



Voorwoord

Geachte stakeholders,

Naarmate we ons verder ontwikkelen als een uniforme groep en in de definitie van onze nieuwe gedeelde cultuur op EssilorLuxottica, blijven integriteit, naleving en ethiek de kern vormen van wie we zijn en de manier waarop we zakendoen. We zien dit als een verantwoordelijkheid die we allemaal delen.

Deze ethische gedragscode weerspiegelt onze toewijding en beschrijft concrete principes over hoe we ethisch gedrag integreren en bevorderen in onze interacties met al onze stakeholders, waaronder werknemers, klanten, consumenten, leveranciers, franchisenemers, licentiegevers en aandeelhouders. Het moet onze keuzes inspireren en ons gedrag elke dag en overal sturen, waardoor EssilorLuxottica een geweldig bedrijf is om voor te werken en mee samen te werken, in lijn met onze missie om mensen te helpen 'meer te zien en meer te zijn'.

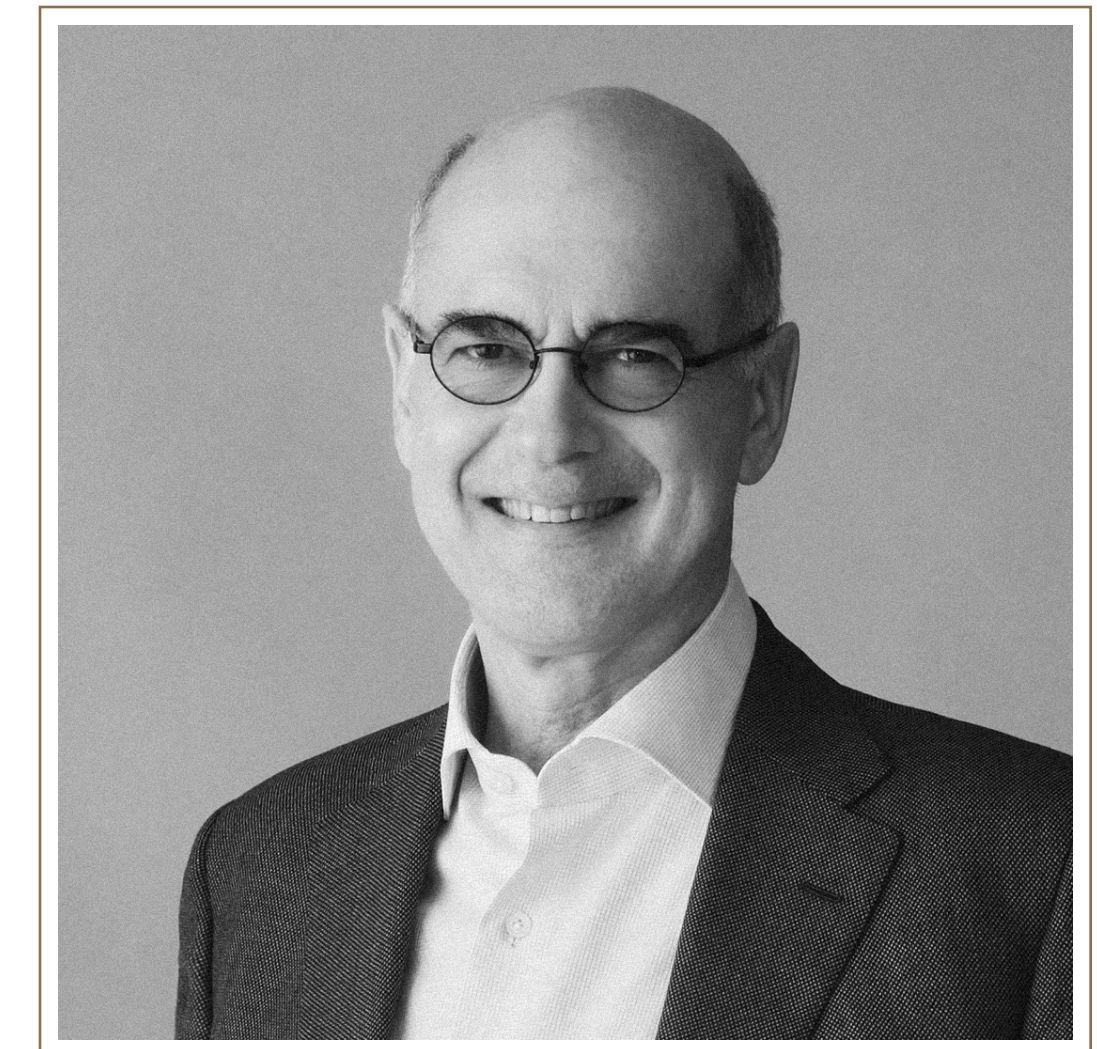
Als jonge, zij het wel diep gewortelde groep, is onze reputatie een van onze waardevolste activa. Daarom mag er niet worden afgeweken van de normen die in deze code zijn opgenomen.

Dit document moet zorgvuldig worden gelezen en deel uitmaken van de manier waarop u werkt. Het is van cruciaal belang dat de inhoud ervan bij ons allemaal bekend en begrepen is, omdat het onze verantwoordelijkheid als groep en als individuen benadrukt om op een voorbeeldige manier zaken te doen en tegelijkertijd op een verantwoorde manier te blijven groeien.

Ons toekomstige succes hangt af van de ethische betrokkenheid van iedereen in de groep.



 Francesco MILLERI
Chairman & Chief Executive Officer



 Paul DU SAILLANT
Plaatsvervangend Chief Executive Officer

Inhoud

1. Een uniforme ethische gedragscode die weerspiegelt wie we zijn

- 1.1 Een nieuwe ethische gedragscode, de kern van EssilorLuxottica's cultuur
- 1.2 De implementatie van deze ethische gedragscode
- 1.3 Gemeenschappelijke principes

2. Respect voor onze mensen en gemeenschappen

- 2.1 Onze mensen en talenten laten groeien, hun welzijn bevorderen
- 2.2 Diversiteit, gelijkheid en inclusie bevorderen en respecteren
- 2.3 Gezondheid en veiligheid op het werk garanderen
- 2.4 Bestrijding van pesten, intimidatie en geweld op het werk
- 2.5 De beginselen van vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en het recht op collectieve onderhandelingen respecteren

3. Ethisch zakendoen

- 3.1 Eerlijke concurrentie beschermen
- 3.2 Omkoping en corruptie bestrijden
- 3.3 Voorkomen van belangenconflicten
- 3.4 Bestrijding van witwaspraktijken en het tegengaan van de financiering van terrorisme
- 3.5 Persoonsgegevens en privacy beschermen
- 3.6 Voldoen aan handelssancties en exportcontrole
- 3.7 Voorkomen van handel met voorkennis en misbruik van de aandelenmarkt
- 3.8 Transparantie van informatie garanderen
- 3.9 Nauwkeurige boekhouding en administratie bijhouden

4. Bescherming van onze activa

- 4.1 Bescherming van intellectuele eigendom, merken en innovatie
- 4.2 Bescherming en beveiliging van informatie – Vertrouwelijkheid en cyberveiligheid
- 4.3 Informatiesystemen, internet en sociale media
- 4.4 Bestrijding van fraude en diefstal

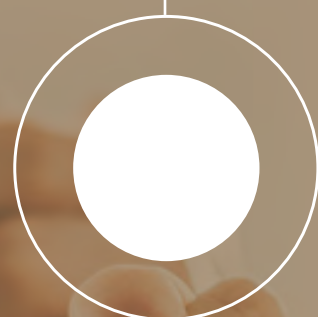
5. Optreden als een maatschappelijk verantwoord bedrijf

- 5.1 Bescherming van mensenrechten en arbeidsvoorwaarden
- 5.2 Een duurzame toeleveringsketen implementeren
- 5.3 Inzetten voor het milieu
- 5.4 Transparant zijn in lobbyen en belangenbehartiging
- 5.5 Ondersteuning van onze missie

6. Schendingen melden



1



Een uniforme ethische
gedragscode die
weerspiegelt wie we zijn



1. Een uniforme ethische gedragscode die weerspiegelt wie we zijn

Als wereldwijde industrieleider die zaken doet op basis van strikte ethische grondslagen, zetten wij ons in om **vertrouwen** te wekken bij al onze stakeholders, zowel als een verantwoordelijke zakenpartner en als een maatschappelijk verantwoord bedrijf. Als werkgever, werknemer en burger, **is ieder van ons een ambassadeur van de groep** en heeft een persoonlijke verantwoordelijkheid om deze ethische gedragscode na te leven.

Deze ethische gedragscode is van toepassing op al onze werknemers waar EssilorLuxottica actief is. Het is ook een referentie voor externe stakeholders, waaronder aandeelhouders, consumenten, licentiegevers, klanten, leveranciers, fabrikanten, consultants, distributeurs, joint venture-partners, verhuurders, franchisenemers ('zakenpartners'). Van werknemers wordt verwacht dat zij deze ethische gedragscode lezen, begrijpen en toepassen. Op elk moment kunnen ze elk hoofdstuk raadplegen om onze normen en principes over elke zaak te begrijpen.

Deze ethische gedragscode is een levend document: de code zal zich blijven ontwikkelen terwijl we onze groep blijven integreren, aanpassen en uitbreiden.

De afdeling Compliance heeft de primaire verantwoordelijkheid om het document regelmatig bij te werken. Hierbij wordt zij ondersteund door andere afdelingen en experts op het gebied van het onderwerp.

1.1 Een nieuwe ethische gedragscode, de kern van EssilorLuxottica's cultuur

- **Een nieuwe ethische gedragscode die ten grondslag ligt aan andere belangrijke initiatieven van de groep**

Terwijl we onze gedeelde cultuur en waarden definiëren en vooruitgang boeken met de implementatie van ons duurzaamheidsprogramma **Eyes on the Planet** voor de hele groep, zet deze ethische gedragscode onze verplichtingen en verwachtingen als groep uiteen.

Deze ethische gedragscode bevat enkele van de principes die worden ondersteund door **Eyes on the Planet** en de vijf strategische pijlers ervan: **Eyes on Carbon**, **Eyes on Circularity**, **Eyes on World Sight**, **Eyes on Inclusion** en **Eyes on Ethics**.

Het beschrijft met name onze verplichtingen en verwachtingen van werknemers in lijn met de pijlers **Eyes on Ethics** en **Eyes on Inclusion**, maar weerspiegelt ook onze bredere verplichtingen op het gebied van duurzaamheid, als een maatschappelijk verantwoord, internationaal bedrijf.

- **Een referentie voor alle werknemers**

Deze ethische gedragscode:

- is van toepassing en bindend voor EssilorLuxottica, haar dochterondernemingen en al hun werknemers, ongeacht hun positie binnen de groep of locatie. Wij passen vergelijkbare principes toe op tijdelijk en gedetacheerd personeel van externe bedrijven.
- consolideert in één document enkele van onze belangrijkste principes als een verenigde groep. Het is geen vervanging voor bestaande EssilorLuxottica-beleidsregels, waar werknemers altijd naar moeten blijven verwijzen.
- vervangt en overschrijft de vroegere ethische gedragscode van EssilorLuxottica en andere ethische gedragscodes, waaronder die van Essilor International, Luxottica Group S.p.a en GrandVision.



1.2 De implementatie van deze ethische gedragscode

• Communicatie en voortdurende training en opleiding

Deze ethische gedragscode is openbaar beschikbaar op onze bedrijfswebsite* en op ons wereldwijde intranet **OneEssilorLuxottica**. Zo is de code gemakkelijk beschikbaar voor alle werknemers en moet hij door iedereen worden erkend.

Hij is momenteel beschikbaar in verschillende talen. In geval van tegenstrijdigheid of verschil ten opzichte van de vertaalde versies, is de Engelse versie leidend.

Een verplichte online trainingsmodule over de ethische gedragscode zal beschikbaar zijn op het open leerplatform van de groep **Leonardo** en zal deel uitmaken van ons inwerkprogramma. Door middel van deze wereldwijde omgeving is het de bedoeling om een gevoel van saamhorigheid te bevorderen en tegelijkertijd onze leercultuur binnen de gehele groep te blijven stimuleren. Er zullen andere soorten trainingmateriaal worden gemaakt voor werknemers die geen toegang hebben tot het platform.

* www.essilorluxottica.com

• De toon zetten vanaf de top

Bij het opstellen en toepassen van onze ethische gedragscode zijn de hoogste leidinggevenden van de groep betrokken, te beginnen met de Chairman & Chief Executive Officer en de plaatsvervangend Chief Executive Officer.

Van alle werknemers wordt verwacht dat zij de principes van de ethische gedragscode naleven, maar het is ook de verantwoordelijkheid van alle managers om ervoor te zorgen dat de ethische gedragscode door hun teams wordt geïmplementeerd.

Wij verwachten van managers dat zij:

- door hun communicatie en gedrag het goede voorbeeld geven door deze ethische gedragscode te allen tijde na te leven en te bevorderen;
- ervoor zorgen dat de werknemers in hun teams, evenals tijdelijk en gedetacheerd personeel, deze ethische gedragscode begrijpen en naleven;
- de trainingen met betrekking tot deze ethische gedragscode voltooien en ervoor zorgen dat hun teams dergelijke trainingen voltooien;
- de relevante afdeling raadplegen als zij vragen hebben en waar nodig problemen melden.

1.2 De implementatie van deze ethische gedragscode

- **Hoe we de implementatie van onze ethische gedragscode controleren**

De controle op de implementatie en naleving van deze ethische gedragscode is gebaseerd op onze drie autonome zogenaamde 'verdedigingslijnes':

Eerste verdedigingslinie

MANAGERS

Het doel van de eerste verdedigingslinie is om preventieve controles uit te voeren voordat beslissingen en transacties worden uitgevoerd om ervoor te zorgen dat de taken die inherent zijn aan een operationeel of ondersteunend proces worden uitgevoerd in overeenstemming met onze ethische gedragscode. Dergelijke controles worden uitgevoerd door het operationele of ondersteunende personeel, of door hun managers.

Tweede verdedigingslinie

BESTURINGSFUNCTIES

Het doel van de tweede verdedigingslinie is om met voorgeschreven tussenpozen of willekeurig controles uit te voeren op sommige of alle beslissingen of transacties om ervoor te zorgen dat de controles van de eerste verdedigingslinie correct zijn geïmplementeerd. Dergelijke controles worden uitgevoerd door verschillende afdelingen, zoals Internal Control over financiële rapportage, Risk management of de afdeling Compliance.

Derde verdedigingslinie

INTERNAL AUDIT

Het doel van de derde verdedigingslinie is om periodieke controles uit te voeren om ervoor te zorgen dat het controlesysteem voldoet aan de vereisten van de organisatie en effectief geïmplementeerd en up-to-date gehouden wordt. Dergelijke controles worden uitgevoerd door de afdeling Internal Audit.

Meldingen van schending of vermoedelijke schending van deze ethische gedragscode die te goeder trouw worden gedaan, zullen grondig worden onderzocht. Afhankelijk van de toepasselijke wetgeving zal de afdeling Personeelszaken van de groep snelle en gepaste disciplinaire maatregelen nemen, tot en met beëindiging van het dienstverband, in overeenstemming met de plaatselijke voorschriften en procedures.

Het management zal de disciplinaire maatregelen evalueren op basis van verschillende factoren die van toepassing zijn, om ervoor te zorgen dat ze in overeenstemming zijn met de wetten, beleidsregels en procedures, waaronder consistentie en proportionaliteit van de disciplinaire maatregelen ten opzichte van de bewezen schending.

Het melden van een zorg of een

SCHEIDING VAN ONZE ETHISCHE GEDRAGSCODE

Werknemers en zakenpartners kunnen zorgen of schendingen, met name met betrekking tot onze ethische gedragscode, vertrouwelijk en, waar van toepassing, anoniem melden via ons interne meldingssysteem:

EssilorLuxottica SpeakUp.

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

Raadpleeg sectie 6 voor meer informatie.

1.3 Gemeenschappelijke principes

Hoewel elk van de hoofdstukken van deze ethische gedragscode is bedoeld om informatie te verschaffen over hoe wij ethisch gedrag in specifieke bedrijfsgebieden definiëren, zijn bepaalde belangrijke principes over de hele onderneming van toepassing.

- **Wij leven wetten na en hanteren hoge ethische normen bij het zakendoen**

Bij EssilorLuxottica zetten wij ons al lange tijd in om onze activiteiten uit te voeren in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgevingen in overeenstemming met hoge ethische principes zoals uiteengezet in deze ethische gedragscode.

Deze ethische gedragscode vereist niet alleen naleving van de wet- en regelgeving die in dit document is vastgelegd, maar dient ook om werknemers in staat te stellen ethisch te handelen op alle gebieden van ons bedrijf.

- **Werknemers moeten alle verplichte educatieve trainingsinhoud voltooien**

In een steeds strenger wordende en complexe omgeving zijn opleiding, training en algemeen bewustzijn essentieel geworden. Speciale programma's zijn nodig om de nalevingscultuur van EssilorLuxottica te versterken en het begrip van onze ethische gedragscode en ons beleid te vergroten. Het maakt ook deel uit van de ontwikkeling van al onze werknemers.

EssilorLuxottica ontwikkelt educatieve inhoud en bewustwordingsprogramma's met betrekking tot de zaken die in deze ethische gedragscode worden beschreven, met de ondersteuning van ons wereldwijde open leerplatform, **Leonardo**. Van werknemers wordt verwacht dat zij alle verplichte educatieve inhoud/training voltooien.

- **Werknemers moeten zich houden aan uitzonderingsprocedures die in ons beleid zijn vastgelegd**

Op bepaalde groeps- of lokale beleidsregels zijn uitzonderingen van toepassing. Van werknemers wordt verwacht dat zij de procedures naleven die bij uitzondering door de EssilorLuxottica-groep of het lokale beleid worden uiteengezet.



2

Respect voor
onze mensen en
gemeenschappen

2. Respect voor onze mensen en gemeenschappen



Onze mensen en talenten laten groeien, hun welzijn bevorderen



Diversiteit, gelijkheid en inclusie bevorderen en respecteren



Gezondheid en veiligheid op het werk garanderen



Bestrijding van pesteringen, intimidatie en geweld op het werk



De beginselen van vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en collectieve onderhandelingen respecteren



2.1 Onze mensen en talenten laten groeien, hun welzijn bevorderen

- **Belangrijkste principes**

- De gouden regels van EssilorLuxottica

De kern van EssilorLuxottica wordt gevormd door onze mensen, die de drijvende kracht zijn achter ons succes. Enkele van de manieren waarop we onze mensen ondersteunen zijn:

TALENTONTWIKKELING

Wij werven en nemen onze werknemers in dienst met een langetermijnperspectief. Training, ontwikkeling en gelijke kansen voor iedereen spelen een belangrijke rol in de loopbaan van onze werknemers. We ondersteunen groei en loopbaanontwikkeling en bevorderen interne mobiliteit via ons speciale platform **One Career** en talentprogramma's.

We trainen, onderwijzen en ontwikkelen onze werknemers voortdurend, zowel tijdens het werk als met de ondersteuning van ons **Leonardo**-platform.

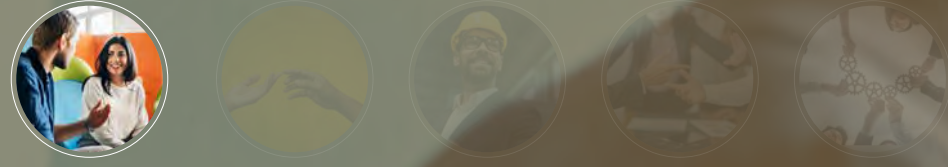
AANDELENBEZIT VAN WERKNEMERS

Het aandelenbezit van werknemers is een pijler van de cultuur van EssilorLuxottica. Het versterkt het gevoel van toewijding en betrokkenheid van werknemers bij de missie en strategie van de groep. Het brengt ook hun langetermijnbelangen op één lijn met die van de groep en van andere aandeelhouders en biedt hen de mogelijkheid om deel te nemen aan de waardecreatie en het succes van de groep.

WELZIJN

EssilorLuxottica zet zich in voor het geestelijk en lichamelijk welzijn van haar werknemers en streeft naar een gezonde balans tussen het professionele en persoonlijke leven van haar werknemers. We verbieden gedrag dat fysiek of emotioneel schadelijk is voor anderen. Bijdragen aan de verbetering van de levenskwaliteit van onze mensen is een manier om ze vertrouwen te geven en ze het gevoel te geven dat ze bij de groep horen.

EssilorLuxottica bevordert sociale programma's, arbeidsvoorwaarden, diensten en initiatieven die een echte impact hebben op het leven van haar werknemers en betreft haar werknemers bij verschillende programma's voor betrokkenheid en ambassadeurs.



2.1 Onze mensen en talenten laten groeien, hun welzijn bevorderen

- **Belangrijkste principes**

- **De gouden regels van EssilorLuxottica**

- Bied een **aantrekkelijke en motiverende** werkplek waar iedereen zijn volledige potentieel kan ontplooien en zijn of haar individualiteit kan uiten.
- Bied een omgeving op basis van **vertrouwen en respect** waarin iedereen kan gedijen, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelt en voortdurend kan leren.
- Bevorder teamwork en betrokkenheid van werknemers door een **coöperatieve leiderschapstijl te bieden**. Moedig de vertegenwoordiging van verschillende werknemersperspectieven aan.
- Ondersteun waar mogelijk **nieuwe manieren van werken** regelingen die de verschillende behoeften van alle werknemers in evenwicht brengen met de behoeften van het bedrijf.
- Stimuleer de implementatie van aandelenbezit van werknemers, via programma's zoals **Boost**, op voorwaarde dat de financiële investering van werknemers in de groep altijd op vrijwillige basis moet blijven.



2.2 Diversiteit, gelijkheid en inclusie bevorderen en respecteren

- **Belangrijkste principes**

- De gouden regels van EssilorLuxottica

Collectieve intelligentie en de diversiteit ervan zijn de drijvende kracht achter onze vooruitgang. Het omarmen van meerdere perspectieven en nieuwe ideeën maakt de werkomgeving verrijkender, maakt betere zakelijke beslissingen mogelijk en moedigt innovatie aan.

We werken in meer dan 150 verschillende landen en zijn toegewijd aan het creëren van een **inclusieve werkomgeving** voor iedereen waarin we de unieke ervaringen, perspectieven en culturele achtergronden die elke werknemer meebrengt naar onze werkplek omarmen en vieren. We willen dat onze werknemers **zich gerespecteerd, gewaardeerd en gesterkt voelen**.

EssilorLuxottica is een inclusieve **werkgever met gelijke kansen**. We streven naar het vergemakkelijken van de professionele integratie van mensen die ondervertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand, in het bijzonder mensen met een handicap en ondervertegenwoordigde sociale en/of etnische groepen.

Als zodanig tolereren we geen enkele vorm van discriminatie, intimidatie of pesterij of gedrag of taal die beledigend, aanstootgevend of ongewenst is.

Onze Global DE&I-functie bepaalt de strategie, verplichtingen en doelen van de groep op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie. Dergelijke doelen kunnen worden bereikt door middel van verschillende initiatieven, zoals het opzetten en beheren van een wereldwijd netwerk van cultuurambassadeurs met werknemers uit alle lagen van de groep. We bieden **doorlopende scholing en training** aan alle werknemers over thema's als diversiteit, gelijkheid en inclusie.

Alle werknemers hebben een **veilige manier om hun eventuele zorgen** met betrekking tot diversiteit, gelijkheid en inclusie op de werkplek kenbaar te maken. Ze worden aangemoedigd om ze te melden bij hun manager, de afdeling Personeelszaken of via onze interne meldingsystemen, die worden geïntegreerd in een uniek systeem **EssilorLuxottica SpeakUp**, zonder angst voor vergelding.



2.2 Diversiteit, gelijkheid en inclusie bevorderen en respecteren

- **Belangrijkste principes**

- **De gouden regels van EssilorLuxottica**

- Behandel elkaar met **waardigheid en respect** en schep voorwaarden voor een inclusieve werkplek.
- Bevorder een **inclusieve en positieve** werkomgeving. Managers moeten transparante, frequente communicatie en constructieve feedback aan hun teams geven en begrijpen hoe belangrijk het is om actief naar hun werknemers te luisteren en empathie te tonen.
- Wees **open en nieuwsgierig** naar de ervaringen, perspectieven en achtergronden van anderen.
- Voer werving, retentie, indienstneming, compensatie en voordelen, promotie, training en ontwikkeling uit op basis van de principes van **gelijke kansen**. Deze moeten ook gebaseerd zijn op eerlijkheid en meritocratie.
- Moedig teams aan om deel te nemen aan de verschillende DE&I-bewustwordingsinitiatieven (bijv. cursus over onbewust vooroordeel, virtuele lessen over **Leonardo** en andere evenementen) die binnen de groep worden georganiseerd.



2.3 Gezondheid en veiligheid op het werk garanderen

• Belangrijkste principes

Gezondheid en veiligheid op het werk voor elke werknemer en leverancier creëert aanzienlijke waarde voor de groep.

EssilorLuxottica hanteert hoge arbeids-, gezondheids- en veiligheidsnormen voor alle werknemers, aannemers en tijdelijk personeel die op al haar locaties werken, zodat de activiteiten veilig zijn en werknemers, opdrachtnemers en tijdelijk personeel goed worden beschermd.

Om dit te bereiken heeft de groep beleid, procedures en actieplannen ontworpen om voortdurend te verbeteren, en voert de groep ter plaatse controles uit om de prestaties te handhaven.

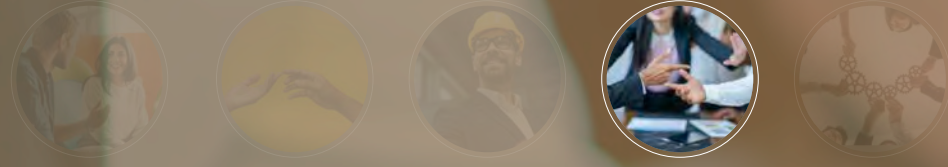
Wij streven ernaar werkgerelateerd letsel en beroepsziekten te voorkomen en onze visie van nul werkgerelateerde ongevallen te realiseren.

We moeten ervoor zorgen dat we onszelf of anderen niet in gevaar brengen door onze handelingen.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Leef alle toepasselijke wettelijke milieu-, gezondheids- en veiligheidsvereisten na, evenals de richtlijnen en programma's van de groep voor gezondheid en veiligheid in alle landen waar we actief zijn.
- **Koppel nooit** veiligheidsapparatuur of bewakingsapparatuur los en omzeil ze niet.
- Volg de **wereldwijde chemische en productveiligheidsvoorschriften**, evenals de plaatselijke wetten en interne regels met betrekking tot chemisch beheer.
- Volg de **geïmplementeerde controlemaatregelen** om de veiligheid van werknemers en naleving van de regelgeving te garanderen, en deel veiligheidsinformatie met werknemers via veiligheidsinformatiebladen en etiketten die aan de voorschriften voldoen.
- **Meld elke schending van veiligheid of beveiliging** en ongevallen, zelfs kleine. Als gedrag of processen de gezondheid, veiligheid en beveiliging op het werk in gevaar brengen, meld dit dan onmiddellijk aan uw manager, de afdeling Personeelszaken, de EHS-organisatie of aan ons interne meldingssysteem, **EssilorLuxottica SpeakUp**.
- Voltooi de toegewezen speciale trainingsprogramma's over gezondheid en veiligheid.

Raadpleeg ons EHS-beleid.



2.4 Bestrijding van pesterijen, intimidatie en geweld op het werk

- **Belangrijkste principes**
- De gouden regels van EssilorLuxottica

NULTOLERANTIE

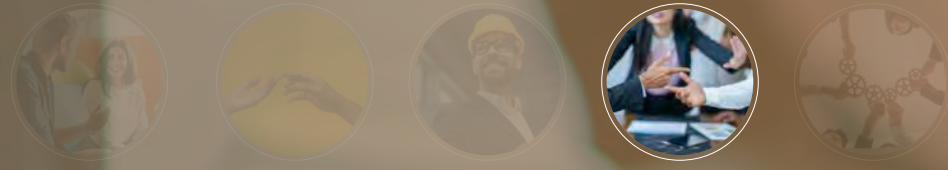
EssilorLuxottica verbiedt elke vorm van discriminatie, intimidatie, pesten, intimidatie of geweld tegen collega's, werknemers, leidinggevenden, managers, leidinggevenden, kandidaten, klanten, consumenten, verkopers, tijdelijk personeel, franchisenemers of andere personen.

EssilorLuxottica hanteert een nultolerantiebeleid ten aanzien van geweld of bedreigingen met geweld op het werk (ook wanneer u op afstand werkt).

DISCRIMINATIE EN INTIMIDATIE MELDEN

Werknemers die zich bewust worden van discriminatie, intimidatie, pesten of gewelddadig gedrag, hebben de plicht dit te melden aan Personeelszaken of aan hun manager. Daartoe kunnen zij ook gebruik maken van het interne meldingssysteem **EssilorLuxottica SpeakUp** dat beschikbaar is voor alle werknemers om dergelijk gedrag te goeder trouw te melden, in een veilige omgeving die gericht is op het behoud van de vertrouwelijkheid van hun identiteit en van hun melding, zonder angst voor vergelding.

EssilorLuxottica zal situaties van discriminatie, intimidatie of pesten die aan de organisatie worden gemeld onmiddellijk en grondig onderzoeken en alle gepaste maatregelen nemen om een onmiddellijke, krachtige en eerlijke oplossing te implementeren om een einde te maken aan de discriminatie, intimidatie of pesten.



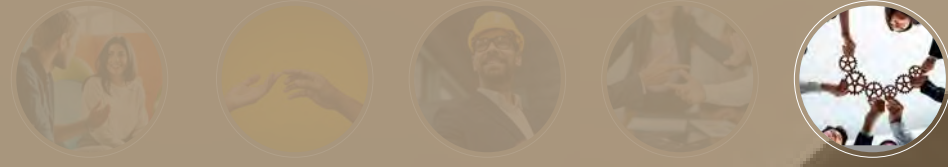
2.4 Bestrijding van pesterijen, intimidatie en geweld op het werk

- **Belangrijkste principes**

- **De gouden regels van EssilorLuxottica**

- Gedraag u altijd met **respect en beleefdheid** op de werkplek of bij het zakendoen met EssilorLuxottica, bij alle gelegenheden en op alle platforms (zakelijke bijeenkomsten, fabrieken, reizen, sociale mediakanalen, bedrijfsevenementen enz.) en met elke werknemer of individu, ongeacht hun functie.
- Creëer geen intimiderende, vernederende, vijandige of beledigende werkomgeving.
- **Onthoud u van elke vorm van discriminatie, pesten of intimidatie**, zowel seksueel (bijv. ongewenste seksuele toenadering, fysiek geweld of pogingen daartoe enz.), psychologisch (bijv. in diskrediet brengen, isoleren, herhaald verbaal geweld, vernederend verbaal of fysiek gedrag enz.) of op basis van ras, godsdienst, etniciteit, nationaliteit, geslacht, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, geslachtsidentiteit, burgerlijke staat, militaire dienst in het verleden of het heden, zwangerschap of een ander door de lokale wetgeving beschermd kenmerk, ongeacht of dit eenmalig, herhaaldelijk of systematisch gebeurt.
- Onthoud u van elke vorm van **geweld** (bijv. lichamelijk letsel of aanvallen, bedreigingen, etc.), inclusief cyberpesten (via e-mail, sociale media, interne messenger enz.).
- Managers die zich bewust worden van wangedrag, **behandelen alle beschuldigingen** onverwijld, serieus, vertrouwelijk en eerlijk, ongeacht of er een schriftelijke of formele klacht is ingediend, en melden dit aan Personeelszaken en/of de afdeling Compliance.
- Neem alle gepaste stappen om **alle vormen van intimidatie en pesten te voorkomen, identificeren en beëindigen**, te beginnen met het volgen van de bijbehorende verplichte training.

*Raadpleeg ons lokale anti-intimidatiebeleid.
Zie ons beleid inzake meldingen van de groep.*



2.5 De beginselen van vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en het recht op collectieve onderhandelingen respecteren

- **Belangrijkste principes**

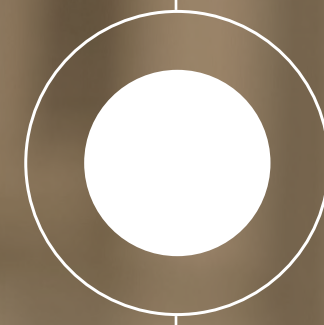
- We respecteren de beginselen van vrijheid van verenigingen en het recht op collectieve onderhandelingen in overeenstemming met de toepasselijke nationale wetten en praktijken.
- We respecteren het recht van werknemers om vakbonden op een vrije en democratische manier te vormen.

- **De gouden regels van EssilorLuxottica**

- We voldoen volledig aan de toepasselijke nationale wetten met betrekking tot vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen.
- We discrimineren werknemers niet vanwege het lidmaatschap van een vakbond.



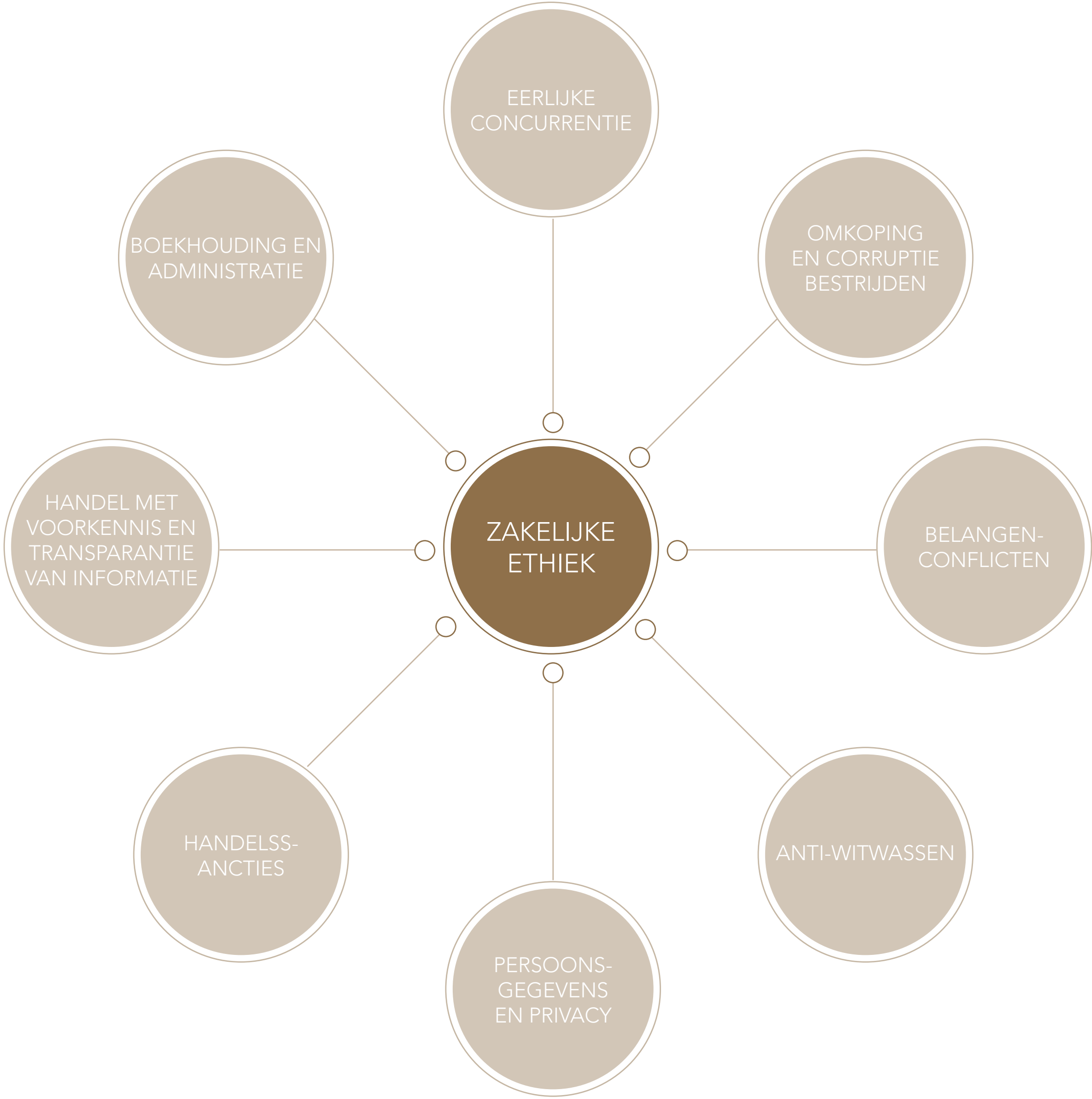
3



ETHISCH
ZAKENDOEN



3. Ethisch zakendoen



3.1 Eerlijke concurrentie beschermen

- **Belangrijkste principes**

Wij verbinden ons ertoe **de antitrust- en concurrentiewetten en -voorschriften na te leven**. Wij hanteren een open, keuzegestuurd bedrijfsmodel (netwerkbedrijf), dat waarde creëert voor alle stakeholders, waaronder klanten, consumenten, werknemers, aandeelhouders, zakenpartners en leveranciers, evenals de gemeenschappen waarin de groep actief is.

Wij bevorderen **eerlijke concurrentie** tussen alle partijen, ten gunste van consumenten, klanten, leveranciers en de sector.

Een schending van de antitrust- en concurrentiewetten kan de groep (inclusief werknemers) blootstellen aan **significante sancties en straffen**, waaronder mogelijk strafrechtelijke vervolging en civiele schadevergoedingen, en **reputatieschade**.



3.1 Eerlijke concurrentie beschermen

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- **Geen samenzwering met concurrenten.** Ga geen overeenkomsten aan met concurrenten, bijvoorbeeld om de prijzen te behouden of te verlagen, gevoelige informatie uit te wisselen of klanten of marktaandeel toe te wijzen. Wij verbieden elke vorm van samenzwering.
- **Interne uitwisseling van informatie.** Vermijd de interne uitwisseling van gevoelige informatie met betrekking tot derden tussen EssilorLuxottica-entiteiten die actief zijn op verschillende niveaus in de waardeketen. Een verkoopketen van de groep mag bijvoorbeeld geen informatie verstrekken aan de groothandel in de groep over de commerciële voorwaarden van concurrenten op het gebied van lenzen of monturen.
- **Onze zakenpartners dienen hun eigen prijzen onafhankelijk te bepalen.** Externe retailers (bijv. onafhankelijke oogspecialisten en winkelketens) en franchisenemers moeten vrij zijn om eenzijdig hun eigen prijzen en commerciële beleid te bepalen.
- **Maak geen misbruik van economische kracht.** Stel geen nettoprijzen onder de kostprijs voor, behoud de vrijheid van de klanten om al dan niet verschillende producten van de groep te kopen, zoals het voorstellen, maar niet opleggen van bundelaanbiedingen, overleg altijd met de afdeling Juridische zaken bij het onderhandelen over exclusieve rechten op, of bij het vragen om exclusieve aankopen van, klanten of leveranciers.
- **Distributienetwerken.** Nieuwe bestaande en selectieve distributienetwerken zijn onderworpen aan vooraf vastgestelde kwalitatieve/kwantitatieve criteria, die objectief en transparant moeten zijn en op niet-discriminerende wijze moeten worden toegepast.
- **Handelsverenigingen.** Wees uiterst voorzichtig als en wanneer u deelneemt aan handelsverenigingen, om ervoor te zorgen dat u het mededingingsrecht naleeft. Communiceer niet met concurrenten waar vertrouwelijke informatie, met name prijzen en commerciële besluitvorming, kan worden besproken. Discussies over technische zaken of normen zijn toegestaan, mits vooraf advies is ingewonnen bij de afdeling Juridische zaken.

Raadpleeg ons groepsbeleid inzake naleving van mededingingsregels.

3.2 Omkoping en corruptie bestrijden

- **Belangrijkste principes**

Bij al haar zakelijke activiteiten streeft EssilorLuxottica naar de hoogste integriteit en transparantie.

NULTOLERANTIE

Wij hanteren een nultolerantie voor steekpenningen en corruptie die direct of indirect namens de groep worden gepleegd. We verbieden zowel corruptie van overheidsfunctionarissen als commerciële omkoping, evenals faciliterende betalingen. Werknemers mogen geen daden van omkoping en corruptie plegen of ingaan op ongepaste verzoeken en dienen de toepasselijke anti-omkopings- en corruptiewetten na te leven.

BESTRIJDING VAN CORRUPPTIE

De groep heeft een wereldwijd programma tegen omkoping en corruptie opgesteld, dat wereldwijd van toepassing is en specifieke regels bevat voor het voorkomen, opsporen en beheren van corruptierisico's die direct of indirect verband houden met de groep, inclusief regelmatige risicobeoordelingen van corruptie.



3.2 Omkoping en corruptie bestrijden

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- **Omkoping en corruptie bestrijden.** Houd u strikt aan de gedragsregels die zijn uiteengezet in ons anti-omkopings- en corruptiebeleid.
- **Overheidsfunctionarissen.** Wees uiterst voorzichtig in de communicatie met overheidsfunctionarissen en bied, betaal of accepteer nooit steekpenningen aan overheidsfunctionarissen, inclusief faciliterende of 'smeergeld'-betalingen.
- **Geschenken en gastvrijheid.** Volg het anti-omkopings- en corruptiebeleid van de groep. Met name redelijke geschenken en gastvrijheid zijn een normaal onderdeel van zakendoen, maar:
 - mag een zakelijke beslissing niet beïnvloeden of lijken te beïnvloeden;
 - moet worden toegestaan volgens de interne regels van de organisatie van de ontvanger;
 - moet redelijk, passend, incidenteel en transparant blijven;
 - moet onmiddellijk aan de manager worden gemeld;
 - contante geschenken moeten altijd worden geweigerd.
- **Gezondheidszorg.** Volg de regelgeving voor de gezondheidszorg die geschenken, gastvrijheid of bepaalde promoties die als 'smeergeld' worden beschouwd, beperkt of verbiedt. Voldoe aan de toepasselijke lokale meldings- of publicatieverplichtingen. Werknemers die geschenken of gastvrijheid willen aanbieden aan beroepsbeoefenaars in de gezondheidszorg moeten vooraf overleggen met de afdeling Compliance.
- **Donaties.** Doe geen donaties aan derden of schenk geen sponsoring voor het verkrijgen of behouden van contracten, om een zakelijke beslissing te beïnvloeden of de schijn daarvan te wekken of om de betaling van steekpenningen te verbergen.
- **Politieke bijdragen.** Financier of sta geen bijdragen toe aan kandidaten, politici of politieke partijen.
- **Due diligence.** Weet met wie we te maken hebben. Verricht op risico gebaseerde due-diligence-onderzoeken naar integriteit en achtergrond, zoals gedefinieerd in ons beleid, op bepaalde zakenpartners die een risico vormen, zoals makelaars, consultants, distributeurs en franchisenemers, evenals overnamedoelen.
- **Tussenpersonen.** Wanneer u zaken doet met derden of tussenpersonen, wees u er dan van bewust dat zij niet gebruikt kunnen worden om iets te doen wat onze groep niet direct mag doen.

Raadpleeg ons groepsbeleid inzake anti-omkoping en corruptie (onze interne gedragscode).

3.3 Voorkomen van belangenconflicten

• Belangrijkste principes

Werknemers moeten situaties vermijden waarin hun persoonlijke belangen of handelingen in strijd zijn of lijken te zijn met de belangen van EssilorLuxottica en/of situaties die hun vermogen om een objectieve of onbevooroordeelde beslissing te nemen belemmeren.

Hun persoonlijke belangen of handelingen kunnen bijvoorbeeld van invloed zijn op een aankoop- of wervingsbeslissing, of op de prijsstelling voor een klant, afhankelijk van hun positie binnen de groep.

Een belangenconflict is niet noodzakelijkerwijs een schending van ons beleid. In veel gevallen is het gemelde belangenconflict mogelijk niet relevant of kan deze worden opgelost door risicobeperkende maatregelen te nemen.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Handel altijd in het belang van EssilorLuxottica wanneer u uw taken uitvoert.
- Neem niet deel aan een zakelijke beslissing die een potentieel of daadwerkelijk belangenconflict impliceert.
- Meld eventuele of feitelijke belangenconflicten tijdig en te goeder trouw aan de relevante HR-contactpersoon en werk een dergelijke verklaring bij, indien van toepassing. Het bekendmaken van een potentieel belangenconflict is de beste manier om zowel onze groep als haar werknemers te beschermen.
- Implementeer regelmatig procedures voor het openbaar maken van belangenconflicten volgens ons groepsbeleid, inclusief bij het werven van nieuwe werknemers.

Raadpleeg ons beleid inzake belangenconflicten van de groep – Er zijn verschillende voorbeelden beschikbaar.



3.4 Bestrijding van witwaspraktijken en het tegengaan van de financiering van terrorisme

- **Belangrijkste principes**

Bij EssilorLuxottica weigeren we elke poging om ons bedrijf te gebruiken om geld te witwassen. Ons beleid is erop gericht om bij onze wereldwijde activiteiten alle toepasselijke anti-witwasregelgeving na te leven. Witwassen wordt in veel landen als een misdrijf beschouwd en wordt steeds vaker gereguleerd op alle gebieden van activiteiten. Daarom streven wij ernaar om alleen zaken te doen met klanten, partners, opdrachtnemers, sponsor- of donatiepartners die betrokken zijn bij legitieme zakelijke activiteiten en wiens fondsen afkomstig zijn van legitieme bronnen.

- **De gouden regels van EssilorLuxottica**

- Verwerk betalingen in overeenstemming met ons beleid en onze procedures en voldoe aan de procedures van onze interne leveranciers en andere derde partijen, waaronder procure to pay-procedures.
- Wees voorzichtig wanneer u gevraagd wordt om **ongebruikelijke contante betalingen** of betalingen te verwerken of te ontvangen uit landen die beschouwd worden als een hoog risico voor het witwassen van geld of de financiering van terrorisme, uit landen die beschouwd worden als belastingparadijzen of offshore rechtsgebieden, of uit landen die geen verband houden met de transactie of niet logisch zijn voor de klant of de verkoper. Houd u aan lokale wettelijke drempels voor contante betalingen.
- Pas onze interne **onderzoeksprocedures** toe op derden die een risico vormen of bij aanwezigheid van waarschuwingssignalen.
- Wees waakzaam voor potentiële **waarschuwingssignalen**, zoals de klant die weigert informatie over zijn bedrijf vrij te geven of die vraagt om goederen naar een andere rechtspersoon te verzenden.
- Meld alle vragen of vermoedens over witwaspraktijken aan **EssilorLuxottica SpeakUp** of de afdeling Compliance.



3.5 Persoonsgegevens en privacy beschermen

• Belangrijkste principes

In een steeds globalere en digitale omgeving is de bescherming van de privacy en persoonsgegevens van alle relevante stakeholders een belangrijke prioriteit voor onze groep. Wij streven ernaar om de privacy van onze werknemers, leveranciers, klanten, consumenten en andere zakenpartners over de hele wereld te beschermen.

EssilorLuxottica houdt zich strikt aan de toepasselijke privacywet- en regelgeving. Het is de verantwoordelijkheid van elke werknemer van de groep en wij verwachten hetzelfde van onze verkopers en opdrachtnemers die betrokken zijn bij de verwerking van persoonsgegevens.

Het niet naleven van de privacyregels kan de groep blootstellen aan extreem hoge financiële sancties en civielrechtelijke procedures, evenals aan bedrijfs- en reputatieschade.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- **Persoonsgegevens en privacy beschermen.** Vraag ondersteuning van de afdeling Compliance en de afdeling Informatiebeveiliging. Wanneer we persoonsgegevens verwerken namens onze klanten, passen we een beschermingsniveau toe dat zo dicht mogelijk ligt bij de manier waarop we onze eigen activiteiten uitvoeren.
- Wees extra voorzichtig bij het beschermen van **gevoelige persoonsgegevens**, met name gezondheids- of financiële gegevens, unieke persoonlijke identificatie biometrische of geolocatiegegevens.
- Verzamel niet meer gegevens dan nodig is, houd deze up-to-date en implementeer een intern beleid voor het bewaren van gegevens.
- Zorg ervoor dat de juiste informatie (onze werknemers, klanten enz.) wordt geleverd over de persoonsgegevens die we verwerken.

- Houd bij het ontwerpen van een nieuwe dienst of een nieuw bedrijfsproces waarbij gebruik wordt gemaakt van persoonsgegevens zo snel mogelijk rekening met de bescherming van persoonsgegevens, vanaf het ontwerp van het project tot aan de implementatie en follow-up.
- Verkoop de gegevens van onze werknemers, klanten of andere zakenpartners niet.
- Zorg ervoor dat onze zakenpartners en franchisenemers zich strikt houden aan de geldende privacywetten.
- Meld onmiddellijk aan uw manager of privacy@essilorluxottica.com elke inbreuk op gegevens of elk incident, inclusief onbevoegde toegang, die van invloed kan zijn op persoonsgegevens, zodat de groep een gepaste reactie in gang kan zetten.

Raadpleeg ons groepsbeleid inzake gegevensbescherming en groepsbeleid inzake inbreuken op gegevens.

3.6 Voldoen aan handelssancties en exportcontrole

• Belangrijkste principes

Bij EssilorLuxottica verplichten wij ons tot het naleven van toepasselijke internationale handelssancties, embargo's en exportcontrolewetten van landen waar wij actief zijn. Het niet naleven van dergelijke voorschriften zal waarschijnlijk zeer schadelijke gevolgen hebben voor de groep, met inbegrip van hoge boetes en strafrechtelijke sancties. Door naleving van handelsvoorschriften te respecteren, vermindert u het risico dat onze goederen of technologie in verkeerde handen terechtkomen.

EssilorLuxottica exporteert alleen goederen, diensten en technologieën naar bedrijven en landen die voldoen aan toepasselijke exportcontrole- en non-proliferatiewetten.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Houd u aan toepasselijke wetten over economische sancties, exportcontrole en douane, en aan ons interne beleid voor naleving van handelsregels.
- Wees voorzichtig bij het zakendoen met zakenpartners in **landen die in ons handelsnalevingsbeleid zijn aangeduid als hoog en middelhoog risico** en voldoe aan onze due-diligence-/screeningprocedures.
- Volg het **interne goedkeuringsproces** uiteengezet in ons beleid en onze procedures voor handelssancties en exportcontrole en rapporteer de vereiste gegevens aan de afdeling Compliance. **Stop** onmiddellijk **met of zet geen** transacties voort waarvoor uit het due-diligence-onderzoek of de screening blijkt dat de transactie niet is toegestaan of verboden wordt onder het toepasselijke sanctie- of exportcontroleregime.
- Neem tijdig contact op met de afdeling Compliance voor de export of wederuitvoer van goederen, software en technologieën die voor zowel civiele als militaire doeleinden kunnen worden gebruikt ('goederen voor tweërlei gebruik'). Externe leveranciers die exportcontroles afhandelen, moeten gevalideerd worden door de handelnalevingsfunctionarissen.

Raadpleeg ons beleid inzake handelssancties van de groep.



3.7 Voorkomen van handel met voorkennis en misbruik van de aandelenmarkt

• Belangrijkste principes

Handel met voorkennis is in strijd met het basisprincipe dat iedereen die op de beurs handelt tegelijkertijd toegang moet hebben tot dezelfde informatie. Handel met voorkennis en andere vormen van marktmisbruik, zoals 'tippen', kunnen ernstige gevolgen hebben volgens het administratief recht, het strafrecht en het arbeidsrecht.

De aandelen van EssilorLuxottica worden verhandeld op de beurs van Parijs. Of werknemers nu aandelen EssilorLuxottica bezitten als gevolg van aandelenplannen voor werknemers of anderszins, zij mogen niet handelen in EssilorLuxottica-effecten wanneer zij voorkennis bezitten, door hun werk in de groep of anderszins.

Voorkennis is in wezen alle niet-openbaar gemaakte informatie die van invloed zou kunnen zijn op de handelsprijs van EssilorLuxottica-effecten, zoals aandelen of schuldinstrumenten, rechten op dergelijke aandelen of schuldinstrumenten of afgeleide instrumenten zoals financiële futures, swaps en opties. Als u twijfelt of u te maken heeft met voorkennis, neem dan contact op met de afdeling Juridische zaken en/of de afdeling Investeerdersrelaties.

EssilorLuxottica stelt lijsten op van personen die vanwege hun functie of positie geacht worden permanent of tijdelijk toegang te hebben tot alle voorkennis vanwege omstandigheden zoals een specifiek belangrijk contract, project, financiële of bedrijfsgebeurtenis, aankondiging van winst die wezenlijk anders is dan verwacht, en houdt deze lijsten bij.

Deze personen worden geïnformeerd over het feit dat ze op de lijst van personen met voorkennis staan en over de daaruit voortvloeiende beperkingen met betrekking tot hun mogelijkheid om te handelen in effecten van EssilorLuxottica.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Handel niet met voorkennis en koop of verkoop geen EssilorLuxottica-effecten (of probeer dit te doen) terwijl u in het bezit bent van voorkennis.
- Koop of verkoop geen EssilorLuxottica-effecten in strijd met beperkingen in het handelen met EssilorLuxottica's effecten, waar de afdeling Juridische zaken of de afdeling Aandelenbezit van werknemers EssilorLuxottica-werknemers heeft verboden dit te doen. De beperkingen voor permanente en tijdelijke personen met voorkennis zijn van toepassing, ongeacht of de betreffende werknemer over voorkennis beschikt.
- Maak geen voorkennis bekend aan derden, tenzij de bekendmaking wordt gedaan als onderdeel van de normale taken van de werknemer en de ontvanger van de voorkennis een geheimhoudingsplicht heeft.
- Adviseer uitdrukkelijk noch impliciet een derde, op basis van voorkennis, om EssilorLuxottica-effecten te kopen of te verkopen ('tippen').

3.8 Transparantie van informatie garanderen

Wij geloven in het verstrekken van transparante, tijdige, eerlijke en nauwkeurige informatie aan werknemers, aandeelhouders, investeerders en klanten.

Daarom houden we een constante dialoog met de financiële gemeenschap in overeenstemming met de huidige regelgeving met betrekking tot bedrijfs- en prijsgevoelige informatie.

We streven er ook naar om de meest volledige en nauwkeurige informatie te bieden over onze producten en diensten, hun kwaliteit en herkomst. Tegelijkertijd streven we ernaar om een regelmatige en proactieve dialoog met alle andere stakeholders te houden, zodat we voortdurend kunnen reageren op hun behoeften en verwachtingen.



3.9 Nauwkeurige boekhouding en administratie bijhouden

- **Belangrijkste principes**

EssilorLuxottica streeft ernaar om volledige en nauwkeurige boekhouding en administratie en andere relevante documenten bij te houden. Werknemers die de boekhouding en administratie onder hun hoede hebben, zijn verantwoordelijk voor de nauwkeurigheid en veiligheid ervan.

- **De gouden regels van EssilorLuxottica**

- **Nauwkeurige boekhouding en administratie.** Al onze financiële en boekhoudkundige verslagen moeten de richtlijnen van het bedrijf volgen en accuraat zijn.
- **Kleine kas.** Kleine kas kan door zijn aard (contant geld wordt soms bewaard voor kleine betalingen) gemakkelijk een mechanisme zijn voor het doen van corrupte betalingen en als zodanig moeten alle kleine kastransacties worden goedgekeurd in overeenstemming met het beleid en de procedures van de groep en tijdig worden geregistreerd. In het algemeen is het beleid van de groep om contante transacties, voor zover dit praktisch haalbaar is, te beperken of te elimineren. Kasreconciliaties moeten worden uitgevoerd in overeenstemming met de normen van de groep.
- **Documentatie.** Transacties moeten afdoende worden ondersteund door de juiste documentatie.
- **Geen vervalsingen.** Het is verboden om vermeldingen in onze boekhouding en administratie weg te laten of te vervalsen.
- **Meld.** Werknemers moeten elke verdachte handeling of vervalsing van boekhouding en administratie melden aan de afdeling Interne audit, de afdeling Interne controle of de afdeling Compliance. Ze kunnen hiervoor ook gebruikmaken van het interne meldingssysteem **EssilorLuxottica SpeakUp**.

4

BESCHERMING VAN
ONZE ACTIVA



4. Bescherming van onze activa

MERKEN EN
INNOVATIE

CYBERBEVEILIGING

FRAUDE EN
DIEFSTAL
BESTRIJDEN

IT EN SOCIALE
MEDIA

4.1 Bescherming van intellectuele eigendom, merken en innovatie

- **Belangrijkste principes**

Intellectuele eigendom ('IP (Intellectual Property)') is een **zeer gevoelig** en belangrijk onderwerp voor EssilorLuxottica. Ons uitgebreide portfolio van handelsmerken, domeinnamen, auteursrechten, patenten, ontwerpen, kennis en technologieën vormen een van de fundamenten van de activiteiten van EssilorLuxottica. Prestigieuze gelicentieerde merken maken ook deel uit van de EssilorLuxottica-familie. We doen er alles aan om onze IP (inclusief onze knowhow) en de rechten van externe licentiegevers te beschermen.

Onze merken en innovaties vormen de kern van onze groep als belangrijke elementen van eigen vermogen en moeten worden gerespecteerd. Er is een wereldwijd kader opgezet om het gebruik ervan te beveiligen en ze te beschermen. Het omvat bewustzijn, goedkeuringsprocessen, trainingen en strategisch toezicht.

Wij **bestrijden ook namaak** en lookalike en de uitbreiding van de parallelle markt die goederen omleidt naar niet-geautoriseerde verkoopkanalen. Er zijn speciale resources gewijd aan de bescherming en handhaving van het IP van EssilorLuxottica. We streven ernaar de talenten, creaties, investeringen, doorzettingsvermogen en visie van alle innovators en ondernemers te respecteren. We doen er alles aan om onze creaties en innovaties te beschermen door middel van de juiste IP-rechten of handelsgeheimen. We zijn verantwoordelijk voor het respecteren van de rechten van derden. Alle werknemers kunnen deelnemen aan de inspanningen van de groep om vervalsing te bestrijden en onze merken te beschermen.



4.1 Bescherming van intellectuele eigendom, merken en innovatie

- **De gouden regels van EssilorLuxottica**

- Neem de vereiste stappen in acht voor het indienen van patenten, ontwerpen, handelsmerken en domeinnamen in het vroegste stadium, voordat u mondelinge of schriftelijke informatie verstrekt.
- Respecteer de intellectuele eigendom van derden en vraag advies aan onze afdelingen Juridische zaken en Intellectueel eigendom voordat u projecten en productlanceringen start.
- Wees u ervan bewust dat, om geldig te zijn, licenties, verwerving of verkoop van intellectuele eigendom **schriftelijk** moeten gebeuren. Neem zo snel mogelijk contact op met de afdeling IP en de afdeling Juridische zaken voor een plan van licentieverlening, overname of verkoop van intellectuele eigendom, inclusief voorafgaand aan samenwerking met derden waarbij mogelijk intellectueel eigendom betrokken is.
- Meld verdachte inhoud en vermoedelijke namaakproducten via een speciaal e-mailadres reportfake@essilorluxottica.com om onderzoeken te starten of aan de afdeling Juridische zaken en de IP-afdeling.
- Neem strikt **de vertrouwelijkheid en discretie** in acht over de activiteiten van de groep, intern en extern, evenals alle kaders die door de groep worden geïmplementeerd om onze innovaties en IP (inclusief die van onze licentiepartners) te beveiligen en te beschermen.

4.2 Bescherming en beveiliging van informatie – Vertrouwelijkheid en cyberveiligheid

• Belangrijkste principes

Gezien de wereldwijde toename van cyberdreigingen is cyberbeveiliging van het grootste belang voor ons en elke werknemer speelt een rol bij de bescherming van onze systemen en informatie.

De bescherming van informatie, zowel in elektronische als papieren vorm, is een fundamenteel principe voor het aanhoudende succes van de bedrijfsactiviteiten van de groep. Het openbaar maken van interne informatie kan schadelijk zijn voor ons bedrijf. Aangezien informatie waardevol is, is het van cruciaal belang om de bescherming ervan te garanderen. Onze zakenpartners, die toegang hebben tot onze vertrouwelijke informatie, hebben een soortgelijke verplichting als de werknemers van de groep om informatie te beschermen tegen openbaarmaking.

EssilorLuxottica verbiedt ongepast of onwettig gebruik of openbaarmaking van vertrouwelijke informatie, zowel intern als extern, evenals de verspreiding van valse of misleidende informatie.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Wees uiterst alert op mogelijke fraude, zwendel, verdachte e-mails of links en pogingen tot phishing. Gebruik sterke wachtwoorden, deel ze nooit en gebruik multifactor-verificatie.
- Houd u te allen tijde aan het beleid en de instructies voor informatiebeveiliging. Voltooi verplichte trainingen over informatiebeveiliging op **Leonardo**.
- **Betrek IT-beveiliging/Informatiebeveiliging bij projecten** waarbij software, toepassingen of systemen betrokken zijn, bijvoorbeeld voordat u IT-verkopers inschakelt (ook voor de ontwikkeling van toepassingen), vooral als zij toegang kunnen krijgen tot onze systemen.

- Houd u aan de interne procedures met betrekking tot **betalingveiligheid en creditcardbeveiliging**.
- Beveilig de integriteit van informatie en zorg voor de juiste toegangscontrole tot systemen.
- Meld elk beveiligingsincident onmiddellijk aan de afdeling Informatiebeveiliging.
- Behandel als strikt vertrouwelijke EssilorLuxottica-gerelateerde documentatie en informatie, tenzij en totdat deze in het publieke domein is. Deel alleen informatie op een 'need-to-know'-basis en houd u aan de voorgeschreven vertrouwelijkheidsmarkeringen van de groep.
- Zorg ervoor dat vertrouwelijkheidsovereenkomsten, met het juiste bereik, juridische entiteiten en bevoegde ondertekenaars, worden ondertekend voordat vertrouwelijke informatie extern wordt gedeeld.

Raadpleeg ons Informatiebeveiligingsbeleid.

4.3 Informatiesystemen, internet en sociale media

• Belangrijkste principes

Informatiesystemen zijn een fundamentele manier om ons streven naar innovatie en uitmuntendheid te delen met klanten en consumenten.

Samen met onze stakeholders is EssilorLuxottica een groot voorstander van een open, constructieve en transparante dialoog, waarbij we zowel via sociale media als via traditionele kanalen naar mogelijkheden zoeken om dit te doen.

Onze communicatie en ons gedrag op professioneel vlak weerspiegelen de reputatie van de groep. Van werknemers wordt verwacht dat zij zich terughoudend opstellen, anderen respecteren en geen vertrouwelijke informatie delen, ook niet bij het gebruik van sociale media.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Communiceer niet extern of intern namens de organisatie **zonder toestemming van** het afdelingshoofd en bespreek geen informatie over de groep die zich niet in het publieke domein bevindt.
- Als de media vragen om over de groep te spreken, reageer daardan niet open **verwijs de media of de vraag onmiddellijk door naar de afdeling Bedrijfscommunicatie**. Als het onderwerp over duurzaamheid gaat, moeten de media of de vraag worden doorverwezen naar zowel de afdeling Bedrijfscommunicatie als de afdeling Bedrijfsduurzaamheid.
- Wees uiterst **voorzichtig** bij het publiceren van content op internet en gebruik **sociale media zorgvuldig**. Geef aan dat uw opmerkingen alleen uw persoonlijke opvattingen weergeven. Wees altijd transparant en eerlijk over de rol die u speelt in de groep.
- Bescherm de bedrijfsmiddelen van de groep (telefoons, netwerken, computersystemen, zakelijke e-mails...) en gebruik ze niet op ongepaste wijze.

*Raadpleeg het beleid inzake Bedrijfscommunicatie van de groep.
Raadpleeg het beleid inzake Communicatie over Duurzaamheid van de groep.
Raadpleeg het Informatiebeveiligingsbeleid.*

4.4 Bestrijding van fraude en diefstal

• Belangrijkste principes

EssilorLuxottica **veroordeelt alle vormen van fraude of diefstal**, ongeacht of de groep er het slachtoffer van is of er voordeel bij heeft.

Het overkomt niet alleen anderen. Iedereen loopt risico.

Fraude kan vele vormen aannemen, hetzij door de gebruikte middelen (zoals valsheid in geschrifte, gebruik of productie van vals geld of nagemaakte goederen, verbergen van inkomen, verbergen van bewijs, misbruik van vertrouwen) of door de aard van de fraude zelf (bijvoorbeeld: verduistering van activa, diefstal, oplichting, belastingfraude, socialezekerheidsfraude).

In een zakelijke omgeving is een veel voorkomende vorm van fraude het **vervalsen van documenten** of het produceren van **valse boekhoudkundige informatie**, wat kan leiden tot verduistering, frauduleus gebruik van apparatuur, of onterechte voordelen zoals belastingverlaging.

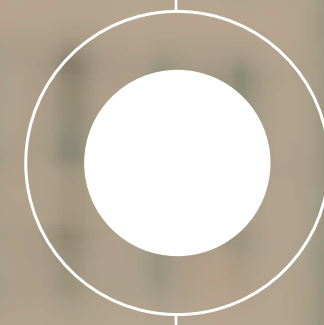
Wij verbieden ook elke vorm van diefstal, inclusief diefstal in de gebouwen, winkels of fabrieken van de groep of tijdens transport. Het team Bescherming van bedrijfsmiddelen van de groep beschermt mensen en materiële en immateriële bedrijfsmiddelen tegen opzettelijk misbruik of verkeerd gebruik van eigendommen en middelen van de groep.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Volg alle **procedures** van de groep (leverancier aanmaken, procure to pay...).
- **Wees waakzaam** bij het beantwoorden van e-mails of verzoeken, zelfs wanneer ze legitiem lijken.
- **Screen potentiële externe fraudeurs**: bijv. gebruik van software voor het wijzigen van namen of telefoonnummers om eruit te zien als interne contactpersonen; gebruik van e-mailadressen die erg lijken op het domein van de groep/verkoper/bank, e-mails of telefoontjes die zich voordoen als topmanagers van de groep enz.
- **Wees alert op verzoeken tot wijziging van betalingsgegevens**: Controleer bijvoorbeeld de identiteit van het gesprek, pas altijd de 'terugbelprocedures' toe, wees extra alert op dringende betalingsverzoeken of betalingen naar een ander land.
- **Verzorg controles** om ervoor te zorgen dat de activa van de groep goed worden gecontroleerd en beschermd, dat transacties alleen worden uitgevoerd met de juiste autorisatie en dat transacties goed en nauwkeurig worden vastgelegd, met aandacht voor de kwaliteit van de informatie die wordt gerapporteerd.
- **Meld fraudeverdenkingen** aan uw manager, aan de Interne audit of de afdeling Bescherming van activa of aan ons interne meldingssysteem, **EssilorLuxottica SpeakUp**.



5



OPTREDEN ALS EEN
MAATSCHAPPELIJK
VERANTWOORD
BEDRIJF



5

5. Optreden als een maatschappelijk verantwoord bedrijf

MENSENRECHTEN

DUURZAME
TOELEVERING-
SKETEN

MISSIE

OMGEVING

TRANSPARANTE
BELANGEN-
BEHARTIGING

5.1 Bescherming van mensenrechten en arbeidsvoorwaarden

• Belangrijkste principes

EssilorLuxottica is gebouwd op twee eeuwen innovatie en menselijke inspanning. We streven ernaar mensenrechten in al onze bedrijven in onze toeleveringsketen te respecteren en te promoten.

De groep hecht bijzonder veel belang aan de toepasselijke wet- en regelgeving en internationale normen, zoals de beleidslijnen voor bedrijven en mensenrechten van de Verenigde Naties.

EssilorLuxottica streeft ernaar dat haar activiteiten in overeenstemming zijn met het Internationale Statuut van de Mensenrechten en de principes over fundamentele rechten zoals uiteengezet in de Verklaring over Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).

We hechten bijzonder veel belang aan het identificeren en controleren van risico's, evenals het voorkomen en verhelpen van wezenlijke schendingen van mensenrechten en fundamentele vrijheden, die zouden kunnen ontstaan als gevolg van onze activiteiten, die van onze dochterondernemingen en die van onze leveranciers en onderopdrachtnemers in de toeleveringsketen.

Dientengevolge verwachten wij van onze dochterondernemingen en activiteiten, en van onze toeleveringsketen in het algemeen, dat hun operationele praktijken **voldoen aan de toepasselijke wetten** en voorschriften en, meer in het algemeen, dat zij **de waardigheid van mensen beschermen**. De onderstaande regels moeten worden toegepast op tijdelijk of gedetacheerd personeel en in onze hele toeleveringsketen.



5.1 Bescherming van mensenrechten en arbeidsvoorwaarden

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- **Geen kinderarbeid.** Het inhuren van personen (werknemers of tijdelijk personeel) jonger dan 16 jaar (of jonger dan de wettelijke minimumleeftijd voor dienstverband in het betreffende land of rechtsgebied, afhankelijk van welke leeftijd hoger is) voor werk is ten strengste verboden. Het aannemen van personen (werknemers of tijdelijk personeel) jonger dan 18 jaar voor functies waarbij gevaarlijk werk komt kijken, is ook ten strengste verboden. Bij het aannemen van stagiairs of leerlingen moeten we voldoen aan de van toepassing zijnde regelgeving, dat ze niet worden blootgesteld aan lange werkdagen die hun opleiding belemmeren en dat hun opdracht strikt gerelateerd is aan hun opleiding.
- **Geen gedwongen arbeid en mensenhandel.** EssilorLuxottica maakt bij haar activiteiten geen gebruik van dwangarbeid of verplichte arbeid in welke vorm dan ook. Alle vormen van mensenhandel tijdens het dienstverband, direct of via opdrachtnemers, zijn ten strengste verboden.
- **Redelijke werkuren.** EssilorLuxottica zorgt ervoor dat werknemers niet langer werken dan het maximale aantal werkuren en overuren wanneer dit wordt gedefinieerd in de bestaande lokale of nationale wetgeving. Principes met betrekking tot werktijden, overuren en rusttijden moeten duidelijk worden uitgelegd aan werknemers tijdens het wervingsproces of op hun verzoek, in een taal die zij begrijpen.
- **Eerlijke werkomstandigheden voor migrantenarbeiders.** EssilorLuxottica-entiteiten waarborgen en voorkomen schending van de grondrechten van arbeidsmigranten en bieden hen eerlijke en fatsoenlijke werkomstandigheden (met name geen loonheffingen van werknemers, geen onrechtmatig achterhouden van identificatiedocumenten, duidelijke en begrijpelijke contracten, fatsoenlijke leefomstandigheden).
- **Eerlijke vergoeding.** De beloning en uitkeringen die aan werknemers worden verstrekt, moeten voldoen aan de plaatselijke wetgeving wanneer die bestaat, of aan de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van wettelijke minimumnormen waar van toepassing. In alle gevallen streven EssilorLuxottica-entiteiten naar een eerlijke vergoeding voor elke werknemer.
- **Adequate sociale voordelen en sociale zekerheid.** Werknemers moeten voldoende sociale voorzieningen en sociale zekerheid krijgen, in overeenstemming met de lokale wetgeving. Alle relevante bijdragen op het gebied van sociale zekerheid moeten worden betaald, verzameld en ingediend.
- **Opdrachtnemers.** Werknemers moeten ervoor zorgen dat opdrachtnemers deze regels naleven, waaronder zichzelf.

5.2 Een duurzame toeleveringsketen implementeren

• Belangrijkste principes

Voor EssilorLuxottica is de efficiëntie van de toeleveringsketen van fundamenteel belang om de hoge kwaliteit van haar producten en diensten te garanderen en draagt bij aan het behoud en de verbetering van de reputatie van de groep.

EssilorLuxottica streeft ernaar te werken met leveranciers wier bedrijfspraktijken voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving en, meer in het algemeen, die de waardigheid van mensen, de gezondheid en veiligheid van werknemers en het milieu in het algemeen beschermen, ook in hun eigen toeleveringsketen. In dit verband heeft de groep een uniek **EssilorLuxottica verantwoord inkoopprogramma** gelanceerd dat gebruik maakt van de bestaande normen en initiatieven voor verantwoord inkopen. Het programma bevat de normen op het gebied van ethiek, arbeid, gezondheid, veiligheid en milieu en vraagt alle leveranciers van de groep om zich hieraan te houden.

Risicobeoordeling van leveranciers en controles ter plaatse vormen de kern van het verantwoordelijke inkoopprogramma van EssilorLuxottica en worden aangevuld met speciale educatieve en bewustmakingsinitiatieven. Dientengevolge ondersteunen leveranciers het streven van de groep om respect voor mensenrechten en het milieu te waarborgen.

De groep implementeert ook procedures om **de integriteit en duurzaamheid** van haar leveranciers, distributeurs, franchisenemers en andere zakelijke partners te controleren, die een gemeenschappelijke reeks werkprincipes moeten naleven.

De groep werkt aan een uniforme gedragscode waarin de duurzaamheidsprincipes worden beschreven die we van onze zakenpartners verwachten.

Het is de verantwoordelijkheid van alle werknemers om waakzaam te blijven over de derde partijen die met de groep zullen samenwerken.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Zorg ervoor dat leveranciers, distributeurs, franchisenemers en andere zakenpartners onze bestaande en toekomstige gedragscode voor duurzaamheid (of een gelijkwaardig document) erkennen en naleven over onderwerpen zoals bedrijfsethiek, handelssancties, mensenrechten en arbeidsnormen, milieu, gezondheid en veiligheid, informatiebeveiliging of bescherming van persoonsgegevens.
- Houd u aan procedures van de groep om de **milieu- en sociale prestaties van de leverancier** te evalueren, evenals hun zakelijke integriteit, en train hen over duurzaamheids- en integriteitsprincipes en -praktijken, en oefen gepaste *due diligence* uit. Betrek de inkoopafdeling bij het selectieproces.

5.3 Inzetten voor het milieu

• Belangrijkste principes

Van het bestrijden van klimaatverandering, het beheren en verminderen van watergebruik op productielocaties, het verbeteren van de gezondheid en veiligheid op het werk en het waarborgen van gelijke kansen tot het betrekken van lokale gemeenschappen bij initiatieven, het duurzaamheidsprogramma van Eyes on the Planet ondersteunt consequent de missie van de groep.

De duurzaamheidsinspanningen van EssilorLuxottica strekken zich uit tot onze dochterondernemingen op het gebied van vermindering van de ecologische voetafdruk (bijv. energieoptimalisatie) en sociale impact op werknemers (bijv. ontwikkelingsmogelijkheden en mobiliteit) en gemeenschappen (bijv. toegang tot hoogwaardige oogzorg).

Onze naleving van milieuwetten en doelstellingen op het gebied van CO₂-neutraliteit, circulariteit en milieu bevestigen hoe onze missie, duurzaamheid en bedrijfsstrategie sterk met elkaar verweven zijn bij EssilorLuxottica.

Alle bedrijfsonderdelen en afdelingen van EssilorLuxottica dragen bij aan de duurzaamheidsreis van de groep, zowel in R&D, in de bedrijfsvoering, in kantoren, dochterondernemingen of in onze winkels. Voorbeelden hiervan zijn het ontwerp van nieuwe lenstechnologieën of monturen (bijv. het gebruik van materialen op biologische basis), water-/afvalvermindering en recyclinginitiatieven in onze fabrieken, distributiecentra, kantoren en winkels.

Daarnaast worden werknemers aangemoedigd om educatieve en bewustwordingsinitiatieven over duurzaamheidsonderwerpen bij te wonen via een uitgebreid online leertraject op **Leonardo**.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Houd de richtlijnen en initiatieven van de groep op het gebied van milieu en klimaat in stand.
- Toon respect voor onze planeet en handhaaf sociale verantwoordelijkheid in ons dagelijkse werk. **Betrek teams bij het klimaattraject**, door middel van initiatieven om het bewustzijn te vergroten en praktijken te delen rond klimaatverandering en milieuduurzaamheid.
- Verkrijg, onderhoud en behoud alle vereiste milieuvergunningen en -registraties en volg de vereisten van dergelijke vergunningen en verwacht dit van onze zakenpartners.
- Alleen geautoriseerde werknemers mogen informatie delen met betrekking tot het duurzaamheidsprogramma van de groep 'Eyes on the Planet' in een openbare omgeving. Gebruik een bescheiden en feitelijke toon wanneer u communiceert over de duurzaamheidsstrategie en -inspanningen van EssilorLuxottica.



5.4 Transparant zijn in lobbyen en belangenbehartiging

• Belangrijkste principes

Lobbyen wordt steeds meer gereguleerd en verschillende landen hebben specifieke regels of voorschriften over lobbyen en 'belangenvertegenwoordiging' aangenomen.

Lobbyisten zijn vaak onderworpen aan **transparantie verplichtingen** zoals **registratie** in een nationaal register, **publiciteitsverklaring** van de personen met wie ze contact hebben opgenomen, of lijst van hun klanten.

Lobbyisten kunnen een werknemer van de groep zijn of een derde (zoals consultant, officiële lobbyist, advocatenkantoor, denktank, NGO) die taken uitoefent onder naam van de groep.

Er is geen eenduidige definitie van lobbyen, maar het verwijst vaak naar communicatie met autoriteiten **met als doel een overheidsbeslissing** te beïnvloeden, bijvoorbeeld om de aanneming van een wet te beïnvloeden. Er is soms een dunne lijn tussen lobbyen en eenvoudige belangenbehartiging (bijv. het bevorderen van de visuele gezondheid zou over het algemeen worden beschouwd als belangenbehartiging, maar het proberen te beïnvloeden van regelgeving die de visuele gezondheid bevordert, kan worden beschouwd als lobbyen, afhankelijk van de toepasselijke wetgeving).

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Het inschakelen en de activiteiten van de lobbyist moeten voldoen aan de **toepasselijke wetgeving**, vooral in landen waar ze gereguleerd zijn (zoals de VS, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk, Australië).
- Lobbyisten moeten personen en derden die zij ontmoeten duidelijk informeren dat ze handelen in EssilorLuxottica of de naam van haar dochterondernemingen en ervoor zorgen dat ze geen verwarring kunnen veroorzaken met andere activiteiten die kunnen worden uitgeoefend in een privé- of professionele hoedanigheid of in de context van een mandaat (in verenigingen, een politiek mandaat of een vakbond).

Raadpleeg ons anti-omkoping- en corruptiebeleid van de groep (interne gedragscode).

5.5 Ondersteuning van onze missie

• Belangrijkste principes

De missie van EssilorLuxottica is om mensen over de hele wereld te helpen **'meer te zien en meer te zijn'**. De missie is de drijvende kracht achter de strategie van de groep. Het inspireert de geïntegreerde benadering van duurzame ontwikkeling van de groep en haar ambitie om ongecorrigeerd slechtziendheid te helpen uitbannen tegen 2050, en geeft werknemers een uniek doelbewustzijn.

Van werknemers wordt verwacht dat zij sterke ambassadeurs van onze missie worden en zij worden aangemoedigd om betrokken te raken bij en als vrijwilliger deel te nemen aan de verschillende initiatieven die door het Missieteam van de groep worden georganiseerd om gemeenschappen te ondersteunen, van het aanpakken van de behoeften op het gebied van gezichtsorg tot initiatieven met betrekking tot het klimaat en sociale impact. Het is over het algemeen een geweldige persoonlijke ervaring en een kans om anderen te helpen, en om te ontdekken hoe zicht levens kan veranderen.

• De gouden regels van EssilorLuxottica

- Leiders en managers moeten werknemers inspireren om trots te zijn op de missie van de groep en om ambassadeurs te worden van onze acties om slechtziendheid tegen 2050 te helpen uitbannen.
- Managers moeten werknemers aanmoedigen om deel te nemen aan de initiatieven van de missie van de groep.
- Werknemers mogen nooit gedwongen worden om te doneren aan onze filantropische activiteiten.





6

●
SCHENDINGEN
MELDEN

6. Schendingen melden

- **Wat u moet doen als u getuige bent van een mogelijke of feitelijke schending van onze ethische gedragscode**

EssilorLuxottica stimuleert een **cultuur van openheid** waarin alle zorgen over ethiek openlijk kunnen worden besproken. Daarom is het belangrijk om mogelijke of feitelijke schendingen van deze Ethische gedragscode te melden om zowel onze werknemers als de integriteit en reputatie van de groep te beschermen.

Wij streven ernaar een **veilige omgeving** te creëren waarin werknemers en andere stakeholders zich veilig moeten voelen om in goed vertrouwen oprechte zorgen te uiten **zonder bang te zijn voor vergelding**, zelfs als ze het bij het verkeerde eind blijken te hebben.

- **Hoe we zorgen voor het veilig melden**

EssilorLuxottica zet zich in om de volgende principes te waarborgen voor iedereen die te goeder trouw een potentiële of feitelijke schending meldt:

- **Vertrouwelijke meldingen.** Vertrouwelijkheid van de identiteit en rapporten van melders/klokkenluiders is van bijzonder belang, en onze interne procedure bevat alle passende stappen om deze te beschermen.
- **Anonieme meldingen.** Wij beschermen hun anonimiteit, indien gevraagd, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.
- **Geen vergelding.** We verbieden vergelding tegen melders/klokkenluiders die te goeder trouw een schending melden.
- **Eerlijk proces.** Er zijn adequate procedures opgesteld en er zijn toegewijde mensen aangewezen en getraind om meldingen en incidenten te beheren en te onderzoeken, en tegelijkertijd de vertrouwelijkheid van de melder/klokkenluider in alle fasen te beschermen. Rapporten worden beoordeeld en verwerkt op basis van het geldende beleid van de groep.
- **De groep zal** een onpartijdig onderzoek uitvoeren. Het uitvoeren van feitelijke verificaties maakt deel uit van het proces en alle personeelsleden zijn verplicht mee te werken aan een onderzoek.

- **Een schending melden**

Wij hopen dat werknemers, volgens ons opendeurprincipe, in veel gevallen hun zorgen direct aan hun directe of indirecte manager of aan de afdeling Personeelszaken kunnen melden, en wij verwachten van alle managers dat zij een veilige en betrouwbare meldingsomgeving stimuleren.

Werknemers kunnen echter ook gebruikmaken van het interne meldingssysteem **EssilorLuxottica SpeakUp**, dat onpartijdigheid, bescherming van identiteit en efficiëntie garandeert.

6. Schendingen melden

Melden via ons interne meldingssysteem

ESSILORLUXOTTICA SPEAKUP

Werknemers en externe stakeholders kunnen op verschillende manieren melden:

- Via onze online hotlines in verschillende talen, toegankelijk vanaf een computer of mobiele telefoon, op het volgende adres:
<https://speakup.essilorluxottica.com/>
- Of scan de onderstaande QR-code op uw mobiele telefoon:
- In bepaalde landen, via de vertrouwelijke telefoonlijnen
- Per e-mail: compliance@essilorluxottica.com
- Via een inloopbezoek aan de afdeling Compliance of aan een werknemer van de afdeling Personeelszaken.



Raadpleeg voor meer informatie ons beleid inzake meldingen van de groep.

Ethische gedragscode

Neem contact op met: compliance@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica
Geregistreerd kantoor:
147, rue de Paris
94220 Charenton-le-Pont
Frankrijk

Hoofdkantoor:
1-6, rue Paul Cézanne
75008 Parijs
Frankrijk

Société Anonyme met een maatschappelijk kapitaal van **81.650.243,70 euro**
Créteil Trade and Company Registratienummer 712 049 618
www.essilorluxottica.com

© EssilorLuxottica, 2023

Ethische gedragscode EssilorLuxottica | 2023

Vorige versies

Ethische gedragscode EssilorLuxottica | 2022
Ethische gedragscode EssilorLuxottica | 2019
Ethische gedragscode van de Luxottica Group | 2018
Essilor 2018 Ethische gedragscode | 2018
Gedragscode van GrandVision | 15 juli 2018