EssilorLuxottica

Code of Ethics

2023

Paunang Salita

Mga minamahal na stakeholder,

Habang umuusad tayo sa ating paglalakbay bilang isang pinagbuklod na Group at sa gabay ng bago nating pinagsasaluhang kultura sa EssilorLuxottica, nananatili ang integridad, compliance, at etika bilang sentro ng ating identidad at paraan ng ating paggawa. Itinuturing natin ito bilang responsibilidad nating lahat.

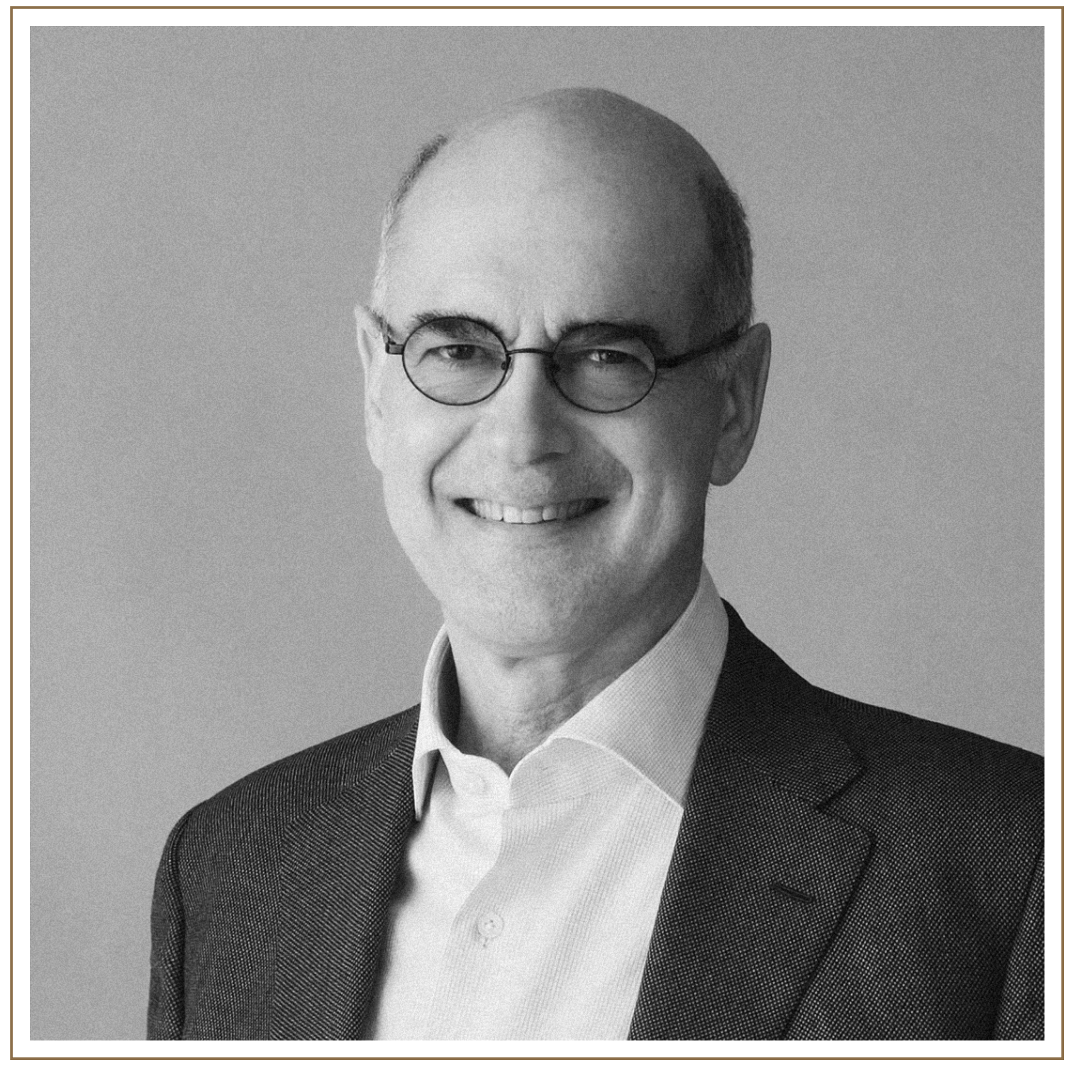
Bilang repleksyon ng ating commitment, ibinabalangkas ng Code of Ethics na ito ang mga konkretong prinsipyo sa kung paano natin ilalapat at itataguyod ang etikal na gawi sa ating mga interaksyon sa lahat ng ating stakeholder, kabilang na ang mga empleyado, customer, consumer, supplier, franchisee, licensor, at shareholder. Dapat itong magsilbing inspirasyon sa ating mga desisyon at dapat nitong gabayan ang ating gawi araw-araw kahit saan, para maging mahusay na kumpanya ang EssilorLuxottica para sa mga empleyado at katuwang nito, sang-ayon sa Misyon nating matulungan ang mga tao to “see more and be more”.

Bilang nagsisimula pa lang – pero matatag nang Group - ang reputasyon natin ang isa sa pinakamahahalaga nating asset. Kaya naman hindi puwedeng makompromiso ang hanay ng mga pamantayang nasa Code na ito.

Dapat basahing mabuti ang dokumentong ito at dapat itong maging bahagi ng paraan mo ng pagtatrabaho. Mahalagang alam at nauunawaan nating lahat ang content nito, dahil binibigyang-diin nito ang ating responsibilidad, bilang Group at bilang mga indibidwal, na kumilos bilang huwaran habang nagpapatuloy sa paglago sa responsableng paraan.

Ang tagumpay natin sa hinaharap ay nakabatay sa etikal na commitment ng lahat ng nasa Group.

Francesco MILLERI
Chairman at Chief Executive Officer



Paul DU SAILLANT
Deputy Chief Executive Officer

Content

1. **Pinag-isang Code of Ethics na nagpapakita kung sino tayo**
   - 1.1 Isang bagong Code of Ethics, bilang Sentro ng Kultura ng EssilorLuxottica
   - 1.2 Pagpapatupad sa Code of Ethics na Ito
   - 1.3 Mga Pangkalahatang Prinsipyo

2. **Paggalang sa ating mga tao at komunidad**
   - 2.1 Pagpapalago sa Ating Mga Tao at Talento, Pagtataguyod ng Kanilang Kalusugan
   - 2.2 Pagtataguyod at Pagrespeto sa Diversity, Equity, at Inclusion
   - 2.3 Pagtiyak sa Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho
   - 2.4 Paglaban sa Harassment, Bullying, at Karahasan sa Trabaho
   - 2.5 Paggalang sa Mga Prinsipyo ng Kalayaan sa Pag-anib at Karapatan sa Kolektibong Tawaran (Collective Bargaining)

3. **Etikal na pagnenegosyo**
   - 3.1 Pagprotekta sa Patas na Kumpetisyon
   - 3.2 Paglaban sa Panunuhol at Korupsyon
   - 3.3 Pag-iwas sa Mga Salungatan ng Interes
   - 3.4 Paglaban sa Money Laundering at Pagpipinansya ng Terorismo
   - 3.5 Pagprotekta sa Personal na Data at Privacy
   - 3.6 Pagsunod sa Mga Trade Sanction at Export Control
   - 3.7 Pag-iwas sa Insider Trading at Mga Pang-aabuso sa Stock Market
   - 3.8 Pagtiyak sa Transparency ng Impormasyon
   - 3.9 Pagtatabi ng Mga Tumpak na Book at Record

4. **Pagprotekta sa ating mga asset**
   - 4.1 Pagprotekta sa Intelektwal na Pag-aari, Mga Brand, at Innovation
   - 4.2 Pagprotekta at Pag-secure sa Impormasyon – Pagiging Kumpidensyal at Cybersecurity
   - 4.3 Mga Information System, Internet, at Social Media
   - 4.4 Paglaban sa Panloloko at Pagnanakaw

5. **Pagkilos bilang mga responsableng corporate citizen**
   - 5.1 Pagprotekta sa Mga Karapatang Pantao at Kondisyon sa Paggawa
   - 5.2 Pagpapatupad ng isang Sustainable na Supply Chain
   - 5.3 Pagtuon sa Kapaligiran
   - 5.4 Pagiging Transparent sa Pagla-lobby at Advocacy
   - 5.5 Pagsuporta sa Ating Misyon

6. **Pagre-report ng mga paglabag**

1

Pinag-isang Code of Ethics na nagpapakita kung sino tayo

1. Pinag-isang Code of Ethics na nagpapakita kung sino tayo

Bilang isang pandaigdigang leader sa industriya na nagnenegosyo batay sa matitibay na etikal na pundasyon, nagsisikap tayo na maging **katiwa-tiwala** para sa lahat ng ating stakeholder, bilang isang responsableng partner sa negosyo at bilang isang corporate citizen. Bilang isang employer, empleyado, at mamamayan, **ang bawat isa sa atin ay kinatawan ng Group** at may personal tayong responsibilidad na sundin ang Code of Ethics na ito.

Nalalapat ang Code of Ethics na ito sa lahat ng ating empleyado kung saan nag-o-operate ang EssilorLuxottica. Sanggunian din ito ng mga external stakeholder, kabilang ang mga shareholder, consumer, licensor, customer, supplier, manufacturer, consultant, distributor, joint venture partner, landlord, franchisee ("Mga Business Partner"). Inaasahan sa mga empleyado na babasahin, uunawain, at tutuparin nila ang Code of Ethics na ito. Anumang oras ay puwede nilang tingnan ang alinman sa mga kabanata nito, para maunawaan ang ating mga pamantayan at prinsipyo sa bawat usapin.

Buhay na dokumento ang Code of Ethics na ito: patuloy itong magbabago habang nagpapatuloy ang Group natin sa pag-integrate, pag-adapt, at paglago.

Ang Compliance department ang may pangunahing responsibilidad sa regular na pag-update sa dokumento. Susuportahan sila ng iba pang department at subject matter expert habang ginagawa ito.

1.1 Isang bagong Code of Ethics, bilang Sentro ng Kultura ng EssilorLuxottica

- **Isang bagong Code of Ethics na batayan ng iba pang pangunahing inisyatiba ng Group**

Sa pagtukoy natin sa pinagsasaluhan nating kultura at mga pagpapahalaga at sa pagsusulong natin sa ating Group-wide na Eyes on the Planet sustainability program, ibinabalangkas ng Code of Ethics na ito ang ating mga pangako at ang mga inaasahan sa atin bilang Group.

Ginagamit sa Code of Ethics na ito ang ilang prinsipyong sinusuportahan ng Eyes on the Planet at ang lima nitong istratehikong pundasyon: Eyes on Carbon, Eyes on Circularity, Eyes on World Sight, Eyes on Inclusion at Eyes on Ethics.

Sa partikular, idinedetalye nito ang ating mga commitment at ang mga inaasahan sa mga empleyado kaugnay ng Eyes on Ethics at Eyes on Inclusion na pundasyon, at ipinapakita rin nito ang mas malalawak nating commitment sa sustainability, bilang isang pandaigdigang corporate citizen.

- **Isang sanggunian para sa lahat ng empleyado**

Ang Code of Ethics na ito ay:

- nalalapat at dapat ipatupad sa EssilorLuxottica, sa mga subsidiary nito, at sa lahat ng empleyado nito, anuman ang kanilang posisyon sa Group o lokasyon. Inilalapat natin ang mga parehong prinsipyo sa mga temporary at seconded staff ng mga external na kumpanya.
- kinokonsolida, sa isang dokumento, ang ilan sa mga pangunahin nating prinsipyo bilang isang pinag-isang Group. Hindi nito pinapalitan ang anumang dati nang patakaran sa EssilorLuxottica, na dapat palaging balikan ng mga empleyado bilang sanggunian.
- pinapalitan at sinasapawan ang dating Code of Ethics ng EssilorLuxottica pati na ang iba pang code of ethics kabilang ang sa Essilor International, Luxottica Group S.p.a, at GrandVision.

1.2 Pagpapatupad sa Code of Ethics na Ito

- **Komunikasyon at tuloy-tuloy na pagsasanay at edukasyon**

Available sa publiko ang Code of Ethics na ito sa ating corporate website* at sa ating global intranet OneEssilorLuxottic. Ibig sabihin, maa-access ito ng lahat ng empleyado at dapat nilang kilalanin lahat ito.

Kasalukuyan itong available sa iba't ibang wika. Kung sakaling may salungatan o pagkakaiba sa mga naisaling bersyon, ang bersyon sa Ingles ang mananaig.

Magiging available ang isang mandatoryong online na module ng pagsasanay sa Code of Ethics sa open learning platform ng Group na Leonardo, at magiging bahagi ito ng ating onboarding program. Sa pamamagitan ng pandaigdigang environment na ito, layunin nitong maramdaman ng lahat na kasali sila, habang patuloy na itinataguyod ang kultura ng pagkatuto sa buong Group. May iba pang uri ng content sa pagsasanay na gagawin para sa mga empleyadong hindi maka-access sa platform.

- **Pagtatakda ng halimbawa mula sa mga nakatataas**

Idinisenyo at ipinatutupad ang ating Code of Ethics nang may partisipasyon ng top leadership ng Group, simula sa Chairman at Chief Executive Officer at Deputy Chief Executive Officer.
Inaasahan sa lahat ng empleyado na susundin nila ang mga prinsipyong nasa Code of Ethics, pero responsibilidad din ng lahat ng manager na tiyaking ipinapatupad ang Code of Ethics ng kani-kanilang team.

Inaasahan natin sa mga manager ang mga sumusunod:

- manguna bilang halimbawa, sa kanilang komunikasyon at gawa, sa pamamagitan ng pagsunod at pagtataguyod sa Code of Ethics na ito sa lahat ng pagkakataon.
- tiyaking nauunawaan at sinusunod ng mga empleyado sa kanilang mga team, pati na mga temporary at seconded staff, ang Code of Ethics na ito.
- kumpletuhin ang mga pagsasanay na nauugnay sa Code of Ethics na ito at tiyaking makukumpleto ng kanilang mga team ang mga naturang pagsasanay.
- kumonsulta sa nauugnay na department kung may mga tanong sila at mag-report ng mga isyu kapag kailangan.

* www.essilorluxottica.com

1.2 Pagpapatupad sa Code of Ethics na Ito

- **Paano natin kinokontrol ang pagpapatupad sa ating Code of Ethics**

Ang kontrol sa pagpapatupad at pagsunod sa Code of Ethics na ito ay nakabatay sa tatlo nating magkakahiwalay na "linya ng defense":

First line of defense

MGA MANAGER

Layunin ng first line of defense na magsagawa ng mga pang-agap na kontrol bago magpatupad ng mga desisyon at transaksyon para matiyak na ang mga gawaing kailangan sa mga prosesong pang-operation o pansuporta ay naisasagawa alinsunod sa ating Code of Ethics. Ang mga naturang control ay isinasagawa ng mga operational o support staff, o ng kanilang mga manager.

Second line of defense

MGA CONTROL FUNCTION

Layunin ng second line of defense na magsagawa ng mga kontrol sa mga inirerekomendang interval o sa random na paraan sa ilan o sa lahat ng desisyon o transaksyon, para matiyak na naipapatupad nang tama ang mga kontrol sa first line of defense. Ang mga naturang kontrol ay isinasagawa ng iba't ibang department gaya ng Internal Control para sa pinansyal na pagre-report, Risk management o Compliance department.

Third line of defense

INTERNAL AUDIT

Layunin ng third line of defense na magsagawa ng mga regular na control para matiyak na nakakasunod ang control system sa mga kinakailangan ng organisasyon at naipapatupad ito nang epektibo at napapanatiling updated. Ang mga naturang audit ay isinasagawa ng Internal Audit department.

Sisiyasating mabuti ang mga report ng paglabag o pinaghihinalaang paglabag sa Code of Ethics na ito na ibinigay nang may mabuting hangarin. Alinsunod sa mga nalalapat na batas, magsasagawa ang Human Resources department ng Group ng maagap at naaangkop na mga pandisiplinang hakbang, hanggang sa at kinabibilangan ng pagkakasisante, alinsunod sa mga lokal na regulasyon at proseso.
Susuriin ng management ang mga pandisiplinang hakbang batay sa iba't ibang nalalapat na salik, para matiyak na nakakasunod ang mga ito sa mga batas, patakaran, at proseso, kabilang ang pagiging consistent at makatuwiran ng mga pandisiplinang hakbang laban sa napatunayang paglabag.

Pagre-report ng alalahanin o

PAGLABAG SA ATING CODE OF ETHICS

Makakapag-report ang mga empleyado at business partner sa kumpidensyal, at kung posible ay sa anonymous na paraan, ng mga alalahanin o paglabag na may kinalaman sa ating Code of Ethics, sa pamamagitan ng ating Internal Reporting system:
EssilorLuxottica SpeakUp

https://speakup.essilorluxottica.com/

Para sa higit pang detalye, sumangguni sa Seksyon 6.

1.3 Mga Pangkalahatang Prinsipyo

Bagama't layunin ng bawat isa sa mga kabanata ng Code of Ethics na ito na magbigay ng impormasyon sa kung ano ang etikal na gawi sa mga partikular na bahagi ng negosyo, may ilang partikular na pangunahing prinsipyong nailalapat sa lahat.

- **Sumusunod tayo sa mga batas at nagpapatupad tayo ng matataas na etikal na pamantayan kapag nagnenegosyo**

Sa EssilorLuxottica, tuloy-tuloy ang pagtuon natin sa pagnenegosyo alinsunod sa mga nalalapat na batas at regulasyon, at alinsunod sa matataas na etikal na prinsipyong nakasaad sa Code of Ethics na ito.

Bukod pa sa pangangailangang sundin ang mga batas at regulasyong nakasaad sa dokumentong ito, layunin ng Code of Ethics na ito na bigyang-kakayahan ang mga empleyado na kumilos nang etikal sa lahat ng bahagi ng ating negosyo.

- **Dapat kumpletihin ng mga empleyado ang lahat ng mandatoryong pang-edukasyong content sa pagsasanay**

Sa isang mas humihigpit at mas nagiging kumplikadong environment, mahalaga ang edukasyon, pagsasanay, at pangkalahatang kaalaman. Kinakailangn ang mga nakalaang program para maipatupad ang kultura ng compliance ng EssilorLuxottica at para mas mapalalim ang pag-unawa sa ating Code of Ethics pati na sa ating mga patakaran. Bahagi rin ito ng pag-unlad ng lahat ng ating empleyado.

Gumagawa ang EssilorLuxottica ng mga pang-edukasyong content at awareness program kaugnay ng mga usaping nakabalangkas sa Code of Ethics na ito, nang may suporta ng ating global open learning platform, ang Leonardo. Inaasahan sa mga empleyado na kukumpletuhin nila ang lahat ng mandatoryong pang-edukasyong content / pagsasanay.

- **Dapat sumunod ang mga empleyado sa mga proseso ng exception na inilatag ng ating mga patakaran**

May ilang partikular na patakaran ang Group o lokal na patakaran na napapailalim sa mga exception. Inaasahan sa mga empleyado na susundin nila ang mga prosesong partikular na itinakda ng EssilorLuxottica Group o ng mga lokal na patakaran.

2

Paggalang sa ating mga tao at komunidad

2. Paggalang sa ating mga tao at komunidad

Pagpapalago sa Ating Mga Tao at Talento, Pagtataguyod ng Kanilang Kalusugan

Pagtataguyod at Pagrespeto sa Diversity, Equity, at Inclusion

Pagtiyak sa Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho

Paglaban sa Harassment, Bullying, at Karahasan sa Trabaho

Paggalang sa Mga Prinsipyo ng Kalayaan sa Pag-anib at Karapatan sa Kolektibong Tawaran (Collective Bargaining)

2.1 Pagpapalago sa Ating Mga Tao at Talento, Pagtataguyod ng Kanilang Kalusugan

- **Mga pangunahing prinsipyo**
- Mga golden rule ng EssilorLuxottica

Sentro ng EssilorLuxottica ang ating mga tao, na siyang mga pangunahing tagapagtaguyod ng tagumpay. Nasa ibaba ang ilan sa mga paraan kung paano natin sinusuportahan ang ating mga tao:

PAGPAPAUNLAD SA TALENTO

Nagre-recruit at nag-e-engage tayo sa ating mga empleyado nang may pangmatagalang pagtingin. Mahalaga ang pagsasanay, pag-unlad, at mga pantay na oportunidad sa lahat sa kabuuan ng mga career ng ating mga empleyado. Sinusuportahan natin ang paglago at career development, at itinataguyod natin ang internal mobility sa pamamagitan ng dedicated nating platform, ang One Career at mga talent program.
Tuloy-tuloy nating sinasanay, tinuturuan, at pinapaunlad ang ating mga empleyado, sa pamamagitan ng trabaho at sa suporta ng ating Leonardo platform.

PAGIGING SHAREHOLDER NG MGA EMPLEYADO

Pundasyon ng kultura ng EssilorLuxottica ang pagiging shareholder ng mga empleyado (employee shareholding). Pinapatibay nito ang commitment at engagement ng mga empleyado sa Misyon at istratehiya ng Group. Itinutugma rin nito ang mga pangmatagalan nilang interes sa mga interes ng Group at ng iba pang shareholder, at nagbibigay ito sa kanila ng oportunidad na makisali sa paggawa ng mga bagay para sa higit na kapakinabangan at tagumpay ng Group.

KALUSUGAN

Nakatuon ang EssilorLuxottica sa pagprokta sa pisikal at mental na kalusugan ng mga tao nito, para magkaroon ng malusog na balanse sa propesyonal at personal na buhay ng ating mga empleyado. Ipinagbabawal natin ang gawi na pisikal o emosyonal na mapanakit sa iba. Sa pamamagitan ng pagtulong na mapaganda ang kalidad ng buhay ng ating mga tao, nabibigyan natin sila ng kumpyansa at nararamdaman nilang tanggap sila sa Group.

Nagtataguyod ng mga social program, benepisyo, serbisyo, at inisyatiba ang EssilorLuxottica na may totoong epekto sa buhay ng mga empleyado nito, at isinasama nito ang mga empleyado nito sa iba't ibang engagement at ambassadors' program.

2.1 Pagpapalago sa Ating Mga Tao at Talento, Pagtataguyod ng Kanilang Kalusugan

- Mga pangunahing prinsipyo
- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Mag-alok ng **engaging at motivating** na workplace kung saan mailalabas ng lahat ang buo nilang potensyal at kung saan puwede silang magpakatotoo.
- Magbigay ng environment na puno ng **tiwala at respeto** kung saan uunlad ang lahat, kung saan mararamdaman nila na mahalaga at iginagalang sila, at kung saan sila tuloy-tuloy na matututo.
- Magtaguyod ng teamwork at partisipasyon ng mga empleyado, sa pamamagitan ng paglalapat ng **estilo ng pamumuno na may pagtutulungan**. Pagtataguyod ng representasyon ng iba't ibang pananaw ng mga empleyado.
- Kapag posible, suportahan ang **mga bagong paraan ng kaayusan** sa pagtatrabaho na nagbabalanse sa iba't ibang pangangailangan ng lahat ng empleyado sa mga pangangailangan ng negosyo.
- Hikayatin ang pagpapatupad ng pagiging shareholder ng mga empleyado, sa pamamagitan ng mga program gaya ng Boost, hangga't boluntaryo ang pinansyal na investment ng mga empleyado sa Group.

2.2 Pagtataguyod at Pagrespeto sa Diversity, Equity, at Inclusion

- **Mga pangunahing prinsipyo**
- Mga golden rule ng EssilorLuxottica

Ang kolektibong talino at ang diversity na hatid nito ang tagapagtaguyod ng ating pag-unlad. Sa pamamagitan ng pagyakap sa iba't ibang pananaw at mga bagong ideya, mas nagiging mayabong ang environment sa pagtatrabaho, nagbibigay-daan ito sa mas magagandang desisyon sa negosyo, at humihikayat ito ng innovation.

Sa pag-o-operate natin sa mahigit 150 bansa, nakatuon tayo sa paggawa ng isang **inclusive na environment sa pagtatrabaho** para sa lahat kung saan tinatanggap at ipinagdiriwang natin ang mga natatanging karanasan, pananaw, at kultural na pinagmulang inihahatid ng bawat empleyado sa ating trabaho. Gusto nating maramdaman ng mga empleyado na sila ay **iginagalang, pinahahalagahan, at binibigyan ng kakayahan**.

Ang EssilorLuxottica is ay isang inklusibong **equal opportunity employer**. Layunin nating pangasiwaan ang propesyonal na integrasyon ng mga taong kulang sa representasyon sa lakas-paggawa, sa partikular, mga taong may kapansanan at mga pangkat sa lipunan at/o mga etnikong pangkat na kulang sa representasyon.

Dahil dito, hindi natin binabalewala ang anumang anyo ng diskriminasyon, intimidasyon, o harassment o anumang gawi o pananalita na mapang-abuso, mapanakit, o hindi katanggap-tanggap.

Ang Global DE&I function natin ang gumagawa ng istratehiya, mga commitment, at mga layunin ng Group pagdating sa Diversity, Equity, at Inclusion. Magagawa ang mga naturang layunin sa pamamagitan ng iba't ibang inisyatiya, gaya ng paggawa at pagpapatakbo sa isang pandaigdigang network ng mga ambassador ng kultura na binubuo ng mga empleyado mula sa lahat ng level ng Group. Nagbibigay kami ng **tuloy-tuloy na edukasyon at pagsasanay** sa lahat ng empleyado sa mga paksa tungkol sa diversity, equity, at inclusion.

May ligtas na paraan **ang lahat ng empleyado para maiparating ang mga potensyal nilang alalahanin** tungkol sa diversity, equity, at inclusion sa trabaho. Hinihikayat sila na iulat ito sa kanilang manager, sa Human Resources department, o sa pamamagitan ng mga Internal Reporting system, na ini-integrate sa isang natatanging system na tinatawag na EssilorLuxottica SpeakUp, nang hindi kailangang matakot na magantihan.

2.2 Pagtataguyod at Pagrespeto sa Diversity, Equity, at Inclusion

- Mga pangunahing prinsipyo
- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Pakitunguhan ang bawat isa nang may **dignidad at respeto** at gumawa ng mga kondisyon para sa isang inklusibong workplace.
- Magtaguyod ng isang **inclusive at positibong** environment sa pagtatrabaho. Dapat magbigay ang mga manager ng transparent at madalas na komunikasyon at nakakatulong na feedback sa kanilang mga team, at dapat nilang maunawaan ang kahalagahan ng aktibong pakikinig sa kanilang mga empleyado at pagpapakita ng malasakit.
- Maging **bukas at curious** tungkol sa mga karanasan, pananaw, at background ng iba.
- Magsagawa ng recruitment, retention, engagement, kompensasyon at mga benepisyo, promosyon, pagsasanay at development batay sa **mga prinsipyo ng mga pantay na oportunidad**. Nakabatay rin dapat ang mga ito sa pagiging patas at sa meritocracy.
- Hikayatin ang mga team na dumalo sa iba't ibang DE&I awareness initiative (hal., kurso tungkol sa unconscious bias, mga virtual class sa Leonardo at iba pang event) na inorganisa sa loob ng Group.

2.3 Pagtiyak sa Kalusugan at Kaligtasan sa Trabaho

• Mga pangunahing prinsipyo

Lubos na makikinabang ang Group kung malusog at ligtas sa trabaho ang bawat empleyado at supplier.

Nagpapatupad ang EssilorLuxottica ng matataas na pamantayan sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho ng lahat ng empleyado, contractor, temporary staff na nagtatrabaho sa lahat ng ating site, para tiyaking ligtas ang mga operation, at ganap na protektado ang mga empleyado, contractor, at temporary staff.

Para makamit ito, nagdisenyo ang Group ng mga patakaran, proseso, at plano ng pagkilos para patuloy na magpahusay, at nagsasagawa ito ng mga audit sa site para mapanatili ang performance.

Layunin nating maiwasan ang mga injury na may kinalaman sa trabaho at mga sakit sa trabaho, at makamit ang ating bisyon ng hindi pagkakaroon ng anumang aksidenteng may kaugnayan sa trabaho.

Dapat nating tiyaking hindi natin inilalagay sa panganib ang ating mga sarili at ang iba dahil sa ating mga aksyon.

• Mga golden rule ng EssilorLuxottica

- Sundin ang lahat ng nalalapat na kinakailangang pangkapaligitan, pangkalusugan, at pangkaligtasan, at ang mga alituntunin ng Group sa kalusugan at kaligtasan, sa lahat ng bansang may operation tayo.
- **Huwag kailanman idiskonekta o i-bypass** ang anumang safety device o monitoring equipment.
- Sumunod sa **mga pandaigdigang regulasyon sa kaligtasan sa kemikal at produkto**, pati na mga lokal na batas at internal na panuntunan kaugnay ng pamamahala sa kemikal.
- Sundin ang **mga ipinatutupad na hakbang para sa kontrol**, para tiyakin ang kaligtasan at pagsunod sa regulasyon ng mga empleyado, at ibahagi ang impormasyon tungkol sa kaligtasan sa mga empleyado gamit ang mga compliant na data sheet at label para sa kaligtasan.
- **Mag-report ng anumang paglabag sa kaligtasan o seguridad** at aksidente, kahit na ang maliliit. Kung may anumang gawi o prosesong nakakakompromiso sa kalusugan, kaligtasan, at seguridad sa trabaho, i-report ito agad sa manager mo, sa Human Resources, sa EHS organization, o sa ating internal Reporting system na EssilorLuxottica SpeakUp.
- Kumpletuhin ang mga itinalagang partikular na program sa pagsasanay tungkol sa kalusugan at kaligtasan.

Sumangguni sa ating Mga Patakaran sa EHS.

2.4 Paglaban sa Harassment, Bullying, at Karahasan sa Trabaho

ZERO TOLERANCE

Ipinagbabawal ng EssilorLuxottica ang anumang anyo ng diskriminasyon, harassment, bullying, intimidasyon, o karahasan laban sa mga katrabaho, empleyado, leader, manager, executive, kandidato, customer, consumer, vendor, temporary staff, franchisee, o sinupaman.

May zero tolerance policy ang EssilorLuxottica pagdating sa karahasan o mga banta ng karahasan sa trabaho (kasama na ang remote na pagtatrabaho).

MAG-REPORT NG DISKRIMINASYON AT HARASSMENT

Kung may nalalamang diskriminasyon, harassment, bullying, o marahas na gawi ang mga empleyado, tungkulin nila itong i-report sa Human Resources o sa kanilang manager. Puwede rin nilang gamitin ang Internal Reporting system na EssilorLuxottica SpeakUp na available sa lahat ng empleyado para mag-report ng mga naturang gawi nang may mabuting hangarin, sa isang ligtas na environment na naglalayong ipreserba ang pagiging kumpidensyal ng kanilang pagkakakilanlan at ng kanilang report, nang hindi natatakot magantihan.

Agad at masinsing iimbestigahan ng EssilorLuxottica ang mga pangyayari ng diskriminasyon, harassment, o bullying na na-report sa organisasyon, at magsasagawa ito ng lahat ng naaangkop na pagkilos para ipatupad ang isang mabilisan, epektibo, at patas na solusyon para wakasan ang diskriminasyon, harassment, o bullying.

2.4 Paglaban sa Harassment, Bullying, at Karahasan sa Trabaho

- Mga pangunahing prinsipyo
- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Palaging kumilos nang may **respeto at paggalang** sa trabaho o kapag nakikipagtransaksyon para sa EssilorLuxottica, sa lahat ng pagkakataon at platform (mga business meeting, planta, trip, social media channel, company event, atbp.) at sa sinumang empleyado o indibidwal, anuman ang kanilang tungkulin.

- Huwag lumikha ng nakaka-intimidate, mapanghiya, marahas, o mapanakit na lugar ng trabaho.

- **Iwasan ang anumang anyo ng diskriminasyon, bullying, o harassment**, ito man ay sekswal (hal. mga hindi kanais-nais na sekswal na pananamantala, mga pisikal na pang-aabuso, o pagtatangkang gawin ang mga ito, atbp.), sikolohikal (hal. paninira, pag-etsapwera, paulit-ulit na berbal na pang-aabuso, mapanghiyang berbal o pisikal na gawi, atbp.) dahil sa lahi, relihiyon, etnisidad, nasyonalidad, kasarian, edad, kapansanan, sekswal na oryentasyon, gender identity, marital status, nakaraan o kasalukuyang serbisyong militar, pagbubuntis, o iba pang katangiang protektado ng lokal na batas, ito man ay isang beses, paulit-ulit, o sistematiko.

- Iwasan ang anumang anyo ng **karahasan** (hal., pisikal na pananakit o pag-atake, mga banta, atbp.), kabilang ang cyberbullying (sa pamamagitan ng email, social media, internal messenger, atbp.).

- Kung malalaman ng mga manager ang tungkol sa maling asal, **harapin ang anumang alegasyon** sa paraang maagap, seryoso, kumpidensyal, at patas, mayroon mang nakasulat o pormal na reklamo o wala, at i-report ito sa Human Resources at/o sa Compliance department.

- Gawin ang lahat ng naaangkop na hakbang para **maiwasan, matukoy, at mawakasan** ang lahat ng uri ng harassment at bullying, simula sa pagkumpleto sa nauugnay na mandatoryong pagsasanay.

Sumangguni sa ating mga lokal na patakaran laban sa harassment.
Sumangguni sa ating patakaran ng Group sa Pagre-report.

2.5 Paggalang sa Mga Prinsipyo ng Kalayaan sa Pag-anib at Karapatan sa Kolektibong Tawaran (Collective Bargaining)

• Mga pangunahing prinsipyo

- Iginagalang natin ang mga prinsipyo ng malayang pag-anib at karapatan sa kolektibong tawaran (collective bargaining) alinsunod sa mga nalalapat na pambansang batas at kasanayan.

- Iginagalang natin ang karapatan ng mga empleyado na mag-organisa ng mga unyon sa isang paraang malaya at demokratiko.

• Mga golden rule ng EssilorLuxottica

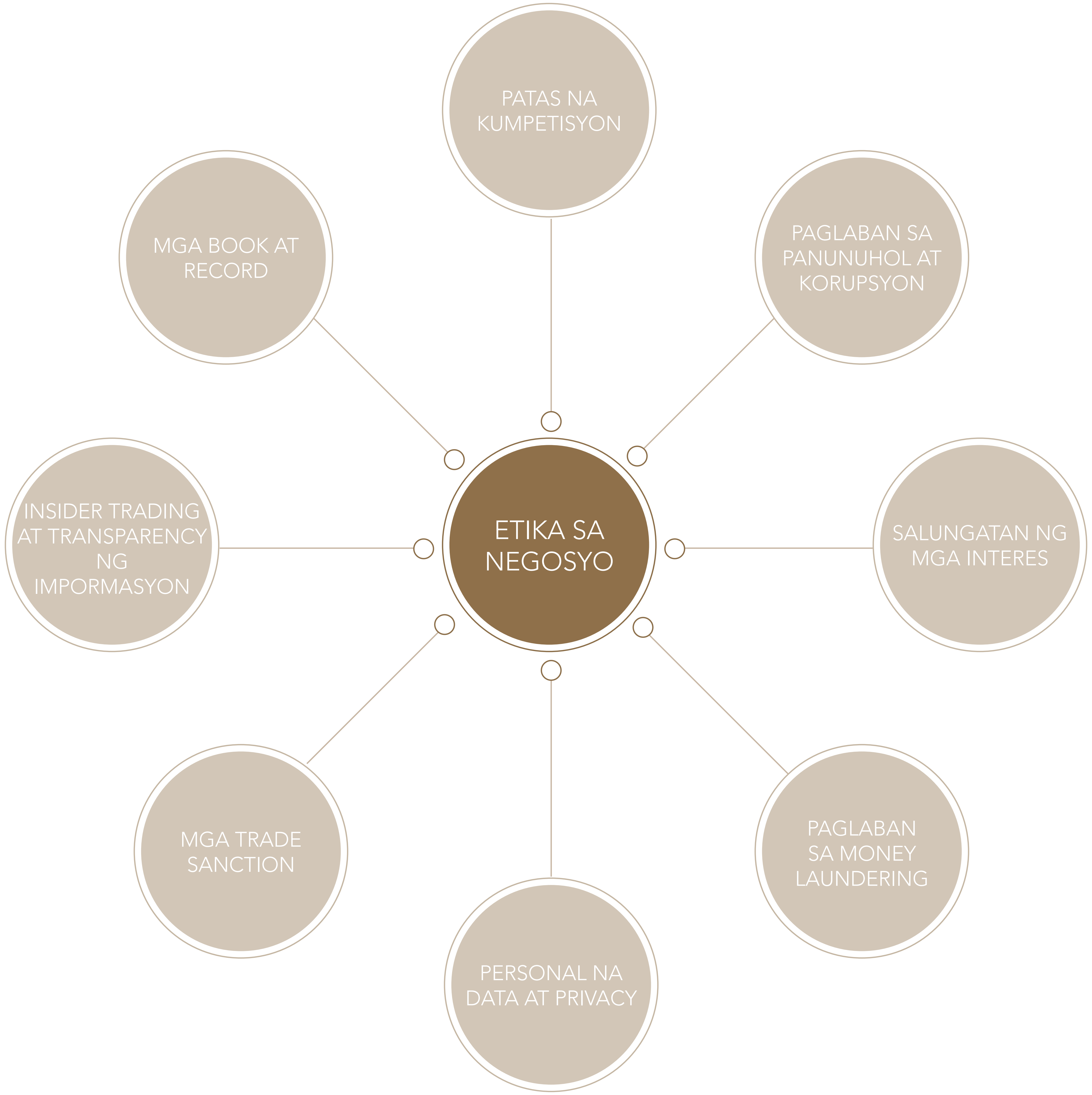
- Ganap tayong sumusunod sa mga nalalapat na pambansang batas kaugnay ng kalayaan sa pag-anib at kolektibong tawaran.

- Hindi tayo nagdidiskrimina laban sa mga manggagawa dahil miyembro sila ng unyon.

3

ETIKAL NA PAGNENEGOSYO

3. Etikal na Pagnenegosyo



3.1 Pagprotekta sa Patas na Kumpetisyon

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Nakatuon kami sa **pagsunod sa mga batas at regulasyon tungkol sa antitrust at kumpetisyon**. Nag-o-operate kami ng isang bukas at choice-driven na business model (network company), kung saan nakikinabang ang lahat ng aming stakeholder, kabilang ang mga customer, consumer, empleyado, shareholder, business partner, at supplier, pati na mga komunidad kung saan nag-o-operate ang Group.

Nagtataguyod kami ng **patas na kumpetisyon** sa lahat ng party, para sa benepisyo ng mga consumer, customer, supplier, at ng industriya.

Sa paglabag sa mga batas sa antitrust at kumpetisyon, posibleng ma-expose ang Group (kabilang ang mga empleyado) sa **mabibigat na sanction at multa**, kabilang na ang posibleng kriminal na prosekusyon at mga sibil na danyos, at **pagkasira ng reputasyon**.

3.1 Pagprotekta sa Patas na Kumpetisyon

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- **Bawal ang pakikipagsabwatan sa mga kakumpitensya.** Huwag makipagkasundo sa mga kakumpitensya, halimbawa, para mapanatili o mapababa ang mga presyo, magpalitan ng sensitibong impormasyon, o para mag-allocate ng mga customer o market share. Ipinagbabawal natin ang anumang anyo ng sabwatan.

- **Internal na palitan ng impormasyon.** Iwasan ang internal na palitan ng sensitibong impormasyong nauugnay sa mga third party sa pagitan ng mga EssilorLuxottica entity na aktibo sa iba't ibang level ng value chain. Halimbawa, hindi dapat ibahagi ng isang Group retail chain sa in-group wholesale business ang mga komersyal na kondisyon ng mga kakumpitensya sa lens o frame.

- **Ang mga business partner natin ang dapat tumukoy sa sarili nilang mga presyo sa independent na paraan.** Malaya dapat ang mga third party retailer (hal., mga independent eyecare professional at retail chain) na tukuyin ang sarili nilang mga presyo at mga komersyal na patakaran.

- **Bawal ang pang-aabuso sa pang-ekonomiyang lakas.** Huwag mag-propose ng mga net price na mas mababa sa mga gastos, panatilihin ang kalayaan ng mga customer na bumili o hindi bumili ng iba't ibang produkto sa Group gaya ng pag-propose, pero hindi pamimilit, ng mga bundle offer, palagi munang kumonsulta sa Legal kapag nagne-negotiate ng mga eksklusibong karapatan sa, o kapag humihiling ng, mga eksklusibong pagbili mula sa mga customer o supplier.

- **Mga distribution network.** Napapailalim ang mga bago at selective na distribution network sa mga kasalukuyang nakalatag na pamantayan para sa kalidad/dami, na dapat ay objective, transparent, at nailalapat sa paraang hindi nandidiskrimina.

- **Mga trade association.** Maging maingat kapag sumasali sa mga trade association, para matiyak ang pagsunod sa batas sa kumpetisyon. Huwag makipag-ugnayan sa mga kakumpitensya kapag posibleng mapag-usapan ang mga kumpidensyal na impormasyon, lalo na ang mga presyo at komersyal na desisyon. Pinapayagan ang mga talakayan tungkol sa mga teknikal na usapin o pamantayan, alinsunod sa payo ng Legal department.

Sumangguni sa ating Patakaran ng Group tungkol sa Compliance sa Kumpetisyon.

3.2 Paglaban sa Panunuhol at Korupsyon

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Sa lahat ng transaksyon nito sa negosyo, nagsisikap ang EssilorLuxottica para sa pinakamataas na integridad at transparency.

ZERO TOLERANCE

May zero tolerance tayo pagdating sa anumang panunuhol at korupsyong ginagawa, direkta man o hindi, sa ngalan ng Group. Ipinagbabawal natin pareho ang korupsyon ng mga pampublikong opisyal at ang komersyal na panunuhol, pati na ang mga lagay. Bawal manuhol o mangurakot ang mga empleyado, at hindi nila dapat pagbigyan ang mga hindi nararapat na kahilingan, at dapat silang sumunod sa mga nalalapat na batas sa paglaban sa panunuhol at korupsyon.

PAGLABAN SA KORUPSYON

Bumuo ang Group ng pandaigdigang program sa paglaban sa panunuhol at korupsyon, na nailalapat sa buong mundo at nagbibigay ng mga partikular na panuntunan para maiwasan, matukoy, at mapamahalaan ang mga panganib ng korupsyon na direkta o hindi direktang nauugnay sa Group, kabilang ang mga regular na pagtatasa ng panganib sa korupsyon.

3.2 Paglaban sa Panunuhol at Korupsyon

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

◉ **Paglaban sa panunuhol at korupsyon.** Mahigpit na sundin ang mga panuntunang nakatakda sa patakarang ito laban sa panunuhol at korupsyon.

◉ **Mga pampublikong opisyal.** Mag-ingat nang husto sa mga komunikasyon sa mga pampublikong opisyal at huwag kailanman mag-alok, magbayad, o tumanggap ng mga suhol sa mga pampublikong opisyal, kabilang na ang mga lagay o "pampadulas."

◉ **Regalo at hospitality.** Sundin ang patakaran ng Group laban sa panunuhol at korupsyon. Sa partikular, karaniwang bahagi ng pagnenegosyo ang mga makatuwirang regalo at hospitality, pero:

- hindi dapat makaimpluwensya o magmukhang nakakaimpluwensya sa isang desisyon sa negosyo;
- pinapayagan dapat ng mga internal na panuntunan ng organisasyon ng recipient;
- dapat manatiling makatuwiran, naaangkop, paminsan-minsan lang, at transparent;
- dapat sabihin agad sa manager;
- dapat palaging tanggihan ang mga cash na regalo.

◉ **Pangangalagang Pangkalusugan.** Sumunod sa mga regulasyon tungkol sa pangangalagang pangkalusugan na naghihigpit o nagbabawal sa pagbibigay ng mga regalo, hospitality, o ilang partikular na promotion na maituturing ng mga propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan na "kickback." Sumunod sa mga nalalapat na lokal na obligasyon sa pagre-report o pag-publish. Para sa mga empleyadong gustong magbigay ng mga regalo o hospitality sa mga propesyonal sa pangangalagang pangkalusugan, dapat muna silang kumonsulta sa Compliance department.

◉ **Mga Donasyon.** Huwag magbigay ng mga donasyon sa third-party o mag-grant ng sponsorship para makakuha o makapagpanatili ng mga kontrata, para maimpluwensyahan o mapagkamalang naiimpluwensyahan ang isang desisyon sa negosyo, o para pagtakpan ang pagbabayad ng suhol.

◉ **Mga pulitikal na kontribusyon.** Huwag mag-finance o bigyang-daan ang pagko-contribute sa mga kandidato, pulitiko, o pampulitikang partido.

◉ **Karampatang pag-iingat.** Kilalanin kung sino ang katransaksyon natin. Magsagawa ng mga karampatang pag-iingat / background check na nakabatay sa panganib, alinsunod sa ating mga patakaran, sa ilang partikular na business partner na may panganib gaya ng mga broker, consultant, distributor, at franchisee, pati na mga target sa acquisition.

◉ **Mga Tagapamagitan.** Kapag nakikipagtransaksyon sa mga third party o tagapamagitan, tandaang hindi sila puwedeng gamitin para gawin ang mga bagay na hindi puwedeng gawin mismo ng ating Group.

Sumangguni sa Patakaran ng ating Group Laban sa Panunuhol at Korupsyon. (ang ating internal na Code of conduct).

3.3 Pag-iwas sa Mga Salungatan ng Interes

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Dapat iwasan ng mga empleyado ang mga sitwasyon kung saan ang kanilang mga personal na interes o aksyon ay puwedeng **sumalungat o magmukhang salungat sa ikabubuti ng EssilorLuxottica** at/o mga sitwasyong makakasagabal sa kakayahan nilang magsagawa ng objective o hindi biased na desisyon.

Halimbawa, posibleng makaimpluwensya ang mga personal nilang interes sa pagbili o recruitment, o pagpepresyo sa isang customer, depende sa kanilang posisyon sa Group.

Hindi naman nangangahulugang paglabag agad sa patakaran natin ang pagkakaroon ng salungatan ng interes. Sa maraming pagkakataon, posibleng walang kaugnayan ang idinedeklarang salungatan ng interes o kaya ay puwedeng maresolba sa pamamagitan ng pagkakaroon ng mga pamigil na kontrol.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Palaging kumilos sa **ikabubuti ng EssilorLuxottica** kapag isinasagawa ang mga tungkulin mo.
- Iwasang masangkot sa anumang pagdedesisyon sa negosyo na nagpapakita ng potensyal o aktuwal na salungtan ng interes.
- **I-report nang maagap at nang may mabuting hangarin** sa nauugnay na HR reference person ang anumang potensyal o aktuwal na salungatan ng interes at i-update ang naturang deklarasyon kapag kailangan. Ang pagsasabi ng isang potensyal na salungatan ng interes ay ang pinakamagandang paraan para protektahan ang Group at ang mga empleyado nito.
- Regular na magpatupad ng mga proseso sa pagsasabi ng salungatan ng interes alinsunod sa patakaran ng ating Group, pati na sa mga bagong recruit na empleyado.

Sumangguni sa ating Patakaran ng Group sa Salungatan ng Interes – May mga available na iba't ibang halimbawa.

3.4 Paglaban sa Money Laundering at Pagpipinansya ng Terorismo

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Sa EssilorLuxottica, hindi natin tinatanggap ang anumang pagtatangkang gamitin ang ating negosyo para magsagawa ng money laundering. Patakaran nating sumunod sa lahat ng nalalapat na regulasyon laban sa money laundering sa mga operation natin sa buong mundo. Itinuturing na krimen sa maraming bansa ang money laundering, at pahigpit na nang pahigpit ang mga regulasyon tungkol dito sa lahat ng klase ng aktibidad. Dahil dito, nakikipagtransaksyon lang tayo sa mga customer, partner, contractor, sponsorship, o donations partner na nagsasagawa ng lehitimong aktibidad sa negosyo at lehitimo ang pinagmumulan ng mga pondo.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Magproseso ng mga pagbabayad ayon sa ating mga patakaran at proseso at sundin ang ating mga proseso ng paggawa ng mga internal vendor at iba pang third-party, kabilang ang mga procure to pay procedure.
- Maging maingat kapag hiniling sa iyo na magproseso o tumanggap ng **mga kakaibang cash payment** o mga bayad mula sa mga bansang maituturing na may mataas na peligro sa money laundering o pagpipinansya ng terorismo, mula sa mga bansang maituturing na mga tax haven o mga offshore jurisdiction, o mula sa mga bansang walang kinalaman sa transaksyon o hindi lohikal para sa customer o sa vendor. Sumunod sa mga lokal na legal na limitasyon tungkol sa mga cash payment.
- Ilapat ang ating internal na proseso sa **karampatang pag-iingat** sa mga third party na may panganib o may mga red flag.
- Maging mapagbantay sa mga potensyal na **red flag**, gaya ng hindi pagbabahagi ng customer ng impormasyon tungkol sa kanyang negosyo o paghiling na ipadala ang mga produkto sa ibang legal entity.
- Isangguni ang anumang tanong o paghihinala ng money laundering sa EssilorLuxottica SpeakUp o sa Compliance department.

3.5 Pagprotekta sa Personal na Data at Privacy

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Habang mas nagiging global at digital ang lahat, mahalagang priyoridad ng ating Group ang pagprotekta sa privacy at personal na data ng lahat ng may kaugnayang stakeholder. Nagsisikap tayong protektahan ang privacy ng ating mga empleyado, supplier, customer, consumer at iba pang Business Partner, sa buong mundo.

Ganap na sumusunod ang EssilorLuxottica sa mga nalalapat na batas at regulasyon tungkol sa privacy. Responsibilidad ito ng bawat empleyado ng Group, at ganito rin ang inaasahan natin sa ating mga vendor at contractor na may kinalaman sa pagpoproseso ng personal na data.

Kung hindi susundin ang mga patakaran sa privacy, posibleng ma-expose ang Group sa mga sobrang bigat na pinansyal na multa at sibil na kaso, pati na pagkasira ng negosyo at reputasyon.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- **Protektahan ang personal na data at panatilihin itong secured.** Humingi ng suporta mula sa Compliance department at Information Security department. Hangga't maaari, kapag nagpoproseso ng personal na data sa ngalan ng ating mga customer, gumamit ng level ng proteksyong pinakamalapit sa kung paano natin ipinapatupad ang mga sarili nating operation.

- Maging lubos na maingat sa pagprotekta ng **sensitibong personal na data**, sa partikular, pangkalusugan o pinansyal na data, natatanging personal identifier, biometric o geolocation data.

- Huwag mangolekta ng data na hindi naman kailangan, panatilihin itong updated, at magpatupad ng mga internal na patakaran tungkol sa pagpapanatili ng data.

- Tiyaking sapat ang impormasyong ibinibigay (sa ating mga empleyado, customer, atbp.) tungkol sa personal na data na pinoproseso natin.

- Kapag nagdidisenyo ng bagong serbisyo o proseso sa negosyo na gumagamit ng personal na data, pag-isipan na agad ang pagprotekta sa personal na data hangga't maaari, mula sa pagbuo ng proyekto hanggang sa pagpapatupad at pag-follow up dito.

- Huwag ibenta ang data ng ating mga empleyado, customer, o iba pang business partner.

- Tiyaking mahigpit na sinusunod ng ating mga business partner at franchisee ang mga ipinatutupad na batas sa privacy.

- Agad i-report sa iyong manager o sa privacy@essilorluxottica.com ang anumang data breach o incident, kabilang ang hindi awtorisadong access, na posibleng makaapekto sa personal na data, para makagawa ng naaangkop na hakbang ang Group.

Sumangguni sa ating Patakaran ng Group sa Pagprotekta ng Data at Patakaran ng Group sa Data Breach.

3.6 Pagsunod sa Mga Trade Sanction at Export Control

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Sa EssilorLuxottica, nangangako tayong sumunod sa mga nalalapat na international trade sanction, embargo, at batas sa export control ng mga bansa kung saan tayo nag-o-operate. Ang anumang hindi pagsunod sa mga naturang regulasyon ay malamang na may mabibigat na kahihinatnan, kabilang ang mabibigat na multa at kriminal na kaparusahan. Sa pamamagitan ng pagsunod sa trade compliance, maiiwasang mapunta sa mga maling kamay ang ating mga produkto o teknolohiya.
Nag-e-export lang ang EssilorLuxottica ng mga produkto, serbisyo, at teknolohiya sa mga kumpanya at bansang nakakasunod sa mga nalalapat na export control at non-proliferation law.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Sumunod sa mga nalalapat na batas tungkol sa mga sanction, export control at customs, at sa ating mga internal na patakaran sa trade compliance.

- Maging maingat sa pakikipagtransaksyon sa mga business partner sa **mga bansang maituturing na may mataas at katamtamang panganib** sa ating mga patakaran sa trade compliance, at sundin ang ating mga proseso sa karampatang pag-iingat /screening.

- Sundin ang ating **internal na proseso ng pag-apruba** na nakasaad sa ating mga patakaran at proseso sa trade sanction at export control at i-report ang mga kinakailangang detalye sa Compliance department. Agad **ihinto o huwag ituloy** ang mga transaksyon kung saan naipakita ng karampatang pag-iingat o screening na hindi pinapayagan ang transaksyon o kung ipinagbabawal ang mga ito dahil sa mga nalalapat na sanction o export control regime.

- Kontakin agad ang Compliance department para sa anumang pag-export o pag-reexport ng mga produkto, software, at teknolohiyang posibleng magamit sa mga layuning sibil at militar (mga "dual-use" item). Dapat i-validate ng mga trade compliance officer ang mga external vendor na nangangasiwa sa export control.

Sumangguni sa ating Patakaran ng Group sa Trade Sanction.

3.7 Pag-iwas sa Insider Trading at Mga Pang-aabuso sa Stock Market

• Mga pangunahing prinsipyo

Ang insider trading ay salungat sa batayang prinsipyo kung saan ang mga taong nakikilahok sa stock exchange ay dapat may sabay-sabay na access sa pare-parehong impormasyon. Ang insider trading at iba pang anyo ng pang-aabuso sa market, gaya ng "tipping", ay posibleng may mabibigat na kahihinatnan sa ilalim ng mga batas pang-administratibo, kriminal, o batas sa pagtatrabaho.

Tine-trade sa Paris stock exchange ang mga share ng EssilorLuxottica. May mga share man ng EssilorLuxottica ang mga empleyado dahil sa mga employee shareholding plan o sa ibang paraan, ipinagbabawal sa mga empleyado na mag-trade sa EssilorLuxottica securities kapag may alam silang inside information, dahil sa kanilang trabaho sa Group o iba pa.

Sa pangkalahatan, ang inside information ay anumang hindi nakabahaging impormasyon na posibleng makaapekto sa presyo ng trading ng EssilorLuxottica securities, gaya ng mga share o debt instrument, mga karapatan sa mga naturang share o debt instrument, o mga nauugnay na derivative instrument gaya ng mga financial future, swap, at option. Kung hindi ka sigurtado kung inside information ba ang hawak mo, pakikontak ang Legal department at/o ang Investor Relations department.

Naghahanda at nagme-maintain ang EssilorLuxottica ng mga listahan ng mga taong maituturing na may palagiang access sa lahat ng inside information dahil sa kanilang tungkulin o posisyon, permanente man o pansamantala lang dahil sa mga sitwasyon gaya ng mahalagang kontrata, proyekto, financial o corporate event, announcement ng mga kita na lubos na naiiba kaysa sa inaasahan.

Ipinapaalam sa mga taong ito na nasa mga insider list sila at ang mga kaakibat na paghihigpit tungkol sa posibilidad nilang mag-trade sa securities ng EssilorLuxottica.

• Mga golden rule ng EssilorLuxottica

- Huwag magsagawa ng insider trading at bumili o magbenta (o subukang bumili o magbenta) ng anumang EssilorLuxottica securities, habang may nalalamang inside information.
- Huwag bumili o magbenta ng anumang EssilorLuxottica securities nang labag sa mga paghihigpit sa pag-trade ng securities ng EssilorLuxottica, kapag pinagbawalan ng Legal department o ng Employee Shareholding department ang mga empleyado ng EssilorLuxottica na gawin ang mga ito. Nalalapat ang mga paghihigpit sa mga permanente at pansamantalang insider, may alam mang anumang inside information ang empleyado o wala.
- Huwag magbahagi ng inside information sa anumang third party maliban kung regular na tungkulin ng empleyado ang pagbabahagi at obligado ang recipient ng inside information na panatilihin ang pagiging kumpidensyal nito.
- Huwag payuhan ang isang third party, direkta man o hindi – batay sa inside information – na bumili o magbenta ng anumang EssilorLuxottica Securities ("tipping").

3.8 Pagtiyak sa Transparency ng Impormasyon

Naniniwala tayo sa pagbibigay ng transparent, maagap, patas, at tumpak na impormasyon sa mga empleyado, shareholder, investor, pati na sa mga customer at consumer.

Dahil dito, regular tayong nakikipag-usap sa financial community para makasunod sa mga kasalukuyang regulasyon tungkol sa korporasyon at impormasyong puwedeng makaapekto sa presyo.

Layunin din nating ialok ang pinakakumpleto at tumpak na impormasyon tungkol sa ating mga produkto at serbisyo, at ang kalidad at pinagmulan ng mga ito. Kasabay nito, layunin din nating magpanatili ng regular at pro-active na dialogo sa lahat ng iba pang stakeholder para patuloy nating matugunan ang kanilang mga pangangailangan at inaasahan.

3.9 Pagtatabi ng Mga Tumpak na Book at Record

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Nagsisikap ang EssilorLuxottica na tiyaking kumpleto at tumpak ang ating mga book at record at iba pang mahahalagang dokumento. Para sa mga empleyadong may kustodiya sa mga book at record, responsibildad nila ang katumpakan at seguridad ng mga ito.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

◉ **Mga tumpak na book at record.** Nakakasunod dapat sa mga alituntunin ng kumpanya at tumpak dapat ang lahat ng ating financial at accounting book at record.

◉ **Petty cash.** Dahil sa katangian ng petty cash, (nagtatabi minsan ng cash para sa maliliit na bayad), madali itong magamit bilang pambayad para sa katiwalian, dahil dito, ang lahat ng transaksyong gumagamit ng petty cash ay dapat aprubahan alinsunod sa mga patakaran at proseso ng Group at dapat i-record ang mga ito sa maagap na paraan. Sa pangkalahatan, patakaran ng Group na limitahan o alisin, hangga't kaya, ang mga transaksyong gumagamit ng cash. Dapat isagawa ang mga cash reconciliation alinsunod sa mga pamantayan ng Group.

◉ **Dokumentasyon.** May nararapat dapat na dokumentasyon ang mga transaksyon.

◉ **Bawal ang palsipikasyon.** Ipinagbabawal ang pag-aalis o pagpapalsipika ng mga entry sa ating mga book at record.

◉ **Report.** Dapat i-report ng mga empleyado ang anumang kahina-hinalang aktibidad o palsipikasyon ng mga book at record sa Internal Audit department, Internal Control department o Compliance department. Puwede rin nilang gamitin ang ating Internal Reporting system na EssilorLuxottica SpeakUp para gawin ito.

4

PAGPROTEKTA SA ATING MGA ASSET

4. Pagprotekta sa ating mga asset

MGA BRAND AT INNOVATION

CYBERSECURITY

PAGLABAN SA PANLOLOKO AT PAGNANAKAW

IT AT MGA SOCIAL MEDIA

4.1 Pagprotekta sa Intelektwal na Pag-aari, Mga Brand, at Innovation

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Ang Intelektwal na Pag-aari (Intellectual Property o "**IP**") ay isang **napakasensitibo** at mahalagang paksa para sa EssilorLuxottica. Ang malawak nating portfolio ng mga trademark, domain name, copyright, patent, disenyo, kaalaman, at teknolohiyang may kinalaman sa eyecare at eyewear ang isa sa mga pundasyon ng negosyo ng EssilorLuxottica. Bahagi rin ng EssilorLuxottica family ang mga prestihiyosong lisensyadong brand. Lubos tayong nag-iingat para protektahan ang ating IP (kabilang ang mga kaalaman) pati na ang mga karapatan ng mga third-party licensor.

Sentro ng ating Group ang ating mga brand at innovation bilang mga pangunahing equity element, kaya dapat irespeto ang mga ito. May inilatag nang pandaigdigang framework para i-secure ang paggamit at protektahan ang mga ito. Naglalaman ito ng kaalaman, mga proseso ng clearance, mga pagsasanay, at strategic na monitoring.

Nilalabanan **din natin ang pamemeke** at mga look-alike pati na ang paglawak ng parallel market na nagdadala ng mga produkto sa mga hindi awtorisadong sales channel. May mga nakalaang resource para protektahan at ipatupad ang IP ng EssilorLuxottica. Nagsisikap tayong igalang ang mga talento, likha, investment, tiyaga, at bisyon ng lahat ng innovator at entrepreneur. Lubos tayong nag-iingat para protektahan ang ating mga likha at innovation sa pamamagitan ng mga nararapat na karapatan sa IP o mga trade secret. Responsibilidad nating igalang ang mga karapatan ng mga third party. Puwedeng makiisa ang lahat ng empleyado sa mga gawain ng Group para labanan ang pamemeke at protektahan ang ating mga brand.

4.1 Pagprotekta sa Intelektwal na Pag-aari, Mga Brand, at Innovation

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Sundin ang mga kinakailangang hakbang sa **pag-file ng mga patent, disenyo, trademark, at domain name** sa pinakamaagang yugto, bago ang anumang pasalita o pasulat na disclosure.
- Igalang ang intelektwal na pag-aari ng mga third party at humingi ng payo mula sa ating Legal at Intellectual Property department bago ang mga project at product launch.
- Tandaan na para maging valid, **may kasulatan** dapat ang paglilisensya, acquisition, o pagbebenta ng intelektwal na pag-aari. Kontakin agad ang IP at Legal department para sa anumang plano ng paglilisensya, pag-acquire, o pagbebenta ng intellectual property, pati na bago makipag-collaborate sa mga third party na posibleng may kasamang intellectual property.
- I-report ang mga kahina-hinalang content at mga pinaghihinalaang pekeng produkto sa nakalaang email address na **reportfake@essilorluxottica.com** para makapagsimula ng mga imbestigasyon, o sa Legal at IP department.
- Mahigpit na sundin ang **pagiging kumpidensyal at ang discretion** tungkol sa mga operation ng Group, internal man o external, pati na ang mga framework na ipinatutupad ng Group para i-secure at protektahan ang ating mga innovation at IP (kabilang ang sa mga license partner natin).

4.2 Pagprotekta at Pag-secure sa Impormasyon – Pagiging Kumpidensyal at Cybersecurity

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Dahil sa **pagdami ng mga cyber threat** sa buong mundo, **napakahalaga ng cybersecurity** para sa atin at tungkulin ng bawat empleyado na protektahan ang ating mga system at impormasyon.

Ang pagprotekta sa impormasyon, sa parehong electronic at papel na anyo, ay isang pundamental na prinsipyo para sa tuloy-tuloy na tagumpay ng mga aktibidad sa negosyo ng Group. Posibleng makaapekto nang masama sa ating negosyo ang pagbabahagi ng internal na impormasyon. Dahil mahalaga ang impormasyon, mahalagang tiyakin ang proteksyon nito. Ang mga business partner natin, na may access sa ating kumpidensyal na impormasyon, ay may obligasyong kapareho ng sa mga empleyado ng Group na protektahan ang impormasyon laban sa pagbabahagi.

Ipinagbabawal ng EssilorLuxottica ang mali o ilegal na paggamit o pagbabahagi ng **kumpidensyal na impormasyon**, internal man o external, pati na rin ang pagkakalat ng mali o mapanlinlang na impormasyon.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- **Maging lubos na maingat sa mga potensyal na panloloko, scam, mga kahina-hinalang email o link, at mga phishing attempt. Gumamit ng malalakas na password, huwag kailanman ibahagi ang mga iyon at gumamit ng multifactor authentication.**
- Palaging sundin ang mga patakaran at tagubilin ng Information security. Kumpletuhin ang mga mandatoryong kurso sa pagsasanay ng Information Security sa Leonardo.
- **Isama ang IT Security / Information security sa mga project** na may mga software, application, o system, halimbawa, bago kumuha ng mga IT vendor (kabilang ang paggawa ng application), lalo na kung puwede silang mabigyan ng access sa ating mga system.
- Sumunod sa mga internal na prosesong nauugnay sa **payment security at credit card security**.
- I-secure ang integridad ng impormasyon at tiyakin ang mga tamang access control sa mga system.
- Agad na i-report sa Information Security department ang anumang insidenteng panseguridad.
- Itrato bilang mahigpit na kumpidensyal ang mga dokumentasyon at impormasyong may kinalaman sa EssilorLuxottica, maliban kung nasa pampublikong domain na ang mga ito. Magbahagi lang ng impormasyon kapag kailangan (“need-to-know” basis), at sundin ang mga label ng pagiging kumpidensyal na itinatakda ng Group.
- Tiyaking nilagdaan muna ang mga kasunduan tungkol sa pagiging kumpidensyal, na may naaangkop na saklaw, mga legal entity, at mga awtorisadong tagalagda, bago magbahagi ng impormasyon sa labas.

Sumangguni sa ating Mga Patakaran sa Information Security.

4.3 Mga Information System, Internet, at Social Media

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Mahalagang paraan ang mga information system para ibahagi ang kagustuhan nating mag-innovate at maging mahusay sa mga customer at consumer.

Katuwang ang ating mga stakeholder, sinusuportahan ng EssilorLuxottica ang bukas, kapaki-pakinabang, at transparent na dialogo, at humahanap tayo ng mga oportunidad na isagawa ito sa pamamagitan ng social media, pati na rin sa mga tradisyonal na channel.

Repleksyon ng reputasyon ng Group ang ating komunikasyon at gawi sa propesyonal na larangan. Inaasahan sa mga empleyado na sila ay magiging mapagtimpi, magalang sa iba, at hindi magbabahagi ng kumpidensyal na impormasyon, kabilang na kapag gumagamit ng social media.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Huwag makipag-usap sa loob o labas sa ngalan ng organisasyon **nang walang pahintulot** ng Head ng department at huwag magtalakay ng impormasyon tungkol sa Group na hindi pampubliko.
- Kung sakaling hihilingin ng media na magsalita tungkol sa Group, huwag sumagot at agad na **i-refer ang media o tanong sa Corporate Communications department**. Kung tungkol sa sustainability ang paksa, dapat i-refer ang media o ang tanong sa Corporate Communications at sa Corporate Sustainability department.
- Maging lubos na **maingat** kapag nagpa-publish ng content sa Internet at **gumagamit ng social media**. Tukuyin na mga personal mo lang na pananaw ang mga komento mo. Palaging maging transparent at matapat tungkol sa tungkulin mo sa Group.
- Protektahan ang mga asset ng Group (mga phone, network, computer system, corporate email…) at huwag gamitin ang mga ito sa mga hindi tamang paraan.

Sumangguni sa Patakaran ng Group sa Komunikasyon Tungkol sa Korporasyon.
Sumangguni sa Patakaran ng Group sa Komunikasyon Tungkol sa Sustainability.
Sumangguni sa Mga Patakaran sa Information Security.

4.4 Paglaban sa Panloloko at Pagnanakaw

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Kinokondena **ng EssilorLuxottica ang lahat ng anyo ng panloloko o pagnanakaw**, biktima man ang Group o makikinabang ito mula rito.

Hindi lang sa ibang tao ito puwedeng mangyari. Puwede itong mangyari sa lahat.

Maraming anyo ang panloloko, puwedeng depende sa mga paraang ginamit (gaya ng palsipikasyon, paggamit o paggawa ng mga pekeng pera o produkto, pagtatago ng kita, pagtatakip ng ebidensya, pang-aabuso sa tiwala) o ng katangian ng mismong panloloko (halimbawa, maling paggamit sa asset, pagnanakaw, mga scam, panloloko sa buwis, panloloko sa social security).

Sa negosyo, isa sa mga karaniwang uri ng panloloko **ay palsipikasyon ng mga dokumento** o pagmamali ng **impormasyon sa accounting**, na puwedeng magresulta sa pagdispalko, mapanlokong paggamit ng equipment, o mga hindi nararapat na bentahe gaya ng bawas sa buwis.

Kinokondena rin natin ang anumang anyo ng pagnanakaw, kabilang ang pagnanakaw sa mga premise ng Group, mga store o mga planta, o habang bumibiyahe. Pinoprotektahan ng Group Asset Protection team ang mga tao pati na ang mga nahahawakan at hindi nahahawakang asset laban sa anumang intensyonal na pang-aabuso o maling paggamit sa mga ari-arian at resource ng Group.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

◉ Sundin ang lahat ng proseso ng Group (paggawa ng vendor, procure to pay…).

◉ **Maging mapagbantay** kapag sumasagot ng mga email o request, kahit mukhang lehitimo ang mga ito.

◉ **Mag-screen ng mga potensyal na external na manloloko**: hal., paggamit ng mga software para magpalit ng mga pangalan o numero ng telepono para magmukhang mga internal contact ang mga ito; paggamit ng email address na halos katulad ng Group / vendor/ bank domain, mga email o tawag na nagpapanggap bilang mga top executive ng Group, atbp.

◉ Maging mapagbantay sa anumang request na palitan ang mga detalye ng payment: hal., i-verify ang pagkakakilanlan ng tawag, palaging gamitin ang mga "call back" procedure, maging lubos na mapagbantay sa mga urgent na payment request o mga payment sa ibang bansa.

◉ **Magpanatili ng mga control** para tiyaking maayos na kontrolado at protektado ang mga Group asset, na naisasagawa ang mga transaksyon kapag lang may tamang awtorisasyon, at inire-record nang wasto at tumpak ang mga trasanksyon, habang binabantayan ang kalidad ng impormasyong inire-report.

◉ **Mag-report ng mga pinaghihinalaang panloloko** sa manager mo, sa Internal Audit o Asset Protection, o sa ating internal Reporting system na **EssilorLuxottica SpeakUp**.

5

PAGKILOS BILANG MGA RESPONSABLENG CORPORATE CITIZEN

5. Pagkilos bilang mga responsableng corporate citizen

- KARAPATANG PANTAO
- SUSTAINABLE NA SUPPLY CHAIN
- MISYON
- KAPALIGIRAN
- TRANSPARENT NA ADVOCACY

5.1 Pagprotekta sa Mga Karapatang Pantao at Kondisyon sa Paggawa

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Itinatag ang EssilorLuxottica sa dalawang daang taon ng innovation at pagsisikap ng mga tao. Layunin nating igalang at itaguyod ang karapatang pantao sa lahat ng ating negosyo sa kabuuan ng ating supply chain.

Binibigyan ng partikular na kahalagahan ng Group ang mga nalalapat na batas, regulasyon, at internasyonal na pamantayan gaya ng United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights.

Layunin ng EssilorLuxottica na tiyaking nakakasunod ang mga aktibidad nito sa International Bill of Human Rights at sa mga prinsipyo ng mga pundamental na karapatang itinatakda sa Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ng International Labor Organization (ILO).

Binibigyan natin ng partikular na importansya ang pagtukoy at pag-monitor ng mga panganib, pati na pag-iwas at paglutas sa matitinding paglabag sa mga karapatang pantao at pundamental na kalayaan, na puwedeng dulot ng ating mga aktibidad, mga aktibidad ng ating mga subsidiary, at mga aktibidad ng ating mga supplier at subcontractor na nasa supply chain.

Inaasahan din natin mula sa ating mga subsidiary at operation, at mula sa ating supply chain sa pangkalahatan, na ang kanilang mga gawain sa operation ay **nakakasunod sa mga nalalapat na batas** at regulasyon, at sa pangkalahatan ay **pinoprotektahan nila ang dignidad ng tao**. Dapat ipatupad ang mga panuntunan sa ibaba sa mga temporary o seconded staff at sa kabuuan ng ating supply chain.

5.1 Pagprotekta sa Mga Karapatang Pantao at Kondisyon sa Paggawa

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

◉ **Bawal ang Child Labor.** Mahigpit na ipinagbabawal ang pag-hire ng mga indibidwal (bilang mga empleyado man o temporary staff) na wala pang 16 na taong gulang (o wala pa sa legal na minimum na edad para makapagtrabaho sa nalalapat na bansa o hurisdiksyon, alinman ang mas mataas). Mahigpit ding ipinagbabawal ang pag-hire ng mga indibidwal (bilang mga empleyado man o temporary staff) na wala pang 18 taong gulang para sa mga posisyong mapanganib ang trabaho. Kapag nagha-hire ng mga trainee o apprentice, dapat tayong sumunod sa mga nalalapat na regulasyon, na hindi sila pagtatrabahuhin sa loob ng mahahabang oras na makakasagabal sa kanilang pag-aaral at ang misyon nila ay ganap lang dapat na nauugnay sa kanilang pag-aaral.

◉ **Bawal ang Sapilitang Paggawa at Human Trafficking.** Hindi kailanman gumagamit ang EssilorLuxottica ng sapilitan o puwersahang paggawa, anuman ang anyo nito, sa kanilang mga operation. Mahigpit na ipinagbabawal ang lahat ng anyo ng human trafficking sa trabaho, direkta man o sa pamamagitan ng mga contractor.

◉ **Mga Disenteng Oras ng Pagtatrabaho.** Tinitiyak ng EssilorLuxottica na hindi magtatrabaho ang mga empelyado nang lampas sa maximum na dami ng oras ng pagtatrabaho at overtime kapag tinukoy ito sa mga kasalukuyang lokal o pambansang batas. Malinaw dapat na ipaliwanag sa mga empleyado ang mga prinsipyo tungkol sa oras ng pagtatrabaho, overtime, at mga oras ng pahinga habang nasa proseso ng recruitment o kapag hiniling nila, sa wikang nauunawaan nila.

◉ **Mga Patas na Kondisyon sa Pagtatrabaho para sa Mga Migranteng Empleyado.** Pinoprotektahan ng EssilorLuxottica ang mga pundamental na karapatan ng mga migranteng empleyado at pinipigilan ang paglabag sa mga ito, at nagbibigay sila ng patas at disenteng mga kondisyon sa pagtatrabaho (sa partikular, bawal maningil ng mga employment fee sa mga empleyado, bawal ang mapang-abusong pagtatago ng mga identification document, malinaw at madaling maunawaan ang mga kontrata, disente ang tirahan).

◉ **Patas na Pasahod.** Nakakasunod dapat ang mga kompensasyon at benepisyo sa mga empleyado sa mga lokal na batas kapag mayroon, o sa mga nalalapat na kolektibong kasunduan, kabilang ang mga legal na minimum na pamantayan kung mayroon. Sa lahat ng pagkakataon, bilang minimum, nagsisikap ang EssilorLuxottica na makapagbigay ng patas na kompensasyon sa bawat empleyado.

◉ **Mga Sapat na Panlipunang Benepisyo at Social Security.** Dapat bigyan ang mga empleyado ng mga sapat na panlipunang benepisyo at social security, alinsunod sa mga lokal na batas. Dapat bayaran, kolektahin, at i-submit ang lahat ng nauugnay na kontribusyon sa social security.

◉ **Mga Contractor.** Dapat tiyakin ng mga empleyado na sinusunod ng ma contractor ang mga patakarang ito, pati na ang mga patakaran nila.

5.2 Pagpapatupad ng isang Sustainable na Supply Chain

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Para sa EssilorLuxottica, pundamental ang efficiency ng supply chain sa pagtitiyak na de-kalidad ang mga produkto at serbisyo nito, at nakakatulong ito para mapanatili at mapaganda ang reputasyon ng Group.

Layunin ng EssilorLuxottica na makipagtulungan sa mga supplier na may mga operational practice na nakakasunod sa mga nalalapat na batas at regulasyon, at sa pangkalahatan ay pumoprotekta sa dignidad ng tao, sa kalusugan at kaligtasan ng mga empelyado, at sa kapaligiran sa pangkalahatan, pati na rin ang sarili nilang supply chain. Dahil dito, ini-launch ng Group ang isang natatanging **program ng EssilorLuxottica para sa responsableng sourcing** gamit ang mga kasalukuyang pamantayan at inisyatiba para sa responsableng sourcing. Naglalaman ang program ng mga pamantayan tungkol sa etika, paggawa, kalusugan, kaligtasan, at kapaligiran, at hinihiling sa lahat ng supplier ng Group na sundin ang mga ito.

Sentro ng program para sa responsableng sourcing ng EssilorLuxottica ang pagsusuri sa panganib ng supplier at mga on-site audit at sinusuportahan ito ng mga nakalaang inisyatiba para sa pag-aaral at kaalaman. Sinusuportahan din ng mga supplier ang commitment ng Group para matiyak ang paggalang sa karapatang pantao at kapaligitan.

Nagsasagawa rin ang Group ng mga hakbang para **ma-verify ang integridad at sustainability** ng mga supplier, distributor, franchisee, at iba pang business partner nito na dapat sumunod sa isang hanay ng mga prinsipyo sa paggawa na para sa lahat.

May ginagawang Pinag-isang Code of Conduct ang Group na magbabalangkas sa mga prinsipyo ng sustainability na inaasahan natin sa ating mga Business Partner.

Responsibilidad ng lahat ng empleyado na manatiling mapagbantay tungkol sa mga third party na makikipagtransaksyon sa Group.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Tiyaking kinikilala at sinusunod ng mga supplier, distributor, franchisee, at iba pang Business Partner ang kasalukuyan at paparating nating Code of Conduct para sa Sustainability (o anumang katumbas na dokumento) sa mga paksa gaya ng etika sa negosyo, mga trade sanction, mga karapatang pantao at pamantayan sa paggawa, kapaligiran, kalusugan at kaligtasan, seguridad ng impormasyon o proteksyon sa personal na data.

- Sundin ang mga hakbang ng Group para **i-evaluate** ang performance ng supplier pagdating sa kapaligiran at lipunan, pati na ang kanilang integridad sa negosyo, at **sanayin** sila sa mga prinsipyo at kasanayan sa sustainability at integridad, at magsagawa ng naaangkop na **karampatang pag-iingat**. Isama ang Procurement department sa proseso ng pagpili.

5.3 Pagtuon sa Kapaligiran

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Mula paglaban sa climate change, pagkontrol at pagbawas sa paggamit ng tubig sa mga manufacturing site, pagpapabuti sa kalusugan at kaligtasan sa trabaho, at pagtiyak ng mga patas na oportunidad sa pakikipagtransaksyon sa mga lokal na komunidad sa mga outreach initiative, tuloy-tuloy na sinusuportahan ng Eyes on the Planet sustainability program ang Misyon ng Group.

Umaabot ang mga hakbang sa sustainability ng EssilorLuxottica sa ating mga subsidiary pagdating sa pagbabawas ng environmental footprint (hal., optimization sa enerhiya) at epektong panlipunan sa mga empleyado (hal., mga oportunidad sa pag-unlad at mobility) at mga komunidad (hal., access sa de-kalidad na eyecare).

Ang pagsunod natin sa mga batas sa kapaligiran at mga layunin para sa carbon neutrality, circularity at kapaligiran ang nagpapatunay kung gaano kahigpit ang ugnayan ng ating Misyon at ng ating istratehiya sa sustainability at negosyo sa EssilorLuxottica.

Nakakatulong sa sustainability journey ng Group ang lahat ng negosyo at department ng EssilorLuxottica, ito man ay R&D, Operations, mga opisina, mga subsidiary, o sa ating mga retail store. Kasama sa mga halimbawa ang mga disenyo ng mga bagong lens technology o frame (hal., paggamit ng mga bio-based material), mga inisyatiba sa pagbabawas at pag-recycle ng tubig / basura sa ating mga factory, distribution center, opisina, at store.

Bilang karagdagan, hinihikayat ang mga empleyado na dumalo sa mga inisyatiba sa pag-aaral at kaalaman tungkol sa mga paksa sa sustainability sa pamamagitan ng isang komprehensibong online learning path sa Leonardo.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

- Panghawakan ang mga alituntunin at inisyatiba ng Group na may kinalaman sa kapaligiran at klima.
- Magpakita ng paggalang sa ating planeta at panghawakan ang panlipunang responsibilidad sa pang-araw-araw nating gawain. **I-engage ang mga team sa climate journey**, sa pamamagitan ng mga inisyatibang naglalayong pataasin ang kaalaman at magbahagi ng mga kasanayan tungkol sa climate change at sustainability ng kapaligiran.
- Kumuha, mag-maintain at panatilihing updated ang lahat ng kinakailangang permit at rehistro para sa kapaligiran, at sundin ang mga kinakailangan sa mga permit na iyon, at asahan ang ganito sa ating mga Business Partner.
- Mga awtorisadong empleyado lang ang puwedeng magbahagi ng impormasyong nauugnay sa sustainability program ng Group na "Eyes on the Planet" sa publiko. Maging mapagpakumbaba at objective kapag tinatalakay ang tungkol sa istratehiya at mga hakbang ng EssilorLuxottica sa sustainability.

Sumangguni sa Patakaran ng Group sa Komunikasyon Tungkol sa Sustainability.

5.4 Pagiging Transparent sa Pagla-lobby at Advocacy

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Pahigpit nang pahigpit ang regulasyon sa lobbying, at mayroon nang ilang bansa na nagpapatupad ng mga partikular na regulasyon at panuntunan tungkol sa lobbying at "representasyon ng mga interes".

Kadalasan, may mga obligasyon ang mga lobbyist sa **transparency** gaya ng **pagpapaparehistro** sa isang national registry, **pampublikong deklarasyon** ng mga taong nakaugnayan nila, o listahan ng kanilang mga customer.

Ang isang lobbyist ay puwedeng isang empleyado ng Group o isang third party (gaya ng consultant, opisyal na lobbyist, law firm, think tank, NGO) na nagsasagawa ng mga tungkulin sa ngalan ng Group.

Walang natatanging depinisyon ang lobbying, pero kadalasan ay tungkol ito sa pakikipag-usap sa mga awtoridad **para maimpluwensyahan ang desisyon ng pamahalaan**, halimbawa, para maimpluwensyahan ang pagpasa ng isang batas. Minsan, manipis ang pagkakaiba ng lobbying at simpleng advocacy (hal. ang pagtataguyod ng kalusugan ng paningin ay puwedeng maituring na advocacy, pero puwedeng maituring na lobbying ang pagtatangkang impluwensyahan ang mga regulasyon sa pagtataguyod ng kalusugan ng paningin).

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

◉ Ang paggamit sa at pagkilos ng mga lobbyist **ay nakakasunod dapat sa mga nalalapat na batas**, lalo sa mga bansa kung saan kontrolado sila (gaya ng USA, France, United Kingdom, Australia).

◉ Malinaw dapat na **ipaalam** ng mga lobbyist sa mga tao at third party na nakakasalamuha nila na kumikilos sila sa ngalan ng EssilorLuxottica o mga subsidiary nito at dapat nilang tiyaking maiwasan ang anumang kalituhan sa iba pang aktibidad na puwedeng isagawa sa isang pribado o propesyonal na kapasidad o sa konteksto ng anumang mandato (ito man ay sa mga asosasyon, mandato sa pulitika o trade union).

Sumangguni sa ating Patakaran ng Group laban sa panunuhol at korupsyon (internal na Code of conduct).

5.5 Pagsuporta sa Ating Misyon

- **Mga pangunahing prinsipyo**

Misyon ng EssilorLuxottica na tulungan ang mga tao to "see more and be more". Ang Misyon ang dahilan ng istratehiya ng Group. Ito ang inspirasyon sa integrated na approach ng Group para sa sustainable development at sa ambisyon nitong makatulong na maalis ang uncorrected poor vision nang 2050, na nagbibigay sa mga empleyado ng natatanging sense of purpose.

Inaasahan sa mga empleyado na magiging masusugid silang advocate ng ating Misyon at inaasahan sa kanila na makilahok at mag-volunteer sa iba't ibang inisyatibang inoorganisa ng Mission team ng Group para suportahan ang mga komunidad, mula sa pagtugon sa mga pangangailangan sa pangangalaga sa paningin hanggang sa mga inisyatibang may kinalaman sa klima at panlipunang pagbabago. Sa pangkalahatan, napakagandang personal na experience at isang oportunidad ang pagtulong sa iba, at ang pagtuklas kung paano kayang baguhin ng paningin ang buhay ng isang tao.

- **Mga golden rule ng EssilorLuxottica**

◉ Dapat magsilbing inspirasyon ang mga leader at manager sa mga empleyado na ipagmalaki ang Misyon ng Group, at maging mga advocate ng ating mga hakbang para makatulong na mawala na ang uncorrected poor vision nang 2050.

◉ Dapat hikayatin ng mga manager ang mga empleyado na makilahok sa mga inisyatiba sa Misyon ng Group.

◉ Hindi kailanman dapat puwersahin ang mga empleyado na mag-donate sa ating mga kawanggawa.

6 PAGRE-REPORT NG MGA PAGLALABAG

6. Pagre-report ng mga paglabag

- **Ano ang dapat gawin kapag may nasaksihang potensyal o aktuwal na paglabag sa ating Code of Ethics**

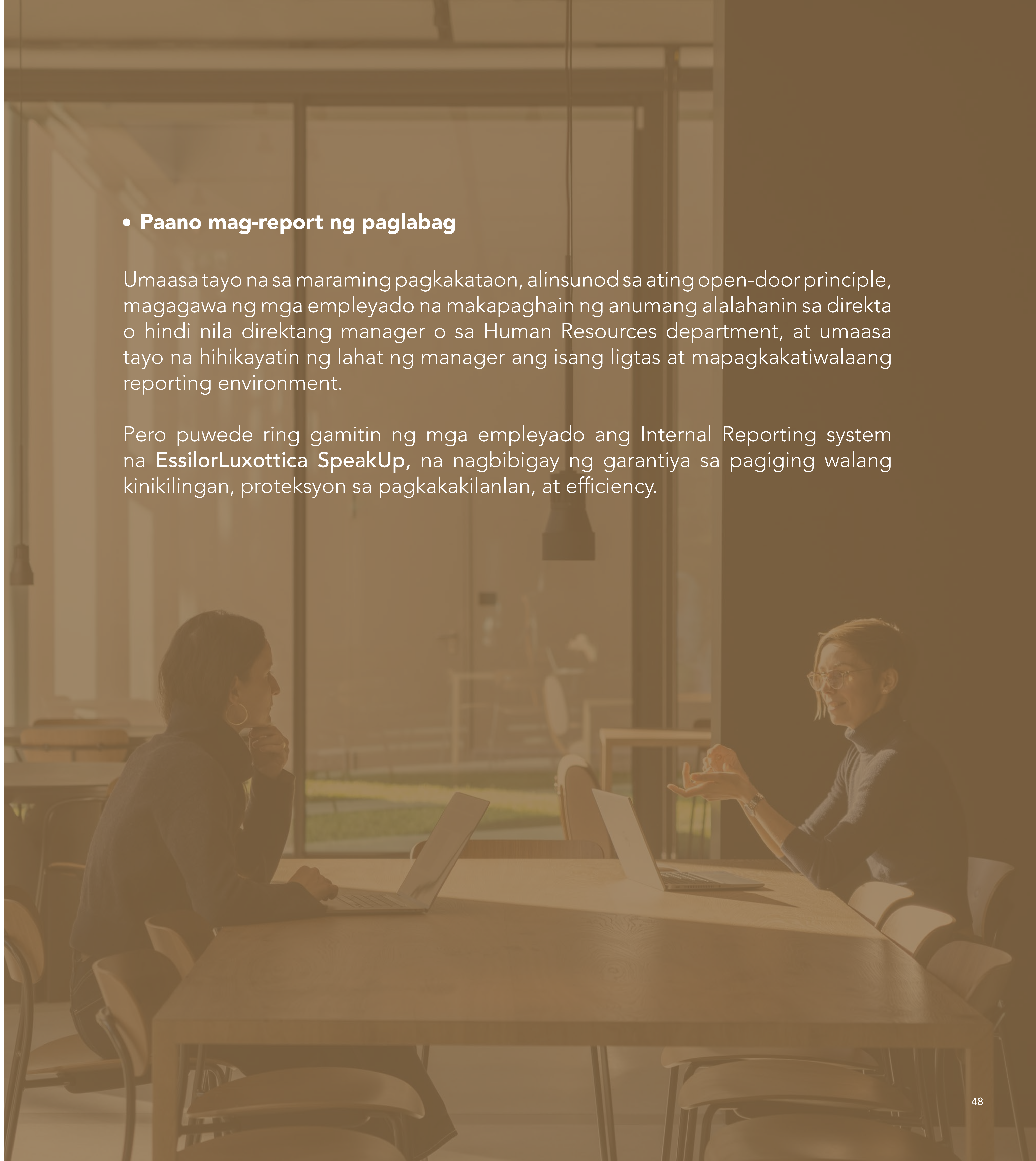
Hinihikayat ng EssilorLuxottica ang **kultura ng pagiging bukas** kung saan puwedeng pag-usapan nang malaya ang lahat ng alalahanin tungkol sa etika. Dahil dito, mahalagang mag-report ng mga potensyal o aktuwal na paglabag sa Code of Ethics na ito para protektahan ang ating mga empleyado pati na ang integridad at reputasyon ng Group.

Nagsisikap tayong makabuo ng isang **ligtas na environment** kung saan ramdam ng mga empleyado at iba pang stakeholder na ligtas sila sa paghahain ng mga totoong alalahanin nang may mabuting hangarin **nang walang takot na magantihan**, kahit na sa huli ay mali sila.

- **Paano natin tinitiyak ang ligtas na pagre-report**

Tinitiyak ng EssilorLuxottica ang mga sumusunod na prinsipyo para sa anumang indibidwal na pagre-report ng potensyal o aktuwal na paglabag nang may mabuting hangarin:

- **Kumpidensyal na pagre-report.** Partikular na mahalaga ang pagiging kumpidensyal ng identidad ng mga nag-report / whistleblower at ng mga report, at naglalaman ang internal nating proseso ng lahat ng naaangkop na hakbang para protektahan ito.
- **Anonymous na pagre-report.** Pinoprotektahan natin ang kanilang anonymity, kung hihilingin, alinsunod sa mga nalalapat na batas.
- **Bawal gumanti.** Ipinagbabawal natin ang pagganti laban sa mga nag-report / whistleblower na nagre-report ng paglabag nang may mabuting hangarin.
- **Patas ng proseso.** May mga idinisenyong sapat na proseso at may mga itinalaga at sinanay na partikular na tao para pamahalaan at imbestigahan ang mga report at insidente, habang naglalayong protektahan ang pagiging kumpidensyal ng nag-report / whistleblower sa lahat ng yugto. Sinusuri at pinoproseso ang mga report batay sa ipinatutupad na patakaran ng Group.
- **Magsasagawa ng walang kinikilingang imbestigasyon** ang Group. Bahagi ng proseso ang pagsasagawa ng beripikasyon ng katotohanan, at kailangang tumulong ng lahat ng staff member sa imbestigasyon.



- **Paano mag-report ng paglabag**

Umaasa tayo na sa maraming pagkakataon, alinsunod sa ating open-door principle, magagawa ng mga empleyado na makapaghain ng anumang alalahanin sa direkta o hindi nila direktang manager o sa Human Resources department, at umaasa tayo na hihikayatin ng lahat ng manager ang isang ligtas at mapagkakatiwalaang reporting environment.

Pero puwede ring gamitin ng mga empleyado ang Internal Reporting system na **EssilorLuxottica SpeakUp**, na nagbibigay ng garantiya sa pagiging walang kinikilingan, proteksyon sa pagkakakilanlan, at efficiency.

6. Pagre-report ng mga paglabag

Paano magre-report sa pamamagitan ng ating internal reporting system na

ESSILORLUXOTTICA SPEAKUP

Puwedeng mag-report ang mga empleyado at external stakeholder sa iba't ibang paraan:

- Sa pamamagitan ng mga web hotline na available online sa iba't ibang wika, accessible gamit ang computer o mobile phone, sa sumusunod na address: https://speakup.essilorluxottica.com/
- O i-scan ang QR Code sa ibaba sa mobile phone mo:
- Sa ilang partikular na bansa, sa pamamagitan ng mga kumpidensyal na linya ng telepono
- Sa pamamagitan ng email: compliance@essilorluxottica.com
- Sa pamamagitan ng pagpunta sa Compliance department o sa isang member ng Human Resources department.

Para sa higit pang impormasyon, sumangguni sa ating Patakaran ng Group sa Pagre-report.

Makipag-ugnayan: compliance@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica
Rehistradong Opisina:
147, rue de Paris
94220 Charenton-le-Pont
France

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

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

© EssilorLuxottica, 2023

Code of ethics ng EssilorLuxottica | 2023

Mga Naunang Bersyon
Code of ethics ng EssilorLuxottica | 2022
Code of ethics ng EssilorLuxottica | 2019
Code of ethics ng Luxottica Group | 2018
Code of Ethics ng Essilor 2018 | 2018
Code of Conduct ng GrandVision | 15 July 2018