

EssilorLuxottica

Code d'éthique

2023



Avant-propos

Chers collaborateurs,

Alors que nous poursuivons l'unification d'EssilorLuxottica et la définition de notre nouvelle culture commune, l'intégrité, la conformité et l'éthique demeurent au cœur de notre Groupe et de nos activités. Il s'agit d'une responsabilité partagée par chacun d'entre nous.

Ce Code d'éthique reflète nos engagements et énonce des principes concrets sur la manière dont nous intégrons et promouvons un comportement éthique dans nos interactions avec toutes nos parties prenantes, incluant nos collaborateurs, clients, consommateurs, fournisseurs, franchisés, concédants de licence et actionnaires. Il doit inspirer nos choix et guider nos comportements quotidiennement partout dans le monde, faisant d'EssilorLuxottica une magnifique entreprise dans laquelle et pour laquelle il fait bon travailler, en accord avec notre Mission d'aider les gens à « mieux voir et mieux être ».

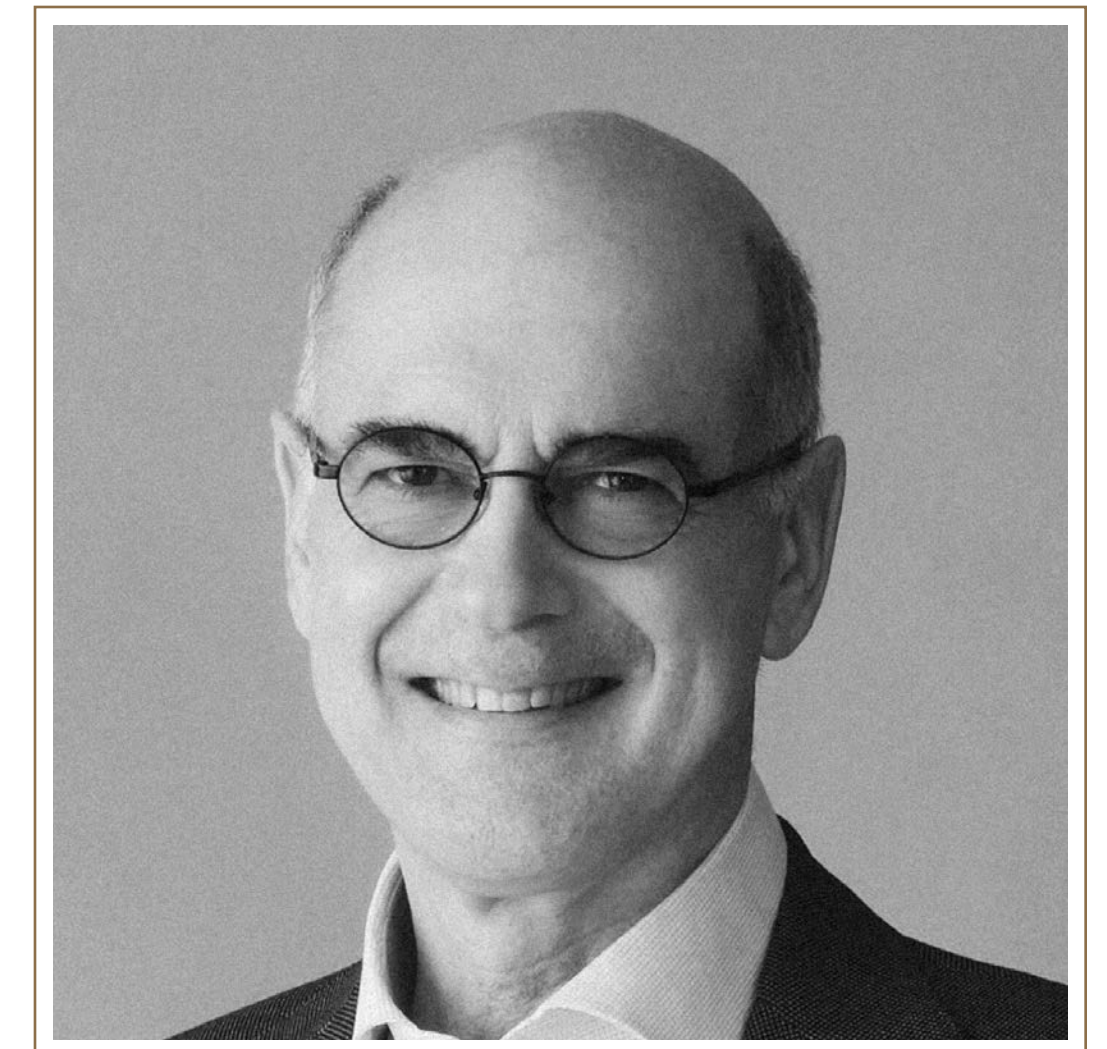
Notre Groupe est récent mais possède de profondes racines, et notre réputation est l'un de nos atouts les plus précieux. C'est pourquoi nous ne pouvons pas faire de compromis sur les règles exposées dans ce Code d'éthique.

Ce document doit être lu attentivement et être intégré à votre activité au sein du Groupe. Il est essentiel que son contenu soit bien connu et compris de nous tous. Il met en lumière notre responsabilité, en tant que Groupe et en tant qu'individus, et nous permet de mener nos activités de manière exemplaire tout en continuant à nous développer de manière durable.

Notre succès futur dépend de l'engagement éthique de chacun dans le Groupe.



 Francesco MILLERI
Président-Directeur Général



 Paul DU SAILLANT
Directeur Général Délégué

Contenu

1. Un code d'éthique unifié reflétant « qui nous sommes »

- 1.1 Un nouveau Code d'éthique, au cœur de la culture d'EssilorLuxottica
- 1.2 Déploiement de ce Code d'éthique
- 1.3 Principes communs

2. Respecter nos collaborateurs et nos communautés

- 2.1 Faire grandir nos collaborateurs et nos talents, promouvoir leur bien-être
- 2.2 Promouvoir et respecter la diversité, l'équité et l'inclusion
- 2.3 Assurer la santé et la sécurité au travail
- 2.4 Lutter contre le harcèlement, l'intimidation et la violence au travail
- 2.5 Respecter les principes de la liberté d'association et le droit à la négociation collective

3. Pratiquer une conduite éthique des affaires

- 3.1 Protéger la concurrence loyale
- 3.2 Lutter contre la corruption
- 3.3 Prévenir les conflits d'intérêts
- 3.4 Lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme
- 3.5 Protéger les données personnelles et de la vie privée
- 3.6 Se conformer aux sanctions économiques et règles de contrôle des exportations
- 3.7 Prévenir les délits d'initiés et les abus de marché
- 3.8 Garantir la transparence des informations
- 3.9 Tenir des livres et des registres précis

4. Protéger nos actifs

- 4.1 Protéger la propriété intellectuelle, les marques et l'innovation
- 4.2 Protéger et sécuriser les informations - Confidentialité et cybersécurité
- 4.3 Systèmes d'information, Internet et réseaux sociaux
- 4.4 Lutter contre la fraude et le vol

5. Agir en entreprise citoyenne responsable

- 5.1 Protéger les droits humains et les conditions de travail
- 5.2 Mettre en place une chaîne d'approvisionnement durable
- 5.3 S'engager pour l'environnement
- 5.4 Être transparent dans le lobbying et la représentation d'intérêts
- 5.5 Soutenir notre Mission

6. Signaler les manquements éthiques



1

Un code d'éthique
unifié reflétant
« qui nous sommes »



En tant que leader mondial de l'industrie menant ses activités sur la base de solides fondements éthiques, nous nous engageons à **inspirer confiance** à toutes nos parties prenantes, en tant qu'entreprise responsable et citoyenne. En tant qu'employeur, salarié et citoyen, **chacun de nous est un ambassadeur du Groupe** et a la responsabilité personnelle d'adhérer à ce Code d'éthique.

Ce Code d'éthique s'applique à tous nos collaborateurs partout où EssilorLuxottica opère. Il doit également être une référence pour les actionnaires, consommateurs, concédants de licence, clients, fournisseurs, consultants, distributeurs, les partenaires de coentreprise, franchisés, bailleurs et autres partenaires commerciaux (ci-après tous dénommés « partenaires commerciaux »).

Nos collaborateurs sont tenus de lire, de comprendre et d'appliquer ce Code d'éthique. À tout moment, ils ont la possibilité de consulter n'importe lequel de ses chapitres, de comprendre nos règles et principes sur chaque sujet.

Ce Code d'éthique est un document vivant : il continuera d'évoluer au fur et à mesure de l'intégration, de l'évolution et de la croissance de notre Groupe.

Le département Conformité a la responsabilité première de rédiger et de mettre à jour régulièrement le document, avec le support d'autres départements et experts en la matière.

1.1 Un nouveau Code d'éthique, au coeur de la culture d'EssilorLuxottica

- **Un nouveau Code d'éthique qui s'intègre aux autres initiatives clés du Groupe**

Tout en progressant dans le déploiement et dans la définition de notre culture et nos valeurs ainsi que de notre programme global de développement durable **Eyes on the Planet**, nous souhaitons décrire dans ce Code d'éthique nos engagements et nos attentes en tant que Groupe.

Ce Code d'éthique intègre certains des principes soutenus par **Eyes on the Planet** et ses cinq piliers stratégiques : **Eyes on Carbon, Eyes on Circularity, Eyes on World Sight, Eyes on Inclusion** et **Eyes on Ethics**.

Il détaille en particulier nos engagements et nos attentes vis-à-vis des collaborateurs conformément aux piliers **Eyes on Ethics** et **Eyes on Inclusion**. Il reflète également nos engagements plus larges en matière de développement durable, en tant qu'entreprise citoyenne mondiale.

- **Une référence pour tous les collaborateurs**

Le présent Code d'éthique :

- s'applique à EssilorLuxottica, ses filiales et tous leurs collaborateurs, quelle que soit leur fonction au sein du Groupe ou leur localisation. Nous appliquons des principes similaires au personnel temporaire et détaché des entreprises extérieures ;
- consolide en un seul document certains de nos principes clés en tant que Groupe unifié. Il ne remplace pas les politiques existantes d'EssilorLuxottica, auxquelles les collaborateurs doivent toujours continuer à se référer ;
- se substitue à l'ancien Code d'éthique d'EssilorLuxottica ainsi que d'autres codes d'éthique, notamment ceux d'Essilor International, de Luxottica Group S.p.a et de GrandVision.



1.2 Déploiement de ce Code d'éthique

• Communication et formation continue

Ce Code d'éthique est accessible au public sur notre site Internet¹ et sur notre intranet global One EssilorLuxottica. Ainsi, il est facilement accessible à tous les collaborateurs et doit être accepté par tous.

Il est actuellement disponible en plusieurs langues. En cas de contradiction ou de divergence avec les versions traduites, la version anglaise prévaudra.

Un module de formation obligatoire en ligne sur notre Code d'éthique sera disponible sur la plateforme d'apprentissage du Groupe, **Leonardo**, et fera partie de notre programme d'intégration. Nous souhaitons favoriser un sentiment d'appartenance au Groupe à travers notre culture d'apprentissage. D'autres formats de formation seront organisés pour les collaborateurs n'ayant pas accès à ce jour à la plateforme.

¹www.essilorluxottica.com

• L'importance de « donner le ton »

Notre Code d'éthique est conçu et déployé avec l'implication des dirigeants du Groupe, à commencer par le Président-Directeur Général et le Directeur Général Délégué.

Tous les collaborateurs sont tenus de respecter les principes inclus dans notre Code d'éthique. Les managers doivent s'assurer que ce Code d'éthique est mis en œuvre par leurs équipes.

Nous attendons des managers qu'ils :

- montrent l'exemple, par leur communication et leur conduite, en respectant et en faisant la promotion de ce Code d'éthique en toutes circonstances ;
- s'assurent que leurs collaborateurs, ainsi que les personnels temporaires et détachés, comprennent et respectent ce Code d'éthique ;
- suivent les formations relatives à ce Code d'éthique et s'assurent que leurs équipes suivent ces formations ;
- consultent le département concerné s'ils ont des questions, et signalent les problèmes si nécessaire.

1.2 Déploiement de ce Code d'éthique

- **Le contrôle de la mise en oeuvre de notre Code d'éthique**

Le contrôle de la mise en œuvre et du respect de ce Code d'éthique repose sur nos trois lignes autonomes dites « de défense » :

Première ligne de défense

LES MANAGERS

La première ligne de défense a pour objectif d'effectuer des contrôles préventifs préalables à la mise en œuvre des décisions et de leur exécution, afin de s'assurer que les tâches inhérentes à un processus opérationnel ou de support soient réalisées dans le respect de notre Code d'éthique. Ces contrôles sont effectués par les départements opérationnels ou les services support, ou leurs managers.

Deuxième ligne de défense

LES FONCTIONS DE CONTRÔLE

La seconde ligne de défense a pour objet de réaliser des contrôles périodiques ou aléatoires sur tout ou partie des décisions ou transactions afin de s'assurer que les contrôles de première ligne de défense ont été correctement mis en œuvre. Ces contrôles sont effectués par différents départements tels que le Contrôle interne ou le Contrôle de gestion, le département Gestion de risques ou le département Conformité.

Troisième ligne de défense

L'AUDIT INTERNE

La troisième ligne de défense a pour objectif d'effectuer des contrôles périodiques pour s'assurer que le système de contrôle est conforme aux exigences de l'organisation et qu'il est mis en œuvre de manière efficace et tenu à jour. Ces audits sont réalisés par le département Audit interne.

Nous investiguons avec soin les signalements effectués de bonne foi relatifs aux violations ou suspicions de violation de ce Code d'éthique. Sous réserve des lois applicables, le département Ressources humaines du Groupe peut prendre des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément aux réglementations et procédures locales.

Les mesures disciplinaires seront évaluées par les managers concernés en fonction de divers facteurs, afin d'assurer la cohérence avec les lois, les politiques et les procédures, y compris la cohérence et la proportionnalité des mesures disciplinaires avec la violation en cause, si elle est avérée.

Signalement d'une

VIOLATION DE NOTRE CODE D'ETHIQUE

Les collaborateurs et les partenaires commerciaux peuvent signaler de manière confidentielle et, le cas échéant, de manière anonyme, des violations, notamment relatives à notre Code d'éthique, via notre système de signalement interne :

EssilorLuxottica SpeakUp.

speakup.essilorluxottica.com

Pour plus de détails, veuillez-vous référer à la section 6.

1.3 Principes communs

Chacun des chapitres de ce Code d'éthique vise à expliquer le comportement éthique attendu par le Groupe propre à tous nos domaines d'activité, ainsi que certains principes clés communs.

- **Respecter les lois et appliquer des standards éthiques élevés dans nos activités**

Au sein d'EssilorLuxottica, nous nous sommes engagés de longue date à mener nos activités conformément aux lois et réglementations applicables, conformément à des principes éthiques exigeants reflétés dans ce Code d'éthique.

Au-delà de l'exigence de respect des lois et règlements mentionnés, ce Code d'éthique donne aux collaborateurs les moyens d'agir de manière éthique dans tous les domaines relevant de nos activités.

- **Suivre les formations obligatoires**

Dans un environnement de plus en plus réglementé et complexe, la sensibilisation et la formation sont devenues essentielles. Des programmes dédiés sont nécessaires pour renforcer la culture de conformité d'EssilorLuxottica et pour améliorer la compréhension de notre Code d'éthique et de nos politiques. Cela contribue au développement de tous nos collaborateurs.

EssilorLuxottica développe des programmes de formation en relation avec les sujets évoqués dans ce Code d'éthique, grâce à notre plateforme globale d'apprentissage **Leonardo**. Les collaborateurs sont tenus de suivre toutes les formations obligatoires.

- **Se conformer aux procédures d'exception définies par nos politiques**

Certaines politiques du Groupe ou locales font l'objet de procédures d'exception, qui doivent être suivies par les collaborateurs.





2

Respecter nos
collaborateurs
et nos communautés



2. Respecter nos collaborateurs et nos communautés



Faire grandir nos collaborateurs et nos talents, promouvoir leur bien-être



Respecter les principes de la liberté d'association et de la négociation collective



Assurer la santé et la sécurité au travail



Lutter contre le harcèlement, l'intimidation et la violence au travail



Promouvoir et respecter la diversité, l'équité et l'inclusion



2.1 Faire grandir nos collaborateurs et nos talents, promouvoir leur bien-être

- **Les principes clés**

- Les règles d'or d'EssilorLuxottica

Nos collaborateurs sont au cœur d'EssilorLuxottica. Ils sont les principaux moteurs de notre succès. Voici quelques-unes des façons dont nous soutenons nos collaborateurs :

DÉVELOPPEMENT DES TALENTS

Nous recrutons et engageons nos collaborateurs dans une perspective de long terme. La formation, le développement et l'égalité des chances pour tous occupent une place centrale tout au long de la carrière de nos collaborateurs. Nous accompagnons la croissance et le développement de carrière grâce à notre plateforme dédiée **One Career** et nos programmes de gestion des talents. Nous formons et contribuons en permanence au développement de nos collaborateurs, à la fois sur le terrain et avec le soutien de notre plateforme **Leonardo**.

BIEN-ÊTRE

EssilorLuxottica s'engage à protéger le bien-être mental et physique de ses collaborateurs, en recherchant un juste équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de nos collaborateurs. Nous interdisons les comportements qui sont physiquement ou émotionnellement nuisibles aux autres. Contribuer à améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs est une manière d'insuffler la confiance et un sentiment d'appartenance au Groupe. EssilorLuxottica promeut des avantages sociaux, des services et des initiatives impactant la vie de ses collaborateurs, par exemple au moyen de divers programmes d'engagement et d'ambassadeurs.

ACTIONNARIAT SALARIÉ

L'actionnariat salarié est un pilier de la culture d'EssilorLuxottica. Il renforce l'engagement des collaborateurs et leur adhésion à la Mission et à la stratégie du Groupe. Il aligne également leurs intérêts à long terme sur ceux du Groupe et des autres actionnaires et leur offre l'opportunité de participer à la création de valeur et au succès du Groupe.



2.1 Faire grandir nos collaborateurs et nos talents, promouvoir leur bien-être

- Les principes clés

- Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Offrons un environnement **engageant et motivant** dans lequel chacun peut libérer son plein potentiel et exprimer son individualité.
- Mettons à disposition de tous un environnement basé sur **la confiance et le respect** dans lequel chacun peut s'épanouir, se sentir valorisé et respecté, et continuer à apprendre.
- Favorisons, en tant que manager, le travail d'équipe et la participation des collaborateurs, en embrassant un mode de **leadership coopératif**. Encourageons l'expression des différents points de vue des collaborateurs.
- Soutenons, dans la mesure du possible, de **nouvelles méthodes de travail** (« *new ways of working* ») qui concilient les besoins des collaborateurs et ceux de l'entreprise.
- Encourageons en tant que manager, le déploiement de **l'actionnariat salarié**, à travers des programmes tels que **Boost**. L'investissement financier des collaborateurs dans le Groupe doit toujours être basé sur le volontariat.



2.2 Promouvoir et respecter la diversité, l'équité et l'inclusion

- **Les principes clés**

- Les règles d'or d'EssilorLuxottica

Intelligence collective et diversité sont les moteurs de notre progrès. La diversité des perspectives et les idées nouvelles enrichissent l'environnement professionnel, permettent de meilleures décisions et encouragent l'innovation.

Nous opérons dans plus de 150 pays différents et sommes résolus à créer un **environnement de travail inclusif** pour chacun. Nous adoptons et célébrons les perspectives et les origines culturelles uniques que chaque collaborateur apporte à l'entreprise. Nous souhaitons que nos collaborateurs **se sentent respectés, valorisés et responsabilisés**.

EssilorLuxottica est un employeur inclusif et respectueux de **l'égalité des chances**. Nous visons à faciliter l'intégration professionnelle de certains groupes, en particulier les personnes handicapées et les groupes sociaux et/ou ethniques sous-représentés.

À ce titre, nous ne tolérons aucune forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement ni aucun comportement ou langage abusif, offensant ou malvenu.

Notre fonction Global DE&I établit la stratégie, les engagements et les objectifs du Groupe en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Ces objectifs peuvent être atteints grâce à diverses initiatives, comme celle de notre réseau mondial d'ambassadeurs de la culture comprenant des collaborateurs à tous les niveaux du Groupe. Nous proposons des formations à tous les collaborateurs sur des sujets liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.

Nos collaborateurs peuvent **exprimer sans crainte leurs préoccupations** concernant la diversité, l'équité et l'inclusion sur le lieu de travail. Ils sont encouragés à les signaler, sans crainte de représailles, à leur manager, au département Ressources humaines, ou au moyen de notre système de signalement interne **EssilorLuxottica SpeakUp**.



2.2 Promouvoir et respecter la diversité, l'équité et l'inclusion

- Les principes clés

- Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Traitons chacun avec **dignité et respect** et créons les conditions favorables à un environnement de travail inclusif.
- Encouragerons un **environnement de travail inclusif et positif**. Les managers devraient communiquer de manière transparente, régulière et constructive avec leur équipe. Nous encourageons l'écoute active et l'empathie.
- Soyons **ouverts et curieux** à l'égard d'autres expériences, perspectives et parcours.
- Conduisons les recrutements, assurons la fidélisation des talents, la fixation de salaires, des rémunérations et avantages, la promotion, la formation et le développement sur la base de **l'égalité des chances**, l'équité et la méritocratie.
- En tant que manager, encourageons nos équipes à participer aux différentes actions de sensibilisation DE&I (par exemple, formation sur les préjugés inconscients, formations virtuelles sur **Leonardo** et autres événements) organisées au sein du Groupe.



2.3 Assurer la santé et la sécurité au travail

• Les principes clés

La santé et la sécurité au travail de chaque collaborateur et fournisseur sont des valeurs essentielles pour notre Groupe.

EssilorLuxottica applique des standards élevés en matière de santé et de sécurité au travail à tous les collaborateurs, sous-traitants et personnels temporaires travaillant sur tous ses sites, en veillant à la sécurité des opérations et à la bonne protection des collaborateurs, sous-traitants et intérimaires.

Pour y parvenir, le Groupe a défini des procédures, politiques, et plans d'action et conduit des audits sur site.

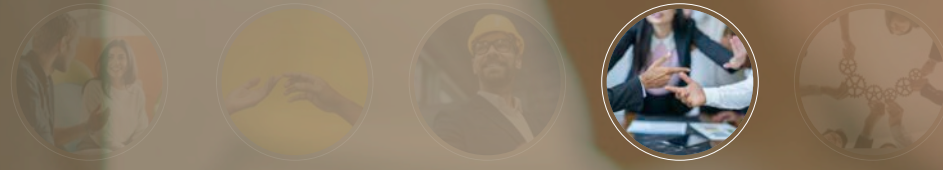
Nous cherchons à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et à atteindre notre vision « zéro accident du travail ».

Nous devons nous assurer que nous ne nous mettons pas nous-mêmes ou les autres en danger par nos actions.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Conformons-nous aux lois applicables en matière d'environnement, de santé et sécurité dans les pays où opère le Groupe.
- **Ne contournons et ne débranchons jamais** un dispositif de sécurité ou un équipement de surveillance.
- Respectons les **réglementations mondiales en matière de sécurité des produits chimiques et des produits**, ainsi que les lois locales relatives à la gestion des produits chimiques.
- Respectons les **mesures de contrôle** mises en place, pour garantir la sécurité des travailleurs et la conformité réglementaire, et communiquons aux collaborateurs les informations nécessaires sur la sécurité, notamment des fiches de données de sécurité et un étiquetage conformes.
- Signalons **toute atteinte à la sécurité** et les accidents, même mineurs. Si un comportement ou un processus compromet la santé, la sûreté et la sécurité au travail, signalons-le immédiatement à notre manager, au département Ressources Humaines et/ou HSE ou à notre système de signalement interne **EssilorLuxottica SpeakUp**.
- Suivons les programmes de formation dédiés en matière d'hygiène, sécurité et environnement.

Reportez-vous aux politiques HSE.



2.4 Lutter contre le harcèlement, l'intimidation et la violence au travail

- **Les principes clés**

- Les règles d'or d'EssilorLuxottica

TOLÉRANCE ZÉRO

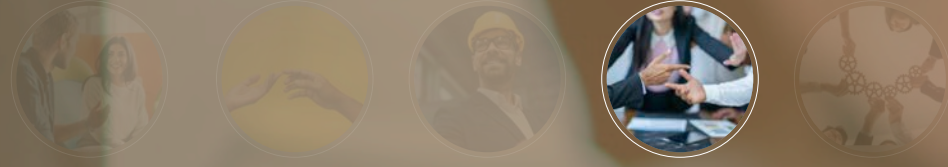
EssilorLuxottica interdit toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou de violence à l'encontre de collègues, superviseurs, managers, candidats, clients, consommateurs, fournisseurs, personnel temporaire, franchisés ou de toute autre personne.

EssilorLuxottica applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la violence ou de menaces au travail (y compris à distance ou en télétravail).

SIGNALER LES COMPORTEMENTS DE DISCRIMINATION OU HARCÈLEMENT

Les collaborateurs ayant connaissance d'actes de discrimination, harcèlement, d'intimidation ou de comportements violents doivent les signaler au département Ressources humaines ou à leur supérieur hiérarchique. Ils peuvent également utiliser le système de signalement interne **EssilorLuxottica SpeakUp** mis à la disposition de tous les collaborateurs pour signaler de bonne foi de tels comportements, dans un environnement visant à protéger la confidentialité de leur identité et de leur signalement, sans crainte de représailles.

EssilorLuxottica enquêtera rapidement et consciencieusement sur de tels signalements et prendra les mesures appropriées pour remédier immédiatement et mettre fin aux actes de discrimination, harcèlement ou d'intimidation.



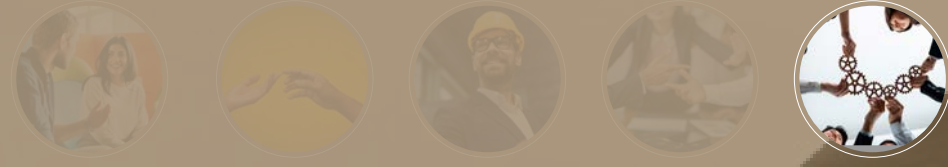
2.4 Lutter contre le harcèlement, l'intimidation et la violence au travail

- Les principes clés

- Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Comportons-nous toujours et en toute occasion avec **respect et courtoisie** sur le lieu de travail ou dans la conduite des affaires d'EssilorLuxottica (lors de réunions professionnelles, dans les usines, pendant des déplacements, sur les réseaux sociaux, à l'occasion d'événements d'entreprise...) et avec tout collaborateur ou individu, quelle que soit sa fonction.
- Ne créons en aucun cas un environnement de travail intimidant, humiliant, hostile ou offensant.
- **Abstenons-nous de tout acte de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation**, qu'il soit sexuel (par exemple, avances sexuelles importunes, agressions ou tentatives d'agression physiques, etc.), psychologique (par exemple, discrédit, isolement, abus verbaux répétés, conduite verbale ou physique humiliante, etc.) ou sur la base de la race, de la religion, de l'ethnie, de la nationalité, du sexe, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'état civil, du service militaire passé ou présent, de la grossesse, ou de toute autre caractéristique protégée par une loi locale applicable, qu'il soit ponctuel, répété ou systématique.
- Abstenons-nous de toute forme de **violence** (par ex., dommage physique ou attaques, menaces, etc.), y compris la « cyberintimidation » (par courriel, médias sociaux, messagerie interne, etc.)
- En tant que manager, **traitons les allégations de tels actes**, écrites ou non, promptement et sérieusement, de manière confidentielle et équitable. De telles allégations doivent être signalées aux Ressources Humaines et/ou au département Conformité.
- Prenons toutes les mesures appropriées pour **prévenir, identifier et mettre fin** à tous les types de discrimination, harcèlement et d'intimidation, en commençant par suivre les formations obligatoires s'y rapportant.

*Reportez-vous aux politiques locales anti-harcèlement.
Reportez-vous à la politique d'alerte éthique du Groupe.*



2.5 Respecter les principes de la liberté d'association et le droit à la négociation collective

• Les principes clés

- Nous respectons les principes de la liberté d'association et le droit à la négociation collective conformément aux lois et pratiques nationales applicables.
- Nous respectons le droit des travailleurs de former des syndicats de manière libre et démocratique.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Respectons pleinement les lois nationales applicables en matière de liberté d'association et de négociation collective.
- Ne discriminons en aucun cas les travailleurs en raison de leur appartenance syndicale.



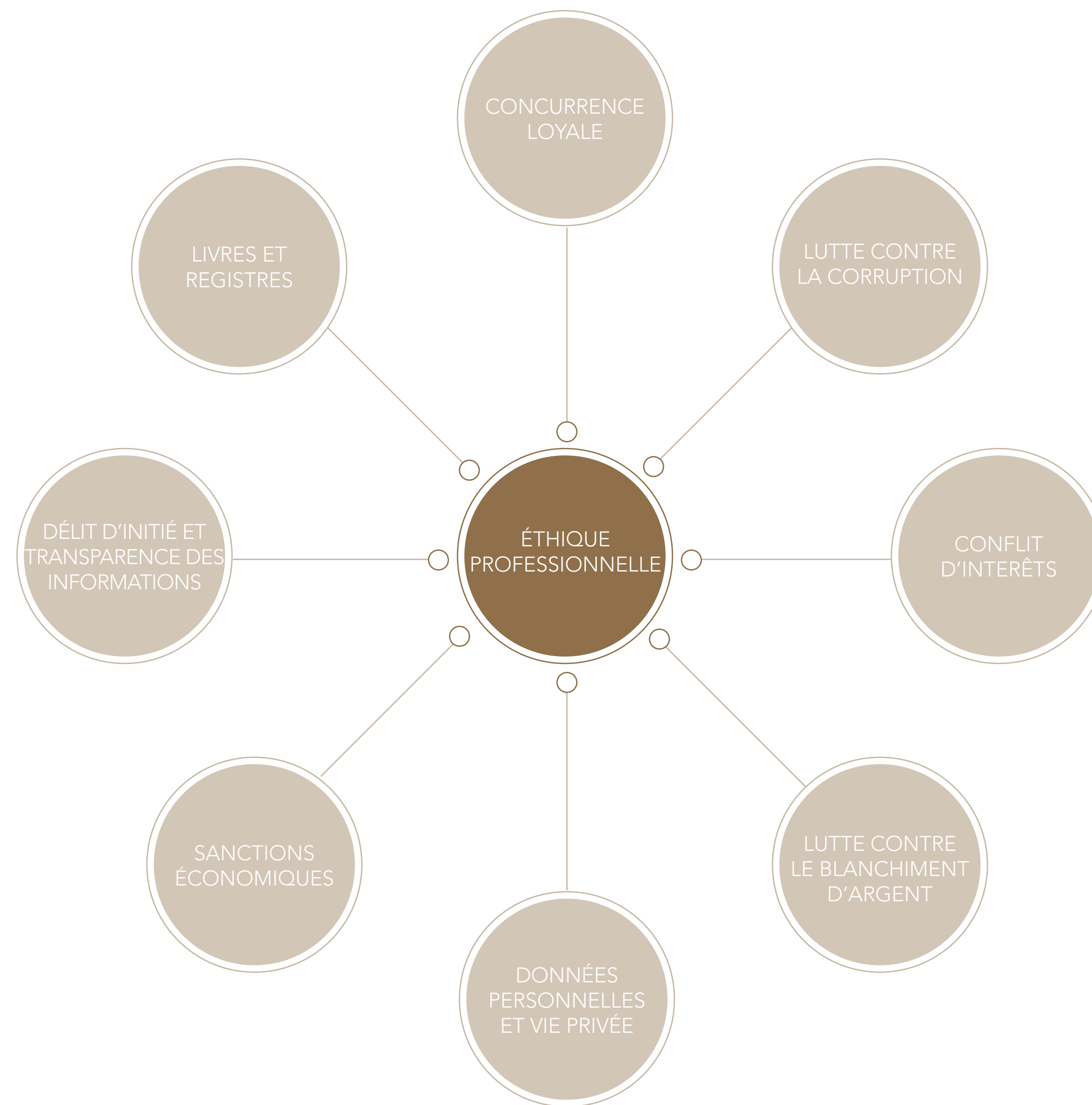
3



Pratiquer une conduite
éthique des affaires



3. Pratiquer une conduite éthique des affaires



3.1 Protéger la concurrence loyale

- **Les principes clés**

Nous nous engageons à respecter **le droit de la concurrence**. Nous opérons un modèle commercial ouvert et non exclusif (distribution multi-canaux), afin de créer de la valeur pour toutes les parties prenantes, notamment les clients, consommateurs, collaborateurs, actionnaires, partenaires commerciaux et fournisseurs ainsi que les communautés dans lesquelles le Groupe opère.

Nous promovons **une concurrence loyale** au profit des consommateurs, **des clients**, des fournisseurs et de notre secteur d'activité.

La violation du droit de la concurrence peut exposer le Groupe (et ses collaborateurs) à **des sanctions et pénalités importantes**, incluant éventuellement des poursuites pénales et des dommages-intérêts civils, et à **une atteinte à sa réputation**.



3.1 Protéger la concurrence loyale

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- **Pas de collusion avec des concurrents.** Ne concluons pas d'accords avec des concurrents, par exemple pour maintenir ou diminuer les prix, échanger des informations sensibles ou répartir des clients ou des parts de marché.
- **Échange interne d'informations.** Évitions d'échanger des informations sensibles relatives à des tiers, entre les entités EssilorLuxottica actives à différents niveaux de la chaîne de valeur. Par exemple, une chaîne d'opticiens du Groupe ne peut divulguer à notre division « Professional Solutions » les conditions commerciales des verres ou montures concurrents.
- **Nos partenaires doivent déterminer leurs prix de manière indépendante.** Les détaillants tiers (par exemple, les opticiens indépendants ou les chaînes de magasins d'optique) et les franchisés doivent être libres de déterminer unilatéralement leurs propres prix et politiques commerciales.
- **Pas d'abus de puissance économique.** N'imposons pas de prix inférieurs aux coûts et soyons prudents lorsque nous proposons des offres de produits liés. Le département Juridique doit être consulté à l'avance pour tout octroi de droits de distribution exclusifs à un client, ou d'approvisionnement exclusif à un fournisseur.
- **Réseaux de distribution.** Les réseaux de distribution sélectifs -existants ou nouveaux- doivent obéir à des critères qualitatifs/quantitatifs préétablis, objectifs, transparents et appliqués de manière non discriminatoire.
- **Associations professionnelles.** Toute participation à des associations professionnelles implique une vigilance particulière afin d'assurer le respect du droit de la concurrence. N'interagissons pas avec des concurrents si des informations confidentielles, notamment sur les prix et décisions commerciales, peuvent être discutées. Sont autorisées les discussions sur des questions techniques ou des standards, sous réserve de consultation préalable du département Juridique.

Reportez-vous à la politique de conformité du Groupe en matière de concurrence.

3.2 Lutter contre la corruption

- **Les principes clés**

Dans toutes ses relations commerciales, EssilorLuxottica recherche la plus grande intégrité et transparence.

TOLÉRANCE ZÉRO

Nous avons une tolérance zéro pour la corruption, qu'elle soit commise directement ou indirectement au nom du Groupe. Nous interdisons à la fois la corruption d'agents publics et la corruption privée, ainsi que les paiements de facilitation. Les collaborateurs ne doivent pas commettre d'actes de corruption ni répondre à des demandes indues. Ils doivent se conformer aux lois anti-corruption applicables.

COMBATTRE LA CORRUPTION

Le Groupe a mis en place un programme global de lutte contre la corruption, qui s'applique dans tout le Groupe et prévoit des règles spécifiques pour prévenir, détecter et gérer les risques de corruption liés directement ou indirectement au Groupe, en procédant régulièrement à une cartographie des risques de corruption.



3.2 Lutter contre la corruption

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- **Lutte contre les « pots de vin » et la corruption.** Conformons-nous strictement aux règles de conduite édictées dans la politique anti-corruption du Groupe.
- **Agents publics.** Faisons preuve de la plus grande prudence dans nos communications avec les agents publics et n'offrons jamais, ne versons ou n'acceptons pas de verser des « pots-de-vin » à des agents publics, y compris des paiements de facilitation ou « graissage de patte ».
- **Cadeaux et invitations.** Conformons-nous à la politique anti-corruption du Groupe. Les cadeaux et invitations raisonnables font partie intégrante de la conduite des affaires, mais :
 - ne doivent pas influencer ou sembler influencer une décision commerciale ;
 - doivent être autorisés par les règles internes de l'organisation du destinataire;
 - doivent rester raisonnables, appropriés, ponctuels et transparents ;
 - doivent être signalés immédiatement au manager ;
 - les cadeaux en espèces doivent toujours être refusés.
- **Professionnels de santé.** Conformons-nous aux réglementations de santé restreignant ou interdisant les cadeaux, les marques d'hospitalité ou certaines promotions considérées comme des paiements illicites aux professionnels de la santé. Effectuons les déclarations ou publications obligatoires prévues par certaines lois locales. Consultons le département Conformité en amont de cadeaux ou invitations destinées à des professionnels de santé.
- **Dons.** N'accordons ni don ni parrainage à des tiers en vue d'obtenir ou de conserver des contrats, d'influencer ou de donner l'impression d'influencer une décision commerciale ou de dissimuler le versement d'un paiement illicite.
- **Financements politiques.** Nous ne finançons pas - et n'autorisons aucune contribution - les candidats, politiciens ou partis politiques, même lorsque la loi le permet.
- **Diligence raisonnable.** Sachons à qui nous avons affaire. Nous effectuons une vérification préalable de l'intégrité basée sur les risques, telle que définie dans nos politiques, sur certains partenaires commerciaux à risque tels que les intermédiaires, les consultants, les distributeurs et les franchisés, ainsi que sur les acquisitions potentielles.
- **Intermédiaires.** N'utilisons pas les tiers ou intermédiaires pour faire ce que notre Groupe n'est pas autorisé à faire directement.

Reportez-vous à la politique anti-corruption (code de conduite interne pour la prévention de la corruption) du Groupe.

3.3 Prévenir les conflits d'intérêts

• Les principes clés

Les collaborateurs doivent éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels pourraient être ou apparaître en **conflit avec l'intérêt d'EssilorLuxottica**, ainsi que les situations entravant leur capacité de prendre une décision objective ou impartiale.

Leurs intérêts personnels ou leurs actions pourraient par exemple influencer une décision d'achat ou de recrutement, ou le prix proposé à un client, du fait de leur position dans le Groupe.

Un conflit d'intérêts n'est pas nécessairement contraire à notre politique. Les conflits d'intérêts déclarés ne sont pas toujours pertinents, et ils peuvent souvent être résolus par des mesures d'élimination ou d'atténuation du risque.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Agissons toujours au **mieux des intérêts d'EssilorLuxottica** dans l'exercice de nos fonctions.
- Abstenons-nous de prendre part à toute décision commerciale impliquant un conflit d'intérêts potentiel ou réel.
- **Déclarons en temps opportun et de bonne foi** au RH concerné toute situation de conflit d'intérêts potentiel ou réel et mettons à jour cette déclaration le cas échéant.
- **Révéler un conflit d'intérêts potentiel** est le meilleur moyen de protéger à la fois notre Groupe et ses collaborateurs.
- Mettons en œuvre des campagnes régulières de déclaration des conflits d'intérêt conformément à la politique de notre Groupe, y compris lors du recrutement de nouveaux collaborateurs.

Reportez-vous à la politique du Groupe en matière de conflits d'intérêts - Plusieurs exemples sont disponibles.



3.4 Lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

• Les principes clés

Chez EssilorLuxottica, nous rejetons toute tentative d'utiliser nos activités pour blanchir de l'argent. Notre politique est de nous conformer à toutes les réglementations anti-blanchiment applicables dans les pays où nous opérons. Le blanchiment d'argent est considéré comme une infraction pénale dans de nombreux pays et est de plus en plus réglementé dans tous les domaines d'activité. À cette fin, nous cherchons à ne contracter qu'avec des clients, partenaires commerciaux, sous-traitants, ou des organisations auxquels nous accordons des dons ou que nous parrainons qui sont impliqués dans une activité commerciale légitime et dont les fonds proviennent de sources légitimes.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Traitons les paiements conformément à nos politiques et procédures ainsi qu'aux procédures internes de création de fournisseurs ou de tiers, ainsi qu'à nos procédures de « procure-to-pay ».
- Soyons prudent en cas de **demande inhabituelle de paiements en espèces** ou de paiements en provenance de ou vers des pays considérés à haut risque de blanchiment d'argent ou de financement du terrorisme, non logiques pour le client ou le vendeur. Respectons les seuils légaux applicables concernant les paiements en espèces.
- Appliquons nos procédures internes de **diligence raisonnable** sur les tiers à risque ou en présence de signaux d'alerte.
- Soyons vigilants quant aux **signaux d'alerte** potentiels, tels que le refus d'un client de divulguer des informations sur son activité ou la demande d'expédier des marchandises à une autre entité juridique.
- Adressons toute question ou suspicion d'activités de blanchiment d'argent au département Conformité ou à **EssilorLuxottica SpeakUp**.



3.5 Protéger les données personnelles et la vie privée

• Les principes clés

Dans un environnement de plus en plus international et numérique, la protection de la vie privée et des données personnelles des individus est une priorité essentielle pour notre Groupe. Nous nous efforçons de protéger la vie privée de nos collaborateurs, fournisseurs, clients, consommateurs, et autres partenaires commerciaux partout dans le monde.

EssilorLuxottica respecte scrupuleusement les lois et réglementations applicables en matière de données personnelles. C'est la responsabilité de chaque collaborateur du Groupe. Nous en attendons de même de la part de nos fournisseurs et sous-traitants impliqués dans le traitement des données personnelles de collaborateurs et clients.

Le non-respect des règles en matière de données personnelles peut exposer le Groupe à des sanctions financières et à des poursuites civiles extrêmement élevées, ainsi qu'à un risque sévère de réputation.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- **Protégeons les données personnelles et gardons-les en sécurité**, avec le support des départements Conformité et Sécurité de l'Information. Lorsque nous traitons des données personnelles pour le compte de nos clients, appliquons un niveau de protection aussi proche que possible des garanties que nous mettons en oeuvre dans nos propres opérations.
- Faisons preuve d'une vigilance particulière dans la protection des données personnelles sensibles, en particulier les données de santé ou financières, les données d'identification personnelle unique, les données biométriques ou de géolocalisation.
- Ne collectons pas plus de données que nécessaire, tenons-les à jour et mettons en oeuvre des politiques internes de rétention des données.

- Assurons-nous que les informations appropriées sont fournies à nos collaborateurs, clients, etc. sur les données personnelles que nous traitons.
- Lors de la conception d'un nouveau service ou processus utilisant des données personnelles, prenons en considération la protection des données personnelles dès que possible, depuis la conception du projet jusqu'à sa mise en oeuvre et son suivi.
- Ne vendons pas les données de nos collaborateurs, clients ou autres partenaires commerciaux.
- Assurons-nous que nos partenaires commerciaux et franchisés respectent strictement les lois sur la protection des données personnelles.
- **Signalez** immédiatement à votre responsable ou à privacy@essilorluxottica.com toute violation ou incident de données, y compris tout accès non autorisé, susceptible d'affecter les données personnelles, afin que le Groupe puisse prendre les mesures appropriées.

Reportez-vous à la politique de protection des données personnelles et à la politique en matière de violation de données personnelles du Groupe.

3.6 Se conformer aux sanctions économiques et règles de contrôle des exportations

• Les principes clés

Chez EssilorLuxottica, nous nous engageons à respecter les sanctions économiques internationales applicables et les lois sur le contrôle des exportations des pays où nous opérons. Tout manquement à ces réglementations est susceptible d'entraîner des conséquences extrêmement préjudiciables pour le Groupe, notamment des amendes élevées et des sanctions pénales. Le respect de la conformité commerciale réduit le risque que nos produits ou notre technologie se retrouvent entre de mauvaises mains. EssilorLuxottica exporte uniquement des biens, des services et des technologies vers des entreprises et des pays qui respectent les lois applicables en matière de contrôle des exportations et de non-prolifération.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Conformons-nous aux lois applicables en matière de sanctions économiques, de contrôle des exportations et de douanes, ainsi qu'à nos politiques internes.
- Soyons prudent lorsque nous traitons avec des partenaires commerciaux dans des **pays désignés à risque élevé et moyen** dans nos politiques internes et conformons-nous aux procédures du Groupe. Respectons les procédures de vérification (« due diligence ») des tiers et des produits.
- Respectons au sein de chaque entité du Groupe le **processus d'approbation interne** défini dans nos politiques de sanctions économiques et de contrôle des exportations, et fournissons au département Conformité les informations requises.
- **Stoppons immédiatement ou suspendons** toute transaction pour laquelle la diligence raisonnable ou l'examen des transactions révèle que la transaction n'est pas autorisée ou devient interdite en vertu du régime de sanctions applicable.
- Contactons le département Conformité lors d'exportation ou de réexportation de biens, applications et technologies à « double usage » qui pourraient être détournés à des fins civiles ou militaires. Les fournisseurs externes chargés du contrôle des exportations doivent être validés par le responsable Trade Compliance.

Reportez-vous au document Economic Sanctions Compliance Policy.



3.7 Prévenir les délits d'initiés et les abus de marché

• Les principes clés

Le délit d'initié s'oppose au principe selon lequel quiconque négocie des actions cotées sur le marché doit avoir simultanément accès aux mêmes informations. Les délits d'initiés et autres formes d'abus de marché, tels que les « tuyaux », peuvent avoir de graves conséquences en droit boursier, droit pénal et droit du travail.

Les actions d'EssilorLuxottica sont cotées à la bourse de Paris. Lorsque les collaborateurs détiennent des actions EssilorLuxottica (dans le cadre de plans d'actionnariat salarié ou non), ils ne sont pas autorisés à opérer sur les titres EssilorLuxottica s'ils détiennent une information privilégiée, du fait ou non de leur activité au sein du Groupe.

Les informations privilégiées sont essentiellement toutes les informations non divulguées qui pourraient affecter le cours des titres EssilorLuxottica, tels que les actions ou les titres de créance, les droits sur ces actions ou titres de créance ou les instruments dérivés connexes tels que les contrats à terme financiers, les swaps et les options. Si vous avez un doute sur la nature de l'information que vous détenez, contactez le département Juridique et/ou le département Relations investisseurs.

EssilorLuxottica établit et tient à jour des listes de personnes qui, en raison de leur fonction ou position, sont réputées avoir un accès permanent à toutes les informations privilégiées de manière permanente ou temporaire, en raison de circonstances telles qu'un contrat important, un projet, un événement financier ou d'entreprise, l'annonce de bénéfices sensiblement différents de ceux attendus. Ces personnes sont informées de leur inscription sur ces listes d'initiés et des restrictions conséquentes quant à leur possibilité d'intervenir sur les titres EssilorLuxottica.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- En possession d'informations privilégiées, ne commettons aucun délit d'initié, en ne procédant pas par exemple à l'achat ou la vente ou la tentative d'achat ou de vente (ou l'exécution/tentative d'exécution de toute opération similaire) de tout titre EssilorLuxottica.
- Ne négocions pas de titres EssilorLuxottica en violation des restrictions, par exemple en procédant à l'achat ou la vente de tout titre EssilorLuxottica alors que le département Juridique ou le département Actionnariat salarié l'a interdit. Les restrictions pour les initiés permanents et les initiés temporaires s'appliquent indépendamment du fait que le collaborateur en question possède ou non des informations privilégiées.
- Ne commettons pas de divulgation illicite d'informations privilégiées à des tiers, à moins que la divulgation ne soit effectuée par le collaborateur en raison de ses obligations professionnelles et que le destinataire de l'information soit soumis à une obligation de confidentialité.
- Ne donnons aucun « tuyau » ou renseignement explicite ou implicite à un tiers, sur la base d'informations privilégiées, pour acheter ou vendre des titres EssilorLuxottica.

3.8 Garantir la transparence des informations

Nous estimons qu'il est important de fournir des informations transparentes, précises et exactes, en temps opportun, aux collaborateurs, actionnaires, investisseurs ainsi qu'aux clients et consommateurs.

À cette fin, nous entretenons un dialogue constant avec la communauté financière dans le respect des réglementations en vigueur en matière d'informations sensibles sur les entreprises et les prix.

Nous cherchons également à offrir les informations les plus complètes et les plus précises sur nos produits et services, leur qualité et leur origine. Dans le même temps, nous visons à maintenir un dialogue régulier et proactif avec les différentes parties prenantes afin de pouvoir répondre en permanence à leurs besoins et attentes.



3.9 Tenir des livres et des registres exacts

- **Les principes clés**

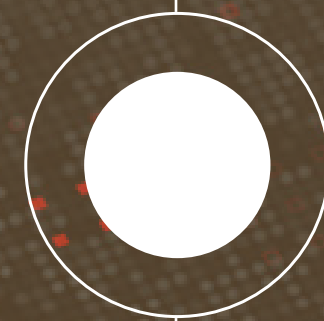
EssilorLuxottica cherche à s'assurer que nous tenons des livres et registres complets et exacts.

Les collaborateurs en charge des livres et registres financiers sont responsables de leur exactitude et de leur sécurité.

- **Les règles d'or d'EssilorLuxottica**

- **Livres et registres précis.** Tous les registres financiers et comptables doivent suivre les lignes directrices du Groupe et doivent être exacts.
- **Petite caisse.** La petite caisse, du fait de sa nature (les espèces sont parfois conservées pour de menus paiements), peut facilement être un mécanisme permettant des actes de corruption. Toutes les transactions de petite caisse doivent être approuvées conformément aux politiques et procédures du Groupe, et enregistrées promptement. En général, la politique du Groupe est de limiter ou d'éliminer, dans la mesure du possible, les transactions en espèces. Les rapprochements de trésorerie doivent être effectués conformément aux standards du Groupe.
- **Documentation.** Les transactions doivent être étayées par des justificatifs appropriés.
- **Pas de falsification.** Il est interdit d'omettre ou de falsifier des entrées dans nos livres et registres.
- **Signalement.** Les collaborateurs doivent signaler au département Audit interne, au département Contrôle interne ou au département Conformité toute opération suspecte ou falsification des livres et registres. A cette fin, notre système de signalement interne EssilorLuxottica SpeakUp peut également être utilisé.

4



Protéger nos actifs



4. Protéger nos actifs

MARQUES & INNOVATION

CYBERSÉCURITÉ

INFORMATIQUE ET RÉSEAUX SOCIAUX

LUTTE CONTRE LA FRAUDE ET LE VOL

4.1 Protéger la propriété intellectuelle, les marques et l'innovation

- **Les principes clés**

La propriété intellectuelle est un sujet **extrêmement sensible** et important pour EssilorLuxottica. Notre riche portefeuille de marques, noms de domaine, droits d'auteur, brevets, designs, savoir-faire et technologies liés à l'optique et à la lunetterie est l'un des fondements de notre activité. Des marques prestigieuses sous licence font également partie de la famille EssilorLuxottica.

Nos marques et nos innovations sont au coeur de notre Groupe en tant qu'éléments clés du capital et doivent être respectées. Un cadre global a été mis en place pour sécuriser leur utilisation et les protéger. Cela comprend la sensibilisation, les formations, les processus de recherche d'antériorité et le suivi stratégique.

Nous **luttons également contre la contrefaçon** et l'imitation ainsi que contre l'expansion des marchés parallèles qui détournent les marchandises vers des canaux de vente non autorisés. Des ressources dédiées sont consacrées à la protection et au respect de la propriété intellectuelle d'EssilorLuxottica.

Nous nous efforçons de respecter les talents, les créations, les investissements, la persévérance et la vision de tous les innovateurs et entrepreneurs. Nous prenons le plus grand soin de protéger nos créations et innovations par des droits de propriété intellectuelle appropriés ou des secrets commerciaux.

Tous les employés peuvent participer aux efforts du Groupe pour lutter contre la contrefaçon et protéger nos marques.



4.1 Protéger la propriété intellectuelle, les marques et l'innovation

- **Les règles d'or d'EssilorLuxottica**

- Respectons les étapes nécessaires au **dépôt des brevets, modèles, marques et noms** de domaine au stade le plus précoce, avant toute divulgation orale ou écrite.
- Respectons la propriété intellectuelle des tiers et demandons conseil à nos départements Juridique et Propriété intellectuelle en amont des lancements de projets ou de produits.
- Pour être valides, les licences, acquisitions ou cessions de droits de propriété intellectuelle doivent être effectuées **par écrit**. Contactons les départements Propriété intellectuelle et Juridique dès que possible pour tout projet y afférent, y compris avant toute collaboration avec des tiers pouvant impliquer la propriété intellectuelle.
- Signalons tout contenu suspect ou produits possiblement contrefaits via l'adresse e-mail dédiée reportfake@essilorluxottica.com afin de lancer des enquêtes ou signalons-les aux départements Juridique ou Propriété Intellectuelle.
- Respectons strictement la confidentialité et la discrétion concernant les opérations du Groupe, en interne et en externe, ainsi que tous les cadres mis en place par le Groupe pour sécuriser et protéger nos innovations et notre propriété intellectuelle (y compris celles de nos concédants de licence).

4.2 Protéger et sécuriser les informations - Confidentialité et cybersécurité

• Les principes clés

Compte tenu de l'augmentation des cybermenaces à l'échelle mondiale, la sécurité informatique est de la plus haute importance pour nous et chaque collaborateur a un rôle à jouer dans la protection de nos systèmes et de nos informations.

La protection adéquate des informations, tant sous forme électronique que papier, est un principe fondamental pour le succès continu des activités commerciales du Groupe. La divulgation d'informations internes peut être préjudiciable à nos activités. L'information ayant une valeur commerciale et stratégique, il est de la plus haute importance d'assurer sa protection. Les fournisseurs qui ont accès à nos informations confidentielles sont soumis à une obligation similaire à celle de nos collaborateurs de les protéger contre toute divulgation.

EssilorLuxottica interdit l'utilisation ou la divulgation abusive ou illicite d'informations confidentielles, en interne ou en externe, ainsi que la diffusion d'informations fausses ou trompeuses.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Soyons extrêmement vigilant face aux fraudes potentielles, aux escroqueries, aux courriels ou liens suspects et aux tentatives d'hameçonnage. Utilisons des mots de passe forts, ne les partageons jamais et utilisons l'authentification multi-facteurs.
- Conformons-nous à tout moment aux politiques et instructions du département Sécurité de l'information. Les managers doivent s'assurer que leurs équipes suivent les formations obligatoires sur la sécurité de l'information sur **Leonardo**.
- Impliquons les départements Sécurité informatique et Sécurité de l'information dans les projets impliquant des logiciels, des applications ou des systèmes, avant d'engager des fournisseurs informatiques (y compris pour le développement d'applications), en particulier s'ils peuvent avoir accès à nos systèmes.

- Conformons-nous aux procédures internes liées à la sécurité des paiements et à la sécurité des cartes de crédit.
- Garantissons l'intégrité des informations et assurons des contrôles d'accès appropriés aux systèmes.
- Signalons immédiatement tout incident de sécurité au département Sécurité de l'information.
- A moins qu'ils ne soient dans le domaine public, traitons les documents et informations relatifs à EssilorLuxottica de manière strictement confidentielle. Les informations ne doivent être partagées que sur la base d'un « besoin d'en connaître » et les collaborateurs doivent respecter les procédures internes de marquage des documents.
- Avant de partager des informations confidentielles avec des tiers, des accords de confidentialité avec un périmètre, des parties contractantes et des signataires adéquats, doivent être signés.

Reportez-vous aux politiques de sécurité de l'information.

4.3 Systèmes d'information, Internet et réseaux sociaux

• Les principes clés

Les systèmes d'information sont un moyen fondamental de partager notre quête d'innovation et d'excellence avec nos clients et consommateurs.

En collaboration avec les parties prenantes, EssilorLuxottica soutient fermement un dialogue ouvert, constructif et transparent, tant via les réseaux sociaux que via les canaux traditionnels.

Notre communication et nos comportements dans la sphère professionnelle contribuent à la réputation du Groupe. Les collaborateurs sont des ambassadeurs du Groupe et doivent se comporter comme tels. Ils sont tenus de faire preuve de retenue, de respect d'autrui et de garantir la confidentialité et lorsque cela est le cas, le secret professionnel, y compris lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Ne communiquons pas en externe ou en interne au nom de l'organisation **sans autorisation** du directeur du département, et ne discutons pas d'informations sur le Groupe qui ne sont pas dans le domaine public.
- En cas de sollicitation par les médias pour parler au nom du Groupe, ne répondons pas **et referrons immédiatement la question au département Corporate Communications**. Si le sujet relève du développement durable, la question doit être adressée à la fois aux départements Corporate Communications et Développement durable.
- Soyons **vigilant** lorsque nous publions du contenu sur Internet et **utilisons les médias sociaux avec prudence**. Précisons que nos commentaires ne reflètent que nos opinions personnelles. Les collaborateurs doivent toujours être transparents et honnêtes sur le rôle qu'ils jouent au sein du Groupe.
- Protégeons les actifs du Groupe (téléphone, réseaux, systèmes informatiques, messagerie d'entreprise...) et ne les utilisons pas de manière inappropriée.

Reportez-vous à la politique de communication du Groupe.

Reportez-vous à la politique de communication sur le développement durable du Groupe.

Reportez-vous aux politiques de sécurité de l'information du Groupe.

4.4 Lutter contre la fraude et le vol

• Les principes clés

EssilorLuxottica **condamne toute forme de fraude ou de vol**, que le Groupe en soit victime ou bénéficiaire.

Cela n'arrive pas qu'aux autres. Tout le monde est en danger.

La fraude peut prendre différentes formes, soit par les moyens utilisés (faux, usage ou production de produits contrefaits ou fausse monnaie, dissimulation de revenus, abus de confiance) ou par la nature de la fraude elle-même (par exemple : détournement de biens, vol, escroquerie, fraude fiscale, fraude à la sécurité sociale).

Dans un environnement commercial, un type de fraude courant est **la falsification de documents ou la production de fausses informations comptables**, qui peuvent entraîner des détournements de fonds, une utilisation frauduleuse de matériel ou des avantages indus tels qu'un avantage fiscal.

Nous condamnons également toute forme de vol, y compris le vol dans les locaux, magasins ou usines du Groupe ou pendant le transport. Le département Asset Protection protège les personnes ainsi que les actifs corporels et incorporels de tout abus ou mauvaise utilisation intentionnelle des actifs et ressources du Groupe.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Respectons toutes les **procédures** du Groupe (création de fournisseur, « procure to pay »...).
- Soyons **vigilants** lorsque nous répondons à des courriels ou à des demandes, même lorsqu'ils semblent légitimes.
- **Détectons les fraudeurs externes potentiels** : par exemple, l'utilisation d'un logiciel pour modifier les noms ou les numéros de téléphone afin qu'ils ressemblent à des contacts internes, l'utilisation d'une adresse e-mail très proche du domaine Groupe / fournisseur / banque, des e-mails ou appels se faisant passer pour des dirigeants du Groupe, etc.
- Soyons **vigilants** pour toute demande de modification des coordonnées de paiement: par exemple, vérifions l'identité de l'appel, appliquons systématiquement les procédures de « rappel », redoublons de vigilance pour les demandes de paiement urgentes ou les paiements vers un autre pays.
- **Maintenons des contrôles** pour nous assurer que les actifs du Groupe sont correctement contrôlés et protégés, que les transactions ne sont exécutées qu'avec l'autorisation appropriée et que les transactions sont correctement et précisément enregistrées, en prêtant attention à la qualité des informations rapportées.
- **Signalons les soupçons de fraude** à notre manager, aux départements Audit interne ou Asset Protection ou à EssilorLuxottica SpeakUp.



5



Agir en entreprise
citoyenne responsable



5

5. Agir en entreprise citoyenne responsable

DROITS HUMAINS

CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DURABLE

ENVIRONNEMENT

LOBBYING ET REPRÉSENTATION D'INTÉRÊTS

MISSION

5.1 Protéger les droits humains et les conditions de travail

• Les principes clés

EssilorLuxottica s'appuie sur deux siècles d'innovation et d'efforts humains. Nous visons à respecter et à promouvoir les droits humains dans toutes nos activités tout au long de notre chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe accorde une importance particulière aux lois et réglementations applicables et aux normes internationales telles que les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains.

EssilorLuxottica veille à ce que ses activités soient conformes à la Charte Internationale des Droits de l'Homme et aux principes relatifs aux droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux Principes et Droits fondamentaux au travail.

Nous attachons une importance particulière à l'identification et la surveillance des risques, et à la prévention et remédiation des atteintes graves aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales, qui pourraient survenir du fait de nos activités et de celles de nos filiales, fournisseurs et sous-traitants de la chaîne d'approvisionnement.

Par conséquent, nous attendons de nos filiales, et de notre chaîne d'approvisionnement en général, que leurs pratiques opérationnelles soient **conformes aux lois et réglementations applicables** et, plus généralement, qu'elles **protègent la dignité de la personne humaine**. Les règles énoncées ci-dessous doivent être appliquées au personnel temporaire ou détaché et à l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.



5.1 Protéger les droits humains et les conditions de travail

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- **Interdiction du travail des enfants.** L'embauche de personnes (qu'il s'agisse de collaborateurs ou de personnel temporaire) de moins de 16 ans (ou n'ayant pas atteint l'âge minimum légal d'embauche dans le pays concerné – l'âge le plus élevé prévaut) pour le travail est strictement interdite. L'embauche de personnes (qu'il s'agisse de collaborateurs ou d'intérimaires) de moins de 18 ans pour des postes impliquant des travaux dangereux est également strictement interdite. Lors de l'embauche de stagiaires ou d'apprentis, nous devons respecter la réglementation applicable, et devons veiller à ne pas les soumettre à de longues heures interférant avec leur formation, et à ce que leur mission soit strictement liée à leur formation.
- **Interdiction du travail forcé ou de traite des êtres humains.** EssilorLuxottica ne recourt pas au travail forcé ou obligatoire sous quelque forme que ce soit, dans ses opérations. Toutes les formes de traite des êtres humains dans le cadre du travail, directement ou par l'intermédiaire de sous-traitants, sont strictement interdites.
- **Heures de travail décentes.** EssilorLuxottica veille à ce que les collaborateurs ne travaillent pas plus longtemps que le nombre maximum d'heures de travail et d'heures supplémentaires tel que défini dans les législations locales en vigueur. Les principes concernant le temps de travail, les heures supplémentaires et les périodes de repos devraient être clairement expliqués aux collaborateurs lors du processus de recrutement ou à leur demande, dans une langue qu'ils comprennent.
- **Conditions de travail équitables pour les travailleurs migrants.** Les entités d'EssilorLuxottica protègent et préviennent les atteintes aux droits fondamentaux des travailleurs migrants et leur offrent des conditions de travail justes et décentes (notamment, pas d'imposition de frais d'embauche aux travailleurs, pas de rétention abusive de documents d'identité, contrats clairs et compréhensibles, conditions de vie décentes).
- **Rémunération juste.** La rémunération et les avantages offerts aux collaborateurs doivent être conformes aux lois locales lorsqu'elles existent, ou aux conventions collectives applicables, y compris les normes légales minimales, le cas échéant. Dans tous les cas, les entités d'EssilorLuxottica cherchent, au minimum, à assurer une rémunération équitable pour chaque collaborateur.
- **Prestations sociales et sécurité sociale adéquates.** Les collaborateurs devraient bénéficier d'avantages sociaux et d'une sécurité sociale adéquats, conformément aux lois locales. Toutes les cotisations de sécurité sociale applicables doivent être payées, perçues et déclarées.
- **Sous-traitants et fournisseurs.** Les collaborateurs devraient s'assurer que les sous-traitants respectent ces règles, y compris dans leur propre chaîne d'approvisionnement.

5.2 Mettre en place une chaîne d'approvisionnement durable

• Les principes clés

Pour EssilorLuxottica, l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement est fondamentale pour garantir une qualité optimale de ses produits et services et contribue au maintien et à l'amélioration de la réputation du Groupe.

EssilorLuxottica cherche à travailler avec des fournisseurs dont les pratiques opérationnelles sont conformes aux lois et réglementations applicables et, plus généralement, qui protègent la dignité des êtres humains, la santé et la sécurité des travailleurs et l'environnement au sens large, y compris dans leur propre chaîne d'approvisionnement. À cet égard, le Groupe a lancé un **programme d'approvisionnement responsable EssilorLuxottica** (« Responsible Sourcing ») s'inspirant des normes et des initiatives existantes en matière d'approvisionnement responsable. Le programme intègre nos standards d'éthique, de travail, de santé, de sécurité et d'environnement et implique l'adhésion de tous les fournisseurs du Groupe.

L'évaluation des risques fournisseurs et les audits sur site sont au cœur du programme d'approvisionnement responsable d'EssilorLuxottica et sont complétés par des initiatives de formation et de sensibilisation dédiées.

Le Groupe met également en place des procédures pour **vérifier l'intégrité et le développement durable** de ses fournisseurs, distributeurs, franchisés et autres Partenaires qui doivent respecter un ensemble commun de principes de travail. Le Groupe s'est doté d'un **Code de conduite pour ses partenaires commerciaux** qui souligne les principes d'approvisionnement durable que nous attendons de ces derniers.

Il est de la responsabilité de tous les collaborateurs de rester vigilants vis-à-vis des tiers avec lesquels le Groupe s'apprête à contracter.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Assurons-nous que les fournisseurs, distributeurs et franchisés reconnaissent et respectent le code de conduite de nos partenaires commerciaux sur des sujets tels que l'éthique des affaires, les sanctions économiques, les droits humains et le droit du travail, l'environnement, la santé et la sécurité, la sécurité de l'information et la protection des données personnelles.
- Conformons-nous aux procédures du Groupe pour **évaluer** la performance environnementale et sociale des fournisseurs, ainsi que leur intégrité, et **formons-les** aux principes et pratiques de développement durable et d'intégrité. Exerçons une **diligence raisonnable** appropriée. Le département Achats doit être impliqué dans le processus de sélection.

5.3 S'engager pour l'environnement

• Les principes clés

Le programme de développement durable Eyes on the Planet inclut diverses initiatives concernant la lutte contre le changement climatique, la gestion et la réduction de la consommation d'eau sur les sites de production, l'amélioration de la santé et la sécurité au travail, l'égalité des chances ou encore des initiatives auprès des communautés locales.

Les efforts d'EssilorLuxottica en matière de développement durable s'étendent à nos filiales en termes de réduction de l'empreinte environnementale (par exemple, l'optimisation énergétique) et d'impact social sur les collaborateurs (par exemple, les opportunités de développement et la mobilité) et les communautés (par exemple, l'accès à une santé visuelle de qualité).

Notre respect du droit de l'environnement et nos objectifs en matière de neutralité carbone, de circularité et d'environnement réaffirment à quel point notre Mission, le développement durable et la stratégie commerciale sont étroitement liés chez EssilorLuxottica.

Toutes les filiales et départements d'EssilorLuxottica contribuent à la démarche de développement durable du Groupe, que ce soit dans la R&D et les Opérations, dans nos bureaux ou dans nos magasins. Par exemple, nous travaillons sur la conception de nouvelles technologies de verres ou de montures (comme l'utilisation de matériaux biosourcés), la gestion de l'eau / des déchets et les initiatives de recyclage dans nos usines, centres de distribution, bureaux et magasins.

En outre, les collaborateurs sont encouragés à participer à des initiatives de formation et de sensibilisation sur des sujets liés au développement durable grâce à un parcours d'apprentissage en ligne sur **Leonardo**.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Respectons les directives et initiatives du Groupe en matière d'environnement et de climat.
- Faisons preuve de respect pour notre planète et de responsabilité sociale dans notre travail quotidien. **En tant que manager, engageons nos équipes** dans les initiatives visant à sensibiliser et à partager les bonnes pratiques en termes de respect de l'environnement et du climat.
- Obtenons, maintenons et tenons à jour tous les permis et enregistrements environnementaux requis et respectons les exigences de ces permis, et exigeons de même de nos partenaires commerciaux.
- Seuls les collaborateurs autorisés peuvent partager publiquement des informations relatives à notre programme de développement durable Eyes on the Planet. Ils doivent adopter un ton humble et factuel lorsqu'ils communiquent sur la stratégie et les efforts d'EssilorLuxottica en matière de développement durable.



Reportez-vous à la politique de communication sur le développement durable du Groupe.

5.4 Être transparent dans le lobbying et la représentation d'intérêts

• Les principes clés

L'activité de lobbying est de plus en plus réglementée et de nombreux pays ont adopté des réglementations ou des règles spécifiques sur le lobbying et la « représentation d'intérêts ».

Les lobbyistes sont souvent soumis à des **obligations de transparence** telles que **l'inscription** sur un registre national, la déclaration publique des personnes qu'ils ont contactées ou la liste de leurs clients.

Le lobbyiste peut être un salarié du Groupe ou un tiers (tel que consultant, lobbyiste officiel, cabinet d'avocats, « think tank », ONG) exerçant des fonctions au nom du Groupe.

Il n'existe pas de définition unique du lobbying. Les définitions incluent souvent les communications avec les autorités publiques **visant à influencer la prise de décision d'un gouvernement**, par exemple pour influencer l'adoption d'une loi. Il y a parfois une frontière ténue entre le lobbying et d'autres actions de sensibilisation, dites « advocacy » (par exemple, promouvoir la santé visuelle serait généralement considéré comme « advocacy », mais essayer d'influencer les réglementations promouvant la santé visuelle peut être considéré comme du lobbying, selon les lois applicables).

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- L'engagement et l'activité des lobbyistes **doivent être conformes aux lois applicables**, en particulier dans les pays où ils sont réglementés (tels que les États-Unis, la France, le Royaume-Uni, l'Australie).
- Les lobbyistes doivent clairement **informer** les personnes et les tiers qu'ils rencontrent qu'ils agissent au nom d'EssilorLuxottica ou de ses filiales et veiller à éviter toute confusion avec d'autres activités pouvant être exercées à titre privé ou professionnel ou dans le cadre de tout mandat (qu'il soit associatif, politique ou syndical).

Reportez-vous à la politique anticorruption du Groupe (Code de conduite interne pour la prévention de la corruption).

5.5 Soutenir notre Mission

• Key principles

La Mission d'EssilorLuxottica est d'aider chacun à « mieux voir et mieux être ». La Mission est le moteur de la stratégie du Groupe. Elle oriente notre approche en matière de développement durable, ainsi que notre ambition de contribuer à éliminer la mauvaise vision non corrigée d'ici 2050. Elle donne du sens au travail de nos collaborateurs.

Nous souhaitons que nos collaborateurs deviennent des ambassadeurs de notre Mission et les encourageons à s'impliquer dans les nombreuses initiatives organisées par l'équipe de la Mission pour soutenir les communautés. Il peut s'agir de répondre aux besoins en matière de santé visuelle ou d'initiatives liées au climat et à l'impact social.

C'est généralement une belle expérience personnelle et une occasion d'aider les autres, ainsi que de découvrir comment la vue a le pouvoir de changer des vies.

• Les règles d'or d'EssilorLuxottica

- Inspirons les collaborateurs, en tant que dirigeants et managers, à être fiers de la Mission et à devenir les défenseurs de nos actions visant à aider à éliminer la vision non corrigée d'ici 2050.
- Encourageons en tant que managers les collaborateurs à s'engager dans les initiatives de la Mission.
- En aucun cas nos collaborateurs ne doivent être contraints de faire des dons à nos activités philanthropiques.





6

● Signaler les manquements éthiques

6 Signaler les manquements éthiques

• Que faire lorsque vous êtes témoin d'un manquement potentiel à notre Code d'éthique

EssilorLuxottica encourage une **culture d'ouverture** dans laquelle toutes les préoccupations en matière d'éthique peuvent être discutées ouvertement. A ce titre, il est important de signaler les violations potentielles ou avérées de notre Code d'éthique afin de protéger nos collaborateurs ainsi que l'intégrité et la réputation du Groupe.

Nous nous efforçons de créer un **environnement sûr** où les collaborateurs et les autres parties prenantes doivent se sentir en sécurité pour soulever de bonne foi de potentiels manquements sans crainte de représailles, même si ces manquements s'avèrent non fondés.

• Comment nous assurons la sécurité des signalements

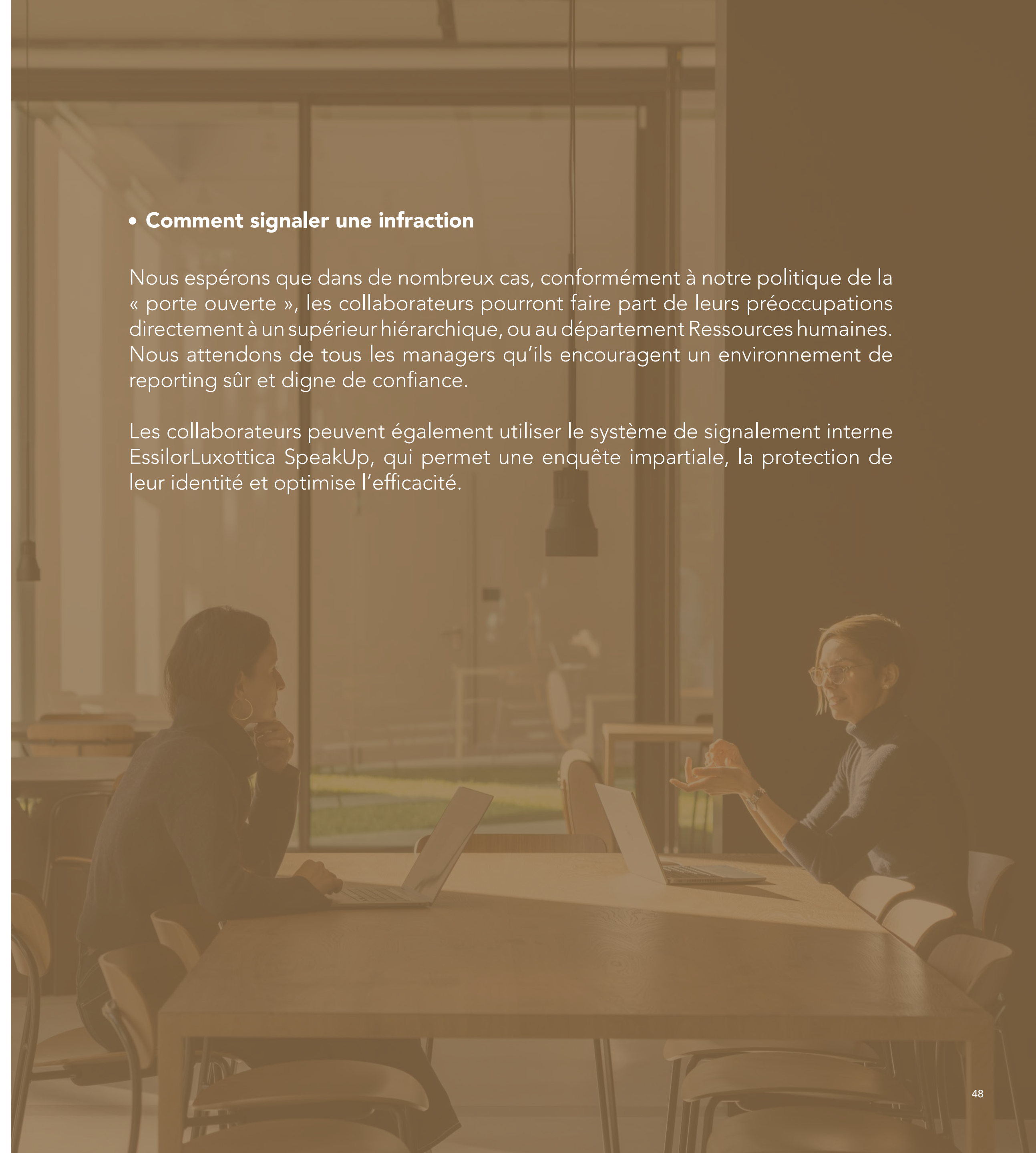
EssilorLuxottica s'engage à garantir les principes suivants pour toute personne signalant de bonne foi un manquement potentiel à notre Code d'éthique :

- **Confidentialité.** La confidentialité de l'identité des auteurs de signalements revêt une importance particulière et est protégée par nos procédures internes.
- **Anonymat.** Nous assurons l'anonymat des auteurs de signalements, si demandé, conformément aux lois applicables.
- **Absence de représailles.** EssilorLuxottica interdit les représailles à l'encontre des auteurs de signalements de bonne foi.
- **Processus équitable.** Des procédures adéquates ont été conçues et des personnes dédiées ont été identifiées et formées dans le but de gérer et d'enquêter sur les signalements et les incidents. Elles visent à protéger de la confidentialité des auteurs de signalements à toutes les étapes. Les signalements sont évalués et traités sur la base de la politique en vigueur du Groupe.
- **Une enquête impartiale** sera menée par le Groupe. Ces vérifications factuelles sont intégrées dans notre procédure et tous les membres du personnel sont tenus de coopérer à une enquête.

• Comment signaler une infraction

Nous espérons que dans de nombreux cas, conformément à notre politique de la « porte ouverte », les collaborateurs pourront faire part de leurs préoccupations directement à un supérieur hiérarchique, ou au département Ressources humaines. Nous attendons de tous les managers qu'ils encouragent un environnement de reporting sûr et digne de confiance.

Les collaborateurs peuvent également utiliser le système de signalement interne EssilorLuxottica SpeakUp, qui permet une enquête impartiale, la protection de leur identité et optimise l'efficacité.



6 Signaler les manquements éthiques

comment signaler via notre système de reporting interne
ESSILORLUXOTTICA SPEAKUP

Les collaborateurs et les parties prenantes externes peuvent signaler des manquements par différents moyens :

- Par le biais de nos hotlines web disponibles en ligne en plusieurs langues, accessibles depuis un ordinateur à l'adresse suivante :
EssilorLuxottica SpeakUp : <https://speakup.essilorluxottica.com/>
- Ou sur votre téléphone mobile, en scannant le code QR ci-dessous :



- Par email : compliance@essilorluxottica.com
- Directement auprès du département Conformité ou Ressources humaines.

Pour plus d'informations, reportez-vous à notre politique d'alerte éthique du Groupe.

Code d'éthique

Contact : compliance@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica

Siège social :

147, rue de Paris

94220 Charenton-le-Pont

France

Bureaux :

1-6, rue Paul Cézanne

75008 Paris

France

Société Anonyme au capital social de 81.650.243,70 euros

RCS Créteil n° 712 049 618

www.essilorluxottica.com

© EssilorLuxottica, 2023

Code d'Éthique EssilorLuxottica | 2023

Versions précédentes

Code d'Éthique EssilorLuxottica | 2022

Code d'Éthique EssilorLuxottica | 2019

Code d'Éthique Groupe Luxottica | 2018

Code d'Éthique Essilor | 2018

Code de Conduite GrandVision | 15 juillet 2018