



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Auf unserer Reise als einheitlicher Konzern und in der Gestaltung unserer neuen gemeinsamen Kultur bei EssilorLuxottica stehen Integrität, Compliance und Ethik weiterhin im Mittelpunkt unserer Identität und der Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen. Wir sehen dies als eine Verantwortung, die wir alle teilen.

Dieser Ethik-Kodex spiegelt unser Engagement wider und beschreibt konkrete Prinzipien, wie wir ethisches Verhalten in unseren Interaktionen mit allen Interessengruppen, einschließlich Mitarbeitern, Kunden, Verbrauchern, Lieferanten, Franchisenehmern, Lizenzgebern und Aktionären verankern und fördern. Er muss die Inspiration für unsere Entscheidungen sein und unser Verhalten Tag für Tag und überall leiten. So wird EssilorLuxottica zu einem großartigen Unternehmen, für das und mit dem Menschen gerne arbeiten, getreu unserer Mission, Menschen dabei zu unterstützen, „mehr zu sehen und mehr zu sein“.

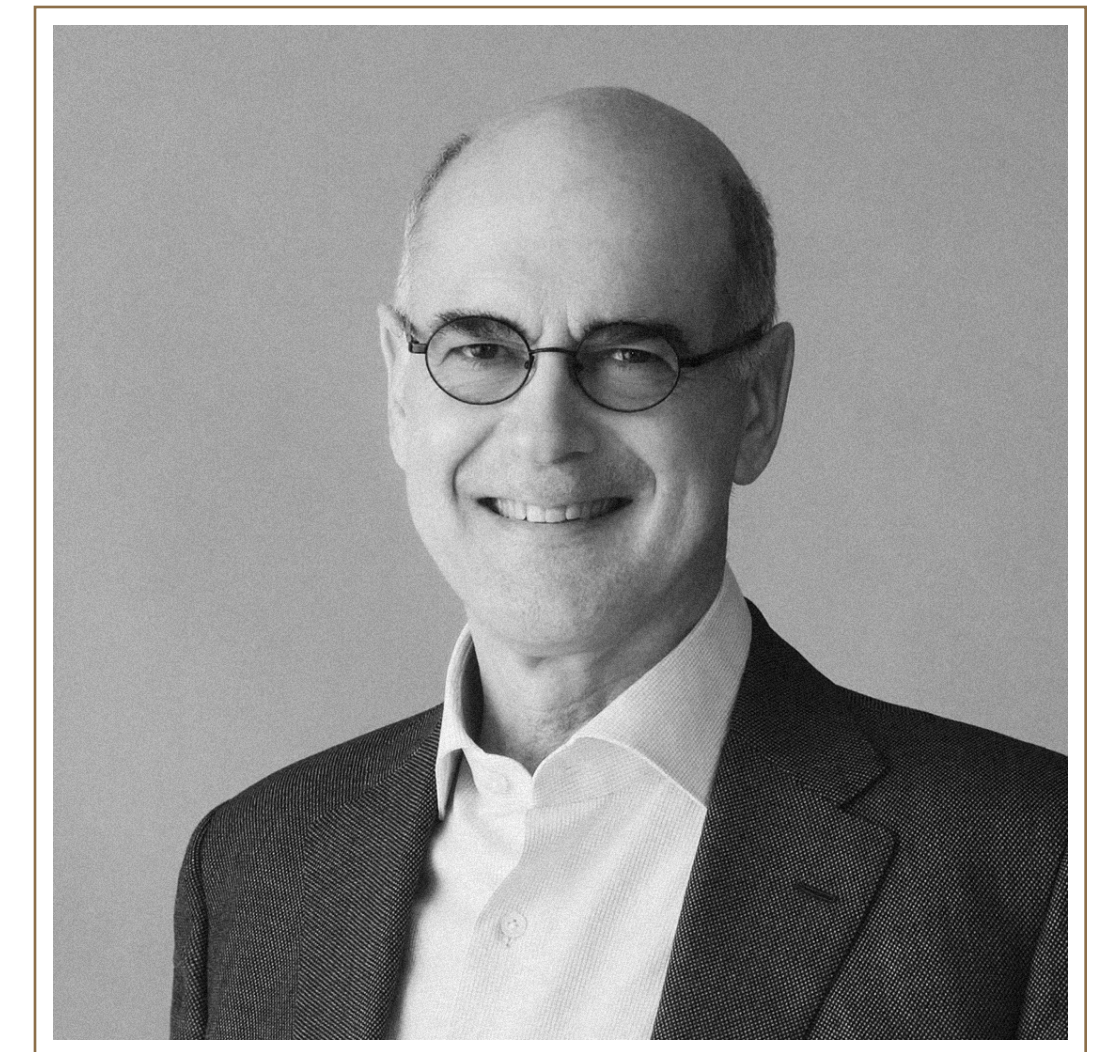
Als junger, aber tief verwurzelter Konzern ist unser Ruf eines unserer wertvollsten Güter. Aus diesem Grund dürfen die in diesem Kodex enthaltenen Standards nicht in Frage gestellt werden.

Dieses Dokument muss sorgfältig gelesen werden und Bestandteil Ihrer Arbeitsweise werden. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir alle seine Inhalte kennen und verstehen, da sie unsere Verantwortung, als Konzern und als Einzelpersonen, betonen, unser Geschäft vorbildlich zu führen und gleichzeitig verantwortungsvoll zu wachsen.

Unser zukünftiger Erfolg hängt von dem ethischen Engagement aller im Konzern ab.



 **Francesco MILLERI**
Vorstandsvorsitzender und Chief Executive Officer



 **Paul DU SAILLANT**
Deputy Chief Executive Officer

Inhalt

1. Ein einheitlicher Ethik-Kodex, der widerspiegelt, wer wir sind

- 1.1 Ein neuer Ethik-Kodex, der im Mittelpunkt der Kultur von EssilorLuxottica steht
- 1.2 Umsetzung dieses Ethik-Kodex
- 1.3 Gemeinsame Grundsätze

2. Respekt für unsere Mitarbeiter und Gemeinschaften

- 2.1 Förderung unserer Mitarbeiter und Talente, Förderung ihres Wohlbefindens
- 2.2 Fördern und Respektieren von Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion
- 2.3 Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 2.4 Bekämpfung von Belästigung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz
- 2.5 Einhaltung der Prinzipien der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen

3. Ethisches Geschäftsverhalten

- 3.1 Schutz des fairen Wettbewerbs
- 3.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption
- 3.3 Vermeidung von Interessenkonflikten
- 3.4 Bekämpfung von Geldwäsche und der Finanzierung von Terrorismus
- 3.5 Schutz der personenbezogenen Daten und der Privatsphäre
- 3.6 Einhaltung von Handelssanktionen und Exportkontrollen
- 3.7 Verhinderung von Insiderhandel und Missbrauch von Aktienmärkten
- 3.8 Gewährleistung der Transparenz von Informationen
- 3.9 Führung präziser Bücher und Aufzeichnungen

4. Schutz unserer Vermögenswerte

- 4.1 Schutz des geistigen Eigentums, der Marken und Innovationen
- 4.2 Schutz und Sicherung von Informationen – Vertraulichkeit und Cybersicherheit
- 4.3 Informationssysteme, Internet und soziale Medien
- 4.4 Bekämpfung von Betrug und Diebstahl

5. Handeln als verantwortungsvolle Mitglieder der Gesellschaft

- 5.1 Schutz von Menschenrechten und Arbeitsbedingungen
- 5.2 Umsetzung einer nachhaltigen Lieferkette
- 5.3 Verpflichtung der Umwelt gegenüber
- 5.4 Transparenz bei Lobbyarbeit und Fürsprache
- 5.5 Unterstützung unserer Mission

6. Meldung von Verstößen



1

Ein einheitlicher Ethik-
Kodex, der widerspiegelt,
wer wir sind



1. Ein einheitlicher Ethik-Kodex, der widerspiegelt, wer wir sind

Als weltweiter Branchenführer, der sein Geschäft auf einer soliden ethischen Grundlage führt, sind wir bestrebt, zu allen Interessengruppen **Vertrauen aufzubauen**, sowohl als verantwortungsvoller Geschäftspartner als auch als Mitglied der Gesellschaft. Als Arbeitgeber, Mitarbeiter und Staatsbürger **ist jeder Einzelne von uns ein Botschafter des Konzerns** und persönlich verantwortlich dafür, diesen Ethik-Kodex einzuhalten.

Dieser Ethik-Kodex gilt für alle unsere Mitarbeiter an Standorten, an denen EssilorLuxottica tätig ist. Er dient auch als Referenz für externe Interessengruppen, einschließlich Aktionäre, Verbraucher, Lizenzgeber, Kunden, Lieferanten, Hersteller, Berater, Vertriebspartner, Joint-Venture-Partner, Vermieter, Franchisenehmer („Geschäftspartner“). Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie diesen Ethik-Kodex lesen, verstehen und anwenden. Sie haben jederzeit die Möglichkeit, unsere Standards und Prinzipien zu allen Angelegenheiten in allen Kapiteln nachzulesen, um sie zu verstehen.

Dieser Ethik-Kodex ist ein lebendes Dokument: Er wird sich im Zuge der weiteren Integration, Anpassung und Weiterentwicklung unseres Konzerns ebenfalls weiterentwickeln.

Die regelmäßige Aktualisierung des Dokuments obliegt in erster Linie der Compliance-Abteilung. Dabei wird sie von anderen Abteilungen und Experten auf dem Gebiet unterstützt.

1.1 Ein neuer Ethik-Kodex, der im Mittelpunkt der Kultur von EssilorLuxottica steht

- **Ein neuer Ethik-Kodex, der anderen wichtigen Konzerninitiativen zugrunde liegt**

Während wir unsere gemeinsame Kultur und unsere gemeinsamen Werte definieren und die Umsetzung unseres konzernweiten Nachhaltigkeitsprogramms **Eyes on the Planet** vorantreiben, beschreibt dieser Ethik-Kodex unsere Verpflichtungen und Erwartungen als Konzern.

Dieser Ethik-Kodex umfasst einige der Prinzipien, die von **Eyes on the Planet** und seinen fünf strategischen Säulen unterstützt werden: **Eyes on Carbon, Eyes on Circularity, Eyes on World Sight, Eyes on Inclusion** und **Eyes on Ethics**.

Er beschreibt insbesondere unsere Verpflichtungen und Erwartungen an unsere Mitarbeiter im Einklang mit den Säulen **Eyes on Ethics** und **Eyes on Inclusion**, spiegelt aber auch unsere umfassenderen Nachhaltigkeitsverpflichtungen als globale Bürger der Gesellschaft wider.

- **Eine Referenz für alle Mitarbeiter**

Dieser Ethik-Kodex:

- gilt für EssilorLuxottica, seine Tochtergesellschaften und alle ihre Mitarbeiter unabhängig von ihrer Position innerhalb des Konzerns oder des Standorts und ist bindend. Wir wenden ähnliche Grundsätze für Zeitarbeitnehmer und entsandte Mitarbeiter externer Unternehmen an.
- fasst einige unserer wichtigsten Prinzipien als einheitlicher Konzern in einem Dokument zusammen. Er ersetzt keine bestehenden EssilorLuxottica-Richtlinien, auf die sich Mitarbeiter weiterhin stets beziehen sollten.
- ersetzt den früheren Ethik-Kodex von EssilorLuxottica sowie andere Ethik-Kodizes, einschließlich Essilor International, Luxottica Group S.p.a und GrandVision, und tritt an deren Stelle.



1.2 Umsetzung dieses Ethik-Kodex

• Kommunikation und kontinuierliche Aus- und Weiterbildung

Dieser Ethik-Kodex ist öffentlich auf unserer Unternehmenswebseite* und in unserem globalen Intranet **OneEssilorLuxottica** verfügbar. Er ist daher für alle Mitarbeiter leicht zugänglich und muss von allen anerkannt werden.

Er ist derzeit in mehreren Sprachen verfügbar. Im Falle von Widersprüchen oder Unstimmigkeiten mit den übersetzten Versionen hat die englische Version Vorrang.

Ein verpflichtendes Online-Schulungsmodul zum Ethik-Kodex steht auf **Leonardo**, der offenen Lernplattform des Konzerns, zur Verfügung und ist Teil unseres Onboarding-Programms. Durch dieses globale Umfeld soll ein Zugehörigkeitsgefühl gefördert und gleichzeitig unsere Lernkultur konzernweit gefördert werden. Andere Arten von Schulungsinhalten werden für Mitarbeiter erstellt, die nicht auf die Plattform zugreifen können.

* www.essilorluxottica.com

• Von der Spitze aus den Ton angeben

Unser Ethik-Kodex wird unter Einbeziehung der wichtigsten Führungskräfte des Konzerns entwickelt und umgesetzt, beginnend mit dem Vorstandsvorsitzenden und Chief Executive Officer und dem Deputy Chief Executive Officer.

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich an die Grundsätze des Ethik-Kodex halten, aber es liegt auch in der Verantwortung aller Manager, sicherzustellen, dass der Ethik-Kodex von ihren Teams umgesetzt wird.

Wir erwarten von Managern, dass sie:

- durch ihre Kommunikation und ihr Verhalten mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie diesen Ethik-Kodex stets einhalten und fördern.
- sicherstellen, dass die Mitarbeiter in ihren Teams sowie Zeitarbeiter und entsandte Mitarbeiter diesen Ethik-Kodex verstehen und einhalten.
- die Schulungen zu diesem Ethik-Kodex absolvieren und sicherstellen, dass ihre Teams diese Schulungen ebenfalls absolvieren.
- sich bei Fragen an die zuständige Abteilung wenden und Probleme bei Bedarf melden.

1.2 Umsetzung dieses Ethik-Kodex

• Wie wir die Umsetzung unseres Ethik-Kodex kontrollieren

Die Kontrolle über die Umsetzung und Einhaltung dieses Ethik-Kodex basiert auf unseren drei autonomen „Verteidigungslinien“:

Erste Verteidigungslinie

MANAGER

Der Zweck der ersten Verteidigungslinie besteht darin, vor der Umsetzung von Entscheidungen und Geschäften Präventivkontrollen durchzuführen, um sicherzustellen, dass die Aufgaben, die mit einem Betriebs- oder Unterstützungsprozess verbunden sind, in Übereinstimmung mit unserem Ethikkodex ausgeführt werden. Derartige Kontrollen werden von den Betriebs- oder Supportmitarbeitern oder ihren Managern durchgeführt.

Zweite Verteidigungslinie

KONTROLLFUNKTIONEN

Der Zweck der zweiten Verteidigungslinie ist es, Kontrollen in vorgeschriebenen Zeitabständen oder zufällig bei einigen oder allen Entscheidungen oder Geschäften durchzuführen, um sicherzustellen, dass die Kontrollen der ersten Verteidigungslinie ordnungsgemäß implementiert wurden. Diese Kontrollen werden von verschiedenen Abteilungen wie der Abteilung Internal Control für die Finanzberichterstattung, dem Risikomanagement oder der Compliance-Abteilung durchgeführt.

Dritte Verteidigungslinie

INTERNE REVISION

Der Zweck der dritten Verteidigungslinie ist die Durchführung regelmäßiger Kontrollen, um sicherzustellen, dass das Kontrollsystem den Anforderungen der Organisation entspricht und effektiv umgesetzt und auf dem neuesten Stand gehalten wird. Diese Prüfungen werden von der Internen Auditabteilung durchgeführt.

Meldungen von Verstößen oder mutmaßlichen Verstößen gegen diesen Ethik-Kodex, die in gutem Glauben erfolgen, werden gründlich untersucht. Vorbehaltlich der geltenden Gesetze ergreift die Personalabteilung des Konzerns in Übereinstimmung mit den lokalen Vorschriften und Verfahren unverzüglich und angemessen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Die Geschäftsleitung bewertet die Disziplinarmaßnahmen auf Grundlage der anwendbaren Faktoren, um die Übereinstimmung mit dem Gesetz und anderen Richtlinien und Verfahren zu gewährleisten, einschließlich Einheitlichkeit und Verhältnismäßigkeit der Disziplinarmaßnahmen gegen das begründete Fehlverhalten.

Meldung eines Problems oder einer

VERLETZUNG

UNSERES ETHIK-KODEX

Mitarbeiter und Geschäftspartner können über unser internes Meldesystem vertraulich und gegebenenfalls anonym Bedenken oder Verstöße, insbesondere im Zusammenhang mit unserem Ethikkodex, melden:

EssilorLuxottica SpeakUp

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

Weitere Informationen finden Sie in Abschnitt 6.

1.3 Gemeinsame Grundsätze

Obwohl die einzelnen Kapitel dieses Ethikkodex darauf abzielen, Informationen darüber zu liefern, wie wir ethisches Verhalten in bestimmten Geschäftsbereichen definieren, gelten bestimmte Grundsätze für alle Bereiche des Unternehmens.

- **Wir halten uns bei der Ausübung unserer Geschäfte an Gesetze und wenden hohe ethische Standards an**

Bei EssilorLuxottica haben wir uns seit langem verpflichtet, unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und Vorschriften und in Übereinstimmung mit hohen ethischen Grundsätzen durchzuführen, was sich in diesem Ethik-Kodex widerspiegelt.

Dieser Ethik-Kodex dient nicht nur der Einhaltung der in diesem Dokument festgelegten Gesetze und Vorschriften, sondern auch dazu, die Mitarbeiter zu befähigen, in allen Bereichen unseres Geschäftes ethisch zu handeln.

- **Mitarbeiter müssen alle obligatorischen Schulungsinhalte absolvieren**

In einer zunehmend regulierten und komplexen Umgebung sind Ausbildung, Weiterbildung und allgemeine Sensibilisierung unerlässlich geworden. Spezielle Programme sind erforderlich, um die Compliance-Kultur von EssilorLuxottica zu stärken und das Verständnis unseres Ethik-Kodex sowie unserer Richtlinien zu verbessern. Sie ist auch Teil der Entwicklung aller unserer Mitarbeiter.

Mit Unterstützung unserer globalen Open Learning-Plattform **Leonardo** entwickelt EssilorLuxottica Bildungsinhalte und Sensibilisierungsprogramme in Bezug auf die in diesem Ethik-Kodex dargelegten Themen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie alle verpflichtenden Schulungsinhalte/Weiterbildungen absolvieren.

- **Mitarbeiter müssen die in unseren Richtlinien festgelegten Ausnahmeregelungen einhalten**

Bestimmte konzernweite oder lokale Richtlinien unterliegen Ausnahmen. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Verfahren einhalten, die in Ausnahmefällen von der EssilorLuxottica Group oder den lokalen Richtlinien herausgestellt werden können.



A photograph of a man and a woman shaking hands in a library or office setting. The man is on the left, wearing a light blue shirt, and the woman is on the right, wearing a brown sweater. They are both smiling. The background shows bookshelves filled with books. A large white number '2' is overlaid on the left side of the image, and a white circle is centered over the handshake.

2

Respekt für unsere
Mitarbeiter und
Gemeinschaften

2

2. Respekt für unsere Mitarbeiter und Gemeinschaften



Förderung unserer Mitarbeiter und Talente und ihres Wohlbefindens



Förderung und Respektieren von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion



Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz



Bekämpfung von Belästigung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz



Einhalten der Prinzipien der Vereinigungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen



2.1 Förderung unserer Mitarbeiter und Talente, Förderung ihres Wohlbefindens

- **Wichtigste Prinzipien**

- Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

Das Herzstück von EssilorLuxottica sind unsere Mitarbeiter, die die wichtigsten Treiber für unseren Erfolg sind. Zu den Möglichkeiten, wie wir unsere Mitarbeiter unterstützen, gehören:

TALENTENTWICKLUNG

Wir rekrutieren und engagieren unsere Mitarbeiter langfristig. Ausbildung, Weiterentwicklung und Chancengleichheit für alle spielen eine wichtige Rolle für die Karriere unserer Mitarbeiter. Wir unterstützen Wachstum und Karriereentwicklung und fördern die interne Mobilität durch unsere spezielle Plattform **One Career** und Talent-Programme.

Wir bieten kontinuierliche Schulungen, Ausbildung und Weiterentwicklung für unsere Mitarbeiter, sowohl im Rahmen der Arbeit als auch mit Unterstützung unserer Plattform **Leonardo**.

BELEGSCHAFTSBETEILIGUNG

Die Mitarbeiterbeteiligung ist ein Grundpfeiler der Unternehmenskultur von EssilorLuxottica. Sie stärkt das Engagement und den Einsatz der Mitarbeiter für die Mission und Strategie des Konzerns. Sie richtet auch ihre langfristigen Interessen an denen des Konzerns und der anderen Aktionäre aus und bietet ihnen die Möglichkeit, an der Wertschöpfung und am Erfolg des Konzerns teilzuhaben.

WOHLBEFINDEN

EssilorLuxottica ist bestrebt, das psychische und physische Wohlbefinden seiner Mitarbeiter zu schützen und eine gesunde Balance zwischen deren Berufs- und dem Privatleben zu etablieren. Wir verbieten Verhaltensweisen, die für andere physisch oder emotional schädlich sind. Indem wir einen Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität oder unserer Mitarbeiter leisten, geben wir ihnen Selbstvertrauen und ein Gefühl der Zugehörigkeit zum Konzern.

EssilorLuxottica fördert soziale Programme, Vergünstigungen, Dienstleistungen und Initiativen, die einen echten Einfluss auf das Leben seiner Mitarbeiter haben und bindet seine Mitarbeiter in verschiedene Engagement- und Botschafterprogramme ein.



2.1 Förderung unserer Mitarbeiter und Talente, Förderung ihres Wohlbefindens

- Wichtigste Prinzipien

- Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Etablieren eines **ansprechenden und motivierenden** Arbeitsumfelds, in dem jeder sein volles Potenzial entfalten und seine Individualität ausdrücken kann.
- Erschaffen einer Umgebung, die auf **Vertrauen und Respekt** basiert, in der jeder gedeihen, sich wertgeschätzt und respektiert fühlen und kontinuierlich lernen kann.
- Fördern von Teamwork und Mitarbeiterbeteiligung durch einen **kooperativen Führungsstil**. Fördern der Vertretung verschiedener Mitarbeiterperspektiven.
- Sofern möglich, Unterstützung **neuer Arbeitsweisen**, die die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Mitarbeiter mit den Bedürfnissen des Unternehmens in Einklang bringen.
- Förderung des Einsatzes von Mitarbeiterbeteiligungen durch Programme wie **Boost**, wobei die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter am Konzern stets auf freiwilliger Basis erfolgen muss.



2.2 Fördern und Respektieren von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

- **Wichtigste Prinzipien**

- Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

Kollektive Intelligenz und ihre Vielfalt sind die Motoren für unseren Fortschritt. Durch das Anerkennen unterschiedlicher Perspektiven und neuer Ideen wird das Arbeitsumfeld bereichernder, es können bessere Geschäftsentscheidungen erzielt und Innovationen gefördert werden.

Wir arbeiten in über 150 verschiedenen Ländern und setzen uns dafür ein, ein **inklusives Arbeitsumfeld** für jeden zu schaffen, in dem wir die einzigartigen Erfahrungen, Perspektiven und kulturellen Hintergründe, die jeder Mitarbeiter am Arbeitsplatz einbringt, begrüßen und würdigen. Wir möchten, dass **sich unsere Mitarbeiter respektiert, geschätzt und befähigt fühlen**.

EssilorLuxottica ist ein integrativer, **Arbeitgeber, der Chancengleichheit fördert**. Wir wollen die berufliche Integration von Menschen ermöglichen, die in der Belegschaft unterdurchschnittlich vertreten sind, insbesondere Menschen mit Behinderung und unterrepräsentierte soziale und/oder ethnische Gruppen.

Daher tolerieren wir keine Form der Diskriminierung, Einschüchterung oder Belästigung oder Verhaltensweisen oder Formulierungen, die beleidigend, anstößig oder unerwünscht sind.

Unsere globale DE&I-Funktion legt die Strategie, die Verpflichtungen und Ziele des Konzerns in Bezug auf Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion fest. Diese Ziele können durch verschiedene Initiativen erreicht werden, beispielsweise durch die Schaffung und den Einsatz eines globalen Netzwerks von kulturellen Botschaftern, das Mitarbeiter aus allen Ebenen des Konzerns umfasst. Wir bieten allen Mitarbeitern **kontinuierliche Aus- und Weiterbildung** zu Themen wie Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion.

Alle Mitarbeiter haben eine **sichere Möglichkeit, ihre potenziellen Bedenken** hinsichtlich Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion am Arbeitsplatz zu äußern. Sie werden ermutigt, sie ihren Vorgesetzten, der Personalabteilung oder über unsere internen Berichtssysteme zu melden, die in das einzigartige System **EssilorLuxottica SpeakUp** integriert sind, ohne dass sie Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben müssen.



2.2 Fördern und Respektieren von Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

- Wichtigste Prinzipien

- Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Einander **würdevoll und respektvoll begegnen und** Bedingungen für einen integrativen Arbeitsplatz schaffen.
- Fördern eines **integrativen und positiven** Arbeitsumfeldes. Führungskräfte sollten ihren Teams transparente, regelmäßige Kommunikation und konstruktives Feedback bieten und verstehen, wie wichtig es ist, den Mitarbeitern aktiv zuzuhören und empathisch zu sein.
- Den Erfahrungen, Perspektiven und Hintergründen anderer Menschen **offen und neugierig** begegnen.
- Personalbeschaffung, Mitarbeiterbindung, Engagement, Vergütung und Sozialleistungen, Beförderung, Aus- und Weiterbildung auf der Grundlage der **Prinzipien der Chancengleichheit**. Diese müssen auch auf Fairness und Leistungsprinzipien beruhen.
- Ermutigen der Teams, an den verschiedenen Initiativen zur Sensibilisierung für DE&I (z. B. Kurs zu unbewusster Voreingenommenheit, virtuelle Kurse in **Leonardo** und anderen Veranstaltungen) teilzunehmen, die innerhalb des Konzerns organisiert werden.



2.3 Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

• Wichtigste Prinzipien

Die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für jeden Mitarbeiter und Lieferanten schafft einen erheblichen Mehrwert für den Konzern.

EssilorLuxottica legt hohe Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards für alle Mitarbeiter, Auftragnehmer und Zeitarbeiter an allen Standorten an, um zu gewährleisten, dass die Betriebsabläufe sicher sind und dass Mitarbeiter, Auftragnehmer und Zeitarbeiter gut geschützt sind.

Um dies zu erreichen, hat der Konzern Richtlinien, Verfahren und Aktionspläne entwickelt, um sich kontinuierlich zu verbessern, und führt vor Ort Audits durch, um die Leistung aufrechtzuerhalten.

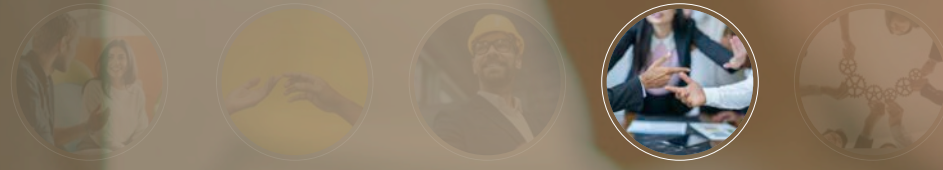
Wir wollen arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen vermeiden und unsere Vision „Null Arbeitsunfälle“ erreichen.

Wir müssen sicherstellen, dass wir uns und andere durch unser Handeln keinerlei Risiken aussetzen.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Einhaltung der geltenden gesetzlichen Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen sowie der Richtlinien und Programme für Gesundheit und Sicherheit des Konzerns in allen Ländern, in denen wir tätig sind.
- **Niemals** eine Sicherheits- oder Überwachungseinrichtung **abschalten oder umgehen**.
- Einhaltung der **globalen Chemikalien- und Produktsicherheitsrichtlinien** sowie der lokalen Gesetze und internen Regeln in Bezug auf das Chemikalienmanagement.
- Einhaltung der umgesetzten **Kontrollmaßnahmen**, um die Sicherheit der Mitarbeiter und die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu gewährleisten, und Weitergabe von Sicherheitsinformationen durch konforme Sicherheitsdatenblätter und -kennzeichnungen an die Mitarbeiter.
- **Melden jeglicher Sicherheitsverstöße** und Unfälle, auch kleinerer Verstöße und Unfälle. Wenn ein Verhalten oder ein Prozess die Gesundheit, Sicherheit und den Schutz am Arbeitsplatz beeinträchtigt, ist dies unverzüglich dem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der EHS-Organisation oder in unserem internen Berichtssystem **EssilorLuxottica SpeakUp** zu melden.
- Absolvieren der zugewiesenen speziellen Schulungsprogramme zu Gesundheit und Sicherheit.

Siehe unsere EHS-Richtlinien.



2.4 Bekämpfung von Belästigung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz

- **Wichtigste Prinzipien**

- Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

NULL TOLERANZ-POLITIK

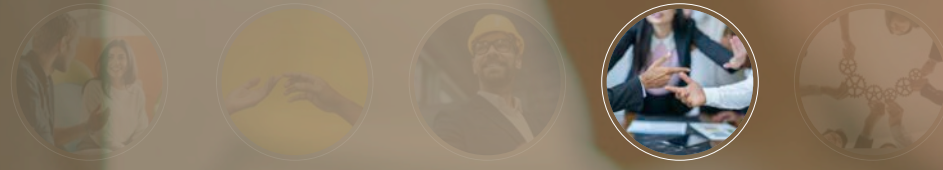
EssilorLuxottica verbietet jede Form von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, Einschüchterung oder Gewalt gegenüber Kollegen, Mitarbeitern, Führungskräften, Vorgesetzten, leitenden Angestellten, Bewerbern, Kunden, Verbrauchern, Anbietern, Zeitarbeitern, Franchisenehmern oder jeglichen anderen Personen.

EssilorLuxottica verfolgt eine Null Toleranz-Politik in Bezug auf Gewalt oder Gewaltandrohungen am Arbeitsplatz (auch bei Tätigkeiten aus dem Home Office).

MELDEN VON DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG

Mitarbeiter, die von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder gewalttätigem Verhalten Kenntnis erlangen, sind verpflichtet, dies der Personalabteilung oder ihrem Vorgesetzten zu melden. Zu diesem Zweck können sie auch das interne Berichtssystem **EssilorLuxottica SpeakUp** verwenden, das allen Mitarbeitern zur Verfügung steht, um solche Verhaltensweisen in gutem Glauben und in einem sicheren Umfeld zu melden, in dem die Vertraulichkeit ihrer Identität und ihrer Berichterstattung gewahrt werden soll, ohne dass sie Angst vor Vergeltungsmaßnahmen haben müssen.

EssilorLuxottica untersucht umgehend und gründlich Situationen von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing, die der Organisation gemeldet werden, und ergreift alle angemessenen Maßnahmen, um sofortige, starke und faire Abhilfe zu schaffen, um die Diskriminierung, Belästigung oder das Mobbing zu beenden.



2.4 Bekämpfung von Belästigung, Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz

- Wichtigste Prinzipien

- Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Verhalten Sie sich am Arbeitsplatz oder bei der Durchführung von Geschäften mit EssilorLuxottica bei allen Anlässen und auf allen Plattformen (bei Geschäftstreffen, an Standorten, bei Reisen, auf Social-Media-Kanälen, bei Unternehmensveranstaltungen, usw.) und jedem Mitarbeiter oder jeder Einzelperson gegenüber stets **respektvoll und höflich**, unabhängig von deren Funktion.
- Schaffen Sie keine einschüchternde, demütigende, feindselige oder beleidigende Arbeitsumgebung.
- **Unterlassen Sie jegliche Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung**, unabhängig davon, ob es sich um sexuelle (z. B. unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, körperliche Angriffe oder der Versuch derselben usw.), psychologische (z. B. Diskreditierung, Isolierung, wiederholter verbaler Missbrauch, demütigendes verbales oder physisches Verhalten usw.) handelt oder auf der Grundlage von Rasse, Religion, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Familienstand, frühere oder derzeitige Militärdienstleistung, Schwangerschaft oder andere durch lokale Gesetze geschützte Merkmale basiert, unabhängig davon, ob dies einmalig, wiederholt oder systematisch erfolgt.
- Verzichten Sie auf jegliche Form von **Gewalt** (z. B. Körperverletzung oder Angriffe, Bedrohungen etc.), einschließlich Cybermobbing (per E-Mail, in sozialen Medien, in internen Messengerdiensten etc.).
- Wenn Führungskräfte von Fehlverhalten erfahren, **sind alle Anschuldigungen** unverzüglich, ernsthaft, vertraulich und fair zu behandeln, unabhängig davon, ob eine schriftliche oder formelle Beschwerde vorliegt, und der Personalabteilung und/oder der Compliance-Abteilung zu melden.
- Ergreifen Sie alle angemessenen Schritte, um alle Arten von Belästigung und Mobbing zu **verhindern, zu erkennen und zu beenden**, beginnend mit dem Absolvieren der entsprechenden obligatorischen Schulung.

*Lesen Sie unsere lokalen Richtlinien zur Bekämpfung von Belästigung.
Weitere Informationen finden Sie in der Konzernrichtlinie zum Meldeverfahren.*



2.5 Einhaltung der Prinzipien der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen

• Wichtigste Prinzipien

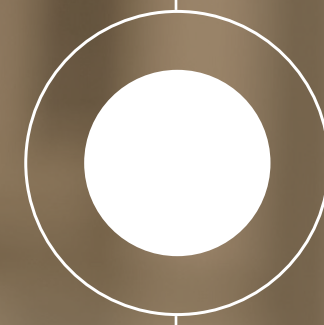
- Wir respektieren die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der geltenden nationalen Gesetze und Praktiken.
- Wir erkennen das Recht der Arbeitnehmer, auf freie und demokratische Weise Gewerkschaften zu bilden, an.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen halten wir uns vollumfänglich an die geltenden nationalen Gesetze.
- Wir diskriminieren keine Arbeitnehmer aufgrund ihrer Mitgliedschaft in Gewerkschaften.



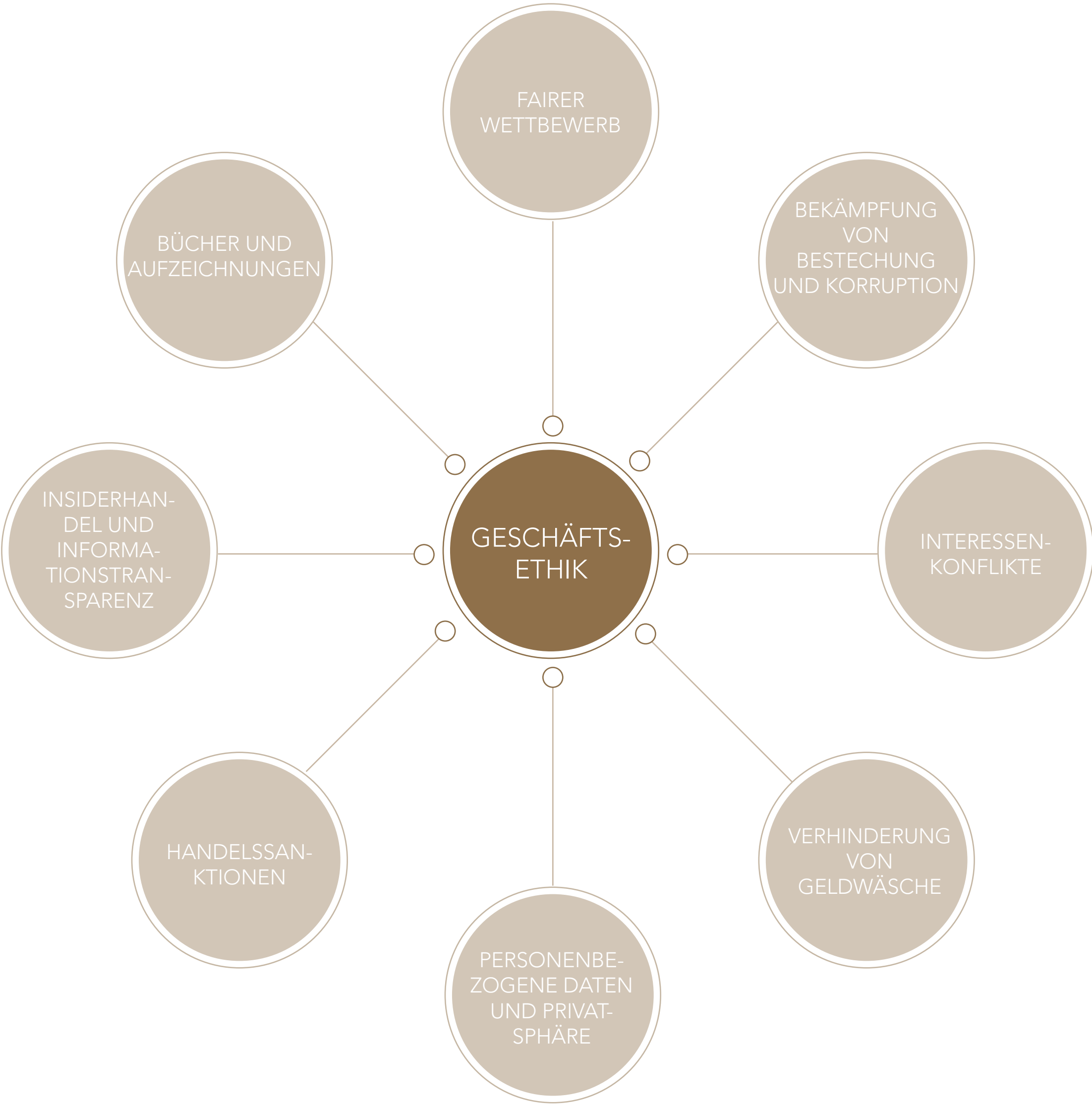
3



ETHISCHES
GESCHÄFTSVERHALTEN



3. Ethisches Geschäftsverhalten



3.1 Schutz des fairen Wettbewerbs

- **Wichtigste Prinzipien**

Wir verpflichten uns zur **Einhaltung des Kartellrechts und der Wettbewerbsgesetze und -vorschriften**. Wir betreiben ein offenes, entscheidungsorientiertes Geschäftsmodell (Netzwerkunternehmen), das einen Mehrwert für alle Interessengruppen schafft: Kunden, Verbraucher, Mitarbeiter, Aktionäre, Geschäftspartner und Lieferanten sowie die Gemeinschaften, in denen der Konzern tätig ist.

Wir fördern einen **fairen Wettbewerb** unter allen Parteien zum Nutzen der Verbraucher, Kunden, Lieferanten und der Branche.

Ein Verstoß gegen Kartellrecht und Wettbewerbsgesetze könnte für den Konzern (einschließlich seiner Mitarbeiter) **erheblichen Sanktionen und Strafen bedeuten**, einschließlich möglicher Strafverfolgung und zivilrechtlicher Schadenersatzklagen sowie **Rufschädigung**.



3.1 Schutz des fairen Wettbewerbs

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- **Keine Preisabsprachen mit Wettbewerbern.** Schließen Sie keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern ab, z. B. um Preise zu halten oder zu senken, sensible Informationen auszutauschen oder Kunden oder Marktanteile zuzuweisen. Wir verbieten jegliche Form von Preisabsprachen.
- **Interner Informationsaustausch.** Vermeiden Sie den internen Austausch sensibler Informationen in Bezug auf Dritte zwischen EssilorLuxottica-Einheiten, die auf verschiedenen Ebenen der Wertschöpfungskette aktiv sind. So darf eine Einzelhandelskette des Konzerns dem konzerninternen Großhandelsgeschäft die Geschäftsbedingungen von Wettbewerbern im Bereich Brillengläser oder Fassungen nicht offenlegen.
- **Unsere Geschäftspartner sollten ihre eigenen Preise unabhängig bestimmen.** Externe Einzelhändler (z. B. unabhängige Optiker und Einzelhandelsketten) und Franchisenehmer müssen ihre eigenen Preise und Handelsrichtlinien unabhängig festlegen können.
- **Kein Missbrauch wirtschaftlicher Stärke.** Bieten Sie keine Nettopreise unterhalb der Selbstkosten an, lassen Sie den Kunden die Freiheit, sich zu entscheiden, ob sie mehrere Produkte des Konzerns kaufen möchten oder nicht. Unterbreiten Sie zum Beispiel den Vorschlag eines Paketangebots, fordern Sie sie aber nicht auf, dieses Angebot zu nutzen. Wenden Sie sich immer an die Rechtsabteilung, wenn Sie exklusive Rechte an Kunden oder Lieferanten aushandeln oder um exklusive Einkäufe von Kunden oder Lieferanten bitten.
- **Vertriebsnetzwerke.** Neue bestehende und selektive Vertriebsnetzwerke unterliegen vorab festgelegten qualitativen/quantitativen Kriterien, die objektiv und transparent sein müssen und in nicht diskriminierender Weise angewendet werden müssen.
- **Berufsverbände.** Seien Sie äußerst wachsam, wenn Sie sich an Berufsverbänden beteiligen, um die Einhaltung des Wettbewerbsrechts zu gewährleisten. Interagieren Sie nicht mit Wettbewerbern, wenn möglicherweise vertrauliche Informationen, insbesondere Preisbildung und geschäftliche Entscheidungen, besprochen werden. Diskussionen über technische Angelegenheiten oder Standards sind erlaubt, vorbehaltlich der vorherigen Beratung durch die Rechtsabteilung.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Richtlinie zur Einhaltung von Wettbewerbsvorschriften.

3.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption

• Wichtigste Prinzipien

EssilorLuxottica strebt bei allen geschäftlichen Transaktionen höchste Integrität und Transparenz an.

● NULL TOLERANZ-POLITIK

Wir tolerieren keinerlei Bestechung und Korruption, die direkt oder indirekt im Namen des Konzerns begangen werden. Wir verbieten sowohl Korruption von Amtsträgern als auch Bestechung im gesellschaftlichen Verkehr, sowie Schmiergeldzahlungen. Mitarbeiter dürfen weder Bestechungs- oder Korruptionshandlungen begehen noch auf unangemessene Anfragen reagieren, und müssen geltende Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption einhalten.

● KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Der Konzern hat ein globales Programm zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption eingerichtet, das weltweit gilt und spezifische Regeln zur Verhinderung, Aufdeckung und Steuerung von Korruptionsrisiken enthält, die sich direkt oder indirekt auf den Konzern beziehen, einschließlich regelmäßiger Bewertungen des Korruptionsrisikos.



3.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- **Bekämpfung von Bestechung und Korruption.** Halten Sie sich strikt an die Verhaltensregeln, die in unserer Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption dargelegt sind.
- **Amtsträger.** Seien Sie bei der Kommunikation mit Amtsträgern äußerst aufmerksam und bieten Sie Amtsträgern niemals Bestechungsgelder an, zahlen oder akzeptieren Sie diese niemals, einschließlich Schmiergeldzahlungen.
- **Geschenke und Bewirtung.** Befolgen Sie die Richtlinien des Konzerns zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Insbesondere angemessene Geschenke und Bewirtung sind ein normaler Bestandteil der Geschäftstätigkeit, aber:
 - sie dürfen keine Geschäftsentscheidung beeinflussen oder den Anschein erwecken, dass sie beeinflusst wird;
 - sie müssen gemäß den internen Regeln der Organisation des Empfängers zulässig sein;
 - sie müssen angemessen, vernünftig, vereinzelt und transparent bleiben;
 - sie müssen dem Manager unverzüglich mitgeteilt werden;
 - Bargeschenke müssen immer abgelehnt werden.
- **Gesundheitswesen.** Einhalten der Vorschriften des Gesundheitswesens, die Geschenke, Bewirtung oder bestimmte Werbeaktionen, die als „Schmiergelder“ für medizinisches Fachpersonal gelten, einschränken oder verbieten. Einhalten der geltenden lokalen Berichts- oder Veröffentlichungspflichten. Mitarbeiter, die dazu bereit sind, Angehörigen der Gesundheitsberufe Geschenke oder Bewirtung anzubieten, müssen sich im Voraus mit der Compliance-Abteilung beraten.
- **Spenden.** Sie dürfen keine Spenden an Dritte leisten oder Sponsoring gewähren, um Aufträge zu erhalten oder zu behalten, um eine geschäftliche Entscheidung zu beeinflussen oder den Anschein zu erwecken, sie zu beeinflussen, oder um die Zahlung einer Bestechung zu verbergen.
- **Politische Zuwendungen.** Finanzieren oder gewähren Sie keine Zuwendungen an Kandidaten, Politiker oder politische Parteien.
- **Due Diligence.** Seien Sie sich bewusst, mit wem Sie es zu tun haben. Durchführung risikobasierter Due-Diligence-Prüfungen/Hintergrundprüfungen zur Integrität, wie in unseren Richtlinien definiert, bei bestimmten Risikopartnern wie Brokern, Beratern, Vertriebspartnern und Franchisenehmern sowie Akquisitionszielen.
- **Vermittler.** Wenn Sie mit Dritten oder Vermittlern Geschäfte tätigen, beachten Sie, dass sie nicht für Tätigkeiten genutzt werden dürfen, die unser Konzern nicht direkt ausüben darf.

*Weitere Informationen finden Sie in unserer Konzernrichtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption.
(unser interner Verhaltenskodex).*

3.3 Vermeidung von Interessenkonflikten

• Wichtigste Prinzipien

Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen oder Handlungen mit **den besten Interessen von EssilorLuxottica zu kollidieren oder zu widersprechen scheinen**, und/oder Situationen, die ihre Fähigkeit beeinträchtigen, eine objektive oder unvoreingenommene Entscheidung zu treffen.

Ihre persönlichen Interessen oder Handlungen können je nach ihrer Position im Konzern beispielsweise eine Kauf- oder Einstellungsentscheidung oder die Preisgestaltung für einen Kunden beeinflussen.

Ein Interessenkonflikt ist nicht unbedingt ein Verstoß gegen unsere Richtlinie. In vielen Fällen ist der deklarierte Interessenkonflikt möglicherweise nicht relevant oder kann durch die Errichtung risikomindernder Kontrollen gelöst werden.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Handeln Sie bei der Erfüllung Ihrer Aufgaben stets **im besten Interesse von EssilorLuxottica**.
- Unterlassen Sie es, an Geschäftsentscheidungen teilzunehmen, die einen potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikt vermuten lassen.
- **Melden Sie** potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte **zeitnah und in gutem Glauben** der zuständigen HR-Kontaktperson und aktualisieren Sie diese Erklärung gegebenenfalls. Die Offenlegung eines potenziellen Interessenkonflikts ist die beste Möglichkeit, sowohl unseren Konzern als auch seine Mitarbeiter zu schützen.
- Führen Sie regelmäßig Verfahren zur Offenlegung von Interessenkonflikten gemäß unseren Konzernrichtlinien ein, auch bei der Einstellung neuer Mitarbeiter.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Konzernrichtlinie zu Interessenkonflikten – einige Beispiele sind verfügbar.



3.4 Bekämpfung von Geldwäsche und der Finanzierung von Terrorismus

• Wichtigste Prinzipien

Bei EssilorLuxottica lehnen wir jeden Versuch ab, unser Unternehmen zur Geldwäsche zu nutzen. Unsere Politik besteht darin, alle geltenden Vorschriften zur Verhinderung von Geldwäsche weltweit einzuhalten. Geldwäsche gilt in vielen Ländern als Straftat und wird in allen Handlungsfeldern zunehmend reguliert. Zu diesem Zweck versuchen wir, nur mit Kunden, Partnern, Auftragnehmern, Sponsoren oder Spendenpartnern Geschäfte zu tätigen, die an legitimen Geschäftsaktivitäten beteiligt sind und deren Mittel aus seriösen Quellen stammen.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Verarbeitung von Zahlungen in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien und Verfahren und Einhaltung unsere internen Verfahrensweisen für Lieferanten und sonstige Drittparteien, einschließlich der Verfahren von der Beschaffung bis zur Zahlung.
- Seien Sie vorsichtig, wenn Sie darum gebeten werden, **ungewöhnliche Barzahlungen** oder Zahlungen aus Ländern zu verarbeiten oder anzunehmen, die im Hinblick auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung als risikoreich angesehen werden, aus Ländern, die als Steueroasen oder Offshore-Gerichtsbarkeiten gelten oder aus Ländern, die nicht mit der Transaktion in Verbindung stehen oder für den Kunden oder den Lieferanten nicht logisch sind. Halten Sie sich an die lokalen gesetzlichen Grenzwerte für Barzahlungen.
- Wenden Sie bei gefährdeten Drittparteien oder bei Warnsignalen unsere internen **Due-Diligence**-Verfahren an.
- Achten Sie auf potenzielle **Warnsignale**, z. B. wenn der Kunde sich weigert, Informationen über sein Geschäft offenzulegen, oder darum bittet, Waren an eine andere juristische Person zu versenden.
- Leiten Sie Fragen oder Verdachtsmomente zu Geldwäscheaktivitäten an **EssilorLuxottica SpeakUp** oder die Compliance-Abteilung weiter.



3.5 Schutz der personenbezogenen Daten und der Privatsphäre

• Wichtigste Prinzipien

In einem zunehmend globalen und digitalen Umfeld hat der Schutz der Privatsphäre und der personenbezogenen Daten aller relevanten Interessengruppen oberste Priorität für unseren Konzern. Wir sind bestrebt, die Privatsphäre unserer Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Verbraucher und anderer Geschäftspartner weltweit zu schützen.

EssilorLuxottica hält die geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften strengstens ein. Dies liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters des Konzerns und wir erwarten dies auch von unseren an der Verarbeitung personenbezogener Daten beteiligten Lieferanten und Auftragnehmern.

Die Nichteinhaltung der Datenschutzbestimmungen kann den Konzern extrem hohen Geldstrafen und Zivilklagen sowie einer Geschäfts- und Rufschädigung aussetzen.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- **Schützen Sie personenbezogene Daten und bewahren Sie diese sicher auf.** Holen Sie sich Unterstützung von der Compliance-Abteilung und der Abteilung für Informationssicherheit. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Auftrag unserer Kunden ist ein Schutzniveau anzuwenden, das so weit wie möglich der Art und Weise entspricht, die wir in unseren eigenen Abläufen implementieren.
- Achten Sie besonders auf den Schutz **sensibler personenbezogener Daten**, insbesondere Gesundheits- oder Finanzdaten, eindeutige persönliche Kennungen, biometrische Daten oder Geolokationsdaten.
- Sammeln Sie nicht mehr Daten als nötig, halten Sie sie auf dem neuesten Stand und implementieren Sie interne Datenaufbewahrungsrichtlinien.
- Stellen Sie sicher, dass (unsere Mitarbeiter, Kunden etc.) angemessene Informationen über die von uns verwendeten personenbezogenen Daten erhalten.

- Bei der Entwicklung einer neuen Dienstleistung oder eines Geschäftsprozesses, die bzw. der personenbezogene Daten nutzt, muss der Schutz dieser personenbezogenen Daten so bald wie möglich berücksichtigt werden, von der Konzeption des Projekts bis zur Umsetzung und der Nachbereitung.
- Verkaufen Sie keine Daten unserer Mitarbeiter, Kunden oder anderer Geschäftspartner.
- Stellen Sie sicher, dass unsere Geschäftspartner und Franchisenehmer die geltenden Datenschutzgesetze strikt einhalten.
- Melden Sie jegliche Datenschutzverstöße oder -vorfälle, einschließlich unbefugtem Zugriff, die sich auf personenbezogene Daten auswirken können, unverzüglich Ihrem Vorgesetzten oder an privacy@essilorluxottica.com, damit der Konzern eine angemessene Reaktion einleiten kann.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Konzernrichtlinie zum Datenschutz und in unserer Konzernrichtlinie zu Datenschutzverstößen.

3.6 Einhaltung von Handelssanktionen und Exportkontrollen

• Wichtigste Prinzipien

Bei EssilorLuxottica verpflichten wir uns zur Einhaltung der geltenden internationalen Handelssanktionen, Embargos und Exportkontrollgesetze der Länder, in denen wir tätig sind. Jede Nichteinhaltung dieser Vorschriften ist mit äußerst nachteiligen Folgen für den Konzern verbunden, einschließlich hoher Geldstrafen und strafrechtlicher Sanktionen. Die Einhaltung der Handelsbestimmungen verringert das Risiko, dass unsere Waren oder Technologien in die falschen Hände gelangen.

EssilorLuxottica exportiert Waren, Dienstleistungen und Technologien ausschließlich an Unternehmen und in Länder, die den geltenden Gesetzen zur Exportkontrolle und Nichtverbreitung entsprechen.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Halten Sie die geltenden Gesetze zu Wirtschaftssanktionen, Exportkontrollen und Zollvorschriften sowie unsere internen Richtlinien zur Einhaltung von Handelsbestimmungen ein.
- Seien Sie vorsichtig im Umgang mit Geschäftspartnern in Ländern, die in unseren Richtlinien zur Einhaltung von Handelsbestimmungen als **Länder mit hohem und mittlerem Risiko eingestuft werden**, und halten Sie sich an unsere Due Diligence-/ Screening-Verfahren.
- Befolgen Sie den **internen Genehmigungsprozess**, der in unseren Richtlinien und Verfahren zu Handelssanktionen und Exportkontrollen festgelegt ist, und melden Sie die erforderlichen Details der Compliance-Abteilung. **Halten Sie** Transaktionen, für die die Due-Diligence oder das Screening ergibt, dass die Transaktion gemäß den geltenden Sanktionen oder Exportkontrollvorschriften nicht zulässig ist oder verboten wird, unverzüglich an oder führen Sie keine Transaktionen durch.
- Wenden Sie sich rechtzeitig an die Compliance-Abteilung, wenn Sie Waren, Software und Technologien exportieren oder erneut exportieren möchten, die sowohl für zivile als auch für militärische Zwecke verwendet werden können (Güter mit doppeltem Verwendungszweck). Externe Anbieter, die Exportkontrollen abarbeiten, müssen von den Trade Compliance Officers validiert werden.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Konzernrichtlinie Handelssanktionen.



3.7 Verhinderung von Insiderhandel und Missbrauch von Aktienmärkten

• Wichtigste Prinzipien

Insiderhandel steht im Widerspruch zu dem Grundprinzip, dass alle an der Börse handelnden Personen gleichzeitig Zugang zu denselben Informationen haben sollen. Insiderhandel und andere Formen des Marktmissbrauchs, wie z. B. „Tipping“, können im Rahmen des Verwaltungs-, Straf- und Arbeitsrechts schwerwiegende Konsequenzen haben.

Die Aktien von EssilorLuxottica werden an der Pariser Börse gehandelt. Unabhängig davon, ob Mitarbeiter EssilorLuxottica-Aktien als Ergebnis der Beteiligungspläne für Mitarbeiter oder anderweitig halten, dürfen sie aufgrund ihrer Arbeit im Konzern oder anderweitig nicht mit EssilorLuxottica-Aktien handeln, wenn sie über Insiderinformationen verfügen.

Insiderinformationen sind im Wesentlichen alle nicht offengelegten Informationen, die sich auf den Handelspreis von EssilorLuxottica-Wertpapieren auswirken könnten, z. B. Aktien oder Schuldtitel, Rechte an diesen Aktien oder Schuldtiteln oder zugehörige derivative Instrumente wie Finanzterminkontrakte, Swaps und Optionen. Bei Zweifeln, ob Sie mit Insiderinformationen zu tun haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung und/oder die Abteilung Investor Relations.

EssilorLuxottica erstellt und pflegt Listen von Personen, die aufgrund ihrer Funktion oder Position und aufgrund von Umständen wie einem bestimmten wichtigen Vertrag, Projekt, einer finanziellen oder einer Unternehmensveranstaltung dauerhaft oder vorübergehend Zugriff auf alle Insiderinformationen haben.

Diese Personen werden über die Tatsache informiert, dass sie sich auf Insider-Listen befinden, sowie über die nachfolgenden Beschränkungen hinsichtlich ihrer Möglichkeit, mit Wertpapieren von EssilorLuxottica zu handeln.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Beteiligen Sie sich nicht an Insiderhandel und kaufen oder verkaufen Sie keine EssilorLuxottica-Wertpapiere, während Sie sich im Besitz von Insiderinformationen befinden (oder versuchen Sie nicht, dies zu tun).
- Kaufen oder verkaufen Sie keine EssilorLuxottica-Wertpapiere unter Verletzung von Beschränkungen für den Umgang mit EssilorLuxottica-Wertpapieren, wenn die Rechtsabteilung oder die Abteilung für Mitarbeiterbeteiligung EssilorLuxottica-Mitarbeiter davon ausgeschlossen hat. Die Einschränkungen für permanente und temporäre Insider gelten unabhängig davon, ob der betreffende Mitarbeiter über Insiderinformationen verfügt.
- Geben Sie keine Insiderinformationen an Dritte weiter, es sei denn, die Offenlegung erfolgt im Rahmen der regulären Pflichten des Mitarbeiters und der Empfänger der Insiderinformationen unterliegt einer Geheimhaltungspflicht.
- Raten Sie Dritten – auf der Grundlage von Insiderinformationen – weder ausdrücklich noch implizit dazu, EssilorLuxottica-Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen („Tipping“).

3.8 Gewährleistung der Transparenz von Informationen

Wir sind davon überzeugt, Mitarbeitern, Aktionären, Investoren sowie Kunden und Verbrauchern transparente, aktuelle, faire und genaue Informationen zur Verfügung zu stellen.

Dazu führen wir einen ständigen Dialog mit der Finanzgemeinschaft unter Einhaltung der aktuellen Vorschriften zu Unternehmens- und preisempfindlichen Informationen.

Wir sind auch bestrebt, die umfassendsten und genauesten Informationen über unsere Produkte und Dienstleistungen, deren Qualität und Herkunft bereitzustellen. Gleichzeitig streben wir einen regelmäßigen und proaktiven Dialog mit allen anderen Interessengruppen an, sodass wir kontinuierlich auf ihre Bedürfnisse und Erwartungen reagieren können.



3.9 Führung präziser Bücher und Aufzeichnungen

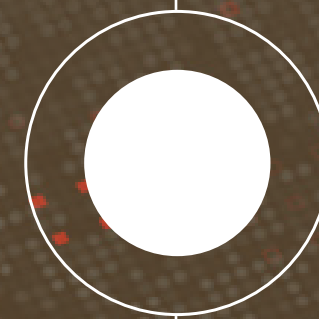
• Wichtigste Prinzipien

EssilorLuxottica ist bestrebt, vollständige und präzise Bücher und Aufzeichnungen sowie andere relevante Dokumente zu führen. Mitarbeiter, die Bücher und Aufzeichnungen verwahren, sind für deren Richtigkeit und Sicherheit verantwortlich.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- **Präzise Bücher und Aufzeichnungen.** Alle unsere Finanz- und Rechnungsbücher und -aufzeichnungen müssen den Unternehmensrichtlinien entsprechen und korrekt sein.
- **Portokasse.** Die Portokasse kann naturgemäß leicht ein Mechanismus für korrupte Zahlungen sein (Bargeld wird mitunter für kleine Zahlungen vorgehalten); daher müssen alle Transaktionen der Portokasse gemäß den Richtlinien und Verfahren des Konzerns genehmigt und zeitnah aufgezeichnet werden. Im Allgemeinen verfolgt der Konzern die Strategie, Bartransaktionen soweit wie möglich zu begrenzen oder zu eliminieren. Kassenabrechnungen sind gemäß den Konzernstandards durchzuführen.
- **Dokumentation.** Transaktionen müssen durch entsprechende Dokumentation angemessen belegt werden.
- **Keine Verfälschung.** Es ist verboten, Einträge in unseren Büchern und Aufzeichnungen auszulassen oder zu fälschen.
- **Berichterstattung.** Mitarbeiter müssen der Internen Auditabteilung, der Internen Kontrollabteilung oder der Compliance-Abteilung jeden verdächtigen Vorgang oder jede Fälschung von Büchern und Aufzeichnungen melden. Dazu kann auch unser internes Berichtssystem **EssilorLuxottica SpeakUp** verwendet werden.

4



SCHUTZ UNSERER VERMÖGENSWERTE

4

4. Schutz unserer Vermögenswerte

MARKEN &
INNOVATION

CYBERSICHERHEIT

BEKÄMPFUNG
VON BETRUG UND
DIEBSTAHL

IT UND SOZIALE
MEDIEN

4.1 Schutz des geistigen Eigentums, der Marken und Innovationen

• Wichtigste Prinzipien

Geistiges Eigentum (Intellectual Property, „IP“) ist ein **äußerst heikles** und wichtiges Thema für EssilorLuxottica. Unser umfangreiches Portfolio an Marken, Domain-Namen, Urheberrechten, Patenten, Designs, Know-How und Technologien im Bereich Augenpflege und Brillen ist einer der Grundpfeiler des Geschäfts von EssilorLuxottica. Renommierete lizenzierte Marken sind ebenfalls Teil der EssilorLuxottica-Familie. Wir achten mit größter Sorgfalt auf unser geistiges Eigentum (einschließlich unseres Know-Hows) sowie die Rechte von externen Lizenzgebern.

Unsere Marken und Innovationen sind als wesentliche Eigenkapitalelemente das Herzstück unseres Konzerns und müssen respektiert werden. Es wurde ein globaler Rahmen eingerichtet, um deren Nutzung zu sichern und sie zu schützen. Dazu gehören Sensibilisierung, Genehmigungsverfahren, Schulungen und strategische Überwachung.

Wir **kämpfen auch gegen Fälschungen** und ähnlich aussehende Waren sowie gegen die Ausbreitung des Parallelmarktes, bei dem Waren auf nicht autorisierte Vertriebskanäle umgeleitet werden. Spezielle Ressourcen dienen dem Schutz und der Durchsetzung des geistigen Eigentums von EssilorLuxottica. Wir streben danach, Talente, Kreationen, Investitionen, Beharrlichkeit und Vision aller Pioniere und Unternehmer zu respektieren. Wir achten mit größter Sorgfalt darauf, unsere Kreationen und Innovationen durch angemessene geistige Eigentumsrechte oder Geschäftsgeheimnisse zu schützen. Wir sind dafür verantwortlich, die Rechte Dritter zu respektieren. Alle Mitarbeiter können an den Bemühungen des Konzerns zur Bekämpfung von Fälschungen und zum Schutz unserer Marken teilnehmen.



4.1 Schutz des geistigen Eigentums, der Marken und Innovationen

- **Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica**

- ◉ Respektieren Sie die erforderlichen Schritte für die **Einreichung von Patenten, Designs, Marken und Domainnamen** zum frühestmöglichen Zeitpunkt, bevor Sie eine mündliche oder schriftliche Offenlegung vornehmen.
- ◉ Respektieren Sie das geistige Eigentum Dritter und holen Sie vor der Einführung von Projekten und Produkten Rat von unseren Abteilungen für Recht und geistiges Eigentum ein.
- ◉ Seien Sie sich bewusst, dass die Lizenzierung, der Erwerb oder der Verkauf von geistigem Eigentum **schriftlich erfolgen muss**, um Gültigkeit zu erlangen. Setzen Sie sich so bald wie möglich mit den Abteilungen für geistiges Eigentum und Recht in Verbindung, wenn Sie planen, geistiges Eigentum zu lizenzieren, zu erwerben oder zu verkaufen, auch vor der Zusammenarbeit mit Dritten, die geistiges Eigentum betreffen könnte.
- ◉ Melden Sie verdächtige Inhalte und mutmaßlich gefälschte Produkte über die spezielle E-Mail-Adresse **reportfake@essilorluxottica.com**, oder an die Rechts- und IP-Abteilungen, um Untersuchungen anzustoßen.
- ◉ Halten Sie sich strikt an die **Vertraulichkeit und Diskretion** hinsichtlich der betrieblichen Abläufe des Konzerns, intern und extern, sowie aller vom Konzern umgesetzten Rahmenbedingungen zur Sicherung und zum Schutz unserer Innovationen und unseres geistigen Eigentums (einschließlich der unserer Lizenzpartner).

4.2 Schutz und Sicherung von Informationen – Vertraulichkeit und Cybersicherheit

• Wichtigste Prinzipien

Angesichts der weltweit **zunehmenden Cyberbedrohungen** ist **Cybersicherheit für uns von größter Bedeutung**, und jeder Mitarbeiter spielt beim Schutz unserer Systeme und Informationen eine Rolle.

Der Schutz von Informationen sowohl in elektronischer als auch in Papierform ist ein Grundprinzip für den anhaltenden Erfolg der Geschäftstätigkeit des Konzerns. Die Offenlegung interner Informationen kann sich nachteilig auf unser Geschäft auswirken. Da Informationen wertvoll sind, ist es entscheidend, dass sie geschützt werden. Unsere Geschäftspartner, die Zugang zu unseren vertraulichen Informationen haben, unterliegen einer ähnlichen Verpflichtung wie die Mitarbeiter des Konzerns, Informationen vor Offenlegung zu schützen.

EssilorLuxottica verbietet die unlautere oder illegale Verwendung oder Offenlegung **vertraulicher Informationen**, sowohl intern als auch extern, sowie die Verbreitung falscher oder irreführender Informationen.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Seien Sie äußerst wachsam gegenüber potenziellem Betrug, Scam, verdächtigen E-Mails oder Links und Phishing-Versuchen. Verwenden Sie starke Passwörter, geben Sie sie niemals weiter und verwenden Sie eine Multi-Faktor-Authentifizierung.
- Halten Sie sich jederzeit an die Richtlinien und Anweisungen zur Informationssicherheit. Absolvieren Sie die verpflichtenden Informationssicherheitsschulungen in **Leonardo**.
- Beziehen Sie die IT-Sicherheit/Informationssicherheit in Projekte mit Software, Anwendungen oder Systemen ein, z. B. vor der Beauftragung von IT-Anbietern (auch für die Anwendungsentwicklung), insbesondere wenn ihnen Zugriff auf unsere Systeme gewährt wird.

- Halten Sie sich an interne Verfahren zur **Zahlungssicherheit und Kreditkartensicherheit**.
- Stellen Sie die Integrität von Informationen und angemessene Zugriffskontrollen auf Systeme sicher.
- Melden Sie jeden Sicherheitsvorfall unverzüglich der Abteilung für Informationssicherheit.
- Behandeln Sie die EssilorLuxottica-bezogene Dokumentation und Informationen streng vertraulich, es sei denn, sie sind öffentlich zugänglich. Geben Sie Informationen nur nach dem Need-to-Know-Prinzip weiter und halten Sie die vom Konzern vorgeschriebenen Vertraulichkeitskennzeichnungen ein.
- Stellen Sie sicher, dass Vertraulichkeitsvereinbarungen mit entsprechendem Umfang, juristischen Personen und autorisierten Unterzeichnern, unterzeichnet werden, bevor vertrauliche Informationen extern weitergegeben werden.

Weitere Informationen finden Sie in unseren Richtlinien zur Informationssicherheit.

4.3 Informationssysteme, Internet und soziale Medien

• Wichtigste Prinzipien

Informationssysteme sind eine grundlegende Möglichkeit, unser Streben nach Innovation und Exzellenz mit Kunden und Verbrauchern zu teilen.

Zusammen mit unseren Interessengruppen engagiert sich EssilorLuxottica ausdrücklich für einen offenen, konstruktiven und transparenten Dialog und sucht nach Möglichkeiten, dies sowohl über soziale Medien als auch über herkömmliche Kanäle zu erreichen.

Unsere Kommunikation und unser Verhalten im professionellen Bereich spiegeln den Ruf des Konzerns wider. Von Mitarbeitern wird erwartet, dass sie Zurückhaltung zeigen, anderen Respekt entgegenbringen und keine vertraulichen Informationen weitergeben, auch nicht im Rahmen der Nutzung sozialer Medien.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Kommunizieren Sie nicht extern oder intern im Namen der Organisation **ohne die Genehmigung** des Abteilungsleiters und sprechen Sie nicht über Informationen, die den Konzern betreffen und die nicht öffentlich bekannt sind.
- Im Falle einer Aufforderung durch die Medien, über den Konzern zu sprechen, antworten Sie nicht und **verweisen Sie die Medien oder Fragen unverzüglich an die Abteilung Corporate Communications**. Wenn das Thema Nachhaltigkeit betrifft, müssen die Medien oder die Frage sowohl an die Abteilungen Corporate Communications als auch an die Abteilung Corporate Sustainability verwiesen werden.
- Seien Sie äußerst **vorsichtig**, wenn Sie Inhalte im Internet veröffentlichen, und **seien Sie achtsam bei der Nutzung von sozialen Medien**. Geben Sie an, dass Ihre Anmerkungen nur Ihre persönlichen Ansichten widerspiegeln. Seien Sie stets transparent und ehrlich in Bezug auf Ihre Rolle im Konzern.
- Schutz der Vermögenswerte der Gruppe (Telefone, Netzwerke, Computersysteme, Unternehmens-E-Mails); Und verwenden Sie sie nicht unangemessen.

Weitere Informationen finden Sie in der Konzernrichtlinie zur Unternehmenskommunikation.

Weitere Informationen finden Sie in der Konzernrichtlinie zur Nachhaltigkeitskommunikation.

Siehe Richtlinien zur Informationssicherheit.

4.4 Bekämpfung von Betrug und Diebstahl

• Wichtigste Prinzipien

EssilorLuxottica **verurteilt jedwede Form von Betrug**, und zwar unabhängig davon, ob das Unternehmen Opfer eines Betrugs ist oder davon profitieren würde.

Es passiert nicht nur anderen. Jeder ist gefährdet.

Betrug ist durch viele verschiedene Formen gekennzeichnet, entweder durch die verwendeten Mittel (z. B. Fälschung, Gebrauch oder Herstellung von Falschgeld oder gefälschten Waren, Verheimlichung von Einkünften, Verschleierung von Beweisen, Vertrauensmissbrauch) oder durch die Art des Betrugs selbst (z. B. Veruntreuung von Vermögenswerten, Diebstahl, Scams, Steuerbetrug, Sozialversicherungsbetrug).

In einer Geschäftsumgebung ist die häufigste Art von Betrug die **Dokumentenfälschung** oder die Erstellung **falscher Buchhaltungsinformationen**, die zu Veruntreuung, betrügerischer Nutzung von Geräten oder unrechtmäßigen Vorteilen (z. B. eine Steuersenkung) führen.

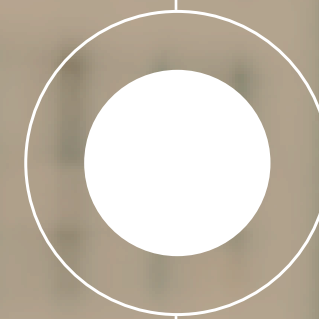
Wir verurteilen auch jegliche Art von Diebstahl, einschließlich Diebstahl in den Räumlichkeiten, Geschäften oder Werken des Konzerns oder während des Transports. Das Group Asset Protection-Team schützt sowohl Personen als auch materielle und immaterielle Vermögenswerte vor vorsätzlichem Missbrauch oder Missbrauch von Objekten und Ressourcen des Konzerns.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Befolgen Sie alle Konzernverfahren (Lieferantenerstellung, Beschaffung bis Bezahlung...).
- **Seien Sie wachsam**, wenn Sie auf E-Mails oder Anfragen reagieren, auch wenn diese seriös erscheinen.
- **Prüfen Sie potenzielle externe Betrüger**: z. B. Verwendung von Software zum Ändern von Namen oder Telefonnummern, um den Eindruck zu erwecken, es handele sich um interne Kontakte; Verwendung von E-Mail-Adressen, die sehr der Domäne des Konzerns/des Anbieters/der Bank ähneln, E-Mails oder Anrufe, die sich als von der obersten Führungskräfte des Konzerns ausgehend darstellen usw.
- Seien Sie wachsam bei jeder Anfrage nach Änderung von Zahlungsdetails: überprüfen Sie z. B. die Identität des Anrufs, wenden Sie immer das „Rückruf“-Verfahren an, seien Sie besonders wachsam bei dringenden Zahlungsanforderungen oder Zahlungen in ein anderes Land.
- **Führen Sie Kontrollen durch**, um sicherzustellen, dass die Vermögenswerte des Konzerns ordnungsgemäß kontrolliert und geschützt werden, dass Transaktionen nur mit der entsprechenden Autorisierung ausgeführt werden und dass Transaktionen ordnungsgemäß und genau aufgezeichnet werden, wobei die Qualität der gemeldeten Informationen zu beachten ist.
- **Melden Sie Verdachtsfälle von Betrug** Ihrem Vorgesetzten, der internen Revision oder Asset Protection oder in unserem internen Berichtssystem **EssilorLuxottica SpeakUp**.



5



HANDELN ALS VERANTWORTUNGSVOLLE CORPORATE CITIZENS



5

5. Handeln als verantwortungsvolle Corporate Citizens

MENSCHENRECHTE

NACHHALTIGE
LIEFERKETTE

MISSION

UMWELTFRAGEN

TRANSPARENTE IN-
TERESSENVERTRE-
TUNG

5.1 Schutz von Menschenrechten und Arbeitsbedingungen

• Wichtigste Prinzipien

EssilorLuxottica baut auf zwei Jahrhunderte Innovation und menschliches Streben. Wir wollen die Menschenrechte in allen unseren Geschäftsbereichen entlang unserer Lieferkette respektieren und fördern.

Der Konzern hat den geltenden Gesetzen, Vorschriften und internationalen Standards, wie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, besondere Bedeutung beigemessen.

EssilorLuxottica ist bestrebt, sicherzustellen, dass seine Aktivitäten die Internationale Menschenrechtscharta und die Grundsätzen zu grundlegenden Rechten, die im Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation („IAO“) dargelegt sind, einhalten.

Wir legen besonderen Wert darauf, Risiken zu identifizieren und zu überwachen sowie wesentliche Verstöße gegen Menschenrechte und Grundfreiheiten zu verhindern und zu beseitigen, die sich aus unseren Aktivitäten, denen unserer Tochtergesellschaften und denen unserer Lieferanten und Subunternehmer in der Lieferkette ergeben könnten.

Daher erwarten wir von unseren Tochtergesellschaften und Betrieben sowie von unserer Lieferkette im Allgemeinen, dass ihre betrieblichen Praktiken **den geltenden Gesetzen** und Vorschriften entsprechen und grundsätzlich **die Würde des Menschen schützen**. Die unten aufgeführten Regeln sollten auf temporäre oder entsandte Mitarbeiter und in unserer gesamten Lieferkette angewendet werden.



5.1 Schutz von Menschenrechten und Arbeitsbedingungen

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- **Keine Kinderarbeit.** Die Einstellung von Personen (entweder Mitarbeitern oder Zeitarbeitern) unter 16 Jahren (oder unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Beschäftigung im jeweiligen Land oder Gerichtsbarkeit, je nachdem, welches höher ist) ist streng untersagt. Die Einstellung von Personen (entweder Mitarbeitern oder Zeitarbeitern) unter 18 Jahren für Positionen mit gefährlicher Arbeit ist ebenfalls strengstens untersagt. Bei der Einstellung von Praktikanten oder Auszubildenden müssen wir uns an die geltenden Vorschriften halten, d.h. dass sie keinen langen Arbeitszeiten ausgesetzt sind, die ihre Ausbildung beeinträchtigen, und dass ihre Mission in engem Zusammenhang mit ihrer Ausbildung steht.
- **Keine Zwangsarbeit und Menschenhandel.** EssilorLuxottica greift im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit in keiner Form auf Zwangsarbeit oder Pflichtarbeit zurück. Alle Formen des Menschenhandels im Rahmen der Beschäftigung, entweder direkt oder über Auftragnehmer, sind streng verboten.
- **Angemessene Arbeitszeiten.** EssilorLuxottica stellt sicher, dass Mitarbeiter nicht länger arbeiten als die maximale Anzahl an Arbeitsstunden und Überstunden, wenn dies in den bestehenden lokalen oder nationalen Gesetzen definiert ist. Die Grundsätze bezüglich Arbeitszeit, Überstunden und Ruhezeiten sollten den Mitarbeitern während des Einstellungsprozesses oder auf deren Nachfrage hin in einer Sprache erläutert werden, die sie verstehen.
- **Faire Arbeitsbedingungen für Gastarbeiter.** EssilorLuxottica-Unternehmen schützen und verhindern die Verletzung der grundlegenden Rechte von Gastarbeitern und bieten ihnen faire und angemessene Arbeitsbedingungen (insbesondere keine Erhebung von Arbeitsgebühren für Mitarbeiter, keine missbräuchliche Aufbewahrung von Ausweisdokumenten, klare und verständliche Verträge, ordentliche Lebensbedingungen).
- **Angemessene Vergütung.** Die Vergütung und die Zusatzleistungen für Mitarbeiter müssen den lokalen Gesetzen, falls sie existieren, oder den geltenden Tarifvereinbarungen entsprechen, einschließlich ggf. gesetzlicher Mindeststandards. In allen Fällen streben EssilorLuxottica-Unternehmen mindestens eine faire Vergütung für jeden Mitarbeiter an.
- **Angemessene Sozialleistungen und Sozialversicherung.** Mitarbeiter sollten in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen angemessene Sozialleistungen und Sozialversicherung erhalten. Alle relevanten Sozialabgaben sind zu entrichten, einzuziehen und abzugeben.
- **Auftragnehmer.** Mitarbeiter sollten sicherstellen, dass Auftragnehmer diese Regeln einhalten, auch in ihrer eigenen Ausführung.

5.2 Umsetzung einer nachhaltigen Lieferkette

• Wichtigste Prinzipien

Für EssilorLuxottica ist die Effizienz der Lieferkette von grundlegender Bedeutung, um die hohe Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen zu gewährleisten; dies trägt zur Erhaltung und Verbesserung des Rufs des Konzerns bei.

EssilorLuxottica ist bestrebt, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, deren betriebliche Praktiken den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen und die im Allgemeinen die Würde von Menschen, die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern und der Umwelt im Allgemeinen schützen, einschließlich ihrer eigenen Lieferkette. In dieser Hinsicht hat der Konzern ein einzigartiges **EssilorLuxottica-Programm für nachhaltige Beschaffung** eingeführt, das die bestehenden Standards und Initiativen für verantwortungsvolle Beschaffung nutzt. Das Programm umfasst die Standards für Ethik, Arbeit, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt und fordert alle Lieferanten des Konzerns auf, diese einzuhalten.

Die Risikobewertung von Lieferanten und Audits vor Ort sind das Herzstück des Programms für verantwortungsvolle Beschaffung von EssilorLuxottica und sie werden durch spezielle Schulungs- und Sensibilisierungsinitiativen ergänzt. Daher unterstützen die Lieferanten die Verpflichtung des Konzerns, die Menschenrechte und die Umwelt zu respektieren.

Der Konzern setzt zudem Verfahren um, um **die Integrität und Nachhaltigkeit** seiner Lieferanten, Vertriebspartner, Franchisenehmer und anderer Geschäftspartner zu **überprüfen**, die eine Reihe von Arbeitsgrundsätzen einhalten müssen.

Der Konzern arbeitet an einem einheitlichen Verhaltenskodex, der die Nachhaltigkeitsgrundsätze darlegt, die wir von unseren Geschäftspartnern erwarten.

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter, die Drittparteien, die mit dem Konzern interagieren, aufmerksam zu beobachten.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Stellen Sie sicher, dass Lieferanten, Vertriebshändler, Franchisenehmer und andere Geschäftspartner unseren bestehenden und künftigen Verhaltenskodex zur Nachhaltigkeit (oder ein gleichwertiges Dokument) zu Themen wie Geschäftsethik, Handelssanktionen, Menschenrechte und Arbeitsstandards, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, Informationssicherheit oder Schutz personenbezogener Daten anerkennen und respektieren.
- Halten Sie die Konzernverfahren zur **Bewertung der** ökologischen und sozialen Leistung des Lieferanten sowie seiner Geschäftsintegrität ein, und **schulen Sie** diese in Bezug auf Nachhaltigkeits- und Integritätsgrundsätze und -praktiken, und führen Sie angemessene Due-Diligence-Prüfungen durch. Beziehen Sie die Beschaffungsabteilung in den Auswahlprozess mit ein.

5.3 Verpflichtung der Umwelt gegenüber

• Wichtigste Prinzipien

Von der Bekämpfung des Klimawandels, dem Management und der Reduzierung des Wasserverbrauchs an Produktionsstandorten, der Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Sicherstellung von Chancengleichheit bis hin zur Einbindung lokaler Gemeinschaften in Initiativen zur Öffentlichkeitsarbeit – das Nachhaltigkeitsprogramm „Eyes on the Planet“ unterstützt die Mission des Konzerns kontinuierlich.

Die Nachhaltigkeitsbemühungen von EssilorLuxottica erstrecken sich auf unsere Tochtergesellschaften in Bezug auf die Verbesserung der Ökobilanz (z. B. Energieoptimierung) und die sozialen Auswirkungen auf Mitarbeiter (z. B. Entwicklungsmöglichkeiten und Mobilität) und Gemeinden (z. B. Zugang zu qualitativ hochwertiger Augenpflege).

Unsere Einhaltung von Umweltgesetzen und -zielen im Hinblick auf Klimaneutralität, Rundheit und Umwelt bestätigen, wie eng unsere Mission, Nachhaltigkeit und Geschäftsstrategie bei EssilorLuxottica miteinander verflochten sind.

Alle Geschäftsbereiche und Abteilungen von EssilorLuxottica tragen zu den Nachhaltigkeitszielen des Konzerns bei, sei es in F&E, Operations, Büros, Tochtergesellschaften oder in unseren Einzelhandelsgeschäften. Beispiele sind die Entwicklung neuer Technologien für Brillengläser oder Fassungen (z. B. Verwendung biobasierter Materialien), Initiativen zur Reduzierung von Wasser/ Abfall und Recycling in unseren Werken, Vertriebszentren, Büros und Geschäften.

Darüber hinaus werden die Mitarbeiter durch einen umfassenden Online-Lernpfad auf **Leonardo** zur Teilnahme an Ausbildungs- und Sensibilisierungsinitiativen zu Nachhaltigkeitsthemen ermutigt.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Einhaltung der Umwelt- und klimabezogenen Richtlinien und Initiativen des Konzerns.
- Respektieren unseres Planeten und unserer sozialen Verantwortung im Rahmen unserer täglichen Arbeit. **Einbeziehung der Teams in die Klimaziele** durch Initiativen zur Sensibilisierung und zum Austausch von Praktiken rund um den Klimawandel und die ökologische Nachhaltigkeit.
- Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen und -registrierungen einzuholen, zu erhalten und zu behalten, die Anforderungen dieser Genehmigungen einzuhalten und dies von unseren Geschäftspartnern ebenfalls zu erwarten.
- Nur autorisierte Mitarbeiter dürfen Informationen zum Nachhaltigkeitsprogramm „Eyes on the Planet“ des Konzerns in einer öffentlichen Umgebung weitergeben. Sprechen Sie in einem bescheidenen und sachlichen Ton über die Nachhaltigkeitsstrategie und -bemühungen von EssilorLuxottica.



Weitere Informationen finden Sie in der Konzernrichtlinie zur Nachhaltigkeitskommunikation.

5.4 Transparenz bei Lobbyarbeit und Interessenvertretung

• Wichtigste Prinzipien

Die Lobbyarbeit wird zunehmend reguliert, und mehrere Länder haben spezifische Vorschriften oder Regeln zu Lobbyarbeit und „Vertretung von Interessen“ erlassen.

Lobbyisten unterliegen häufig **Transparenzverpflichtungen**, z. B. der **Registrierung** im nationalen Register (oft online verfügbar), der **öffentlichen Bekanntgabe** der Personen, die sie kontaktiert haben, oder der Liste ihrer Kunden.

Ein Lobbyist kann ein Konzernmitarbeiter oder ein Dritter (z.B. Berater, offizieller Lobbyist, Anwaltskanzlei, Think Tank, NGO) sein, der im Namen des Konzerns Tätigkeiten ausübt.

Es gibt keine eindeutige Definition von Lobbyarbeit, aber sie bezieht sich oft auf **die Kommunikation mit Behörden, die darauf abzielt, eine Entscheidungsfindung in der Regierung zu beeinflussen**, z. B. um die Verabschiedung eines Gesetzes zu beeinflussen. Der Grat zwischen Lobbyarbeit und einfacher Fürsprache ist mitunter schmal (z. B. würde die Förderung der Augengesundheit in der Regel als Fürsprache gelten; der Versuch, Vorschriften zur Förderung der Augengesundheit zu beeinflussen, kann hingegen je nach geltendem Recht als Lobbyarbeit betrachtet werden).

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Die Beauftragung und Tätigkeit des Lobbyisten **muss den geltenden Gesetzen entsprechen**, insbesondere in Ländern, in denen sie reguliert sind (beispielsweise USA, Frankreich, Vereinigtes Königreich, Australien).
- Lobbyisten müssen Personen und Dritte, denen sie begegnen, unmissverständlich darüber **informieren**, dass sie im Namen von EssilorLuxottica handeln, und sicherstellen, dass sie jede Verwechslung mit anderen Aktivitäten vermeiden, die in privater oder beruflicher Funktion oder im Rahmen eines Mandats (ob in Verbänden, der Politik oder einer Gewerkschaft) ausgeübt werden könnten.

5.5 Unterstützung unserer Mission

• Wichtigste Prinzipien

Die Mission von EssilorLuxottica besteht darin, Menschen auf der ganzen Welt zu helfen, „**mehr zu sehen und mehr zu sein**“. Die Mission ist der Motor für die Strategie des Konzerns. Sie inspiriert den integrierten Ansatz des Konzerns zur nachhaltigen Entwicklung und seinen Anspruch, bis 2050 schlechtes Sehvermögen ohne Korrektur zu eliminieren, und vermittelt den Mitarbeitern eine einzigartige Sinnhaftigkeit.

Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie zu starken Fürsprechern unserer Mission werden, und sie werden ermutigt, sich an den verschiedenen Initiativen des Mission-Teams des Konzerns zu beteiligen und sich freiwillig zu engagieren, um Gemeinden zu unterstützen – von der Erfüllung der Bedürfnisse im Bereich des Sehvermögens bis hin zu klimabezogenen und sozialen Initiativen. Es ist grundsätzlich eine großartige persönliche Erfahrung und eine Gelegenheit, anderen zu helfen und zu entdecken, wie Sehkraft das Leben verändern kann.

• Die goldenen Regeln von EssilorLuxottica

- Führungskräfte und Manager sollen Mitarbeiter dazu inspirieren, stolz auf die Mission des Konzerns zu sein und zu Fürsprechern unserer Maßnahmen zu werden, um schlechtes Sehvermögen ohne Korrektur bis 2050 zu beseitigen.
- Führungskräfte sollten die Mitarbeiter dazu ermutigen, sich an den Mission-Initiativen des Konzerns zu beteiligen.
- Mitarbeiter dürfen niemals dazu gezwungen werden, für unsere philanthropischen Aktivitäten zu spenden.





6

MELDUNG VON VERSTÖSSEN

6. Meldung von Verstößen

- **Was ist zu tun, wenn ein potenzieller oder tatsächlicher Verstoß gegen unseren Ethik-Kodex beobachtet wird?**

EssilorLuxottica fördert eine **Kultur der Offenheit**, in der alle Bedenken bezüglich Ethik offen diskutiert werden können. Daher ist es wichtig, potenzielle oder tatsächliche Verstöße gegen diesen Ethik-Kodex zu melden, um unsere Mitarbeiter sowie die Integrität und den Ruf des Konzerns zu schützen.

Wir streben danach, eine **sichere Umgebung** für Mitarbeiter und andere Interessengruppen zu schaffen, die echte Bedenken in gutem Glauben **ohne Angst vor Repressalien** äußern können sollten, auch wenn sie sich als falsch herausstellen.

- **Wie wir eine sichere Berichterstattung gewährleisten**

EssilorLuxottica verpflichtet sich, bei jeder einzelnen Meldung von potenziellen oder tatsächlichen Verstößen in gutem Glauben die folgenden Prinzipien zu gewährleisten:

- **Vertrauliche Berichterstattung.** Die Vertraulichkeit der Identität und Meldungen von Berichterstatter/Hinweisgebern ist von besonderer Bedeutung, und unser internes Verfahren beinhaltet alle angemessenen Maßnahmen, um diese zu schützen.
- **Anonyme Berichterstattung.** Wir schützen ihre Anonymität, sofern dies verlangt wird, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen.
- **Keine Vergeltungsmaßnahmen.** Wir verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegen Berichterstatter/Hinweisgeber, die in gutem Glauben einen Verstoß melden.
- **Fairer Prozess.** Es wurden angemessene Verfahren entwickelt und engagierte Mitarbeiter identifiziert und geschult, um Meldungen und Vorfälle zu verwalten und zu untersuchen, wobei gleichzeitig die Vertraulichkeit der Berichterstatter/Hinweisgeber in allen Phasen gewahrt werden soll. Die Berichte werden auf der Grundlage der geltenden Grundsätze des Konzerns bewertet und verarbeitet.
- Der Konzern wird eine **unparteiische Untersuchung durchführen**. Die Durchführung von sachlichen Überprüfungen ist Teil des Prozesses, und alle Mitarbeiter müssen bei einer Untersuchung kooperieren.

- **So melden Sie einen Verstoß**

Wir hoffen, dass Mitarbeiter gemäß unserem Grundsatz der offenen Tür in vielen Fällen Bedenken direkt an ihren direkten oder indirekten Vorgesetzten oder die Personalabteilung melden, und wir erwarten von allen Vorgesetzten, dass sie eine sichere und vertrauenswürdige Umgebung für das Melden von Verstößen fördern.

Mitarbeiter können jedoch auch das interne Berichtssystem **EssilorLuxottica SpeakUp** verwenden, das Unparteilichkeit, Identitätsschutz und Effizienz garantiert.

6. Meldung von Verstößen

So melden Sie Verstöße über unser internes Berichtssystem

ESSILORXOTTICA-SPEAKUP

Mitarbeiter und externe Interessengruppen können Berichte auf unterschiedliche Weise erstellen:

- Über unsere Online-Hotlines, die in mehreren Sprachen verfügbar und von einem Computer oder Mobiltelefon aus zugänglich sind, unter folgender Adresse:
<https://speakup.essilorluxottica.com/>
- Oder scannen Sie den untenstehenden QR-Code mit Ihrem Mobiltelefon:
- In bestimmten Ländern über die vertraulichen Telefonleitungen
- Per E-Mail: compliance@essilorluxottica.com
- Durch einen physischen Besuch bei der Compliance-Abteilung oder einem Mitglied der Personalabteilung.



Weitere Informationen finden Sie in unserer Group Reporting Policy.

Kontakt: compliance@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica
Geschäftssitz:
147 Rue de Paris
94220 Charenton-le-Pont
Frankreich

Hauptsitz:
1-6, Rue Paul Cézanne
75008 Paris
Frankreich

Société Anonyme mit einem Grundkapital von **81.650.243,70 Euro**
Créteil Handelsregisternr. 712 049 618
www.essilorluxottica.com

© EssilorLuxottica, 2023

Ethik-Kodex von EssilorLuxottica | 2023

Vorherige Versionen

Ethik-Kodex von EssilorLuxottica | 2022
Ethik-Kodex von EssilorLuxottica | 2019
Ethik-Kodex des Luxottica-Konzerns | 2018
Essilor 2018 Ethik-Kodex | 2018
GrandVision Verhaltenskodex | 15. Juli 2018