

EssilorLuxottica

Kodeks
etyki

2023



Przedmowa

Drodzy interesariusze,

Choć wciąż idziemy do przodu jako połączona Grupa, w rozumieniu naszej wspólnej kultury w EssilorLuxottica, integralność, zgodność i etyka pozostają rdzeniem tego, kim jesteśmy i jak prowadzimy naszą działalność. Uważamy to za obowiązek dzielony przez nas wszystkich.

Niniejszy Kodeks etyki odzwierciedla nasze zaangażowanie poprzez określenie konkretnych zasad dotyczących tego, jak wprowadzamy i promujemy etyczne postępowanie w relacjach z wszystkimi interesariuszami, włącznie z pracownikami, klientami, odbiorcami, dostawcami, franczyzobiorcami, licencjodawcami i udziałowcami. Kodeks ten musi zawsze i wszędzie stać za naszymi wyborami i prowadzić nasze postępowanie, aby dzięki temu EssilorLuxottica pozostała fantastyczną firmą dla i z którą chce się pracować, zgodnie z naszą Misją, aby pomagać ludziom „see more and be more”.

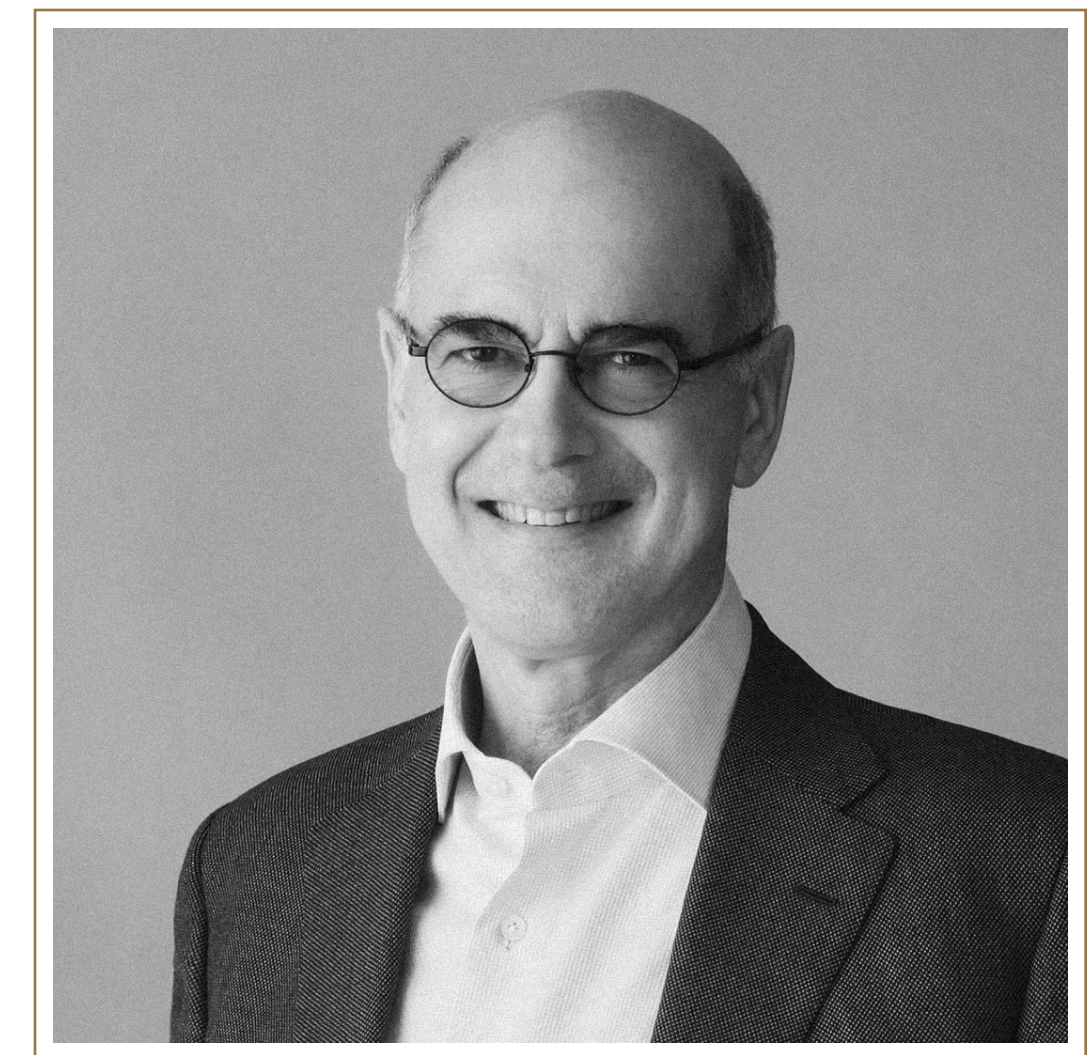
Jako młoda, choć głęboko zakorzeniona Grupa, musimy traktować naszą reputację jako jeden z naszych najważniejszych atutów. Dlatego wszystkie standardy określone w tym Kodeksie nie mogą zostać naruszone.

Niniejszy dokument musi zostać uważnie przeczytany i stać się częścią tego, jak pracujecie. Jego znajomość i zrozumienie jest kluczowe, gdyż podkreśla on zobowiązanie, które podejmujemy indywidualnie i jako Grupa, do prowadzenia działalności we wzorowy sposób ze stałym, odpowiedzialnym rozwojem.

Nasz sukces w przyszłości zależy od etycznego zaangażowania wszystkich w Grupie.



 **Francesco MILLERI**
Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny



 **Paul DU SAILLANT**
Zastępca Dyrektora Generalnego

Spis treści

1. Ujednolicony Kodeks etyki odzwierciedlający, kim jesteśmy

- 1.1 Nowy Kodeks etyki jako rdzeń kultury EssilorLuxottica
- 1.2 Wdrażanie niniejszego Kodeksu etyki
- 1.3 Wspólne zasady

2. Szacunek dla naszych pracowników, współpracowników i społeczności

- 2.1 Rozwój naszych pracowników, współpracowników i talentów oraz promowanie przyjaznej atmosfery
- 2.2 Promowanie i poszanowanie różnorodności, równości i integracji
- 2.3 Zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy
- 2.4 Zwalczanie prześladowania, nękania i przemocy w pracy
- 2.5 Poszanowanie zasad wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji układów zbiorowych

3. Etyczne prowadzenie działalności

- 3.1 Ochrona uczciwej konkurencji
- 3.2 Zwalczanie łapownictwa i korupcji
- 3.3 Zapobieganie konfliktom interesów
- 3.4 Zwalczanie prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu
- 3.5 Ochrona danych osobowych i prywatności
- 3.6 Przestrzeganie sankcji handlowych i kontroli eksportu
- 3.7 Zapobieganie wykorzystywaniu poufnych informacji i nadużyciom na rynku
- 3.8 Zapewnienie przejrzystości informacji
- 3.9 Rzetelne prowadzenie ksiąg i rejestrów

4. Ochrona naszych aktywów

- 4.1 Ochrona własności intelektualnej, marek i innowacji
- 4.2 Ochrona i bezpieczeństwo informacji – poufność i cyberbezpieczeństwo
- 4.3 Systemy informatyczne, Internet i media społecznościowe
- 4.4 Zwalczanie oszustw i kradzieży

5. Działanie jako spółka odpowiedzialna społecznie

- 5.1 Ochrona praw człowieka i warunków pracy
- 5.2 Wdrażanie zrównoważonego łańcucha dostaw
- 5.3 Zobowiązanie na rzecz środowiska
- 5.4 Przejrzystość w lobbingu i rzecznictwie
- 5.5 Wspieranie naszej Misji

6. Zgłaszanie naruszeń



1

Ujednolicony Kodeks
etyki odzwierciedlający,
kim jesteśmy



1. Ujednolicony Kodeks etyki odzwierciedlający, kim jesteśmy

Będąc światowym liderem branży i działając w oparciu o solidne zasady etyki, jesteśmy zobowiązani **wzbudzać zaufanie** wszystkich naszych interesariuszy, zarówno jako partner biznesowy i jako spółka odpowiedzialna społecznie. Jako pracodawca, pracownik i obywatel **każdy z nas jest ambasadorem Grupy** i ma osobisty obowiązek postępowania zgodnie z niniejszym Kodeksem etyki.

Kodeks etyki obowiązuje wszystkich pracowników tam, gdzie EssilorLuxottica prowadzi swoją działalność. Stanowi on też odniesienie dla zewnętrznych udziałowców, w tym interesariuszy, odbiorców, licencjodawców, klientów, dostawców, producentów, konsultantów, dystrybutorów, partnerów w ramach spółek joint venture, właścicieli nieruchomości i franczyzobiorców („Partnerów biznesowych”). Pracownicy muszą przeczytać, zrozumieć i stosować niniejszy Kodeks etyki. Zawsze możliwe jest odniesienie się do któregoś z rozdziałów, aby zrozumieć nasze standardy i zasady dotyczące każdej kwestii.

Niniejszy Kodeks etyki to dokument aktualizowany na bieżąco: będzie on ewoluował wraz ze stałą integracją, adaptacją i rozwojem naszej Grupy.

Regularna aktualizacja tego dokumentu to przede wszystkim odpowiedzialność działu ds. zgodności z przepisami. W pracy tej wspierać go będą inne działy oraz eksperci w odpowiednich dziedzinach.

1.1 Nowy Kodeks etyki jako rdzeń kultury EssilorLuxottica

• Nowy Kodeks etyki u podstaw innych kluczowych inicjatyw Grupy

Podczas gdy określamy naszą wspólną kulturę i wartości oraz wdrażamy nasz ogólnogrupowy program zrównoważonego rozwoju **Eyes on the Planet**, ten Kodeks etyki definiuje nasze zobowiązania i oczekiwania jako Grupy.

Niniejszy Kodeks etyki ugruntowuje niektóre z naszych zasad wspieranych przez program **Eyes on the Planet** i jego pięć filarów strategicznych: **Eyes on Carbon**, **Eyes on Circularity**, **Eyes on World Sight**, **Eyes on Inclusion** oraz **Eyes on Ethics**.

W szczególności określa on nasze zobowiązania i oczekiwania względem pracowników, zgodnie z filarami **Eyes on Ethics** oraz **Eyes on Inclusion**, ale również odzwierciedla nasze zobowiązania dotyczące zrównoważonego rozwoju jako globalnej spółki odpowiedzialnej społecznie.

• Wytyczne dla wszystkich pracowników

Niniejszy Kodeks etyki:

- obowiązuje firmę EssilorLuxottica, jej jednostki zależne i wszystkich ich pracowników, niezależnie od ich pozycji wewnątrz Grupy lub lokalizacji. Podobne zasady mają zastosowanie do pracowników tymczasowych lub delegowanych z firm zewnętrznych.
- gromadzi niektóre z kluczowych zasad dla naszej zunifikowanej Grupy w jednym dokumencie. Nie zastępuje on żadnych istniejących zasad polityki EssilorLuxottica, dlatego pracownicy powinni zawsze mieć je na uwadze.
- zastępuje poprzedni Kodeks etyki EssilorLuxottica oraz inne kodeksy etyki, włącznie z kodeksami firm Essilor International, Luxottica Group S.p.a i GrandVision.



1.2 Wdrażanie niniejszego Kodeksu etyki

• Komunikacja oraz prowadzone szkolenia i edukacja

Ten Kodeks etyki jest publicznie dostępny na naszej firmowej stronie internetowej* oraz w naszej globalnej sieci intranetowej **OneEssilorLuxottica**. Dlatego jest on powszechnie dostępny dla wszystkich pracowników i musi być przez nich stosowany.

Obecnie jest on dostępny w kilku językach. W przypadku sprzeczności lub rozbieżności z wersjami przetłumaczonymi, pierwszeństwo będzie miała wersja angielska.

Obowiązkowy moduł szkoleniowy online na temat Kodeksu etyki będzie dostępny na otwartej platformie szkoleniowej Grupy **Leonardo** i zostanie włączony do naszego programu wdrażania nowych pracowników. To globalne środowisko wspiera cel rozwoju poczucia przynależności oraz stałego szerzenia kultury zdobywania wiedzy w całej Grupie. Dla pracowników, którzy nie mogą uzyskać dostępu do platformy, utworzy się inne rodzaje treści szkoleniowych.

* www.essilorluxottica.com

• Dawanie przykładu z góry

Nasz Kodeks etyki został opracowany i wdrożony z zaangażowaniem najwyższego szczebla Grupy, począwszy od Prezesa Zarządu i Dyrektora Generalnego oraz Zastępcy Dyrektora Generalnego.

Przestrzeganie zasad określonych w tym Kodeksie etyki jest oczekiwane od wszystkich pracowników, również wszyscy kierownicy są zobowiązani do zapewnienia wdrożenia Kodeksu etyki przez ich zespoły.

Od kierowników oczekuje się:

- dawania dobrego przykładu poprzez oparcie swojej komunikacji i postępowania na stałej zgodności z Kodeksem etyki i promowaniu go.
- zapewnienia, że pracownicy w ich zespołach, jak również pracownicy tymczasowi i delegowani, będą rozumieć i przestrzegać Kodeksu etyki.
- ukończenia szkoleń dotyczących Kodeksu etyki oraz zapewnienia, że ich zespoły również ukończą takie szkolenia.
- konsultacji z właściwym działem w przypadku pytań oraz zgłaszania problemów, gdzie będzie to konieczne.

1.2 Wdrażanie niniejszego Kodeksu etyki

• Jak nadzorujemy wdrażanie naszego Kodeksu etyki

Nadzór nad wdrażaniem i zgodnością z Kodeksem etyki opiera się na naszych trzech tak zwanych „liniach obrony”:

Pierwsza linia obrony

MENADŻEROWIE

Zadaniem pierwszej linii obrony jest przeprowadzanie kontroli zapobiegawczych przed wykonywaniem decyzji i transakcji, aby zapewnić zgodność z Kodeksem etyki w wypełnianiu zadań związanych z procesami operacyjnymi lub pomocniczymi. Takie kontrole przeprowadzane są przez personel operacyjny lub pomocniczy bądź jego menadżerów.

Druga linia obrony

FUNKCJE KONTROLNE

Zadaniem drugiej linii obrony jest przeprowadzanie kontroli w określonych przedziałach czasowych lub losowo w odniesieniu do niektórych lub wszystkich decyzji bądź transakcji, aby zapewnić, że zadania pierwszej linii obrony zostały wykonane prawidłowo. Takie kontrole przeprowadzane są przez różne działy, takie jak kontrola wewnętrzna nad sprawozdaniami finansowymi, Zarządzanie ryzykiem lub Dział ds. zgodności.

Trzecia linia obrony

AUDYT WEWNĘTRZNY

Zadaniem trzeciej linii obrony jest przeprowadzanie okresowych kontroli w celu zapewnienia, że system kontroli jest zgodny z wymaganiami organizacji oraz skutecznie wdrażany i aktualizowany. Takie audyty są przeprowadzane przez Dział audytu wewnętrznego.

Zgłoszenia naruszenia lub podejrzanego naruszenia Kodeksu etyki, dokonywane w dobrej wierze, będą podlegać dogłębnemu dochodzeniu. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa dział zasobów ludzkich Grupy zastosuje bezzwłoczne i stosowne sankcje dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę, zgodnie z lokalnymi przepisami i procedurami.

Zarząd oceni sankcje dyscyplinarne w odniesieniu do kilku stosownych czynników w celu zapewnienia zgodności z przepisami prawa, polityką i procedurami, w tym spójność i proporcjonalność sankcji dyscyplinarnych w potwierdzonym przypadku naruszenia.

Zgłaszanie wątpliwości lub

NARUSZENIA NASZEGO KODEKSU ETYKI

Pracownicy i partnerzy biznesowi mogą poufnie oraz, a w odpowiednich przypadkach, anonimowo, zgłaszać obawy lub naruszenia, zwłaszcza w odniesieniu do Kodeksu etyki, poprzez nasz wewnętrzny system zgłaszania:

EssilorLuxottica SpeakUp.

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

Więcej informacji można znaleźć w rozdziale 6.

1.3 Wspólne zasady

Chociaż celem każdego z rozdziałów tego Kodeksu etyki jest dostarczenie informacji o tym, jak definiujemy etyczne postępowanie w poszczególnych obszarach działalności, pewne kluczowe zasady mają zastosowanie uniwersalne.

- **Przestrzegamy prawa i stosujemy wysokie standardy etyczne w prowadzeniu działalności**

W EssilorLuxottica zobowiązujemy się do prowadzenia działalności zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulacjami prawnymi oraz zgodnie z wysokimi standardami etycznymi ujętymi w niniejszym Kodeksie etyki.

Oprócz wymogów odnośnie przestrzegania przepisów i regulacji prawnych określonych w tym dokumencie celem Kodeksu etyki jest również wspieranie pracowników w postępowaniu etycznym we wszystkich obszarach naszej działalności.

- **Pracownicy muszą ukończyć wszelkie obowiązkowe szkolenia edukacyjne**

Edukacja, szkolenia i ogólna świadomość stały się niezbędne w obecnym coraz bardziej regulowanym i skomplikowanym środowisku. Dedykowane programy są konieczne do wzmocnienia kultury zgodności EssilorLuxottica oraz lepszego zrozumienia naszego Kodeksu etyki oraz naszych polityk. Stanowi to również część rozwoju naszych pracowników.

EssilorLuxottica tworzy treści edukacyjne i programy podnoszące świadomość odzwierciedlonę w Kodeksie etyki z pomocą naszej globalnej otwartej platformy szkoleniowej, **Leonardo**. Od pracowników oczekuje się ukończenia wszystkich obowiązkowych szkoleń / programów edukacyjnych.

- **Pracownicy muszą przestrzegać procedur wyjątkowych określonych w naszej polityce**

Niektóre lokalne lub grupowe zasady polityki podlegają wyjątkom. Od pracowników oczekuje się zastosowania do procedur, które mogą zostać określone w drodze wyjątku przez Grupę EssilorLuxottica lub lokalną politykę.



2

Poszanowanie naszych
pracowników i
społeczności

2. Poszanowanie naszych pracowników i społeczności



Rozwój naszych pracowników
i talentów oraz dbanie o dobre
samopoczucie



Promowanie i szerzenie
różnorodności, równości i
integracji



Zapewnianie bezpieczeństwa i
higieny pracy



Zwalczanie prześladowania,
nękania i przemocy w pracy



Poszanowanie zasad wolności
zrzeszania się i prawa do negocjacji
układów zbiorowych



2.1 Rozwój naszych pracowników i talentów oraz dbanie o dobre samopoczucie

- **Główne zasady**

- **Złote zasady EssilorLuxottica**

Nasi pracownicy tworzą fundament EssilorLuxottica i są kluczowym motorem naszego sukcesu. Oto kilka sposobów, jak wspieramy naszych pracowników:

ROZWÓJ TALENTÓW

Rekrutujemy i angażujemy pracowników z perspektywą długoterminową. Szkolenia, rozwój i równe szanse dla wszystkich odgrywają ważną rolę w całej karierze naszych pracowników. Wspieramy rozwój osobisty i zawodowy oraz promujemy mobilność wewnętrzną poprzez naszą dedykowaną platformę **One Career** i programy rozwoju talentów. Bezustannie szkolimy, edukujemy i rozwijamy naszych pracowników, zarówno podczas samej pracy, jak i za pomocą naszej platformy **Leonardo**.

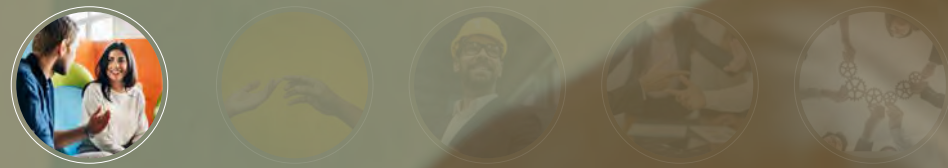
AKCJONARIAT PRACOWNICZY

Udział pracowniczy to filar kultury EssilorLuxottica. Umacnia on poczucie zaangażowania i zobowiązania na rzecz misji i strategii Grupy u pracowników. Sprawia również, że ich interesy pokrywają się z interesami Grupy i innych akcjonariuszy oraz daje im możliwość uczestnictwa w tworzeniu wartości i sukcesu Grupy.

DOBRE SAMOPOCZUCIE

Firma EssilorLuxottica zobowiązała się do ochrony dobrego samopoczucia fizycznego i psychicznego naszych pracowników poprzez dążenie do równowagi między życiem zawodowym i osobistym naszego personelu. Zakazujemy zachowania, które fizycznie lub emocjonalnie jest szkodliwe dla innych. Wkład w poprawę jakości życia naszych pracowników to sposób na wzbudzenie ich zaufania i poczucia przynależności do Grupy.

EssilorLuxottica promuje programy społeczne, świadczenia, usługi i inicjatywy, które mają faktyczny wpływ na życie pracowników, oraz angażuje swoich pracowników w różne programy pracownicze i ambasadorskie.



2.1 Rozwój naszych pracowników i talentów oraz dbanie o dobre samopoczucie

- Główne zasady

- Złote zasady EssilorLuxottica

- Zapewniać **angażujące i motywujące** środowisko pracy, gdzie każdy może uwolnić swój pełny potencjał i wyrazić swoją indywidualność.
- Zagwarantować środowisko oparte na **zaufaniu i szacunku**, gdzie każdy może się rozwijać, czuć się wartościowy i szanowany oraz ciągle się uczyć.
- Wspierać pracę zespołową i zaangażowanie pracowników poprzez **przywództwo oparte na współpracy**. Zachęcać do uwzględniania różnych perspektyw pracowników.
- Gdzie jest to możliwe, wspierać **nowe sposoby pracy** dla zrównoważenia różnych potrzeb wszystkich pracowników oraz potrzeb działalności.
- Zachęcać do akcjonariatu pracowniczego poprzez programy takie jak **Boost**, zapewniając, że inwestycje finansowe pracowników w Grupę pozostaną dobrowolne.



2.2 Promowanie i szerzenie różnorodności, równości i integracji

- **Główne zasady**

- **Złote zasady EssilorLuxottica**

Inteligencja zbiorowa i jej różnorodność to motor naszego rozwoju. Akceptacja wielu perspektyw i nowych pomysłów wzbogaca środowisko pracy, pozwala na lepsze decyzje biznesowe i wspomaga innowacyjność.

Poprzez działalność w ponad 150 różnych krajach zobowiązaliśmy się do stworzenia **integracyjnego środowiska pracy** dla wszystkich, w którym akceptujemy i cieszymy się z unikalnego doświadczenia, perspektyw i pochodzenia kulturowego wprowadzanego do miejsca pracy przez każdego pracownika. Chcemy, aby nasi pracownicy **czuli się szanowani, wartościowi i wspierani**.

EssilorLuxottica to pracodawca dający **równe szanse wszystkim**. Naszym celem jest umożliwienie integracji zawodowej osobom o niedostatecznej reprezentacji pracowniczej, w szczególności osobom z niepełnosprawnością oraz pochodzącym z grup społecznych i/ lub etnicznych o niedostatecznej reprezentacji.

Dlatego nie tolerujemy żadnych form dyskryminacji, zastraszania lub prześladowania bądź innych zachowań czy wypowiedzi, które są napastliwe, obraźliwe lub niepożądane.

Nasza globalna polityka DE&I określa strategię, zobowiązania i cele Grupy dotyczące różnorodności, równości i integracji. Cele takie mogą zostać osiągnięte poprzez różne inicjatywy, takie jak tworzenie i prowadzenie globalnej sieci ambasadorków kultury obejmującej pracowników każdego szczebla Grupy. Zapewniamy **stałą edukację i szkolenia** na temat różnorodności, równości i integracji wszystkim pracownikom.

Wszyscy pracownicy mają dostęp do **bezpiecznego sposobu wyrażania swoich potencjalnych obaw** na temat różnorodności, równości i integracji w miejscu pracy. Zachęcamy pracowników do zgłaszania swoich obaw kierownikowi, działowi kadr lub poprzez wewnętrzny system zgłaszania, który obecnie jest integrowany do unikalnego systemu **EssilorLuxottica SpeakUp**, bez obaw o represje.



2.2 Promowanie i poszanowanie różnorodności, równości i integracji

- Główne zasady

- Złote zasady EssilorLuxottica

- Traktować się nawzajem z **godnością i szacunkiem** i tworzyć warunki dla zintegrowanego miejsca pracy.
- Promować **zintegrowane i pozytywne** środowisko pracy. Kierownicy powinni zapewniać przejrzystą i stałą komunikację oraz konstruktywne informacje zwrotne swoim zespołom, jak również aktywnie słuchać swoich pracowników i okazywać empatię.
- Być **zainteresowanym i otwartym** na doświadczenia, perspektywy i sytuacje innych ludzi.
- Rekrutować, zatrzymywać, angażować, zapewniać wynagrodzenie i świadczenia, awansować, szkolić i rozwijać pracowników na zasadzie **równości szans**. Wszystko to powinno też opierać się na uczciwości i zasługach.
- Zachęcać zespoły do udziału w różnych inicjatywach rozwoju świadomości DE&I (np. kursach na temat nieświadomych uprzedzeń, zajęciach wirtualnych na **Leonardo** i innych wydarzeniach) organizowanych w obrębie Grupy.



2.3 Zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy

• Główne zasady

Bezpieczeństwo i higiena pracy każdego pracownika i dostawcy stanowi wartość dla Grupy.

EssilorLuxottica stosuje wysokie standardy bezpieczeństwa i higieny pracy dla wszystkich pracowników, wykonawców i pracowników tymczasowych we wszystkich swoich zakładach pracy w celu zapewnienia bezpieczeństwa prac oraz ochrony zdrowia.

Aby to osiągnąć, Grupa opracowała polityki, procedury i plany działania na rzecz stałej poprawy tych kwestii oraz przeprowadza audyty na miejscu w celu utrzymania wydajności.

Chcemy zapobiegać urazom i chorobom zawodowym oraz całkowicie wyeliminować wypadki w pracy.

Musimy zagwarantować, że nie tworzymy zagrożenia dla siebie lub innych poprzez nasze działania.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Przestrzegać wszystkich odpowiednich wymagań prawnych dotyczących środowiska, zdrowia i bezpieczeństwa oraz zasad i programów bezpieczeństwa i higieny pracy Grupy we wszystkich krajach, w których prowadzona jest działalność.
- Nigdy nie wyłączać ani nie omijać** żadnych urządzeń bezpieczeństwa czy sprzętu monitorującego.
- Przestrzegać **globalnych regulacji dot. bezpieczeństwa produktów i środków chemicznych** oraz miejscowych przepisów prawa i zasad wewnętrznych w kwestii postępowania z chemikaliami.
- Przestrzegać wdrożonych **środków kontroli**, aby zagwarantować bezpieczeństwo pracowników i zgodność z przepisami prawa oraz udostępniać informacje na temat bezpieczeństwa pracownikom poprzez zgodne z wymaganiami etykiet i karty danych bezpieczeństwa.
- Zgłaszać wszelkie naruszenia bezpieczeństwa** oraz wypadki, nawet te drobne. Jeśli jakiegokolwiek postępowanie lub proces naraża zdrowie, bezpieczeństwo lub higienę pracy, natychmiast zgłosić to kierownikowi, działowi kadr, organizacji BHP lub poprzez nasz wewnętrzny system zgłaszania, **EssilorLuxottica SpeakUp**.
- Ukończyć przydzielone dedykowane programy szkoleniowe na temat bezpieczeństwa i higieny pracy.

Więcej informacji można znaleźć w naszej polityce BHP.



2.4 Zwalczanie prześladowania, nękania i przemocy w pracy

- **Główne zasady**

- **Złote zasady EssilorLuxottica**

ZERO TOLERANCJI

EssilorLuxottica zakazuje wszelkich form dyskryminacji, prześladowania, nękania, zastraszania lub przemocy w stosunku do współpracowników, pracowników, liderów, kierowników, dyrektorów, kandydatów, klientów, odbiorców, dostawców, pracowników tymczasowych, franczyzobiorców i wszelkich innych osób.

EssilorLuxottica stosuje zasadę zero tolerancji względem przemocy lub gróźb przemocy w pracy (włącznie z pracą zdalną).

ZGŁASZAJ DYSKRYMINACJĘ I PRZEŚLADOWANIE

Pracownicy, którzy będą świadkiem dyskryminacji, prześladowania, nękania lub przemocy, są zobowiązani do zgłaszania takich przypadków działowi kadr lub swojemu kierownikowi. Mogą do tego celu użyć również wewnętrzny system zgłaszania **EssilorLuxottica SpeakUp** dostępny dla wszystkich pracowników, aby zgłaszać takie zachowania w dobrej wierze i w bezpiecznym środowisku zapewniającym zachowanie poufności ich tożsamości i zgłoszenia, bez obaw o represje.

EssilorLuxottica przeprowadzi bezzwłoczne i dokładne dochodzenie odnośnie zgłoszonych sytuacji dyskryminacji, prześladowania lub nękania oraz podejmie wszelkie stosowne kroki w celu wdrożenia natychmiastowych, zdecydowanych i sprawiedliwych działań naprawczych na rzecz zakończenia dyskryminacji, prześladowania lub nękania.



2.4 Zwalczanie prześladowania, nękania i przemocy w pracy

- Główne zasady

- Złote zasady EssilorLuxottica

- Zawsze zachowywać **uprzejmość i szacunek** w miejscu pracy lub w działalności EssilorLuxottica, we wszystkich sytuacjach i okolicznościach (spotkania biznesowe, zakłady pracy, wyjazdy, media społecznościowe, wydarzenia firmowe itp.) oraz wobec wszystkich pracowników i osób, bez względu na ich funkcję.
- Nie stwarzać zastraszającego, poniżającego, wrogiego lub obraźliwego środowiska pracy.
- **Nie dopuszczać do jakichkolwiek form dyskryminacji, nękania lub prześladowania**, czy to na podstawie seksualnej (np. niepożądane zaloty, napaść fizyczna lub jej próby itp.), psychologicznej (np. lekceważenie, izolacja, ciągłe obelgi, poniżające zachowanie fizyczne lub werbalne itp.), czyze względu na rasę, wyznanie, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć, wiek, niepełnosprawność, orientację seksualną, tożsamość płciową, stan cywilny, obecną lub przeszłą służbę wojskową, ciążę bądź inną cechę chronioną przez prawo miejscowe, ani w stopniu jednorazowym, ani powtarzającym się, ani systematycznym.
- Nie dopuszczać do jakichkolwiek form **przemocy** (np. uszkodzenie ciała lub napaść, groźby itp.), włącznie z nękaniami w sieci (za pomocą poczty elektronicznej, mediów społecznościowych, wewnętrznego komunikatora itp.).
- Jeśli kierownicy dowiedzą się o naruszeniu tych zasad, powinni **zająć się wszelkimi oskarżeniami** bezzwłocznie, zdecydowanie, poufnie i sprawiedliwie, niezależnie od tego, czy skarga została złożona pisemnie, czy formalnie, i zgłosić to działowi kadr lub działowi ds. zgodności z przepisami.
- Podejmować wszelkie stosowne kroki, aby **zapobiegać, wykrywać i powstrzymywać** wszystkie rodzaje prześladowania i nękania, po pierwsze poprzez ukończenie związanego z tym obowiązkowego szkolenia.

Więcej informacji można znaleźć w lokalnych zasadach polityki przeciwko nękanii.
Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce dokonywania zgłoszeń.



2.5 Poszanowanie zasad wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji układów zbiorowych

• Główne zasady

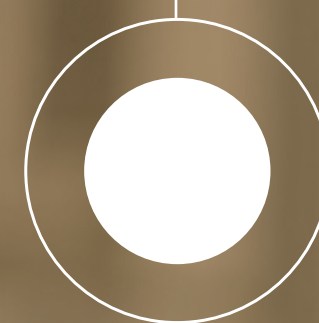
- Szanujemy zasady wolności zrzeszania się i prawa do negocjacji układów zbiorowych zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa krajowego i praktykami.
- Szanujemy prawo pracowników do tworzenia związków zawodowych w sposób wolny i demokratyczny.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- W pełni stosujemy się do obowiązujących przepisów prawa krajowego w związku z wolnością zrzeszania się i negocjacjami układów zbiorowych.
- Nie dyskryminujemy pracowników z powodu ich członkostwa w związkach zawodowych.



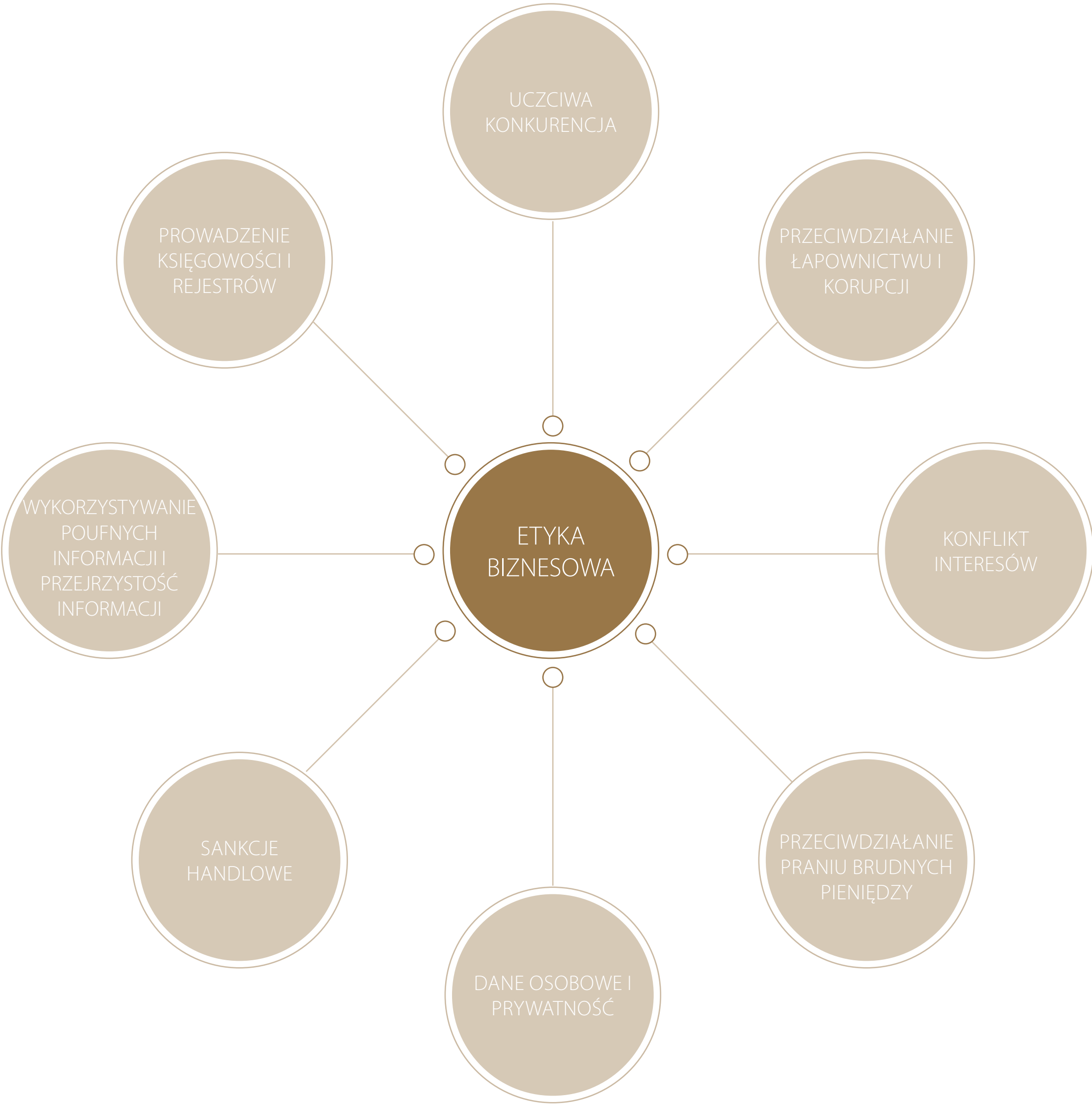
3



**ETYCZNE PROWADZENIE
DZIAŁALNOŚCI**



3. Etyczne prowadzenie działalności



3.1 Ochrona uczciwej konkurencji

- **Główne zasady**

Jesteśmy zobowiązani do **przestrzegania praw i regulacji antymonopolowych i ochrony konkurencji**. Prowadzimy otwarty, oparty na wyborach model biznesowy (przedsiębiorstwo sieciowe), który tworzy wartość dla wszystkich interesariuszy, w tym klientów, odbiorców, pracowników, akcjonariuszy, partnerów biznesowych i dostawców oraz społeczności, w których działa Grupa.

Promujemy **uczciwą konkurencję** wśród wszystkich członków rynku na korzyść odbiorców, klientów, dostawców i całej branży.

Naruszenie praw antymonopolowych i ochrony konkurencji mogłoby narazić Grupę (oraz jej pracowników) na **poważne sankcje i kary**, włącznie z potencjalnymi sprawami karnymi i odszkodowaniami, oraz **na utratę reputacji**.



3.1 Ochrona uczciwej konkurencji

• Złote zasady EssilorLuxottica

- **Nie wolno wdawać się w zmowy z konkurencją.** Nie nawiązywać porozumień z konkurencją, na przykład w celu ustalenia lub zmniejszenia cen, wymiany informacji wrażliwych bądź podziału klientów lub udziałów w rynku. Zakazujemy wszelkich form zmowy.
- **Wewnętrzna wymiana informacji.** Unikać wewnętrznej wymiany informacji wrażliwych związanych z osobami trzecimi między jednostkami EssilorLuxottica aktywnymi na różnych szczeblach łańcucha wartości. Na przykład sieć detaliczna Grupy nie powinna ujawniać grupowej firmie sprzedaży hurtowej warunków handlowych konkurentów na rynku soczewek lub oprawek.
- **Nasi partnerzy biznesowi powinni niezależnie określać swoje własne ceny.** Sprzedawcy zewnętrzni (np. niezależni okuliści i sieci sprzedaży detalicznej) oraz franczyzobiorcy muszą mieć swobodę określania własnych cen i polityki handlowej.
- **Nie nadużywać pozycji ekonomicznej.** Nie proponować cen netto poniżej kosztów, utrzymywać swobodę klientów do kupna lub odmowy kupna kilku produktów Grupy poprzez proponowanie, a nie narzucanie ofert pakietowych, zawsze konsultować się z działem prawnym podczas negocjacji co do wyłącznych praw do lub wyłącznych zakupów od klientów i dostawców.
- **Sieci dystrybucji.** Nowe, istniejące i selektywne sieci dystrybucji podlegają określonym kryteriom jakościowo-ilościowym, które muszą być obiektywne, przejrzyste i stosowane w sposób niedyskryminujący.
- **Stowarzyszenia handlowe.** Zachowywać szczególną czujność w przypadku uczestnictwa w stowarzyszeniach handlowych, aby zapewnić zgodność z prawem ochrony konkurencji. Nie nawiązywać kontaktów z konkurentami w sprawach, gdzie omawiane mogłyby być informacje poufne, szczególnie podejmowanie decyzji w kwestiach cenowych i handlowych. Rozmowy na tematy techniczne lub normatywne są dozwolone z zastrzeżeniem wcześniejszej konsultacji z działem prawnym.

Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce zgodności z ochroną konkurencji.

3.2 Zwalczanie łapownictwa i korupcji

• Główne zasady

EssilorLuxottica dąży do największego stopnia uczciwości i przejrzystości w całej swojej działalności.

ZERO TOLERANCJI

Mamy zerową tolerancję dla wszelkich prób łapownictwa lub korupcji podejmowanych pośrednio lub bezpośrednio w imieniu Grupy. Zakazujemy zarówno korumpowania urzędników państwowych i łapownictwa handlowego, jak również płatności przyspieszających tok spraw. Pracownicy nie powinni popełniać czynów o charakterze łapownictwa i korupcji ani odpowiadać na nieuzasadnione żądania oraz powinni przestrzegać obowiązujących przepisów prawa o przeciwdziałaniu łapownictwu i korupcji.

ZWALCZANIE KORUPCJI

Grupa wdrożyła globalny program przeciwdziałania łapownictwu i korupcji, który ma zastosowanie na całym świecie i określa konkretne zasady przeciwdziałania, wykrywania i zarządzania ryzykiem korupcji związanym pośrednio lub bezpośrednio z Grupą oraz obejmuje regularne analizy ryzyka korupcji.



3.2 Zwalczanie łapownictwa i korupcji

• Złote zasady EssilorLuxottica

- **Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji.** Pilnie przestrzegać zasad postępowania określonych w naszej polityce przeciwdziałania łapownictwu i korupcji.
- **Urzędnicy państwowi.** Zachowywać największą ostrożność w kontaktach z urzędnikami państwowymi i nigdy nie oferować, nie wręczać ani nie zgadzać się na płacenie łapówek urzędnikom państwowym, włącznie z płatnościami przyspieszającymi tok spraw.
- **Upominki i formy gościnności.** Przestrzegać obowiązującej w Grupie polityki przeciwdziałania łapownictwu i korupcji. Co ważne, drobne upominki i formy gościnności są zwykłą częścią prowadzenia biznesu, ale:
 - nie mogą wpływać lub pozornie wpływać na decyzje biznesowe;
 - muszą być dozwolone przez wewnętrzne zasady organizacji odbiorcy;
 - muszą być rozsądne, stosowne, okazjonalne i przejrzyste;
 - muszą być natychmiast zgłaszane kierownikowi;
 - upominki pieniężne muszą być zawsze odmawiane.
- **Ochrona zdrowia.** Przestrzegać przepisów dotyczących pracowników ochrony zdrowia, które ograniczają lub zakazują przekazywania upominków, form gościnności lub pewnych promocji uważanych za łapówkę pracownikom ochrony zdrowia. Przestrzegać obowiązujących miejscowych wymogów dotyczących zgłaszania lub ujawniania podobnych incydentów. Pracownicy chcący przekazywać upominki lub formy gościnności pracownikom ochrony zdrowia muszą najpierw skonsultować się z działem ds. zgodności z przepisami.
- **Datki.** Nie przekazywać datków osobom trzecim ani nie sponsorować zawierania bądź utrzymywania kontraktów w celu wpłynięcia lub pozornego wpłynięcia na decyzję biznesową bądź ukrycia wręczenia łapówki.
- **Datki na cele polityczne.** Nie finansować ani nie pozwalać na żadne datki dla kandydatów na funkcje publiczne, polityków lub partii politycznych.
- **Należyta staranność.** Musimy wiedzieć, z kim mamy do czynienia. Z należyłą starannością sprawdzać dane pod kątem ryzyka naruszenia uczciwości w stosunku do niektórych partnerów biznesowych stwarzających takie ryzyko, takich jak pośrednicy, konsultanci, dystrybutorzy i franczyzobiorcy oraz przedsiębiorstwa przejmowane.
- **Pośrednicy.** Podczas dokonywania transakcji z podmiotami trzecimi lub pośrednikami należy pamiętać, że nie mogą one być używane do podejmowania działań, których nie wolno bezpośrednio podejmować Grupie.

*Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce przeciwdziałania łapownictwu i korupcji.
(naszym wewnętrznym kodeksie postępowania).*

3.3 Zapobieganie konfliktom interesów

• Główne zasady

Pracownicy muszą unikać sytuacji, w których ich osobiste interesy lub działania mogłyby **być sprzeczne lub pozornie sprzeczne z najlepszym interesem EssilorLuxottica**, i/lub sytuacji, które osłabiałyby ich zdolność do podejmowania obiektywnych lub bezstronnych decyzji.

Ich osobiste interesy lub działania mogłyby na przykład wpłynąć na decyzję dotyczącą kupna lub rekrutacji bądź ustalenia ceny dla klienta w zależności od ich pozycji w Grupie.

Konflikt interesów sam w sobie nie musi koniecznie skutkować naruszeniem naszej polityki. W wielu przypadkach zgłoszony konflikt interesów może nie być istotny lub można go rozwiązać poprzez ustanowienie mechanizmów ograniczających jego zagrożenie.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Zawsze działać w **najlepszym interesie EssilorLuxottica** podczas wypełniania swoich obowiązków.
- Nie brać udziału w żadnych decyzjach biznesowych wykazujących potencjalny lub faktyczny konflikt interesów.
- **Bezzwłocznie i w dobrej wierze zgłaszać** każdą potencjalną lub faktyczną sytuację wykazującą konflikt interesów działowi kadr i aktualizować takie zgłoszenia wedle konieczności. Ujawnienie potencjalnego konfliktu interesów to najlepszy sposób ochrony zarówno naszej Grupy, jak i jej pracowników.
- Regularnie wdrażać procedury ujawniania konfliktów interesów zgodnie z polityką Grupy, również podczas rekrutacji nowych pracowników.

Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce dotyczącej konfliktów interesów – podaje ona kilka ich przykładów.



3.4 Zwalczanie prania pieniędzy i finansowania terroryzmu

• Główne zasady

W EssilorLuxottica odrzucamy wszelkie próby wykorzystywania naszej działalności do prania pieniędzy. Nasza polityka przewiduje przestrzeganie wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących przeciwdziałania praniu pieniędzy w naszej działalności na całym świecie. Pranie pieniędzy jest uważane za przestępstwo w wielu krajach i podlega coraz większym regulacjom we wszystkich rodzajach działalności. Dlatego dążymy do prowadzenia interesów wyłącznie z klientami, partnerami, wykonawcami, sponsorami lub ofiarodawcami zaangażowanymi w zgodną z prawem działalność biznesową, których pieniądze pozyskiwane są z legalnych źródeł.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Przetwarzać płatności zgodnie z polityką i procedurami oraz przestrzegać procedur tworzenia płatności dla dostawców wewnętrznych i innych osób trzecich, włącznie z procedurami zapewnienia realizacji płatności.
- Zachować ostrożność wobec próśb przetwarzania lub przyjmowania **nietypowych płatności gotówką** lub płatności z krajów o wysokim ryzyku prania pieniędzy lub finansowania terroryzmu, z krajów uznawanych za raje podatkowe lub jurysdykcje typu offshore bądź z krajów niezwiązanych z daną transakcją czy nielogicznych z perspektywy klienta lub dostawcy. Przestrzegać limitów na płatności gotówkowe określanych przez prawo miejscowe.
- Stosować wewnętrzne procedury **należytej staranności** wobec osób trzecich wykazujących potencjalne lub faktyczne ryzyko.
- Zachowywać czujność wobec potencjalnych **wskaźników alarmowych**, takich jak odmowa klienta do ujawnienia informacji o swojej działalności lub prośba wysłania towarów do innej osoby prawnej.
- Zgłaszać wszelkie pytania lub podejrzenia co do prania brudnych pieniędzy poprzez platformę **EssilorLuxottica SpeakUp** lub działowi ds. zgodności z przepisami.



3.5 Ochrona danych osobowych i prywatności

• Główne zasady

W coraz bardziej globalnym i cyfrowym środowisku ochrona prywatności i danych osobowych wszystkich odpowiednich interesariuszy stanowi kluczowy priorytet naszej Grupy. Dążymy do ochrony prywatności naszych pracowników, dostawców, klientów, odbiorców i innych partnerów biznesowych na całym świecie.

EssilorLuxottica stanowczo przestrzega obowiązujących przepisów i regulacji prawnych dotyczących prywatności. Odpowiedzialność ta spoczywa na każdym pracowniku Grupy oraz wymagamy jej od naszych dostawców i wykonawców zaangażowanych w przetwarzanie danych osobowych.

Nieprzestrzeganie zasad zachowania prywatności może narazić grupę na ogromne kary pieniężne i powództwo cywilne, jak również na utratę reputacji i szkody handlowe.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- **Chronić dane osobowe i gwarantować ich bezpieczeństwo.** Poprosić o wsparcie działu ds. zgodności z przepisami i działu ds. bezpieczeństwa informacji. Podczas przetwarzania danych osobowych w imieniu naszych klientów stosować poziom ochrony jak najbliższy temu, który wdrożyliśmy w naszej działalności.
- Zachowywać szczególną staranność w zakresie ochrony **wrażliwych danych osobowych**, w szczególności danych zdrowotnych lub finansowych oraz unikalnych identyfikatorów osobowych.
- Nie zbierać więcej danych niż jest to konieczne, aktualizować dane i przestrzegać wewnętrznych zasad przechowywania danych.
- Upewnić się, że stosowne informacje o danych osobowych, które przetwarzamy, są przekazywane naszym pracownikom, klientom, itp.

- Podczas projektowania nowej usługi lub procesu biznesowego wykorzystującego dane osobowe ochrona danych osobowych powinna być uwzględniana tak szybko, jak to możliwe, począwszy od koncepcji projektu aż do jego wdrożenia i działań następczych.
- Nie sprzedawać danych naszych pracowników klientom lub innym partnerom biznesowym.
- Zapewnić, żeby nasi partnerzy biznesowi i franczyzobiorcy ściśle przestrzegali obowiązujących przepisów dotyczących prywatności.
- Niezwłocznie zgłaszać swojemu menadżerowi lub na adres privacy@essilorluxottica.com, każde naruszenie danych lub incydent, w tym nieautoryzowany dostęp, który może wpłynąć na dane osobowe, żeby Grupa mogła podjąć odpowiednie działania.

Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce dotyczącej ochrony danych i polityce dotyczącej naruszenia danych.

3.6 Przestrzeganie sankcji handlowych i kontroli eksportu

• Główne zasady

W EssilorLuxottica jesteśmy zobowiązani do przestrzegania obowiązujących międzynarodowych sankcji handlowych, embarg i kontroli eksportu nakładanych przez prawo krajów, w których działamy. Nieprzestrzeganie takich regulacji może spowodować ogromnie szkodliwe skutki dla Grupy, włącznie z wysokimi karami finansowymi i sankcjami karnymi. Przestrzeganie ograniczeń handlowych zmniejsza ryzyko, że nasze wyroby lub technologia trafią w niepowołane ręce.

EssilorLuxottica eksportuje towary, usługi i technologie jedynie do firm i krajów, które przestrzegają obowiązujących przepisów kontroli eksportu i nierozprzestrzeniania określonych wyrobów.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących sankcji handlowych, kontroli eksportu i cła oraz wewnętrznych zasad zgodności handlowej.
- Zachowywać ostrożność podczas kontaktów z partnerami biznesowymi w **krajach wysokiego i średniego ryzyka** podanych w naszych zasadach zgodności handlowej oraz przestrzegać procedur należytej staranności i kontroli partnerów biznesowych.
- Przestrzegać **wewnętrznego procesu autoryzacji** określonego w naszych zasadach i procedurach sankcji handlowych i kontroli eksportu oraz podawać wymagane dane działowi ds. zgodności z przepisami. Bezzwłocznie **zatrzymywać lub nie podejmować** transakcji, które zostaną określone jako niedozwolone przez kontrolę należytej staranności bądź staną się zabronione w ramach obowiązujących praw sankcji lub kontroli eksportu.
- Bezzwłocznie skontaktować się z działem ds. zgodności z przepisami w sprawie eksportu lub reeksportu towarów, oprogramowania lub technologii, które mogą być używane zarówno do celów cywilnych, jak i wojskowych (produkty podwójnego zastosowania). Dostawcy zewnętrzni zajmujący się kontrolą eksportu muszą zostać zatwierdzeni przez specjalistów ds. zgodności handlowej.

Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce dotyczącej podejmowania sankcji handlowych.



3.7 Zapobieganie wykorzystywaniu poufnych informacji i nadużyciom na rynku

• Główne zasady

Wykorzystywanie poufnych informacji jest sprzeczne z podstawową zasadą, że wszyscy na giełdzie powinni mieć dostęp do tych samych informacji w tym samym czasie. Wykorzystywanie poufnych informacji i inne formy nadużyć na rynku, takie jak przekazywanie informacji, mogą mieć poważne konsekwencje w ramach prawa pracy, administracyjnego i karnego.

Akcje EssilorLuxottica podlegają obrotowi na paryskiej giełdzie papierów wartościowych. Nieważne, czy pracownicy weszli w posiadanie akcji EssilorLuxottica w ramach akcjonariatu pracowniczego, czy w inny sposób, niedozwolone jest, aby handlowali papierami wartościowymi EssilorLuxottica, jeśli weszli w posiadanie informacji poufnych w związku z ich pracą dla Grupy lub w inny sposób.

Informacje poufne to generalnie wszelkie informacje niejawne, które mogłyby mieć wpływ na cenę papierów wartościowych EssilorLuxottica, takich jak akcje lub instrumenty dłużne, prawa do takich akcji lub instrumentów dłużnych bądź powiązane instrumenty pochodne, takie jak terminowe operacje finansowe, transakcje zamiany i opcje. W przypadku wszelkich wątpliwości, czy ma się do czynienia z informacjami poufnymi, prosimy o kontakt z działem prawnym i/lub działem ds. relacji z inwestorami.

EssilorLuxottica sporządza i prowadzi listy osób, które ze względu na swoją funkcję lub pozycję określa się jako mające stały dostęp do wszystkich informacji poufnych w sposób trwały lub tymczasowy z powodu okoliczności takich jak konkretny ważny kontrakt, projekt, wydarzenie finansowe lub korporacyjne bądź ogłoszenie zysków znacznie rozbieżnych z przewidywanymi.

Osoby takie są informowane o swojej obecności na tych listach i o związanych z tym ograniczeniach na ich możliwość handlu papierami wartościowymi EssilorLuxottica.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Nie wykorzystywać poufnych informacji i nie próbować bądź faktycznie nie dokonywać kupna lub sprzedaży żadnych papierów wartościowych EssilorLuxottica w przypadku posiadania informacji poufnych.
- Nie kupować ani nie sprzedawać żadnych papierów wartościowych EssilorLuxottica z naruszeniem ograniczeń w handlu papierami wartościowymi EssilorLuxottica w przypadkach, gdy dział prawny lub dział ds. akcjonariatu pracowniczego zakazał takich praktyk pracownikom EssilorLuxottica. Ograniczenia dla osób, które mają trwały lub tymczasowy dostęp do informacji poufnych mają zastosowanie niezależnie od tego, czy dany pracownik faktycznie posiada informacje poufne.
- Nie ujawniać informacji poufnych żadnym osobom trzecim, chyba że są one ujawniane w ramach regularnych obowiązków pracownika, a odbiorca informacji poufnych ma obowiązek zachowania poufności.
- Nie doradzać pośrednio lub bezpośrednio osobom trzecim – na podstawie informacji poufnych – aby kupowały lub sprzedawały papiery wartościowe EssilorLuxottica (przekazywanie wskazówek).

3.8 Zapewnienie przejrzystości informacji

Wierzymy w dostarczanie pracownikom, akcjonariuszom, inwestorom, klientom i odbiorcom przejrzystych, terminowych, uczciwych i dokładnych informacji.

W tym celu prowadzimy stały dialog ze społecznością finansową zgodnie z obowiązującymi regulacjami dotyczącymi informacji firmowych i cenowych.

Pragniemy również przedstawiać kompletne i najdokładniejsze informacje o naszych wyrobach i usługach, ich jakości i pochodzeniu. Równocześnie naszym celem jest utrzymywanie regularnego i proaktywnego dialogu z wszystkimi interesariuszami, aby móc ciągle odpowiadać na ich potrzeby i oczekiwania.



3.9 Rzetelne prowadzenie ksiąg i rejestrów

• Główne zasady

EssilorLuxottica dąży do zagwarantowania rzetelnego i kompletnego prowadzenia ksiąg i rejestrów oraz innych stosownych dokumentów. Pracownicy, którzy sprawują pieczę nad księgami i rejestrami, odpowiadają za ich dokładność i bezpieczeństwo.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- **Rzetelne prowadzenie ksiąg i rejestrów.** Cała nasza ewidencja księgowa i finansowa oraz rejestry muszą spełniać zasady firmy i wykazywać się dokładnością.
- **Podręczna gotówka.** Podręczna gotówka ze względu na swój charakter (gotówka jest czasami przechowywana w celu dokonywania drobnych płatności) może łatwo zostać mechanizmem dokonywania płatności korupcyjnych. Wszystkie drobne transakcje gotówkowe należy zatwierdzać zgodnie z polityką i procedurami obowiązującymi w Grupie, jak również terminowo je ewidencjonować. Na ogół polityką Grupy jest ograniczanie lub eliminowanie transakcji gotówkowych (w miarę możliwości). Rozliczenia kasowe muszą być dokonywane zgodnie ze standardami obowiązującymi w Grupie.
- **Dokumentacja.** Transakcje muszą być poparte odpowiednią dokumentacją.
- **Niedopuszczanie fałszerstwa.** Pomijanie lub fałszowanie wpisów w księgach i rejestrach jest niedozwolone.
- **Zgłaszanie.** Pracownicy muszą zgłaszać wszelkie podejrzane działania lub fałszowanie ksiąg i rejestrów działowi ds. audytów wewnętrznych, działowi ds. kontroli wewnętrznej lub działowi ds. zgodności z przepisami. Mogą również użyć do tego celu naszego wewnętrznego systemu zgłaszania **EssilorLuxottica SpeakUp**.

4

OCHRONA NASZYCH AKTYWÓW

4

4. Ochrona naszych aktywów

MARKI I
INNOWACJE

CYBERBEZPIE-
CZEŃSTWO

ZWALCZANIE
OSZUSTW I
KRADZIEŻY

INFORMATYKA I
MEDIA
SPOŁECZNOŚCIOWE

4.1 Ochrona własności intelektualnej, marek i innowacji

• Główne zasady

Własność intelektualna („IP”) to temat **bardzo wrażliwy** i ważny dla EssilorLuxottica. Nasze bogate portfolio znaków towarowych, nazw domen, praw autorskich, patentów, wzorów, wiedzy i technologii związanych z okulistyką i optyką stanowi jedną z podstaw działalności EssilorLuxottica. Częścią rodziny EssilorLuxottica są również prestiżowe marki licencjonowane. Zachowujemy najwyższą dbałość o ochronę naszej IP (włącznie z naszym know-how), jak również praw licencjobiorców zewnętrznych.

Nasze marki i innowacje budują rdzeń Grupy jako kluczowe elementy jej majątku i dlatego muszą być szanowane. Wdrożyliśmy globalne rozwiązanie mające na celu ochronę ich użytkowania oraz bezpieczeństwo. Składa się na nie świadomość, procesy autoryzacji, szkolenia i monitoring strategiczny.

Zwalczamy również podrabianie i imitowanie naszych produktów, jak również ekspansje rynku równoległego, skąd nasze wyroby trafiają na nieautoryzowane kanały sprzedaży. Do ochrony i egzekucji IP EssilorLuxottica przeznaczone zostały specjalne zasoby. Naszym celem jest poszanowanie talentu, pracy, inwestycji, wytrwałości i wizji wszystkich innowatorów i przedsiębiorców. Zachowujemy najwyższą dbałość o ochronę naszych dzieł i innowacji poprzez stosowne prawa IP i tajemnice handlowe. Odpowiedzialnie szanujemy prawa osób trzecich. Wszyscy pracownicy mogą brać udział w wysiłkach podejmowanych przez Grupę na rzecz ochrony naszych marek i zwalczania podróbek.



4.1 Ochrona własności intelektualnej, marek i innowacji

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Przestrzegać wymaganych kroków w procesie **uzyskiwania patentów, wzorów, znaków towarowych i nazw domen** na najwcześniejszym etapie przed ich ustnym lub pisemnym ujawnieniem.
- Szanować własność intelektualną osób trzecich i konsultować się z działem prawnym i działem ds. własności intelektualnej przed wypuszczeniem każdego projektu i wyrobu na rynek.
- Należy pamiętać, że licencjonowanie, nabytok lub sprzedaż własności intelektualnej muszą być dokonane **na piśmie**, żeby obowiązywać. Bezzwłocznie kontaktować się z działem prawnym i działem ds. IP odnośnie każdego zamiaru licencjonowania, nabytku lub sprzedaży własności intelektualnej, w tym przed nawiązaniem współpracy z osobami trzecimi, która może wiązać się z własnością intelektualną.
- Zgłaszać podejrzane treści i podejrzewane podrobione wyroby na dedykowany adres e-mail **reportfake@essilorluxottica.com**, aby rozpocząć dochodzenie na ich temat, lub powiadomić dział prawny i dział ds. IP.
- Koniecznie zachowuj **poufność i dyskrecję** na temat działalności Grupy, wewnątrz i na zewnątrz, jak również na temat rozwiązań wdrażanych przez Grupę celem ochrony naszych innowacji i IP (oraz tych należących do naszych partnerów licencyjnych).

4.2 Ochrona i bezpieczeństwo informacji – poufność i cyberbezpieczeństwo

• Główne zasady

Biorąc pod uwagę globalny **wzrost cyberzagrożeń, cyberbezpieczeństwo jest dla nas ogromnie ważne**, a każdy pracownik odgrywa rolę w ochronie naszych systemów i informacji.

Ochrona informacji, zarówno w formie elektronicznej, jak i papierowej, stanowi fundament dalszego sukcesu działalności biznesowej Grupy. Ujawnianie informacji wewnętrznych może zaszkodzić naszej działalności. Jako że informacje są cenne, konieczna jest ich ochrona. Nasi partnerzy biznesowi z dostępem do informacji poufnych są zobowiązani do ochrony naszych informacji przed ujawnieniem w sposób podobny, jak pracownicy Grupy.

EssilorLuxottica zakazuje niewłaściwego lub niedozwolonego użytku lub ujawniania **informacji poufnych**, zarówno wewnętrznie, jak i zewnętrznie, oraz rozprzestrzeniania informacji fałszywych lub wprowadzających w błąd.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- **Zachowywać szczególną czujność wobec potencjalnych oszustw, podejrzanych e-maili lub linków oraz prób phishingu. Używać silnych haseł, nigdy ich nie ujawniać oraz stosować uwierzytelnianie wieloskładnikowe.**
- Zawsze przestrzegać polityk i zasad bezpieczeństwa informacji. Ukończyć obowiązkowe kursy szkoleniowe na temat bezpieczeństwa informacji na platformie **Leonardo**.
- **Zaangażuj dział bezpieczeństwa IT/bezpieczeństwa informacji w projekty** dotyczące oprogramowania, aplikacji lub systemów, na przykład przed zaangażowaniem dostawców IT (w tym na cele tworzenia aplikacji), szczególnie jeśli mogą oni otrzymać dostęp do naszych systemów.

- Przestrzegać wewnętrznych procedur związanych z **bezpieczeństwem płatności i kart kredytowych**.
- Chronić integralność informacji i stosować właściwe kontrole dostępu do systemów.
- Natychmiast zgłaszać wszystkie incydenty związane z bezpieczeństwem do działu ds. bezpieczeństwa informacji.
- Traktować dokumentację i informacje związane z EssilorLuxottica jako ściśle poufne, jeśli nie znajdują się w domenie publicznej. Udostępniać informacje jedynie tam, gdzie jest to konieczne do wykonywania obowiązków, i przestrzegać oznaczeń poufności stosowanych przez Grupę.
- Upewniać się, że umowy o zachowaniu poufności o stosownym zakresie, z odpowiednimi osobami prawnymi i upoważnionymi sygnatariuszami są podpisywane przed zewnętrznym ujawnieniem informacji poufnych.

Więcej informacji można znaleźć w polityce ochrony informacji.

4.3 Systemy informatyczne, Internet i media społecznościowe

• Główne zasady

Systemy informatyczne stanowią fundamentalny sposób dzielenia się naszym dążeniem do innowacji i doskonałości z klientami i odbiorcami.

Razem z interesariuszami EssilorLuxottica głęboko wspiera otwarty, konstruktywny i przejrzysty dialog, szukając szans na prowadzenie go przez media społecznościowe oraz kanały tradycyjne.

Nasza komunikacja i postępowanie w sferze zawodowej odbija się na reputacji Grupy. Oczekujemy od pracowników powściągliwości, szacunku dla innych i nieujawniania informacji poufnych, również podczas korzystania z mediów społecznościowych.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Nie prowadzić komunikacji zewnętrznej lub wewnętrznej w imieniu organizacji **bez autoryzacji** kierownika działu i nie rozmawiać o informacjach na temat Grupy, które nie są częścią domeny publicznej.
- W przypadku prośby o wypowiedź na temat Grupy ze strony mediów nie odpowiadać i natychmiast **skierować przedstawiciela mediów lub zapytanie do działu komunikacji korporacyjnej**. Jeśli tematem jest zrównoważony rozwój, przedstawiciela mediów lub zapytanie należy skierować do działu komunikacji korporacyjnej i działu ds. zrównoważonego rozwoju.
- Zachowywać ogromną **czujność** podczas publikowania treści w Internecie i **rozważnie używać mediów społecznościowych**. Zaznaczać, że publikowane wypowiedzi odzwierciedlają wyłącznie osobiste poglądy. Zawsze mówić przejrzysto i szczerze o swojej roli w Grupie.
- Chronić aktywa Grupy (telefony, sieci, systemy komputerowe, e-maile firmowe itp.) i nie używać ich w sposób niewłaściwy.

Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce komunikacji korporacyjnej.

Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce zrównoważonego rozwoju.

Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce ochrony informacji.

4.4 Zwalczanie oszustw i kradzieży

• Główne zasady

EssilorLuxottica **potępia wszelkie formy oszustw i kradzieży**, niezależnie od tego, czy Grupa pada ich ofiarą, czy też mogłaby z nich skorzystać.

Takie przypadki nie zdarzają się jedynie innym. Wszyscy są zagrożeni.

Oszustwo może przybrać wiele form, czy to na podstawie zastosowanych środków (np. fałszerstwo, wykorzystywanie lub produkcja fałszywych pieniędzy lub towarów, ukrywanie dochodu, ukrywanie dowodów, nadużywanie zaufania), czy natury samego oszustwa (na przykład sprzeniewierzenie aktywów, kradzież, przekręty, oszustwa podatkowe, oszustwa związane z ubezpieczeniami społecznymi).

Powszechnym rodzajem oszustwa w środowisku biznesowym jest **fałszowanie dokumentów** bądź preparowanie **nieprawdziwych informacji księgowych**, co może prowadzić do sprzeniewierzenia, nielegalnego korzystania ze sprzętu lub nienależnych korzyści, takich jak obniżka podatków.

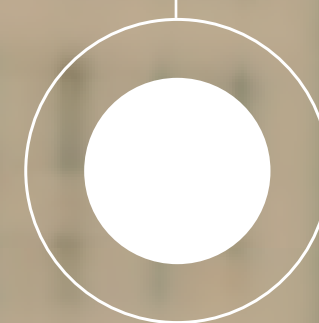
Potępiamy również wszystkie rodzaje kradzieży, włącznie z kradieżą na terenie siedziby, sklepów lub zakładów Grupy czy podczas transportu. Zespół ds. ochrony aktywów Grupy chroni zarówno ludzi, jak i aktywa materialne i niematerialne przed umyślnym nadużyciem lub niewłaściwym użyciem własności i zasobów Grupy.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Przestrzegać wszystkich **procedur** Grupy (selekcja dostawców, zapewnianie realizacji płatności itp.).
- **Zachowywać czujność**, odpowiadając na e-maile lub zapytania, nawet jeśli wydają się autentyczne.
- **Sprawdzać potencjalnych zewnętrznych oszustów**: np. pod kątem stosowania programów imitujących nazwy lub numery telefonów kontaktów wewnętrznych; używania adresów e-mail bardzo podobnych do domeny Grupy / dostawcy / banku; e-maili lub telefonów podających się za kierownictwo najwyższego szczebla Grupy itp.
- Zachowywać czujność wobec każdej prośby zmiany szczegółów płatności: np. weryfikować tożsamość pytającego, zawsze stosować procedury weryfikacji przez kontakt zwrotny, stosować zwiększoną ostrożność w przypadku pilnych prośb o płatność lub o płatność do innego kraju.
- **Stosować formy nadzoru**, aby zapewnić właściwą kontrolę i ochronę aktywów Grupy, przeprowadzanie transakcji jedynie za stosowną autoryzacją oraz właściwe i dokładne ewidencjonowanie transakcji, zwracając uwagę na jakość zgłaszanych informacji.
- **Zgłaszać podejrzenia oszustwa** kierownikowi, działowi ds. audytów wewnętrznych lub działowi ds. ochrony aktywów bądź poprzez nasz wewnętrzny system zgłaszania **EssilorLuxottica SpeakUp**.



5



DZIAŁANIE JAKO SPÓŁKA
ODPOWIEDZIALNA
SPOŁECZNIE



5

5. Działanie jako spółka odpowiedzialna społecznie

PRAWA
CZŁOWIEKA

ZRÓWNOWAŻONY
ŁAŃCUCH DOSTAW

MISJA

ŚRODOWISKO

PRZEJRZyste
RZECZNICTWO

5.1 Ochrona praw człowieka i warunków pracy

• Główne zasady

EssilorLuxottica opiera się na dwóch stuleciach innowacji i ludzkiego wysiłku. Dążymy do szanowania i promowania praw człowieka w całej działalności w obrębie naszego łańcucha dostaw.

Grupa kładzie szczególny nacisk na obowiązujące przepisy, regulacje prawne i normy międzynarodowe, takie jak wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka.

EssilorLuxottica pragnie zapewnić zgodność swojej działalności z Międzynarodową Kartą Praw Człowieka oraz z zasadami i fundamentalnymi prawami określonymi w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącej Podstawowych Zasad i Praw w Pracy.

Szczególnie ważne jest dla nas rozpoznawanie i monitorowanie zagrożeń, jak również zapobieganie i prostowanie poważnych naruszeń praw człowieka i podstawowych wolności, które mogłyby wydarzyć się na skutek naszej działalności lub działalności naszych jednostek zależnych, dostawców i podwykonawców w obrębie łańcucha dostaw.

Dlatego oczekujemy od naszych jednostek zależnych i działalności oraz całego łańcucha dostaw, żeby ich praktyki operacyjne **były zgodne z obowiązującymi przepisami** oraz że będą generalnie **chronić godność ludzką**. Zasady określone poniżej powinny również obowiązywać personel tymczasowy lub delegowany w obrębie całego łańcucha dostaw.



5.1 Ochrona praw człowieka i warunków pracy

• Złote zasady EssilorLuxottica

- **Brak przyzwolenia na pracę nieletnich.** Zatrudnianie osób (jako pracowników lub personel tymczasowy) poniżej 16 roku życia (lub poniżej minimalnego wieku zatrudnienia określonego przez prawo we właściwym kraju lub jurysdykcji, w zależności od nadrzędności) jest surowo zabronione. Zatrudnianie osób (jako pracowników lub personel tymczasowy) poniżej 18 roku życia na stanowiska przewidujące pracę niebezpieczną jest również surowo zabronione. Podczas zatrudniania praktykantów lub stażystów musimy przestrzegać obowiązujących przepisów prawa, aby długie godziny pracy nie przeszkadzały im w edukacji oraz aby ich zadania były ściśle związane z ich wykształceniem.
- **Zakaz pracy przymusowej i handlu ludźmi.** EssilorLuxottica nie stosuje w swojej działalności żadnej formy pracy przymusowej. Wszystkie formy handlu ludźmi podczas zatrudnienia, bezpośrednio lub poprzez wykonawców, są surowo zabronione.
- **Przyzwoite godziny pracy.** EssilorLuxottica zapewnia, że pracownicy nie pracują dłużej niż maksymalna liczba godzin pracy i nadgodzin określona w istniejącym obowiązujących lokalnych lub krajowych przepisach. Zasady odnośnie czasu pracy, nadgodzin i odpoczynku powinny zostać jasno przedstawione pracownikom podczas procesu rekrutacji lub na ich prośbę, w zrozumiałym dla nich języku.
- **Uczciwe warunki pracy pracowników migracyjnych.** Jednostki EssilorLuxottica chronią podstawowe prawa pracowników migracyjnych i zapobiegają ich naruszaniu oraz zapewniają takim pracownikom uczciwe i prawidłowe warunki pracy (w szczególności bez wymagania opłacania zatrudnienia przez pracowników, bez nieuzasadnionego zatrzymania dokumentów tożsamości, z jasnymi i zrozumiałymi umowami oraz przyzwoitymi warunkami mieszkalnymi).
- **Uczciwe wynagrodzenie.** Wynagrodzenie i świadczenia zapewniane pracownikom muszą być zgodne z prawem miejscowym, jeśli istnieje, lub ze stosownymi porozumieniami zbiorowymi, w tym minimalnymi standardami prawnymi, gdzie ma to zastosowanie. We wszystkich przypadkach jednostki EssilorLuxottica pragną, jako minimum, zapewnić każdemu pracownikowi uczciwe wynagrodzenie.
- **Adekwatne świadczenia i ubezpieczenie społeczne.** Pracownikom powinny zostać zapewnione adekwatne świadczenia i ubezpieczenie społeczne zgodne z prawem miejscowym. Wszystkie stosowne składki na ubezpieczenie społeczne powinny być opłacane, zbierane i wnoszone.
- **Wykonawcy.** Pracownicy powinni zapewnić przestrzeganie tych zasad przez wykonawców, również w ich własnej działalności.

5.2 Wdrażanie zrównoważonego łańcucha dostaw

• Główne zasady

Dla EssilorLuxottica wydajność łańcucha dostaw to podstawa do zagwarantowania wysokiej jakości wyrobów i usług, która przykłada się do utrzymywania i wzmacniania reputacji Grupy.

EssilorLuxottica dąży do pracy z dostawcami, których praktyki są zgodne z obowiązującymi przepisami i regulacjami prawnymi oraz generalnie chronią ludzką godność, jak również zdrowie i bezpieczeństwo pracowników i środowiska, także w obrębie ich własnego łańcucha dostaw. Dlatego Grupa wdrożyła unikalny **program odpowiedzialnego zaopatrzenia EssilorLuxottica**, który kładzie nacisk na istniejące odpowiedzialne normy i inicjatywy dotyczące zaopatrzenia. Program obejmuje normy etyczne, zdrowotne, środowiskowe oraz dotyczące pracy i bezpieczeństwa, oraz wymaga od wszystkich dostawców Grupy ich przestrzegania.

Analiza ryzyka dostawców i audyty na miejscu to rdzeń programu odpowiedzialnego zaopatrzenia EssilorLuxottica, który wspomagany jest przez dedykowane inicjatywy edukacyjne i świadomościowe. Tym samym dostawcy wspierają zobowiązanie Grupy do zapewnienia poszanowania praw człowieka i środowiska.

Grupa wdraża również procedury mające na celu **weryfikację uczciwości i zrównoważenia** swoich dostawców, dystrybutorów, franczyzobiorców i innych partnerów biznesowych, którzy muszą przestrzegać wspólnego zestawu zasad pracy.

Grupa pracuje nad Jednolitym kodeksem postępowania, gdzie określone zostaną zasady zrównoważonego rozwoju oczekiwane od naszych partnerów biznesowych.

Obowiązkiem wszystkich pracowników jest zachować czujność wobec stron trzecich angażujących się w działalność Grupy.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Upewnić się, że dostawcy, dystrybutorzy, franczyzobiorcy i inni partnerzy biznesowi uznają i przestrzegają naszego istniejącego i nadchodzącego Kodeksu Postępowania dotyczącego Zrównoważonego Rozwoju (lub innego dokumentu równorzędnego) na tematy takie jak etyka biznesu, sankcje handlowe, prawa człowieka i standardy pracy, środowisko, BHP, bezpieczeństwo informacji lub ochrona danych osobowych.
- Przestrzegać procedur Grupy, aby **ocenić** działalność środowiskową i społeczną dostawców oraz ich uczciwość, jak również **szkolić** ich na tematy zasad i praktyk zrównoważonego rozwoju i uczciwości oraz stosować kontrole z **należyłą starannością**. Angażować dział ds. zaopatrzenia i zakupów w proces selekcji.

5.3 Zobowiązanie na rzecz środowiska

• Główne zasady

Od zwalczania skutków zmian klimatycznych, przez gospodarowanie i ograniczanie zużycia wody w zakładach produkcyjnych, poprawianie BHP, do zapewniania równych szans i angażowania lokalnych społeczności w inicjatywach pomocy potrzebującym, program zrównoważonego rozwoju Eyes on the Planet stale wspiera Misję Grupy.

Starania na rzecz zrównoważonego rozwoju EssilorLuxottica dotyczą również naszych jednostek zależnych w kwestii redukcji śladu środowiskowego (np. optymalizacja energetyczna) oraz wpływu społecznego na pracowników (np. szanse rozwoju i mobilności) i społeczeństwo (np. dostęp do wysokiej jakości opieki okulistycznej).

Nasza zgodność z przepisami prawa środowiskowego oraz cele w kwestii neutralności węglowej, gospodarki o obiegu zamkniętym i środowiska podkreślają, jak mocny jest związek między Misją, strategią biznesową i zrównoważonym rozwojem EssilorLuxottica.

Wszystkie działy i jednostki EssilorLuxottica mają wkład w wizję zrównoważonego rozwoju Grupy, czy to w działalności badawczo-rozwojowej, działalności, biurach, jednostkach zależnych, czy punktach sprzedaży detalicznej. Przykłady obejmują projektowanie nowych technologii soczewek lub oprawek (np. z użyciem materiałów pochodzenia biologicznego) oraz inicjatywy ograniczania i recyklingu wody i odpadów w fabrykach, ośrodkach dystrybucyjnych, biurach i punktach sprzedaży.

Dodatkowo zachęcamy pracowników do uczestnictwa w szkoleniach i inicjatywach świadomościowych na temat zrównoważonego rozwoju poprzez obszerny kurs edukacyjny na platformie **Leonardo**.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Wspierać wytyczne i inicjatywy Grupy w kwestii środowiska i klimatu.
- Okazywać szacunek planecie i kultywować odpowiedzialność społeczną w codziennej pracy. **Angażować zespoły w wizję klimatyczną** poprzez inicjatywy mające na celu zwiększanie świadomości i wymianę praktyk w kwestii zmian klimatu i zrównoważonego rozwoju.
- Pozyskiwać, utrzymywać i aktualizować wszystkie konieczne pozwolenia i licencje środowiskowe, śledzić wymagania takich pozwoleń oraz oczekiwać tego samego od partnerów biznesowych.
- Jedynie autoryzowani pracownicy mogą udostępniać publiczne informacje związane z programem zrównoważonego rozwoju Grupy „Eyes on the Planet”. O strategii i staraniach EssilorLuxottica na rzecz zrównoważonego rozwoju należy mówić w sposób skromny i rzeczowy.



Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce zrównoważonego rozwoju.

5.4 Przejrzystość w lobbingu i rzecznictwie

• Główne zasady

Działalność lobbingowa jest w coraz większym stopniu regulowana, a niektóre kraje przyjęły specjalne przepisy lub rozporządzenia dotyczące lobbingu i „reprezentacji interesów”.

Lobbyści często podlegają **obowiązkom związanym z przejrzystością** takim jak **rejestracja** w krajowym rejestrze, **publiczne oświadczenie dotyczące** osób, z którymi się kontaktowali, lub podanie listy swoich klientów.

Lobbystą może być pracownik Grupy bądź osoba trzecia (taka jak konsultant, oficjalny lobbysta, kancelaria prawna, think-tank, organizacja pozarządowa [NGO]), sprawująca obowiązki w imieniu Grupy.

Nie ma jednej definicji lobbingu, ale często określa się nim kontakty z władzami publicznymi **w celu wywarcia wpływu na rządowy proces decyzyjny**, na przykład aby wpłynąć na wprowadzenie konkretnego prawa. Czasami istnieje cienka granica między działalnością lobbingową a prostym rzecznictwem (np. promowanie zdrowia oczu będzie na ogół traktowane jako rzecznictwo, ale próba wywierania wpływu na przepisy dotyczące zdrowia oczu może zostać potraktowana jako działalność lobbingowa, w zależności od obowiązujących przepisów).

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Zatrudnienie lobbysty i jego działania **muszą być zgodne z obowiązującymi przepisami prawa**, szczególnie w krajach, w których są one regulowane (takich jak USA, Francja, Wielka Brytania, Australia).
- Lobbyści powinni wyraźnie **informować** osoby i strony trzecie, z którymi się spotykają, że działają w imieniu EssilorLuxottica lub jej jednostek zależnych oraz zapewnić, że będą unikać łączenia takich działań z innymi działaniami, które mogą być wykonywane w charakterze prywatnym lub zawodowym bądź w ramach jakiegokolwiek mandatu (niezależnie od tego, czy jest to działalność w ramach stowarzyszenia, mandatu politycznego bądź związkowego).

5.5 Wsparanie naszej Misji

• Główne zasady

Misją EssilorLuxottica jest pomóc ludziom na całym świecie **„see more and be more”**. Ta Misja jest motorem strategii Grupy. Inspiruje ona zintegrowane podejście Grupy do zrównoważonego rozwoju i jej ambicję, aby pomóc wyeliminować nieskorygowane wady wzroku do roku 2050, zapewniając pracownikom wyjątkowe poczucie celu.

Oczekujemy, że pracownicy będą silnymi rzecznikami naszej Misji i zachęcamy ich do zaangażowania i wolontariatu na rzecz różnych inicjatyw zorganizowanych przez zespół Misji Grupy w celu wsparcia społeczności, od zaspokajania potrzeb opieki okulistycznej do inicjatyw związanych z wpływem społecznym i klimatem. To generalnie wspaniałe osobiste doświadczenie i szansa pomocy innym oraz sposób zobaczenia, jak wzrok może zmieniać życie.

• Złote zasady EssilorLuxottica

- Liderzy i kierownicy powinni inspirować pracowników do poczucia dumy z Misji Grupy i stawania się rzecznikami naszych działań na rzecz wyeliminowania nieskorygowanych wad wzroku do roku 2050.
- Menadżerowie powinni zachęcać pracowników do zaangażowania w inicjatywy na rzecz Misji Grupy.
- Pracownicy nie mogą być zmuszani do dawania datków na nasze działania filantropijne.





6

ZGŁASZANIE NARUSZEŃ

6. Zgłaszanie naruszeń

- **Co zrobić w przypadku bycia świadkiem potencjalnego lub faktycznego naruszenia naszego Kodeksu etyki**

EssilorLuxottica promuje **kulturę otwartości**, w której wszystkie wątpliwości na temat etyki mogą być omawiane otwarcie. Dlatego ważne jest, aby zgłaszać potencjalne lub faktyczne naruszenia niniejszego Kodeksu etyki, aby chronić naszych pracowników, jak również reputację i integralność Grupy.

Dążymy do stworzenia **bezpiecznego środowiska**, w którym pracownicy i inni interesariusze powinni czuć się na tyle bezpieczni, aby w dobrej wierze zgłaszać prawdziwe wątpliwości, **nie obawiając się represji**, nawet jeśli okażą się one niesłuszne.

- **Jak zapewniamy bezpieczne dokonywanie zgłoszeń**

Firma EssilorLuxottica zobowiązała się do zapewnienia następujących zasad w kwestii każdej osoby zgłaszającej potencjalne lub faktyczne naruszenie w dobrej wierze:

- **Poufność zgłoszeń.** Poufność zgłoszeń i tożsamości zgłaszających / sygnalistów jest szczególnie ważna, a nasze wewnętrzne procedury obejmują wszystkie konieczne kroki, aby tę poufność zachować.
- **Zgłaszanie anonimowe.** Chronimy ich anonimowość, jeśli jest to wymagane, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
- **Brak represji.** Nie zezwalamy na represje wobec zgłaszających / sygnalistów, którzy zgłaszają naruszenie w dobrej wierze.
- **Sprawiedliwy proces.** Opracowano adekwatne procedury oraz wytypowano i przeszkolono konkretne osoby do celów zarządzania i dochodzenia zgłoszeń i incydentów z równoczesną ochroną poufności zgłaszającego / sygnalisty na każdym etapie procesu. Rozpatrywanie zgłoszeń i podejmowanie kroków w ich kwestii opiera się na aktualnej polityce Grupy.
- **Grupa przeprowadzi bezstronne dochodzenie.** Prowadzenie faktycznej weryfikacji jest częścią procesu i cały personel jest zobowiązany do współpracy w dochodzeniu.

- **Jak zgłaszać naruszenia**

Mamy nadzieję, że w wielu przypadkach, zgodnie z naszą zasadą otwartych drzwi, pracownicy będą w stanie bezpośrednio zgłosić swoje wątpliwości bezpośrednio lub pośredniemu menadżerowi lub działowi zasobów ludzkich oraz oczekujemy od menadżerów zapewnienia bezpiecznego i godnego zaufania środowiska do dokonywania zgłoszeń.

Niemniej pracownicy mogą również skorzystać z wewnętrznego systemu zgłaszania **EssilorLuxottica SpeakUp**, gwarantującego bezstronność, ochronę tożsamości oraz efektywność.

6. Zgłaszanie naruszeń

Jak dokonywać zgłoszeń przez nasz wewnętrzny system zgłaszania

ESSILORLUXOTTICA SPEAKUP

Pracownicy i interesariusze zewnętrzni mogą dokonywać zgłoszeń na różne sposoby:

- Za pośrednictwem naszych internetowych gorących linii dostępnych online w kilku językach, dostępnych z komputera lub telefonu komórkowego, pod następującym adresem:
<https://speakup.essilorluxottica.com/>
- Poprzez zeskanowanie poniższego kodu QR telefonem komórkowym:
- W pewnych krajach poprzez poufne linie telefoniczne.
- Przez e-mail: compliance@essilorluxottica.com
- Przychodząc bez umówienia wizyty do działu ds. zgodności z przepisami lub do przedstawiciela działu zasobów ludzkich.



Więcej informacji można znaleźć w obowiązującej w Grupie polityce dokonywania zgłoszeń.

Kontakt: compliance@essilorluxottica.com

EssilorLuxottica
Siedziba:
147, rue de Paris
94220 Charenton-le-Pont
Francja

Główne biuro:
1-6, rue Paul Cézanne
75008 Paryż
Francja

Spółka akcyjna o kapitale zakładowym **81 650 243,70 Euro**
Spółka zarejestrowana w rejestrze przedsiębiorstw gminy Créteil pod nr. 712 049 618
www.essilorluxottica.com

© EssilorLuxottica, 2023

Kodeks etyki EssilorLuxottica | 2023

Poprzednie wersje

Kodeks etyki EssilorLuxottica | 2022
Kodeks etyki EssilorLuxottica | 2019
Kodeks etyki grupy Luxottica | 2018
Kodeks etyki 2018 Essilor | 2018
Kodeks postępowania GrandVision | 15 lipca 2018 r.