korrruption.** Följ strikt de förhållningsregler som anges i vår policy mot mutor och korrruption.
- **Offentliga tjänstemän.** Var ytterst försiktig i kommunikationen med offentliga tjänstemän och erbjud, betala och acceptera aldrig mutor till offentliga tjänstemän, inklusive underlättande eller "smörjande" betalningar.
- **Gåvor och representation.** Följ koncernens policy för mutor och korrruption. Rimliga gåvor och representation är en normal del av att göra affärer, men
 - får inte påverka eller till synes påverka ett affärsbeslut
 - måste vara tillåtet enligt de interna reglerna i mottagarens organisation
 - måste vara rimliga, lämpliga, tillfälliga och transparenta
 - måste omedelbart meddelas till chefen
 - gåvor i form av kontanter måste alltid avböjas.
- **Hälso- och sjukvård.** Följ sjukvårdsbestämmelser som begränsar eller förbjuder gåvor, representation eller vissa kampanjer som anses som olaglig provision till vårdpersonal. Uppfyll tillämpliga lokala krav på rapportering eller publicering. Anställda som vill tillhandahålla gåvor eller representation till vårdpersonal måste i förväg rådgöra med avdelningen för efterlevnadsfrågor.
- **Donationer.** Gör inte tredjepartsdonationer och bevilja inte sponsring för att erhålla eller behålla kontrakt, för att påverka eller till synes påverka ett affärsbeslut eller för att dölja betalning av en muta.
- **Politiska bidrag.** Finansiera inte och tillåt inte bidrag till kandidater, politiker eller politiska partier.
- **Företagsbesiktning.** Var medveten om vilka vi har att göra med. Genomför riskbaserad företagsbesiktning/bakgrundskontroll, enligt definitionen i våra policyer, på vissa affärspartners i riskzonen, såsom mäklare, konsulter, distributörer och franchisetagare, liksom förvärvsmål.
- **Mellanhänder.** När du genomför transaktioner med tredje part eller mellanhänder ska du vara medveten om att de inte får användas för att göra något som vår koncern inte får göra direkt.

Se koncernens policy för mutor och korrruption (våra interna förhållningsregler).

3.3 Förhindra intressekonflikter

• Viktiga principer

Anställda måste undvika situationer där deras personliga intressen eller handlingar kan **stå i konflikt med eller förefalla stå i konflikt med EssilorLuxotticas intressen** och situationer som påverkar deras förmåga att fatta ett objektivt eller opartiskt beslut.

Deras personliga intressen eller handlingar kan till exempel påverka ett beslut om inköp eller rekrytering, eller prissättning till en kund, beroende på deras position i koncernen.

En intressekonflikt är inte nödvändigtvis en överträdelse av vår policy. I många fall är en intressekonflikt som kommuniceras inte relevant eller kan lösas genom att upprätta åtgärdande kontroller.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Agera alltid i **EssilorLuxotticas bästa intresse** när du utför dina uppgifter.
- Avstå från att delta i affärsbeslut som innebär en potentiell eller verklig intressekonflikt.
- **Rapportera i god tid och i god tro** potentiella eller verkliga intressekonflikter till relevant HR-referensperson och uppdatera rapporten efter behov. Att rapportera en potentiell intressekonflikt är det bästa sättet att skydda vår koncern och dess anställda.
- Implementera regelbundet rutiner för rapportering av intressekonflikter i enlighet med vår koncernpolicy, inklusive vid rekrytering av nya anställda.

Se koncernens policy för intressekonflikter – flera exempel finns tillgängliga.



3.4 Bekämpa penningtvätt och finansiering av terrorism

• Viktiga principer

På EssilorLuxottica avvisar vi alla försök att utnyttja vår verksamhet till penningtvätt. Vår policy är att följa alla tillämpliga regler för åtgärder mot penningtvätt i vår verksamhet över hela världen. Penningtvätt anses i många länder vara ett brott, och det regleras alltmer inom alla verksamhetsområden. Därför strävar vi efter att bedriva verksamhet endast med kunder, partner, leverantörer, sponsor- och donationspartner som är engagerade i legitima affärsaktiviteter och vars pengar härrör från legitima källor.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Behandla betalningar i enlighet med våra policyer och rutiner och följ våra interna rutiner för leverantörer och tredje part, inklusive rutiner från inköp till betalning.
- Var försiktig om du ombeds att behandla eller ta emot **ovanliga kontantbetalningar** eller betalningar från länder som anses ha hög risk för penningtvätt eller finansiering av terrorism, från länder som anses vara skatteparadis eller offshore-jurisdiktioner eller från länder som inte är relaterade till transaktionen eller inte är logiska i förhållande till kunden eller leverantören. Följ lokala juridiska begränsningar av kontantbetalningar.
- Tillämpa våra interna rutiner för **kontroll** av tredje part i riskzonen eller vid förekomst av varningsflaggor.
- Var uppmärksam på potentiella **varningsflaggor**, till exempel om kunden nekar till att lämna ut information om sin verksamhet eller ber om leverans av varor till en annan juridisk enhet.
- Hänvisa alla frågor eller misstankar om penningtvätt till **EssilorLuxottica SpeakUp** eller avdelningen för efterlevnadsfrågor.



3.5 Skydda personuppgifter och integritet

• Viktiga principer

I en alltmer global och digital miljö är det ytterst viktigt för vår koncern att skydda integritet och personuppgifter för alla relevanta intressenter. Vi strävar efter att skydda våra anställdas, leverantörers, kunders, konsumenters och andra affärspartners integritet över hela världen.

EssilorLuxottica följer alla tillämpliga lagar och förordningar gällande integritet. Detta är varje koncernanställds ansvar och vi förväntar oss detsamma från våra leverantörer och entreprenörer som är involverade i behandling av personuppgifter.

Om integritetsreglerna inte följs kan koncernen exponeras för extremt höga ekonomiska påföljder och civilrättsliga förfaranden, och såväl verksamheten som företagets anseende kan ta skada.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- **Skydda personuppgifter och håll dem säkra.** Kontakta avdelningen för efterlevnadsfrågor och IT-avdelningen för att få hjälp. När vi behandlar personuppgifter för våra kunders räkning ska vi tillämpa en skyddsnivå som så nära som möjligt liknar hur vi implementerar detta i vår egen verksamhet.
- Var särskilt noga med att skydda **känsliga personuppgifter**, i synnerhet hälsouppgifter eller ekonomisk information, unika personliga identifierare.
- Samla inte in fler uppgifter än nödvändigt, håll dem uppdaterade och implementera interna policyer för datakvarhållning.
- Se till att lämplig information levereras till (våra anställda, kunder osv.) om de personuppgifter vi behandlar.

- Se till att lämplig information levereras till (våra anställda, kunder osv.) om de personuppgifter vi behandlar.
- När du utformar en ny tjänst eller affärsprocess där personuppgifter används måste du ta hänsyn till skydd av sådana personuppgifter så snart det är praktiskt möjligt, från projektets utformning till dess implementering och uppföljning.
- Sälj inte uppgifter från våra anställda, kunder eller andra affärspartner.
- Se till att våra affärspartner och franchisetagare strikt följer gällande integritetslagar.
- Dataintrång eller incidenter, inklusive obehörig åtkomst, som kan beröra personuppgifter ska omedelbart rapporteras till din chef eller till privacy@essilorluxottica.com, så att koncernen kan vidta lämpliga åtgärder.

Se koncernens dataskyddspolicy och koncernens policy för dataintrång.

3.6 Efterlevnad av handelssanktioner och exportkontroll

• Viktiga principer

På EssilorLuxottica strävar vi efter att följa tillämpliga internationella handelssanktioner, embargo och exportkontrolllagar i länder där vi är verksamma. Underlåtenhet att följa sådana bestämmelser kan leda till extremt skadliga konsekvenser för koncernen, inklusive höga böter och straffrättsliga påföljder. När vi respekterar handelsreglerna minskar risken för att våra varor eller vår teknik ska hamna i fel händer.

EssilorLuxottica exporterar endast varor, tjänster och teknik till företag och länder som uppfyller tillämpliga exportkontrolllagar och icke-spridningslagar.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Följ tillämpliga lagar om ekonomiska sanktioner, exportkontroll och tull samt våra interna policyer för handelsefterlevnad.
- Var försiktig när du gör affärer med affärspartner i **länder som betecknas som hög och medelhög risk** i våra policyer för handelsefterlevnad, och följ våra rutiner för företagsbesiktning/screening.
- Följ den **interna godkännandeprocess** som anges i våra riktlinjer och rutiner för handels- och exportkontroll och rapportera den information som krävs till avdelningen för efterlevnadsfrågor. **Stoppa** omedelbart **eller genomför inte** transaktioner för vilka företagsbesiktningen/screeningen visar att transaktionen inte är tillåten eller förbjuds enligt tillämpliga sanktioner eller exportkontrollregler.
- Kontakta avdelningen för efterlevnadsfrågor inom rimlig tid före export eller återexport av varor, programvara och teknik som kan användas för både civila och militära ändamål (produkter med dubbla användningsområden). Externa leverantörer som hanterar exportkontroll måste valideras av de handelsefterlevnadsansvariga.

Se koncernens policy för handelssanktioner.



3.7 Förhindra insiderhandel och missbruk av aktiemarknaden

• Viktiga principer

Insiderhandel strider mot den grundläggande principen om att alla som handlar på aktiebörsen ska ha tillgång till samma information samtidigt. Insiderhandel och andra former av marknadsmissbruk, som "tipsning", kan få allvarliga konsekvenser under lagar som rör administration, straffrätt och anställning.

Handeln med aktierna i EssilorLuxottica sker på Paris-börsen. Oavsett om anställda innehar EssilorLuxottica-aktier genom programmet för anställda aktieägare eller på annat sätt får de inte handla med EssilorLuxottica-värdepapper när de innehar insiderinformation, på grund av sitt arbete i koncernen eller på annat sätt.

Insiderinformation är i princip all information som inte är offentlig och som kan påverka handelspriset för EssilorLuxottica-värdepapper, t.ex. aktier eller skuldinstrument, rättigheter till sådana aktier eller skuldinstrument eller relaterade derivativa instrument, som finansiella terminer, aktieswappar och optioner. Om du är osäker på om det rör sig om insiderinformation kontaktar du den juridiska avdelningen eller avdelningen för investerarrelationer.

EssilorLuxottica förbereder och underhåller listor över personer som på grund av deras funktion eller position, anses ha konstant tillgång till all insiderinformation på permanent eller tillfällig basis på grund av omständigheter som ett särskilt viktigt kontrakt, projekt, ekonomiskt eller företagsrelaterat evenemang, tillkännagivande av vinst som skiljer sig väsentligt från förväntat.

De här personerna informeras om att de är på insiderlistor och om de begränsningar som då finns när det gäller möjligheten att handla med EssilorLuxottica-värdepapper.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Du får inte delta i insiderhandel och inte köpa eller sälja (eller försöka köpa eller sälja) EssilorLuxottica-värdepapper medan du innehar insiderinformation.
- Köp inte och sälj inte EssilorLuxottica-värdepapper i strid mot begränsningarna för handel med EssilorLuxottica-värdepapper, där den juridiska avdelningen eller avdelningen för anställda aktieägare har förbjudit EssilorLuxottica-anställda att göra det. Begränsningarna för permanenta och tillfälliga insiders gäller oavsett om den anställda ifråga har någon insiderinformation.
- Lämna inte ut insiderinformation till tredje part om det inte görs som en del av den anställdas vanliga uppgifter och mottagaren av insiderinformationen är ålagd sekretess.
- Ge inte uttryckligen eller underförstått råd till en tredje part, baserat på insiderinformation, om att köpa eller sälja EssilorLuxottica-värdepapper ("tipsning").

3.8 Säkerställa informationstransparens

Vi tror på att tillhandahålla transparent, aktuell, rättvis och korrekt information till anställda, aktieägare, investerare samt till kunder och konsumenter.

Därför har vi en ständig dialog med finansvärlden i enlighet med gällande bestämmelser för företagsinformation och priskänsliga uppgifter.

Vi strävar också efter att erbjuda den mest kompletta och korrekta informationen om våra produkter och tjänster, deras kvalitet och ursprung. Samtidigt strävar vi efter att upprätthålla en regelbunden och proaktiv dialog med alla övriga intressenter så att vi kontinuerligt kan möta deras behov och förväntningar.



3.9 Korrekt bokföring och redovisning

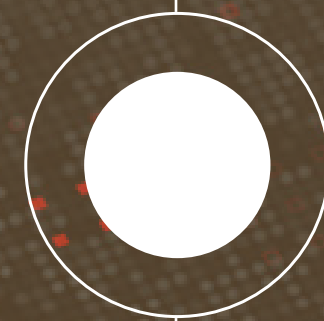
- **Viktiga principer**

EssilorLuxottica strävar efter att säkerställa att vi har en fullständig och korrekt bokföring och redovisning samt andra relevanta dokument. Anställda som har ansvar för bokföring och redovisning ansvarar även för deras riktighet och säkerhet.

- **EssilorLuxotticas gyllene regler**

- **Korrekt bokföring och redovisning.** All vår bokföring och ekonomiska redovisning måste följa företagets riktlinjer och vara korrekta.
- **Handkassa.** Genom sin natur kan handkassan (kontanter förvaras ibland för mindre betalningar) enkelt bli en mekanism för korruptionsrelaterade betalningar. Alla transaktioner med handkassa måste därför godkännas i enlighet med koncernens policyer och rutiner och bokföras omedelbart. Generellt är det koncernens policy att så långt praktiskt möjligt begränsa eller eliminera kontanttransaktioner. Kassaavstämningar måste göras i enlighet med koncernens standarder.
- **Dokumentation.** Transaktionerna måste på lämpligt sätt stödjas av lämplig dokumentation.
- **Ingen förfalskning.** Det är förbjudet att utelämna eller förfalska poster i vår bokföring och redovisning.
- **Rapportera.** Anställda måste rapportera misstänkt hantering eller förfalskning av bokföring och redovisning till avdelningen för intern granskning eller till avdelningen för efterlevnadsfrågor. De kan även använda vårt interna rapporteringssystem **EssilorLuxottica SpeakUp** för detta.

4



SKYDDA VÅRA
TILLGÅNGAR



4. Skydda våra tillgångar

VARUMÄRKEN
OCH INNOVATION

CYBERSÄKERHET

BEKÄMPA
BEDRÄGERI
OCH STÖLD

IT OCH SOCIALA
MEDIER

4.1 Skydda immateriell egendom, varumärken och innovation

- **Viktiga principer**

Immateriell egendom ("IE") är ett **ytterst känsligt** och viktigt ämne för EssilorLuxottica. Vår omfattande portfölj med ögonvårds- och glasögon-/kontaktlinsrelaterade varumärken, domännamn, upphovsrätt, patent, design, kunskap och teknik är en av grundstenarna i EssilorLuxotticas verksamhet. Prestigefyllda licensierade varumärken är också en del av EssilorLuxottica-familjen. Vi gör vårt yttersta för att skydda vår immateriella egendom (inklusive vår kunskap) och rättigheterna för tredjepartslicensgivare.

Våra varumärken och innovationer är centrala i vår koncern som viktigt kapital och måste respekteras. Ett globalt ramverk har införts för att skydda dem och användningen av dem. Det omfattar medvetenhet, godkännandeprocesser, utbildning och strategisk övervakning.

Vi **kämpar också mot förfälskningar** och kopior och mot expansionen av parallella marknader som leder varor till icke-auktoriserade försäljningskanaler. Vi avsätter resurser till att skydda och genomdriva EssilorLuxotticas immateriella rättigheter. Vi strävar efter att respektera alla innovatörers och entreprenörers kompetens, innovationer, investeringar, uthållighet och vision. Vi gör vårt yttersta för att skydda våraskapelserochinnovationergenomlämpligaIE-rättigheterochaffärshemligheter. Vi ansvarar för att respektera tredje parts rättigheter. Alla anställda kan delta i koncernens arbete för att bekämpa förfälskningar och skydda våra varumärken.



4.1 Skydda immateriell egendom, varumärken och innovation

- **EssilorLuxotticas gyllene regler**

- Följ de steg som krävs för att **registrera patent, design, varumärken och domännamn** så snart som möjligt, före muntligt eller skriftligt avslöjande.
- Respektera tredjeparts immateriella egendom och sök råd från vår juridiska avdelning och avdelningen för immateriell egendom inför projekt och produkt lanseringar.
- Var medveten om att för att vara giltiga måste licensieringar, förvärv och försäljning av immateriell egendom vara **skriftliga**. Kontakta den juridiska avdelningen eller avdelningen för immateriell egendom så snart som möjligt för alla licensieringsplaner, förvärv eller försäljningar av immateriell egendom, inklusive före samarbeten med tredje part som kan involvera immateriell egendom.
- Rapportera misstänkt innehåll och misstänkta förfälskade produkter via en särskild e-postadress reportfake@essilorluxottica.com för att snabbt få till stånd undersökningar, eller till avdelningarna för juridik och immateriell egendom.
- Följ strikt **sekretess och diskretion** gällande koncernens verksamhet, internt och externt, samt alla ramverk som har implementerats av koncernen för att säkra och skydda våra innovationer och vår immateriella egendom (inklusive de som tillhör våra licenspartner).

4.2 Skydda och säkra information – sekretess och cybersäkerhet

• Viktiga principer

Med tanke på den globala ökningen av cyberhot är cybersäkerheten av största vikt för oss, och varje anställd har en viktig roll när det gäller att skydda våra system och vår information.

Skydd av information, både i elektroniskt format och pappersformat, är en grundläggande princip för vår fortsatta framgång i koncernens affärsverksamhet. Avslöjande av intern information kan skada vår verksamhet. Eftersom information är värdefull är det viktigt att säkerställa att den skyddas. Våra affärspartner som har tillgång till vår konfidentiella information har en liknande skyldighet som koncernens anställda att skydda informationen från avslöjande.

EssilorLuxottica förbjuder felaktig och olaglig användning eller avslöjande av **konfidentiell information**, både internt eller externt, och spridning av falsk eller vilseledande information.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Var mycket uppmärksam på potentiella bedrägerier, bluffar, misstänkta e-postmeddelanden eller länkar och försök till nätfiske. Använd starka lösenord, dela dem aldrig med andra och använd flerfaktorsautentisering.
- Följ alltid policyer och instruktioner för informationssäkerhet. Genomför obligatoriska kurser om informationssäkerhet på **Leonardo**.
- **Inför IT-säkerhet/informationssäkerhet i projekt** som omfattar programvara, program och system, till exempel innan du anlitar IT-leverantörer (inklusive för programutveckling), i synnerhet om de kan beviljas åtkomst till våra system.

- Följ interna rutiner rörande **betalningssäkerhet och kreditkortssäkerhet**.
- Skydda informationens integritet och säkerställ korrekt åtkomstkontroll för systemen.
- Rapportera omedelbart säkerhetsincidenter till avdelningen för informationssäkerhet.
- Behandla dokumentation och information relaterad till EssilorLuxottica som strikt konfidentiell såvida den inte är offentlig, och tills den är offentlig. Dela endast information på behovsbasis och följ koncernens föreskrivna integritetsmarkeringar.
- Se till att konfidentialitetsavtal, med lämplig omfattning, juridiska enheter och behöriga undertecknande personer, undertecknas innan konfidentiell information delas externt.

Se våra policyer för informationssäkerhet.

4.3 Informationssystem, internet och sociala medier

• Viktiga principer

Informationssystem är ett grundläggande sätt att dela vår strävan efter innovation och förträfflighet med kunder och konsumenter.

Tillsammans med våra intressenter stödjer EssilorLuxottica starkt en öppen, konstruktiv och transparent dialog, och söker möjligheter att göra detta såväl via sociala medier som genom traditionella kanaler.

Vår kommunikation och vårt beteende i yrkesvärlden återspeglar koncernens rykte. Våra anställda förväntas visa återhållsamhet, respektera andra och inte dela konfidentiell information, inte heller när de använder sociala medier.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Kommuniera inte externt eller internt på uppdrag av organisationen **utan godkännande** från avdelningschefen och diskutera inte information om koncernen som inte är offentlig.
- Om du blir ombedd av media att tala om koncernens skadliga intressen utan omedelbart hänvisa media eller frågor till företagets informationsavdelning. Om ämnet är hållbarhet ska media och frågor hänvisas till företagets informationsavdelning och företagets avdelning för hållbar utveckling.
- Var mycket **uppmärksam** när du publicerar innehåll på internet och **använd sociala medier ansvarsfullt och med försiktighet**. Ange att dina kommentarer endast återspeglar dina personliga åsikter. Var alltid transparent och ärlig om vilken roll du har i koncernen.
- Skydda koncernens tillgångar (telefoner, nätverk, datorsystem, företags-e-post ...) och använd dem inte på olämpligt sätt.

*Se koncernens policy för företagskommunikation.
Se koncernens policy för information om hållbar utveckling.
Se våra policyer för informationssäkerhet.*

4.4 Bekämpa bedrägeri och stöld

• Viktiga principer

EssilorLuxottica **fördömer alla former av bedrägeri och stöld**, oavsett om koncernen utsätts för det eller skulle kunna dra nytta av det.

Det är inte bara något som händer andra. Alla är i riskzonen.

Bedrägeri kan anta många former, antingen i den metod som används (till exempel förfalskning, användning eller produktion av förfalskade pengar eller varor, undanhållande av bevis, missbruk av förtroende) eller på grund av bedrägeriets natur (till exempel förskingring, stöld, bedrägeri, skattebedrägeri, socialförsäkringsbedrägeri).

I företagsmiljö är en vanlig typ av bedrägeri **förfalskning av dokument** eller produktion av **falsk redovisningsinformation**, vilket kan leda till förskingring, bedräglig användning av utrustning eller otillbörliga fördelar såsom skattesänkningar.

Vi fördömer även alla former av stöld, inklusive stöld i koncernens lokaler, butiker eller anläggningar eller under transport. Koncernens team för skydd av tillgångar skyddar såväl människor som materiella och immateriella tillgångar från avsiktligt missbruk eller missbruk av koncernens egendom och resurser.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Följ koncernens alla rutiner (skapa leverantör, inköp till betalning ...).
- **Var vaksam** när du svarar på e-postmeddelanden eller förfrågningar, även när de verkar legitima.
- **Granska potentiella externa bedragare:** till exempel användning av programvara för att ändra namn eller telefonnummer så de ser ut som interna kontakter, användning av e-postadresser som ligger mycket nära domäner som tillhör koncernen/leverantörer/bank, e-postmeddelanden eller samtal som utger sig för att vara från koncernledningen osv.
- Var uppmärksam på förfrågningar om ändring av betalningsuppgifter: verifiera samtalsidentiteten, tillämpa alltid återuppringningsrutiner, var extra uppmärksam på förfrågningar om brådskande betalningar eller betalningar till ett annat land.
- **Upprätthåll kontroller** för att säkerställa att koncernens tillgångar kontrolleras och skyddas på rätt sätt, att transaktionerna endast utförs med rätt behörighet och att transaktionerna registreras korrekt och riktigt, med uppmärksamhet på kvaliteten på den information som rapporteras.
- **Rapportera misstankar om bedrägeri** till din chef, internrevisionen eller tillgångsskyddet eller till vårt interna rapporteringssystem, **EssilorLuxottica SpeakUp**.



5



AGERA SOM
ANSVARSFULLA
FÖRETAGSMEDBORGARE



5

5. Agera som ansvarsfulla företagsmedborgare

MÄNSKLIGA
RÄTTIGHETER

HÅLLBAR
LEVERANSKEDJA

UPPDRAG

MILJÖ

TRANSPARENT
STÅNDPUNKT

5.1 Skydda mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

• Viktiga principer

EssilorLuxottica bygger på två århundraden av innovation och mänsklig strävan. Vi strävar efter att respektera och främja mänskliga rättigheter i alla våra verksamheter i hela vår leveranskedja.

Koncernen lägger särskild vikt vid tillämpliga lagar och föreskrifter samt internationella standarder, som FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

EssilorLuxottica strävar efter att säkerställa att våra aktiviteter följer FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och principerna för grundläggande rättigheter som anges i deklARATIONEN om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet från Internationella arbetsorganisationen, ILO.

Vi lägger särskild vikt vid att identifiera och övervaka risker samt att förebygga och åtgärda överträdelser av de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheter som kan uppstå till följd av våra aktiviteter, våra dotterbolags aktiviteter samt aktiviteter från våra leverantörer och underleverantörer i leveranskedjan.

Följaktligen förväntar vi oss av våra dotterbolag och vår verksamhet, och från vår leveranskedja i allmänhet, att deras operativa praxis **uppfyller tillämpliga lagar** och föreskrifter och, i allmänhet, **skyddar människors värdighet**. De regler som beskrivs nedan ska tillämpas på tillfällig eller utlånad personal och i hela vår leveranskedja.



5.1 Skydda mänskliga rättigheter och arbetsförhållanden

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- **Inget barnarbete.** Det är strängt förbjudet att anställa personer (fast anställda eller tillfällig personal) under 16 år (eller under den lagliga minimiåldern för anställning i tillämpligt land eller jurisdiktion, beroende på vilket som är högst) för arbete. Det är också strängt förbjudet att anställa personer (fast anställda eller tillfällig personal) som är yngre än 18 år för positioner som involverar farligt arbete. När vi anställer trainees eller lärlingar måste vi följa tillämpliga förordningar, att de inte har långa arbetsdagar som stör deras utbildning och att deras uppdrag är strikt relaterat till deras utbildning.
- **Inget tvångsarbete eller människohandel.** EssilorLuxottica använder sig inte av tvångsarbete i någon form i sin verksamhet. Alla former av människohandel under anställning, antingen direkt eller genom entreprenörer, är strängt förbjudna.
- **Anständig arbetstid.** EssilorLuxottica ser till att anställda inte arbetar längre än det maximala antalet arbetstimmar och övertid när det definieras i befintliga lokala eller nationella lagar. Principer för arbetstid, övertid och viloperioder ska förklaras tydligt för anställda och arbetstagare under rekryteringsprocessen eller på deras begäran, på ett språk som de förstår.
- **Rättvisa arbetsförhållanden för migrantarbetare.** EssilorLuxotticas enheter skyddar och förhindrar intrång i migrantarbetares grundläggande rättigheter och förser dem med rättvisa och anständiga arbetsförhållanden (i synnerhet att inte ålägga arbetstagare arbetsgivaravgifter, ingen kvarhållning av identitetshandlingar, tydliga och begripliga kontrakt, anständiga bostadsförhållanden).
- **Rättvis ersättning.** Ersättning och förmåner som ges till anställda och arbetstagare måste följa lokala lagar när sådana finns eller tillämpliga kollektivavtal, inklusive lagstadgade minimistandarder i tillämpliga fall. I samtliga fall söker EssilorLuxotticas enheter som minimum ge rättvis ersättning till varje anställd.
- **Tillräckliga sociala förmåner och socialförsäkringar.** Anställda ska ges tillräckliga sociala förmåner och socialförsäkringar i enlighet med lokala lagar och förordningar. Alla relevanta sociala avgifter ska betalas, samlas in och skickas in.
- **Entreprenörer.** Anställda ska se till att entreprenörer följer de här reglerna, inklusive deras egna.

5.2 Implementera en hållbar leveranskedja

• Viktiga principer

För EssilorLuxottica är leveranskedjans effektivitet grundläggande för att garantera hög kvalitet på produkter och tjänster och den bidrar till att upprätthålla och förbättra koncernens rykte.

EssilorLuxottica strävar efter att arbeta med leverantörer vars operativa praxis uppfyller tillämpliga lagar och föreskrifter och, mer allmänt, skyddar människors värdighet, anställdas hälsa och säkerhet och miljön i stort, inklusive i hela deras egen leveranskedja. För detta ändamål har koncernen lanserat ett unikt **EssilorLuxottica-program för ansvarsfull anskaffning** som utnyttjar befintliga standarder och initiativ för ansvarsfull anskaffning. Programmet omfattar standarder för etik, arbete, hälsa, säkerhet och miljö, och alla koncernens leverantörer ska följa dessa standarder.

Riskbedömning av leverantörer och granskningar på plats är centrala i EssilorLuxotticas program för ansvarsfull anskaffning och kompletteras av särskilda initiativ för utbildning och medvetenhet. Följaktligen stödjer leverantörerna koncernens åtagande att säkerställa respekt för mänskliga rättigheter och för miljön.

Koncernen implementerar också rutiner för att **verifiera integriteten och hållbarheten** hos sina leverantörer, distributörer, franchisetagare och andra affärspartner som måste respektera en gemensam uppsättning arbetsprinciper.

Koncernen arbetar med enhetliga förhållningsregler som beskriver de hållbarhetsprinciper som vi förväntar oss från våra affärspartner.

Det är alla anställdas ansvar att vara uppmärksamma på de tredje parter som ska interagera med koncernen.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Se till att leverantörer, distributörer, franchisetagare och andra affärspartner erkänner och respekterar våra befintliga och kommande förhållningsregler för hållbar utveckling (eller motsvarande dokument) i ämnen som affäretik, handelssanktioner, standarder för mänskliga rättigheter och arbetskraft, miljö, hälsa och säkerhet, informationssäkerhet och skydd av personuppgifter.
- Följ koncernens rutiner för att **utvärdera** leverantörens miljömässiga och sociala resultat samt deras affärsintegritet, **utbilda** dem i principer och praxis för hållbarhet och integritet och genomför lämplig **företagsbesiktning**. Involvera inköpsavdelningen i urvalsprocessen.

5.3 Miljöarbete

• Viktiga principer

Hållbarhetsprogrammet Eyes on the Planet stödjer konsekvent koncernens uppdrag, från att bekämpa klimatförändringar, hantera och minska vattenanvändningen på tillverkningsanläggningar, förbättra hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och säkerställa lika möjligheter till att engagera lokala samhällen i initiativ för att nå ut.

EssilorLuxotticas hållbarhetsinsatser sträcker sig till våra dotterbolag när det gäller att minska miljöpåverkan (t.ex. energioptimering) och social påverkan på anställda (t.ex. utvecklingsmöjligheter och mobilitet) och samhällen (t.ex. tillgång till kvalitetsögonvård).

Vår efterlevnad av miljölagar och miljömål för koldioxidneutralitet, cirkularitet och miljövänlighet bekräftar hur vårt uppdrag, vår hållbarhet och vår affärsstrategi är starkt sammanflätade på EssilorLuxottica.

Alla verksamheter och avdelningar på EssilorLuxottica bidrar till koncernens hållbarhetsresa, oavsett om det gäller FoU, verksamhetsdrift, kontor, dotterbolag eller i våra butiker. Några exempel är utformningen av ny kontaktlinsteknik eller nya bågar (t.ex. användning av biobaserade material), initiativ för återvinning och minskning av vattenanvändning/avfall i våra fabriker, distributionscenter, kontor och butiker.

De anställda uppmuntras även att delta i initiativ för utbildning och medvetenhet om hållbarhetsfrågor via en omfattande onlineutbildningsväg på **Leonardo**.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Upprätthåll koncernens miljö- och klimatrelaterade riktlinjer och initiativ.
- Visa respekt för vår planet och upprätthåll socialt ansvar i vårt dagliga arbete. **Engagera teamen på klimatresan** genom initiativ som syftar till att öka medvetenheten och dela praxis kring klimatförändringar och miljömässig hållbarhet.
- Skaffa, underhåll och behåll alla nödvändiga miljötillstånd och registreringar och följ kraven i sådana tillstånd. Förvänta dig detsamma av våra affärspartner.
- Endast behöriga anställda får dela information om koncernens hållbarhetsprogram Eyes on the Planet i offentliga sammanhang. Använd en ödmjuk och saklig ton när du kommunicerar om EssilorLuxotticas hållbarhetsstrategi och hållbarhetsarbete.



Se koncernens policy för information om hållbar utveckling.

5.4 Vara transparent i lobbyverksamhet och påverkansarbete

- **Viktiga principer**

Lobbyverksamhet regleras allt oftare och flera länder har antagit särskilda bestämmelser eller regler angående lobbyverksamhet och "representation av intressen".

Lobbyister omfattas ofta av **skyldigheter avseende transparens**, t.ex. **registrering** i en nationell förteckning, **offentlig deklARATION** av de personer de har kontaktat eller en lista över sina kunder.

Lobbyister kan vara anställda i koncernen eller hos en tredje part (t.ex. konsult, officiell lobbyist, advokatbyrå, tankesmedja, NGO) som utövar plikter i koncernens namn.

Det finns ingen unik definition av lobbyverksamhet, men det rör ofta kommunikation med myndigheter i **syfte att påverka myndigheters beslutsfattande**, till exempel för att påverka införandet av en lag. Ibland är gränsen hårfin mellan lobbyverksamhet och enkel opinionsbildning (till exempel anses främjande av ögonhälsa i allmänhet vara opinionsbildning medan försök att påverka förordningar om att främja visuell hälsa kan betraktas som lobbyverksamhet, beroende på tillämpliga lagar).

- **EssilorLuxotticas gyllene regler**

- Lobbyistens engagemang och aktivitet **måste följa tillämpliga lagar**, i synnerhet i länder där detta regleras (t.ex. USA, Frankrike, Storbritannien, Australien).
- Lobbyister ska tydligt **informera** personer och tredje parter om att de agerar i EssilorLuxotticas eller dess dotterbolags namn och se till att undvika sammanblandning med andra aktiviteter som kan utövas in i en privat eller professionell kapacitet eller i samband med ett mandat (oavsett om det gäller föreningar, politiska eller fackliga mandat).

5.5 Stödja vårt uppdrag

• Viktiga principer

EssilorLuxotticas uppdrag är att hjälpa människor runt om i världen att **se mer och vara mer**. Uppdraget driver koncernens strategi. Det ligger till grund för koncernens integrerade förhållningssätt till hållbar utveckling och dess ambition att eliminera okorrigerad dålig syn till år 2050, vilket ger de anställda en unik känsla av syfte och mål.

De anställda förväntas bli starka förespråkare för vårt uppdrag och uppmuntras att engagera sig och bli volontärer i de olika initiativ som anordnas av koncernens uppdragsteam för att stödja samhällen, från att arbeta med behovet av synvård till klimatrelaterade och sociala initiativ. Det är i allmänhet en fantastisk personlig upplevelse och en möjlighet att hjälpa andra, och att upptäcka hur synen har kraften att förändra liv.

• EssilorLuxotticas gyllene regler

- Ledare och chefer ska inspirera de anställda att vara stolta över koncernens uppdrag och bli förespråkare av vårt arbete för att bidra till att eliminera okorrigerad dålig syn till år 2050.
- Chefer bör uppmuntra de anställda att engagera sig i koncernens uppdragsinitiativ.
- Anställda får aldrig tvingas donera till våra filantropiska aktiviteter.





6

RAPPORTERA
ÖVERTRÄDELSE

6. Rapportera överträdelser

- **Vad du ska göra om du bevittnar en potentiell eller verklig överträdelse av våra etiska regler**

EssilorLuxottica uppmuntrar en **öppenhetskultur** där alla frågor om etik kan diskuteras öppet. Det är därför viktigt att rapportera potentiella eller verkliga överträdelser av dessa etiska regler för att skydda våra anställda såväl som koncernens integritet och rykte.

Vi strävar efter att skapa en **säker miljö** för anställda och andra intressenter där de känner sig trygga att ta upp problem och bekymmer i god tro **utan rädsla för vedergällning**, även om det visar sig att de har misstagit sig.

- **Hur vi säkerställer säker rapportering**

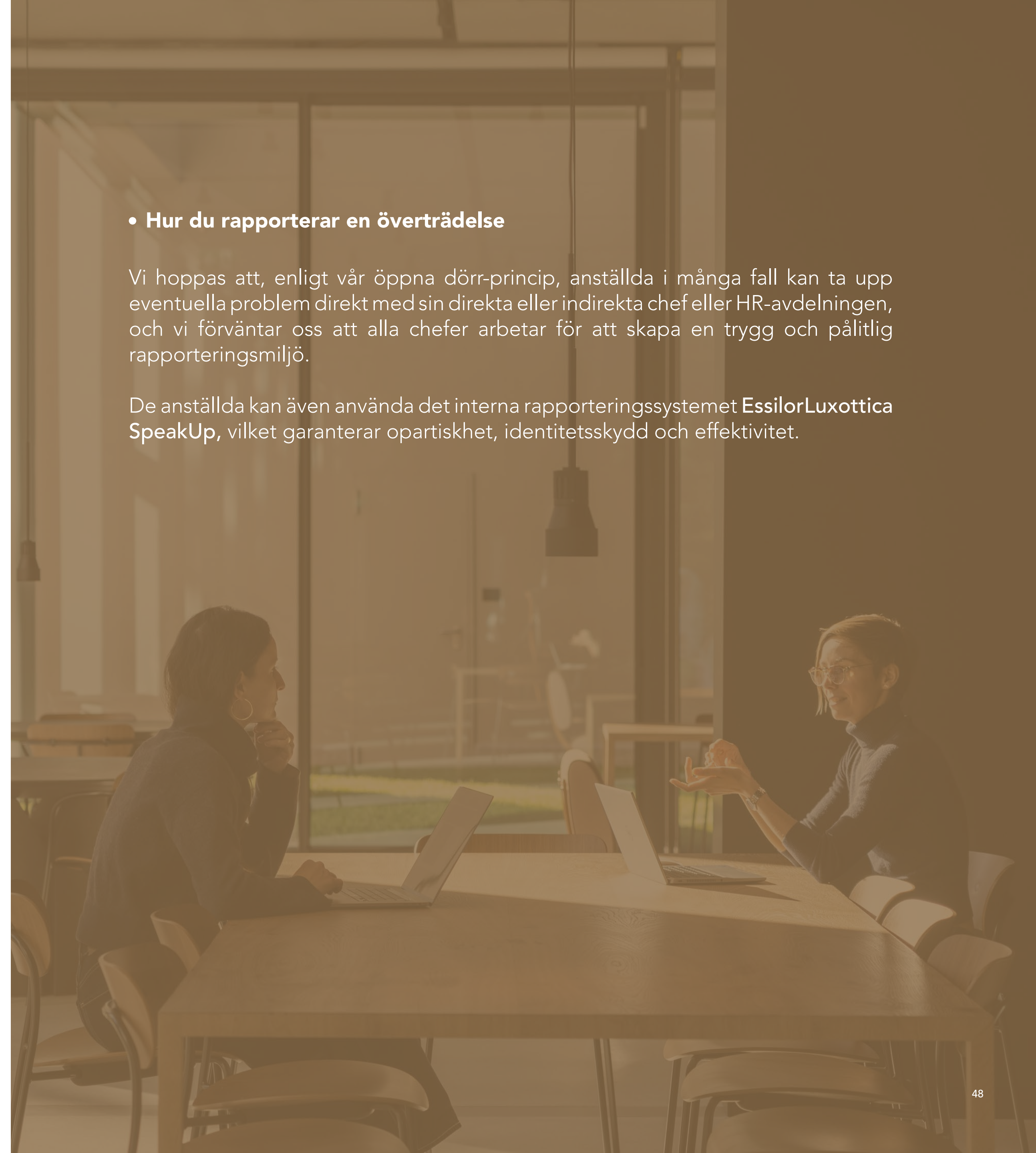
EssilorLuxottica strävar efter att säkerställa följande principer för varje enskild rapportering i god tro av en potentiell eller verklig överträdelse:

- **Konfidentiell rapportering.** Konfidentialitet för rapportörernas/visselblåsarnas identitet och rapporter är särskilt viktigt, och vår interna rutin omfattar alla lämpliga åtgärder för att skydda dem.
- **Anonym rapportering.** Vi skyddar deras anonymitet, om så önskas, i enlighet med tillämplig lag.
- **Ingen vedergällning.** Vi förbjuder vedergällning mot rapportörer/visselblåsare som rapporterar överträdelser i god tro.
- **Rättvis process.** Adekvata rutiner har utformats och dedikerade personer har utsetts och utbildats för att hantera och undersöka rapporter och incidenter, samtidigt som de strävar efter att skydda rapportörens/visselblåsarens konfidentialitet i alla faser. Rapporterna utvärderas och behandlas i enlighet med koncernens gällande policy.
- **En opartisk utredning** utförs av koncernen. Att utföra faktaverifieringar är en del av processen och alla anställda måste samarbeta vid en undersökning.

- **Hur du rapporterar en överträdelse**

Vi hoppas att, enligt vår öppna dörr-princip, anställda i många fall kan ta upp eventuella problem direkt med sin direkta eller indirekta chef eller HR-avdelningen, och vi förväntar oss att alla chefer arbetar för att skapa en trygg och pålitlig rapporteringsmiljö.

De anställda kan även använda det interna rapporteringssystemet **EssilorLuxottica SpeakUp**, vilket garanterar opartiskhet, identitetsskydd och effektivitet.



6. Rapportera överträdelser

Hur du rapporterar via vårt interna rapporteringssystem
ESSILORLUXOTICA SPEAKUP

Anställda och externa intressenter kan rapportera på olika sätt:

- Via våra webb-hotlines som finns tillgängliga online på flera språk och är tillgängliga från en dator eller mobiltelefon, på följande adress:
<https://speakup.essilorluxottica.com/>
- Eller skanna QR-koden nedan på mobiltelefonen:
- I vissa länder via de konfidentiella telefonlinjerna
- Via e-post: compliance@essilorluxottica.com
- Genom ett personligt besök på avdelningen för efterlevnadsfrågor eller HR-avdelningen.



Mer information finns i koncernens rapporteringspolicy.

Etiska regler

Kontakt: compliance@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica
Registrerat kontor:
147, rue de Paris
94220 Charenton-le-Pont
Frankrike

Huvudkontor:
1–6, rue Paul Cézanne
75008 Paris
Frankrike

Société Anonyme med ett aktiekapital på **81 650 243,70 euro**
Créteils handels- och företagsregister nr 712 049 618
www.essilorluxottica.com

© EssilorLuxottica 2023

EssilorLuxotticas etiska regler | 2023

Tidigare versioner

EssilorLuxotticas etiska regler | 2022
EssilorLuxotticas etiska regler | 2019
Luxottica-koncernens etiska regler | 2018
Essilor 2018 – etiska regler | 2018
GrandVisions förhållningsregler | 15 juli 2018