

**EssilorLuxottica**

道德准则

2023



## 前言

尊敬的利益相关者：

作为一个统一的集团，在定义属于依视路陆逊梯卡全新的共同企业文化的旅程中，诚信、合规和道德仍然是我们的核心，也是我们开展业务的方式。我们将此视为我们所有人共同的责任。

本《道德准则》体现了我们的承诺，概述了关于我们如何与所有利益相关者（包括员工、客户、消费者、供应商、特许经营商、许可人和股东）的互动中嵌入和促进道德行为的具体原则。我们必须用它来启发我们的选择，指导我们每一天、每一个的行为，使依视路陆逊梯卡成为一家令员工和合作伙伴向往和尊敬的公司，并与我们帮助人们“见深行远”的使命保持一致。

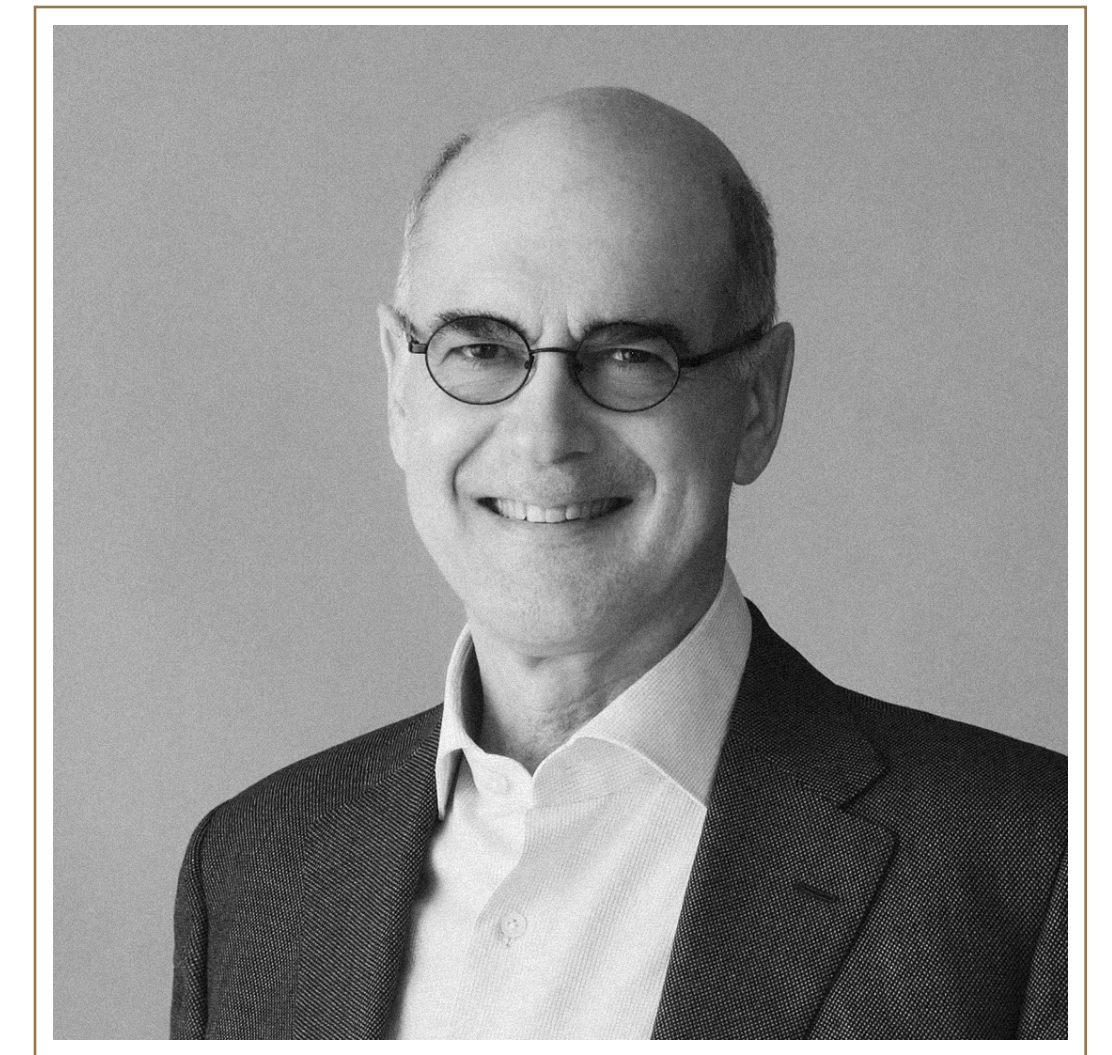
作为一个年轻但根基深厚的集团，我们的声誉是我们最宝贵的资产之一。因此，本准则中所包含的一整套标准不容妥协。

请务必认真阅读本文件，并将其作为您工作方式的一部分。让我们所有人都能熟知并理解其内容至关重要，因为它强调了我們作为集团和个人的责任，即，以模范的方式开展我们的业务，同时继续以负责任的方式发展。

我们未来的成功取决于集团每一个人的道德承诺。



● Francesco MILLERI  
主席兼首席执行官



● Paul DU SAILLANT  
副首席执行官

# 目录

## 1. 反映“我们是谁”的统一道德准则

- 1.1 新版《道德准则》：依视路陆逊梯卡文化的核心
- 1.2 实行本《道德准则》
- 1.3 通用原则

## 2. 尊重我们的员工和社区

- 2.1 培养我们的员工和人才，提升其福祉
- 2.2 促进和尊重多元、平等和包容
- 2.3 确保工作中的健康和​​安全
- 2.4 打击工作中的骚扰、欺凌和暴力
- 2.5 尊重结社自由和集体谈判权原则

## 3. 以符合道德的方式开展业务

- 3.1 保护公平竞争
- 3.2 打击贿赂和腐败
- 3.3 防止利益冲突
- 3.4 反洗钱和打击恐怖主义融资
- 3.5 保护个人数据和隐私
- 3.6 遵守贸易制裁和出口管制
- 3.7 防止内幕交易和股票市场滥用
- 3.8 确保信息的透明度
- 3.9 保留准确的帐簿和记录

## 4. 保护我们的资产

- 4.1 保护知识产权、品牌和创新
- 4.2 保护信息和保障信息安全 – 保密性和网络安全
- 4.3 信息系统、互联网和社交媒体
- 4.4 打击欺诈和盗窃

## 5. 做负责任的企业公民

- 5.1 保护人权和劳动条件
- 5.2 实行可持续的供应链
- 5.3 致力于环境保护
- 5.4 在游说和宣传方面保持透明
- 5.5 支持我们的使命

## 6. 报告违规行为



1

反映“我们是谁”的  
统一道德准则



## 1. 反映“我们是谁”的统一道德准则

作为行业内的全球领导者，我们的业务建立在坚实的道德基础之上，作为负责的业务合作伙伴和企业公民，我们致力于赢得所有利益相关者的**信任**。作为雇主、员工和公民，**我们每个人都是集团的形象大使**，都有遵守本《道德准则》的个人责任。

本《道德准则》适用于依视路陆逊梯卡经营场所的所有员工。它同时也为外部利益相关者提供了参考，包括股东、消费者、许可人、客户、供应商、制造商、顾问、分销商、合资合作伙伴、业主、特许经营者（“业务合作伙伴”）。员工应阅读、理解并运用本《道德准则》。他们可以随时查阅其任意章节，了解我们在各个事项上的标准和原则。

本《道德准则》并不是一成不变的：它会随着集团的不断整合、调整和发展而不断优化。

合规部承担定期更新本文件的主要责任。在此过程中，其他部门和主题专家将为此提供支持。

## 1.1 新版《道德准则》：依视路陆逊梯卡文化的核心

### ● 新版《道德准则》是集团其他重要举措的基础

在我们确定我们共同的文化和价值观、推进我们在全集团范围内对“**关注地球 Eyes on the Planet**”可持续发展计划的部署过程中，本《道德准则》概述了我们作为一个集团的承诺和期望。

本《道德准则》体现了“**关注地球 Eyes on the Planet**”及其五大战略支柱的一些原则：**Eyes on Carbon**、**Eyes on Circularity**、**Eyes on World Sight**、**Eyes on Inclusion** 以及 **Eyes on Ethics**。

关注碳中和、关注循环经济、关注全球视力、关注包容性以及关注商业道德。它特别详细地说明了我們根据**关注商业道德**和**关注包容性**这两大支柱对员工的承诺和期望，同时也反映了我们作为全球企业公民的更广泛的可持续发展承诺。

### ● 供所有员工参考

本《道德准则》：

- 适用于依视路陆逊梯卡、其子公司及其所有员工（无论其在集团内身居何职或身处何地）并对其具有约束力。我们对外部公司的临时和借调工作人员也采用类似的原则。
- 将我们作为一个统一的集团所采用的一些关键原则整合到了同一文件中。它并不取代任何现行的依视路陆逊梯卡政策，员工应始终继续参考这些政策。
- 取代并代替依视路陆逊梯卡的旧版《道德准则》以及包括 Essilor International、Luxottica Group S.p.a 和 GrandVision 的道德准则在内的其他道德准则。



## 1.2 实行本《道德准则》

### • 传达和持续培训与教育

本《道德准则》可在我们的公司网站\*和我们的全球内部网 **OneEssilorLuxottic** 上公开查阅。因此，它随时可供所有员工使用，且所有员工都必须在获取文件后进行确认。

该文件目前有多种语言版本。如果英文版本与翻译版本矛盾或不一致，请以英文版本为准。

关于《道德准则》的必修在线培训模块将在集团的开放式学习平台**莱昂纳多Leonardo**上提供，并将作为我们入职培训计划的一部分。我们的目标是通过这一全局环境，培养员工的归属感，同时继续在整个集团内逐渐灌输我们的学习文化。对于无法访问该平台的员工，我们也将创建其他类型的培训内容。

\* [www.essilorluxottica.com](http://www.essilorluxottica.com)

### • 从顶层定下基调

我们的《道德准则》是在以主席兼首席执行官和副首席执行官为首的集团高层领导的参与下设计和部署的。所有员工都应遵守《道德准则》中包含的原则，而同时，所有经理也有责任确保其团队成员实施《道德准则》。

我们希望经理们：

- 通过其沟通和自身行为以身作则，始终遵守并普及本《道德准则》。
- 确保其团队中的员工以及临时和借调工作人员理解并遵守本《道德准则》。
- 完成与本《道德准则》相关的培训，并确保其团队成员完成此类培训。
- 在有疑问时咨询相关部门，并在必要时报告问题。

## 1.2 实行本《道德准则》

### • 我们如何把控《道德准则》的实施情况

我们基于三道自主“防线”来把控对本《道德准则》的实施和遵守情况：

#### 第一道防线 经理

第一道防线的目的是在落实决策和事务之前实施预防性控制措施，以确保运营或支持流程中固有任务的执行符合我们的《道德准则》。此类控制措施由运营或支持人员或其经理执行。

#### 第二道防线 控制职能

第二道防线的目的是按规定的的时间间隔或随机地对部分或全部决策或事务实施控制措施，以确保第一道防线的控制措施得到正确实施。此类控制措施由不同部门执行，例如，由内部控制部（对财务报告的控制措施）、风险管理或合规部执行。

#### 第三道防线 内部审计

第三道防线的目的是执行定期控制措施，以确保控制体系符合组织的要求、得到有效实施并保持最新。此类审计由内部审计部执行。

对于善意举报的违反或涉嫌违反本《道德准则》的行为，我们将进行彻底调查。在适用法律的限制下，集团人力资源部将根据当地法规和程序，采取及时且适当的纪律措施，对于情节严重者甚至可能终止雇佣关系。管理层将基于几个适用因素对这些纪律措施作出评估，以确保其符合法律、政策和程序的要求，包括对经证实的违规行为采取纪律措施的一致性和相称性。

报告疑虑或

### 违反 我们《道德准则》的行为

员工和业务合作伙伴可以通过我们的内部报告系统以保密和匿名（如适用）的方式报告与我们的《道德准则》明显相关的顾虑或违反行为：

**EssilorLuxottica SpeakUp。**

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

有关更多详情，请参见第 6 节。



### 1.3 通用原则

虽然本《道德准则》的每一章都旨在就我们如何定义特定业务领域中的道德行为提供有关信息，但某些关键原则适用于所有业务领域。

#### • 我们在开展业务时遵守法律并恪守高道德标准

在依视路陆逊梯卡，我们长期致力于按照适用的法律和法规以及本《道德准则》中体现的高道德原则来开展业务。

除了要求员工遵守本文件中规定的法律和法规外，本《道德准则》还旨在增强员工们的意识 – 在我们业务的所有领域中以符合道德的方式行事。

#### • 员工必须完成所有必修教育培训内容

在日益复杂和规范化的环境中，教育、培训和整体意识已变得至关重要。我们必须制定专门的计划来加强依视路陆逊梯卡的合规文化，并增强对我们的《道德准则》和政策的理解。这也是我们所有员工在职发展的一部分。

在我们的全球开放式学习平台 **Leonardo** 的支持下，依视路陆逊梯卡开发出了与本《道德准则》中概述的事项相关的教育内容和意识增强计划。员工应完成所有必修教育内容/培训。

#### • 员工必须遵守我们的政策所规定的例外程序

某些集团或当地政策可能存在例外情况。员工应遵守依视路陆逊梯卡集团或当地政策所规定的例外程序。





2

● 尊重我们的员工和社区



## 2. 尊重我们的员工和社区



培养我们的员工和人才，  
提升其福祉



促进和尊重多元、平等和包容



确保工作中的健康和  
安全



打击工作中的骚扰、  
欺凌和暴力



尊重结社自由和集体谈判原则



## 2.1 培养我们的员工和人才，提升其福祉

### ● 关键原则

#### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

我们的员工是依视路陆逊梯卡的核心，也是我们取得成功的关键驱动力。我们通过以下一些方式为我们的员工提供支持：

### ● 人才发展

我们在招募和聘用我们的员工时始终立足于长远。我们为每个人提供的培训、发展和平等机会在我们员工的整个职业生涯中发挥着重要作用。我们通过专门的平台 **One Career** 和人才计划支持员工的成长和职业发展，并促进内部流动性。在工作中以及我们 **Leonardo** 平台的支持下，我们不断培训、教育和发展我们的员工。

### ● 员工持股

员工持股是依视路陆逊梯卡文化的一大支柱。它增强了员工对集团使命和战略的承诺和参与感。此外，它也使员工的长期利益与集团和其他股东的长期利益保持一致，并为员工提供了参与到集团的价值创造和成功之中的机会。

### ● 福祉

依视路陆逊梯卡致力于保护员工的身心健康，力求帮助我们的员工在职业和个人生活之间取得健康的平衡。我们禁止对他人造成身体或情感伤害的行为。帮助改善我们员工的生活质量是给予他们信心并使他们潜移默化地对集团产生归属感的一种方式。

依视路陆逊梯卡积极促进对其员工的生活有切实影响的社会计划、福利、服务和举措，并鼓励其员工参与各种参与计划和大使计划。



## 2.1 培养我们的员工和人才，提升其福祉

- 关键原则

- 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 提供一个充满吸引力和激励性的工作场所，让每个人都能充分发挥自己的潜力并表达自己的个性。
- 提供一个建立在信任和尊重基础上的环境，让每个人都能茁壮成长，感受到来自他人的重视和尊重，并不断学习。
- 通过展现合作式的领导风格，促进团队合作和员工参与。鼓励员工表达不同的观点。
- 在可能的情况下，支持新的工作安排方式，以保持所有员工的不同需求与业务需求之间的平衡。
- 鼓励通过 Boost 等计划部署员工持股，但前提是员工在集团的财务投资必须始终出于自愿。



## 2.2 促进和尊重多元、平等和包容

### • 关键原则

#### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

集体智慧及其多元化推动着我们的进步。接受多角度思考和新想法可以使工作环境更加丰富，催生出更好的业务决策，并鼓励创新。

我们在 150 多个不同的国家/地区开展业务，致力于为每个人创造出一个**包容的工作环境**，其中，我们接纳每位员工为我们的工作场所带来的独特经历、观点和文化背景，并为之喝彩。我们希望我们的员工**感到自己获得了尊重、重视和赋权**。

依视路陆逊梯卡是一个**包容、提供平等机会的雇主**。我们的目标是促进劳动力中弱势群体的职场融合，特别是身心障碍者和居于弱势的社会群体和/或民族群体。

因此，我们绝不容忍任何形式的歧视、恐吓或骚扰，或者任何侮辱、冒犯或不受欢迎的行为或语言。

我们的全球 DE&I 职能部门确立了集团在多元、平等和包容方面的战略、承诺和目标。这些目标可以通过各种举措来实现，例如建立和运营由集团各级员工组成的全球文化大使网络。我们面向所有员工提供关于多元、平等和包容主题的**持续教育和培训**。

所有员工都可以通过一个**安全的渠道**，就工作场所中的多元、平等和包容表达其潜在顾虑。我们鼓励员工向其经理、人力资源部或通过我们的内部报告系统报告这些顾虑，该内部报告系统正被整合到我们独有 **EssilorLuxottica SpeakUp** 系统中，员工不必担心会遭到报复。



## 2.2 促进和尊重多元、平等和包容

### ● 关键原则

#### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 给予彼此**尊严和尊重**，并为包容的工作场所创造条件。
- 促进**包容和积极**的工作环境。经理应向其团队成员提供透明、频繁的沟通和建设性反馈，并了解积极倾听员工意见和表现同理心的重要性。
- 对他人的经历、观点和背景保持**开明和好奇**。
- 基于**机会均等原则**开展招聘、留用、聘用、薪酬福利、晋升、培训和发展工作。此外，这些工作的开展还必须建立在公平和任人唯贤的基础上。
- 鼓励团队成员参加集团内组织的各种 DE&I 意识增强计划（例如，无意识偏见课程、Leonardo 上的在线课程以及其他活动）。



## 2.3 确保工作中的健康和 safety

### • 关键原则

每位员工和每一个供应商在工作中的健康和 safety 为集团创造了巨大价值。

依视路陆逊梯卡在职、健康和 safety 方面采用高标准来保护在其所有经营地点工作的所有员工、承包商和临时工作人员，以确保安全作业，并确保员工、承包商和临时工作人员得到良好保护。

为实现这一目标，集团制定了旨在促进持续改进的政策、程序和行动计划，并通过开展现场审计来保持良好的表现。

我们力图预防工伤和职业病，并实现我们零工伤事故的愿景。

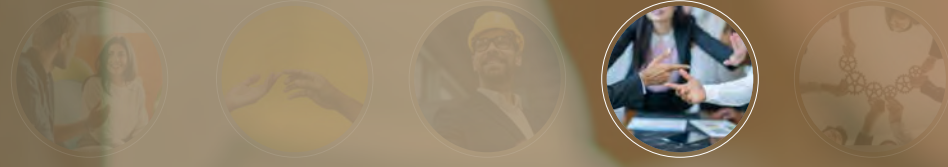
我们必须确保我们的行动不会将自己或他人置于危险之中。

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 遵守所有经营地点所在国家/地区的所有适用的环境、健康和 safety 法律要求，以及集团的健康和 safety 指南及计划。
- **切勿断开或绕过任何安全装置或监控设备。**
- 遵守**全球化学品和产品安全法规**，以及与化学品管理相关的当地法律和内部规定。
- 遵守已实施的**控制措施**，以保证员工安全和合规，并通过合规的安全数据表和标签与员工分享安全信息。
- **报告任何违反安全或安保的行为及事故**，即使程度非常轻微。如有任何行为或流程危及工作中的健康、安全和安保，请立即将其报告给您的经理、人力资源部、EHS 组织或我们的内部报告系统 **EssilorLuxottica SpeakUp**。
- 完成指定的健康和 safety 专门培训计划。

*请参阅我们的 EHS 政策。*





## 2.4 打击工作中的骚扰、欺凌和暴力

- 关键原则

- 依视路陆逊梯卡黄金法则

### 零容忍

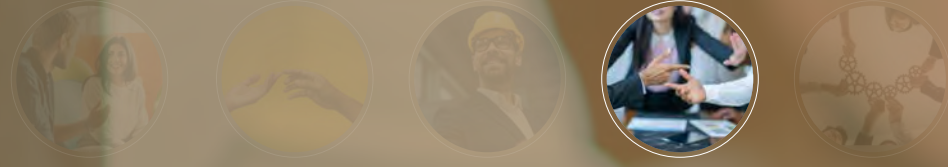
依视路陆逊梯卡禁止任何形式的针对同事、员工、领导、经理、高管、候选人、客户、消费者、供应商、临时工作人员、特许经营商或任何其他人的歧视、骚扰、欺凌、恐吓或暴力。

依视路陆逊梯卡对工作（包括远程工作）中的暴力或暴力威胁采取零容忍政策。

### 报告歧视和骚扰行为

员工若知道有人做出了歧视、骚扰、欺凌或暴力行为，就有义务将这种情况报告给人力资源部或其经理。为履行报告义务，他们还可以使用面向所有员工开放的内部报告系统 **EssilorLuxottica SpeakUp**，在用于保证对其身份和报告保密、使之不必担心遭到报复的安全环境中善意报告此类行为。

依视路陆逊梯卡将及时而彻底地调查向该组织报告的歧视、骚扰或欺凌情况，并采取一切适当措施立即实施公平而有力的补救措施，以制止歧视、骚扰或欺凌行为。



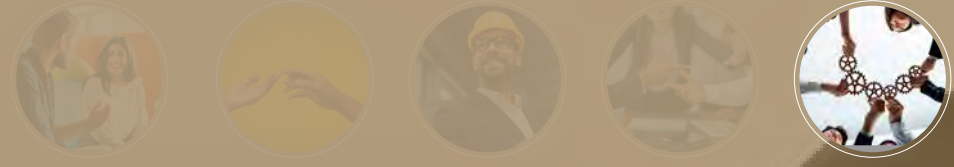
## 2.4 打击工作中的骚扰、欺凌和暴力

### ● 关键原则

#### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 在工作场所中，或在所有场合及平台（商务会议、工厂、出差、社交媒体渠道、公司活动等）中与任何员工或个人（不论其担任什么职务）开展依视路陆逊梯卡的业务时，行为举止都应始终表现出**尊重和礼貌**。
- 切勿营造令人生畏、羞辱性、具有敌意或冒犯性的工作环境。
- **避免任何形式的歧视、欺凌或骚扰行为**，无论其是性方面（例如，性骚扰、身体侵犯或类似企图等）、精神方面（例如，诋毁、孤立、反复言语虐待、侮辱性的言语或身体行为等），还是基于种族、宗教、族群、国籍、性别、年龄、残疾、性取向、性别认同、婚姻状况、过去或现在服兵役情况、怀孕或其他受当地法律保护的特征的歧视、欺凌或骚扰行为，也无论其是一次性、重复还是常态化的。
- 避免任何形式的**暴力**（例如，身体伤害或攻击、威胁等），包括网络欺凌（通过电子邮件、社交媒体、内部通讯等方式）。
- 当经理知道有人做出了不当行为时，无论是否已有书面或正式投诉，均应立即严肃、保密和公平地**处理任何指控**，并将这种情况报告给人力资源部和/或合规部。
- 采取一切适当措施，从完成相关必修培训开始，**预防、识别和制止**所有类型的骚扰和欺凌。

*请参阅我们的反骚扰当地政策。  
请参阅我们的集团报告政策。*



## 2.5 尊重结社自由和集体谈判权原则

### • 关键原则

- 我们尊重符合适用国家法律和惯例的结社自由和集体谈判权原则。
- 我们尊重工人以自由和民主的方式组建工会的权利。

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 我们完全遵守有关结社自由和集体谈判的适用国家法律。
- 我们不会因为工人是工会成员而给予其区别对待。

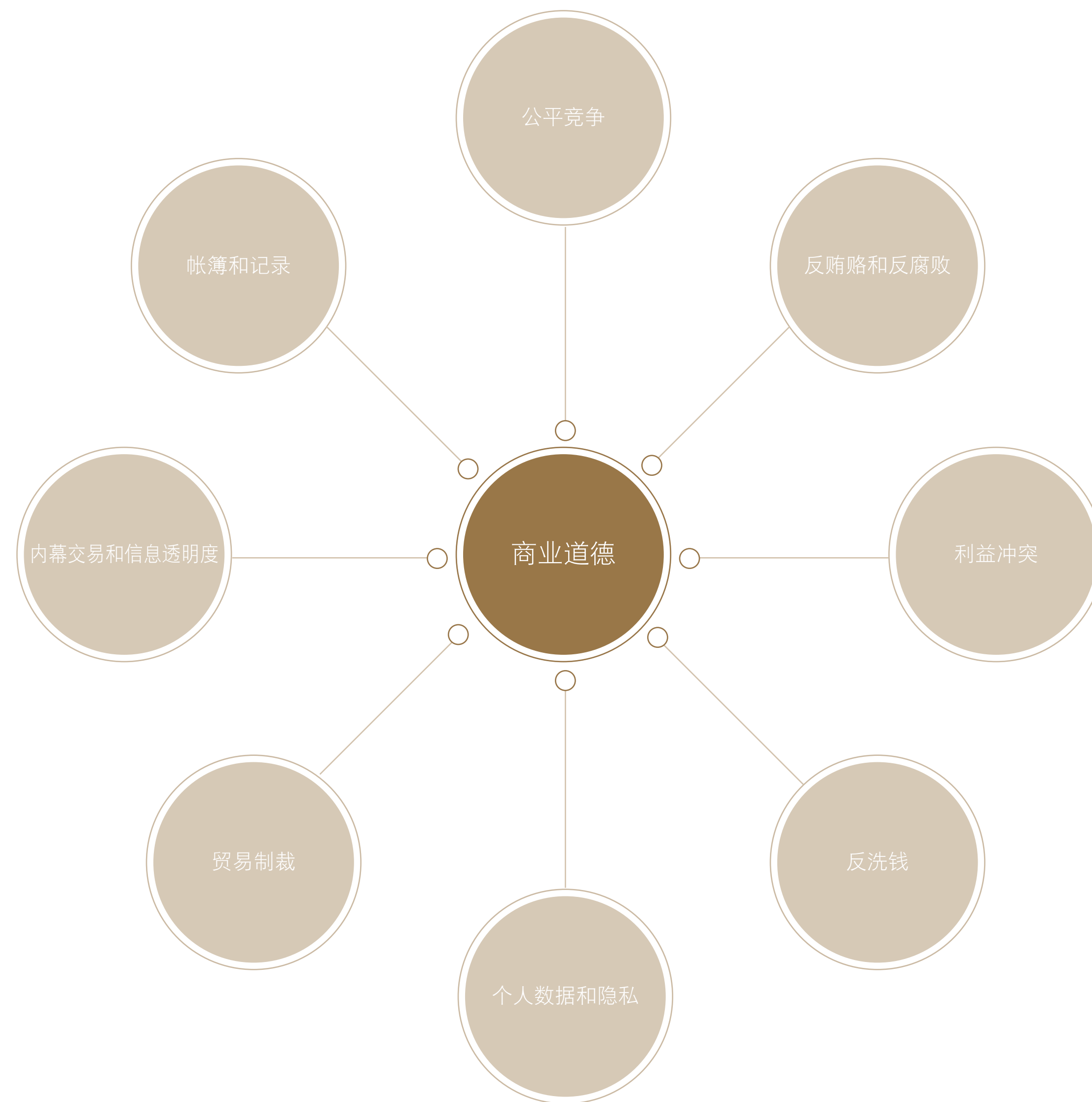


# 3

以符合道德的方式  
开展业务



### 3. 以符合道德的方式开展业务



## 3.1 保护公平竞争

### • 关键原则

我们致力于**遵守反垄断和竞争法律及法规**。我们以开放、选择导向的业务模式（网络公司）运营，为所有利益相关者（包括客户、消费者、员工、股东、业务合作伙伴、供应商以及集团经营地点所在的社区）创造价值。

我们提倡所有各方之间的**公平竞争**，以造福消费者、客户、供应商和行业。

违反反垄断法和竞争法可能使集团（包括员工）面临**重大制裁和处罚**，包括可能的刑事诉讼和民事损害赔偿，并使其**声誉受到损害**。



## 3.1 保护公平竞争

### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- **不与竞争对手串通。**不与竞争对手签订协议，例如维持或降低价格、交换敏感信息或分配客户或市场份额。我们禁止任何形式的串通。
- **内部信息交换。**避免活跃在价值链不同层面的依视路陆逊梯卡实体之间内部交换涉及第三方的敏感信息。例如，集团零售连锁店不得向集团内批发业务披露镜片或镜框竞争对手的商业状况。
- **我们的业务合作伙伴应独立确定自己的价格。**第三方零售商（例如独立的眼保健专业人士和零售连锁店）和特许经营商必须可以自由地单方面决定自己的价格和商业政策。
- **不滥用经济实力。**不要提出低于成本的净价，确保客户可以自由选择购买或不购买集团的多种产品（例如建议但不强加捆绑优惠），在与客户或供应商协商独家权利或要求独家购买时，务必咨询法务部。
- **分销网络。**新的现有和精选分销网络须遵守预先制定的定性/定量标准，这些标准必须客观、透明，并以无歧视的方式实施。
- **贸易协会。**在参加贸易协会时应保持高度警惕，以确保遵守竞争法。不要在可能会讨论机密信息（尤其是定价和商业决策）的场合与竞争对手互动。在事先征得法务部建议的前提下，允许讨论技术事项或标准。

请参阅我们的集团竞争合规政策。

## 3.2 打击贿赂和腐败

### • 关键原则

依视路陆逊梯卡力求在其所有商业往来中都实现最大的诚信和透明度。

#### 零容忍

我们对代表集团直接或间接做出的任何贿赂和腐败行为持零容忍的态度。我们禁止公职人员腐败和商业贿赂，也禁止好处费。员工不得做出贿赂和腐败行为，也不得回应不当请求，并应遵守适用的反贿赂和反腐败法。

#### 打击腐败

集团已制定全球反贿赂和反腐败计划，该计划在全球范围内适用，并为预防、发现和管理与集团直接或间接相关的腐败风险提供了具体规则，包括定期进行腐败风险评估。





## 3.2 打击贿赂和腐败

### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- **反贿赂和反腐败。**严格遵守我们的反贿赂和反腐败政策中规定的行为准则。
- **公职人员。**在与公职人员沟通时应格外谨慎，不得向公职人员提供、支付或同意支付贿赂，包括“好处费”或“通融费”。
- **礼品和款待。**遵守集团反贿赂和反腐败政策。  
值得注意的是，合理的礼品和款待是开展业务的正常组成部分，但：
  - 不得影响或让人误以为影响业务决策；
  - 必须为受赠/受款待方组织的内部规则所允许；
  - 必须保持合理、适当、不经常和透明；
  - 必须立即向经理披露；
  - 必须始终拒绝现金礼品。
- **医疗保健。**遵守医疗保健法规，限制或禁止向医疗保健专业人员提供礼品、款待或某些被视为“回扣”的优惠。遵守适用的当地报告或公告义务。想要向医疗保健专业人员提供礼品或款待的员工必须事先咨询合规部。
- **捐赠。**不得出于获得或保留合同、影响业务决策（哪怕只是会让人误以为影响业务决策）或掩盖支付贿赂的目的而向第三方提供捐赠或赞助。
- **政治捐款。**不得资助候选人、政治家或政党，亦不得允许向其作出任何捐款。
- **尽职调查。**了解我们打交道的对象。根据我们的政策，对某些存在风险的业务合作伙伴（如经纪人、顾问、分销商和特许经营商）以及收购目标进行基于风险的诚信尽职调查/背景调查。
- **中介机构。**在与第三方或中介机构进行交易时，请注意，我们不能利用他们来做我们集团不被允许直接做的事情。

请参阅我们的集团反贿赂和反腐败政策。  
(我们的内部行为准则)。

### 3.3 防止利益冲突

#### ● 关键原则

员工必须避免其个人利益或行为可能与依视路陆逊梯卡的最佳利益产生冲突或让人误以为产生冲突的情况以及/或者妨碍其做出客观或公正决策的情况。

例如，他们的个人利益或行为可能会影响采购或招聘决定，或影响给客户的定价，具体取决于他们在集团中的职位。

存在利益冲突并不一定违反我们的政策。在许多情况下，所声明的利益冲突可能并不相关，或者可以通过制定缓解控制措施来解决。

#### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 在履行您的职责时，行事应始终符合依视路陆逊梯卡的最佳利益。
- 避免参与任何隐含潜在或实际利益冲突的业务决策。
- **及时而善意地**向相关 HR 负责人员报告任何潜在或实际的利益冲突情况，并视情况更新此类声明。披露潜在利益冲突是保护我们集团及员工的最佳方式。
- 根据我们的集团政策，定期（包括在招聘新员工时）执行利益冲突披露程序。

请参阅我们的集团利益冲突政策 – 其中列举了多个例子。



## 3.4 反洗钱和打击恐怖主义融资

### • 关键原则

在依视路陆逊梯卡，我们拒绝任何利用我们的业务洗钱的企图。我们的政策是在我们的全球经营地点遵守所有适用的反洗钱法规。洗钱在许多国家/地区都被视为刑事犯罪，并在所有活动领域受到越来越严格的监管。因此，我们只愿意与参与合法业务活动且资金来源合法的客户、合作伙伴、承包商、赞助或捐赠合作伙伴开展业务。

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 按照我们的政策和程序处理付款，并遵守我们的内部供应商和其他第三方创建程序，包括采购到付款程序。
- 谨慎对待被要求处理或接收**不寻常的现金付款**或来自被视为具有高洗钱或恐怖主义融资风险的国家/地区、来自被视为避税天堂或离岸司法管辖区的国家/地区，或来自与交易无关或对客户或供应商而言不合逻辑的国家/地区的付款的情况。遵守有关现金付款的当地法律限制。
- 对存在风险或显示危险信号的第三方应用我们的内部**尽职调查**程序。
- 警惕潜在的**危险信号**，例如客户拒绝披露有关其业务的信息或要求将货物发运至不同的法律实体。
- 遇到任何有关洗钱活动的问题或怀疑时，请报告给 **EssilorLuxottica SpeakUp** 或合规部。



## 3.5 保护个人数据和隐私

### ● 关键原则

在日趋全球化和数字化的环境中，保护所有利益相关者的隐私和个人数据是我们集团的一大关键优先事项。我们力求保护我们在全球各地的员工、供应商、客户、消费者和其他业务合作伙伴的隐私。

依视路陆逊梯卡严格遵守适用的隐私法律和法规。这是集团每一位员工的责任，与此同时，我们希望参与处理个人数据的供应商和承包商也能如此。

不遵守隐私规定可能会使集团面临高额经济处罚和民事诉讼，并可能使集团业务和声誉受到损害。

### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- **保护个人数据并确保其获得安全保障。** 寻求合规部和信息安全部的支持。在代表我们的客户处理个人数据时，所采取的保护级别应尽可能接近我们在自己的经营地点实施的保护级别。
- 特别注意保护**敏感个人数据**，尤其是健康或财务数据、唯一的个人身份识别信息、生物特征识别或地理定位数据。
- 不得收集超出必要范围的数据，确保及时更新数据并实施内部数据保留政策。
- 确保向（我们的员工、客户等）提供有关我们处理的个人数据的适当信息。

- 在设计需使用个人数据的新服务或业务流程时，从项目构思到其实施和跟进，都应及早将保护个人数据纳入考虑事项。
- 不得出售我们的员工、客户或其他业务合作伙伴的数据。
- 确保我们的业务合作伙伴和特许经营商严格遵守现行的隐私法。
- 如果发生任何可能影响个人数据的数据泄露或事件，包括未经授权的访问，应立即向您的经理报告，或发送电子邮件至 [privacy@essilorluxottica.com](mailto:privacy@essilorluxottica.com) 进行报告，以便集团发起适当的响应行动。

**请参阅我们的集团数据保护政策和集团数据泄露政策。**

## 3.6 遵守贸易制裁和出口管制

### • 关键原则

在依视路陆逊梯卡，我们严格遵守我们的经营地点所在国家/地区适用的国际贸易制裁、禁运和出口管制法。不遵守该等法规的行为都可能给集团带来极为不利的后果，包括高额罚款和刑事制裁。遵守贸易合规要求可以降低我们的商品或技术落入不法分子手中的风险。

依视路陆逊梯卡仅向遵守适用的出口管制和防扩散法的公司和国家/地区出口商品、服务和技术。

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 遵守有关经济制裁、出口管制和海关的适用法律以及我们的内部贸易合规政策。
- 在与我们的贸易合规政策中**指定为中风险和高风险国家/地区**的业务合作伙伴往来时，应保持谨慎，并遵守我们的尽职调查/筛查程序。
- 遵守我们的贸易制裁和出口管制政策及程序中规定的**内部审批流程**，并向合规部报告所需的详细信息。对于经尽职调查或筛查发现根据适用的制裁或出口管制制度不被允许或受到禁止的交易，应立即**终止或不再进行**该交易。
- 对于既可用于民用也可用于军用目的（“两用”物品）的商品、软件和技术，的任何出口或再出口，请及时与合规部联系。处理出口管制的外部供应商必须经过贸易合规官的验证。

请参阅我们的集团贸易制裁政策。



## 3.7 防止内幕交易和股票市场滥用

### ● 关键原则

内幕交易与在证券交易所交易的每个人都应同时获得相同信息这一基本原则相冲突。根据行政、刑事和劳动法，内幕交易和其他形式的市场滥用行为（例如“泄密”），可能会产生严重后果。

**依视路陆逊梯卡的股票在巴黎证券交易所交易。不论员工持有依视路陆逊梯卡股票是因为参与了员工持股计划还是其他原因，当其由于在集团的工作或其他原因而持有内幕消息时，便不得交易依视路陆逊梯卡证券。**

内幕消息本质上是可能影响依视路陆逊梯卡证券（例如，股票或债务工具、对该等股票或债务工具的权利或相关衍生工具（如金融期货、掉期和期权））交易价格的任何未披露信息。如果您对是否在处理内幕消息有任何疑问，请联系法务部和/或投资者关系部。

依视路陆逊梯卡会编制并维护因其职能或职位而被视为能够因特定重要合同、项目、财务或公司活动，与预期有重大差异的利润公告等情况，而长期或临时获得所有内幕消息的人员名单。

这些人员会被告知其被列入了内幕知情人名单，以及后续对其交易依视路陆逊梯卡证券的机会的限制。

### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 不得在掌握内幕消息的情况下参与内幕交易以及购买或出售（或试图购买或出售）任何依视路陆逊梯卡证券。
- 不得在法务部或员工持股部禁止依视路陆逊梯卡员工这样做的情况下，购买或出售任何违反依视路陆逊梯卡证券交易限制的依视路陆逊梯卡证券。不论员工是否持有任何内幕消息，对长期和临时内幕知情人的限制都适用。
- 不得向任何第三方披露内幕消息，除非该等披露是员工常规职责的一部分，且内幕消息的接收者负有保密义务。
- 不得基于内幕消息明示或暗示地建议第三方购买或出售任何依视路陆逊梯卡证券（“泄密”）。

### 3.8 确保信息的透明度

我们认为有必要向员工、股东、投资者以及客户和消费者提供透明、及时、公平和准确的信息。

为此，我们按照有关公司和价格敏感信息的现行法规，与金融界保持着持续对话。

我们还力求就我们的产品和服务、其质量和来源提供最完整和准确的信息。与此同时，我们还致力于与所有其他利益相关者保持定期和积极主动的对话，以便我们能够不断响应他们的需求和期望。



### 3.9 保留准确的帐簿和记录

#### ● 关键原则

依视路陆逊梯卡力求确保我们留存完整而准确的帐簿和记录以及其他相关文件。负责保管帐簿和记录的员工有责任确保其准确性和安全性。

#### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- **准确的帐簿和记录。**我们的所有财务和会计帐簿和记录必须遵循公司指南且准确无误。
- **小额现金。**小额现金，就其性质而言（有时会储备现金以用于小额支付），很容易成为一种支付贿赂的机制，因此，所有小额现金交易都必须根据集团政策和程序获得批准，并及时记录。总的来说，集团的政策是尽可能限制或消除现金交易。现金对账必须按照集团标准进行。
- **文件记录。**交易必须由适当的文件记录提供充分支持。
- **不得造假。**禁止在我们的帐簿和记录中省略或伪造条目。
- **报告。**员工必须向内部审计部、内部控制部或合规部报告任何可疑的操作或帐簿和记录造假。他们也可以使用我们的内部报告系统 **EssilorLuxottica SpeakUp** 进行此类报告。

# 4

● 保护我们的资产





## 4. 保护我们的资产

品牌与创新

网络安全

打击欺诈和盗窃

IT 和社交媒体

## 4.1 保护知识产权、品牌和创新

### • 关键原则

知识产权 (“IP”) 对于依视路陆逊梯卡来说是一个**极其敏感**和重要的主题。我们的知识产权丰富多样，包括眼保健和眼镜相关商标、域名、版权、专利、设计、专有技术和工艺等，这些是依视路陆逊梯卡业务经营的基础之一。知名授权品牌也是依视路陆逊梯卡知识产权的一部分。我们尽心竭力地保障我们知识产权（包括我们的专有技术）的安全以及第三方许可人的权利。

**我们的品牌和创新作为关键的权益要素**，是我们集团的核心，必须得到尊重。我们已经建立了一个全球框架，以保障其使用安全并保护它们。该框架包含了意识培养、审批流程、培训和战略监控。

我们还**打击假冒**和仿冒行为，以及将商品转移到未经授权的销售渠道的平行市场的扩张。我们投入了专门的资源来保护和落实依视路陆逊梯卡的知识产权。我们力求尊重所有创新者和企业家的才能、创作、投资、毅力和构想。我们尽心竭力地通过适当的知识产权或商业秘密来保护我们的创作和创新。我们有责任尊重第三方的权利。所有员工都可以参与集团打击假冒行为和保护我们品牌的行动。



## 4.1 保护知识产权、品牌和创新

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 遵守在任何口头或书面披露之前在最早阶段呈报专利、设计、商标和域名所要求的步骤。
- 尊重第三方的知识产权，并在项目和产品发布之前征求我们法务部和知识产权部的意见。
- 请注意，知识产权的许可、获取或出售必须以书面形式进行才有效。如有任何许可、获取或出售知识产权的计划，包括在与可能涉及知识产权的第三方合作之前，请尽早与知识产权部和法务部联系。
- 通过专用电子邮件地址 [reportfake@essilorluxottica.com](mailto:reportfake@essilorluxottica.com) 报告或向法务部和知识产权部报告可疑内容和疑似假冒产品，以启动调查。
- 有关集团运营的信息，对内和对外均严格做到**保密和保持谨慎**，并且严格遵守集团为保障和保护我们的创新和知识产权（包括我们特许合作伙伴的创新和知识产权）而实施的所有框架。

## 4.2 保护信息和保障信息安全 – 保密性和网络安全

### ● 关键原则

鉴于全球各地网络威胁的增加，网络安全成为我们的重中之重，每位员工都需要在保护我们的系统和信息方面发挥自己的作用。

将保护电子和纸质形式的信息作为我们的原则，这是集团业务活动取得持续成功的基础。披露内部信息可能会对我们的业务造成不利影响。信息是宝贵的，因此，确保信息得到保护至关重要。我们的业务合作伙伴可以接触到我们的机密信息，因此也与集团的员工一样，负有保护信息不外泄的相同义务。

依视路陆逊梯卡禁止在内外不当或非法使用或披露**机密信息**，以及传播虚假或误导性信息。

### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 高度警惕潜在的欺诈、诈骗、可疑的电子邮件或链接以及网络钓鱼攻击。使用强密码，绝不透露这些密码，并使用多重身份验证。
- 始终遵守信息安全政策和指示。完成 **Leonardo** 上的必修信息安全培训课程。
- 让 **IT 安全/信息安全部** 参与涉及软件、应用程序或系统的项目，例如在聘用 IT 供应商（包括用于应用程序开发）之前，特别是在他们可能被授权访问我们系统的情况下。

- 遵守与支付安全和信用卡安全相关的内部程序。
- 确保信息的完整性，并确保对系统进行适当的访问控制。
- 如果发生任何安全事件，应立即向信息安全部报告。
- 将与依视路陆逊梯卡有关的文件和信息视为严格保密，除非已向公众公开这类文件和信息。仅按照“按需知密”的原则分享信息，并遵守集团的保密标记规定。
- 在对外分享机密信息之前，确保签署了具有适当范围、法律实体和授权签署人的保密协议。

请参阅我们的信息安全政策。

## 4.3 信息系统、互联网和社交媒体

### • 关键原则

信息系统是与客户和消费者分享我们对创新和卓越的追求的基本方式。

依视路陆逊梯卡与我们的利益相关者一起，坚决支持开展公开、建设性和透明的对话，并通过社交媒体和传统渠道寻求开展这些对话的机会。

**我们在专业领域的沟通和行为会反映在集团的声誉上。**员工应表现出克制、尊重他人，并不得分享机密信息，包括在使用社交媒体时。

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- **未经部门主管授权**，不得代表组织对外或对内进行沟通，也不得讨论尚未向公众公开的集团信息。
- 如被媒体要求进行有关集团的发言，请勿回应，而应立即**将媒体或提问转给企业传播部**。如果话题关乎可持续发展，则必须将媒体或提问同时转给企业传播部和企业可持续发展部。
- 在互联网上发布内容时要格外**警惕**，并**谨慎使用社交媒体**。明确指出您的评论仅反映您的个人观点。始终对您在集团中担任的角色保持透明和诚实。
- 保护集团的资产（电话、网络、计算机系统、公司电子邮件等），避免不当使用这些资产。

**请参阅集团企业传播政策。  
请参阅集团可持续发展传播政策。  
请参阅信息安全政策。**

## 4.4 打击欺诈和盗窃

### • 关键原则

依视路陆逊梯卡**谴责一切形式的欺诈和盗窃**，无论集团是其受害者还是受益者。

这并不是只会发生在别人身上的事。每个人都面临着此类风险。

欺诈的形式多种多样，这取决于所使用的手段（如伪造、使用或生产假币或假货；隐瞒收入；隐藏证据；滥用信任）或欺诈本身的性质（如资产挪用、盗窃、诈骗、税务欺诈、社会保障欺诈）。

在商业环境中，常见的欺诈类型是**伪造文件**或提供**虚假会计信息**，这类行为的目的是可能是挪用公款、欺诈性使用设备或牟取不当利益（例如减税）。

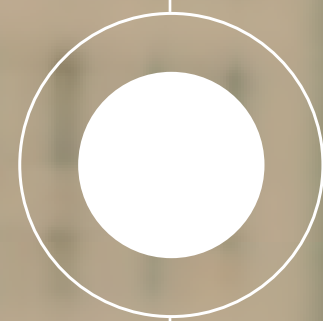
我们还谴责任何形式的盗窃，包括在集团的经营场所、商店或工厂中或在运输过程中发生的盗窃。集团资产保护团队负责保护员工以及有形和无形资产，防范任何故意滥用或误用集团财产和资源的行为。

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 遵循所有集团**程序**（供应商创建、采购到付款等）。
- 在回复电子邮件或回应请求时**保持警惕**，即使它们看起来是合理的。
- **防范潜在的外部欺诈者**：例如，使用软件更改姓名或电话号码，使其看起来像内部联系人；使用非常接近集团/供应商/银行域名的电子邮件地址，冒充集团高管发送电子邮件或拨打电话等。
- 对任何更改付款详细信息的请求保持警惕：例如，核实来电者身份，始终应用“回拨”程序，格外警惕紧急付款请求或向另一国家/地区付款。
- **维持控制措施**，以确保集团资产得到适当控制和保护、确保交易仅在取得适当授权的情况下执行，以及确保交易得到适当且准确的记录，并注意所报告信息的质量。
- **向您的经理、内部审计或资产保护部或者我们的内部报告系统 [EssilorLuxottica SpeakUp](#) 报告涉嫌欺诈的情况。**



5



做负责任的企业公民



## 5. 做负责任的企业公民

人权

可持续的供应链

使命

环境

透明的宣传



## 5.1 保护人权和劳动条件

### • 关键原则

依视路陆逊梯卡建立在长达两个世纪的创新和人类努力的基础之上。我们的目标是在我们整个供应链的所有业务中尊重和促进人权。

集团特别重视适用的法律、法规和国际标准，例如联合国《工商业与人权指导原则》。

依视路陆逊梯卡积极确保其活动符合《国际人权法案》和《国际劳工组织 (ILO) 关于工作中基本原则和权利的宣言》中规定的基本权利原则。

**我们特别重视识别和监测风险，以及预防和补救**可能因我们、我们的子公司以及我们供应链中的供应商和分包商的活动而引起的对人权和基本自由的严重侵犯。

因此，我们希望我们的子公司和经营单位，以及我们的整个供应链都能确保其运营实践**遵守适用的法律和法规**，并在更广泛的层面上，希望他们**保护人类的尊严**。应将下文中的规定应用于临时或借调工作人员以及我们的整个供应链。



## 5.1 保护人权和劳动条件

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- **禁止使用童工。** 严禁雇用 16 岁以下或低于相应国家/地区或司法管辖区内法定最低雇用年龄（以较高者为准）的个人（包括员工和临时工作人员）。此外，也严禁雇用 18 岁以下的个人（包括员工和临时工作人员）担任涉及危险工作的职位。在雇用实习生或学徒时，我们必须遵守适用的法规，确保实习生或学徒的教育不受长时间工作的影响，并且其任务与其教育密切相关。
- **禁止强迫劳动和人口贩运。** 依视路陆逊梯卡在其经营场所不会以任何形式使用强迫或强制劳动力。严格禁止直接或通过承包商在雇用过程中进行任何形式的人口贩运。
- **合理的工作时间。** 依视路陆逊梯卡确保员工的工作时间不超过现行当地或国家法律规定的最大工作小时数和加班时间。有关工作时间、加班时间和休息时间的原则应在招聘过程中或应工人的要求以工人能够理解的语言向其作出清楚说明。
- **外来工公平工作条件。** 依视路陆逊梯卡实体要保护并防止侵犯外来工的基本权利，并为其提供公平和体面的工作条件（特别是，不向工人收取雇用费、不非法扣留身份证件、提供清晰易懂的合同、提供体面的生活条件）。
- **公平薪酬。** 向工人提供的薪酬和福利必须符合当地现行法律或适用的集体协议，包括适用的法定最低标准。在所有情况下，依视路陆逊梯卡实体均力求至少为每位员工提供公平的薪酬。
- **充分的社会福利和社会保障。** 应根据当地法律为员工提供充分的社会福利和社会保障。应缴纳、收取和提交所有相关的社会保障缴款。
- **承包商。** 员工应确保承包商遵守这些规定，包括遵守他们自己的规定。

## 5.2 实行可持续的供应链

### ● 关键原则

对于依视路陆逊梯卡而言，供应链效率对保证其产品和服务的高质量至关重要，并有助于维护和提升集团的声誉。

依视路陆逊梯卡希望与优秀的供应商合作，这些供应商应当在运营实践方面遵守适用的法律和法规，并且在更广泛的层面上保护人类的尊严、工人的健康和环境以及整个环境（包括在其自身的整个供应链中）。为此，基于现有的负责任采购标准和计划，集团推出了一项独有的**依视路陆逊梯卡负责任采购计划**。该计划包含了道德、劳动、健康、安全和环境方面的标准，并要求集团的所有供应商都遵守这些标准。

**供应商风险评估和现场审计**是依视路陆逊梯卡负责任采购计划的核心，并辅以专门的教育和意识增强计划。有了这一计划，供应商也能为集团确保尊重人权和保护环境的努力提供支持。

此外，集团还实施了相关程序来核实必须遵守一套通用工作原则的供应商、分销商、特许经营商及其他业务合作伙伴的**诚信和可持续性**。

集团目前正在制定一套统一的行为准则，该准则将概述我们希望业务合作伙伴遵循的可持续发展原则。

所有员工都有责任对将与集团接洽的第三方保持警惕。

### ● 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 确保供应商、分销商、特许经营商和其他业务合作伙伴在商业道德、贸易制裁、人权和劳动标准、环境、健康和环境、信息安全或保护个人数据保护等主题上认可并遵守我们现行的和即将实施的《可持续发展行为准则》（或任何同等文件）。
- 按照集团程序**评估**供应商的环境和社会绩效，以及他们的商业诚信，并对他们进行可持续发展和诚信原则与实践方面的**培训**，同时开展适当的**尽职调查**。让采购部参与甄选过程。

## 5.3 致力于环境保护

### • 关键原则

从应对气候变化、管理和减少制造场所的用水、改善职业健康与安全以及确保机会均等，到推动当地社区参与外展活动，“关注地球 Eyes on the Planet”可持续发展计划始终如一地为集团的使命提供支持。

依视路陆逊梯卡在减少环境足迹（例如能源优化）以及对员工（例如发展机会和流动性）和社区（例如获得优质的眼保健）的社会影响方面的可持续发展努力也延伸到了我们的子公司。

我们对环境法的遵守以及在碳中和、循环性和环境方面的目标，都再次证实了这样一点：在依视路陆逊梯卡，我们的使命、可持续发展和业务战略紧密交织在一起。

无论是在研发部、运营部、办事处、子公司还是在我们的零售店，依视路陆逊梯卡的所有业务和部门都为集团的可持续发展之旅做出了贡献。例如，设计新的镜片技术或镜框（例如使用生物基材料），在我们的工厂、配送中心、办事处和商店中实施用水/废物减少和循环再用计划。

此外，我们还鼓励员工通过 **Leonardo** 上的综合在线学习通道，参加有关可持续发展主题的教育和意识增强计划。

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 支持集团的环境和气候相关指引及计划。
- 在我们的日常工作中表现出对我们地球的尊重并坚持履行社会责任。通过旨在围绕气候变化和环境可持续性提高相关意识和分享有关实践的举措，**鼓励团队成员参与气候之旅**。
- 获取、维护并及时更新所有必要的环境许可和注册，并遵守此类许可的要求，同时希望我们的业务合作伙伴也同样如此。
- 只有经授权的员工才能在公共场合分享与集团的可持续发展计划“关注地球 Eyes on the Planet”相关的信息。在宣传依视路陆逊梯卡的可持续发展战略和努力时，应采用谦逊和务实的口吻。



请参阅集团可持续发展传播政策。

## 5.4 在游说和宣传方面保持透明

### • 关键原则

游说活动正受到越来越严格的监管，一些国家/地区已通过关于游说和“利益代表”的具体法规或规则。

游说者通常需要履行**透明度义务**，例如在国家登记处**登记**、**公布**其联系过的人员或其客户的名单。

游说者可以是集团员工或以集团名义行使职责的第三方（例如顾问、官方游说者、律师事务所、智囊团、非政府组织）。

游说并没有一个唯一的定义，但它通常是指与当局进行的**旨在影响政府决策**的沟通，例如影响法律的通过。有时，游说与单纯的宣传之间只有一线之隔（例如，促进视力健康通常被视为宣传，但试图影响促进视力健康的法规则可能被视为游说，具体取决于适用法律）。

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 游说者的聘用和活动**必须遵守适用的法律**，特别是在游说者受到监管的国家/地区（例如美国、法国、英国、澳大利亚）。
- 游说者应向其会见的个人和第三方**明确告知**，他们是以依视路陆逊梯卡或其子公司的名义行事，并确保其避免任何与可能以私人或专业身份或在任何委托背景下（无论是协会、政治还是工会委托）进行的其他活动相混淆。

## 5.5 支持我们的使命

### • 关键原则

依视路陆逊梯卡的使命是帮助世界各地的人们“见深行远”。这一使命是集团战略的驱动力。它激励着集团对可持续发展采取综合方法，也激励着集团竭力实现到 2050 年帮助消除未矫正不良视力的雄心壮志，为员工提供了独特的目标感。

我们希望员工成为我们使命的坚定拥护者，并鼓励他们加入和志愿参与集团使命团队为支持社区而组织的各项计划，包括解决视力保健需求、气候相关及社会影响计划。这通常会是一次很棒的个人经历，同时也是一次帮助他人以及发现视力如何改变生活的机会。

### • 依视路陆逊梯卡黄金法则

- 领导者和经理应激励员工为集团的使命感到自豪，并成为我们到 2050 年帮助消除未矫正不良视力的行动的倡导者。
- 经理应鼓励员工参与集团的使命计划。
- 不得强迫员工向我们的慈善活动作出捐赠。





6

● 报告违规行为

## 6 报告违规行为

### • 在目击潜在或实际违反我们《道德准则》的行为时该怎么做

依视路陆逊梯卡鼓励**开放的文化**，在这样的文化中，所有关于道德的顾虑都能得到公开讨论。因此，为了保护我们的员工以及集团的诚信和声誉，务必报告潜在或实际违反本《道德准则》的行为。

我们力求创造一个**安全的环境**，让员工和其他利益相关者能够放心地善意提出真正的顾虑，**而不必担心遭到报复**，哪怕他们最终被证明是错误的。

### • 我们如何确保安全报告

对于任何善意报告潜在或实际违规行为的个人，依视路陆逊梯卡努力确保以下原则得到运用：

- **保密报告**。对报告者/检举者身份和报告的保密特别重要，我们的内部程序包含了一切适当的措施来对其作出保护。
- **匿名报告**。如果报告者提出要求，我们会根据适用的法律来保护他们的匿名性。
- **禁止报复**。我们禁止对善意报告违规行为的报告者/检举者进行报复。
- **公正的过程**。我们已制定适当的程序并已确定和培训专门的人员来管理和调查报告和事件，同时**在所有阶段保护报告者/检举者的保密性**。我们将根据集团的现行政策对报告进行评估和处理。
- **集团将会展开公正的调查**。进行事实核查是这一过程的一部分，所有工作人员都必须在调查中予以配合。

### • 如何报告违规行为

我们希望员工在许多情况下都能够根据我们的开放原则，**直接向其直接或间接经理或人力资源部提出任何顾虑**，同时我们希望所有经理都能鼓励营造一个安全可靠**的报告环境**。

当然，员工也可以使用内部报告系统 **EssilorLuxottica SpeakUp**，该系统让公正性、身份保护和效率都有保障。





## 6 报告违规行为

如何通过我们的内部报告系统进行报告

ESSILORLUXOTTICA SPEAKUP

员工和外部利益相关者可以通过不同的方式进行报告：

- 通过我们的网上热线（该热线支持多种语言，可通过计算机或手机访问），网址如下：

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

- 或用您的手机扫描下方二维码：



- 在特定国家/地区，通过保密电话
- 通过电子邮件：[compliance@essilorluxottica.com](mailto:compliance@essilorluxottica.com)
- 通过直接找合规部或人力资源部的成员。

如需了解更多信息，请参阅我们的集团报告政策。

## 道德准则

联系方式: [compliance@essilorluxottica.com](mailto:compliance@essilorluxottica.com)

依视路陆逊梯卡

注册办公地址:

147, rue de Paris 巴黎大街 147 号

94220 Charenton-le-Pont 沙朗通勒蓬 94220

France 法国

总部:

1-6, rue Paul Cézanne 保罗塞尚街 1-6

75008 Paris 巴黎 75008

France 法国

股份有限公司, 股本 **81,650,243.70 欧元**

Créteil Trade and Company 克雷特伊贸易与公司注册号 712 049 618

[www.essilorluxottica.com](http://www.essilorluxottica.com)

© EssilorLuxottica, 2023

依视路陆逊梯卡道德准则 | 2023

### 既往版本

依视路陆逊梯卡道德准则 | 2022

依视路陆逊梯卡道德准则 | 2019

Luxottica Group 道德准则 | 2018

Essilor 2018 道德准则 | 2018

GrandVision 行为准则 | 2018 年 7 月 15 日