

CODE OF CONDUCT FOR BUSINESS PARTNERS (ITALIAN)

Policy Owner:	Global Compliance Officer
Version Number:	1.0
Effective Date:	2019
Prior Version Number:	n/a

CODICE DI CONDOTTA COTY PER I PARTNER COMMERCIALI

Coty si impegna a rispettare pratiche commerciali etiche e legali; come firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite siamo impegnati a proteggere i diritti umani e dei lavoratori, a proteggere l'ambiente e a prevenire la corruzione. Cerchiamo sempre di lavorare con partner che condividono questi impegni.

Questo Codice di condotta per i partner commerciali (il "Codice") definisce gli standard da seguire in tutte le attività lavorative condotte per o per conto di Coty. Il Codice si applica a tutti i partner commerciali di Coty, inclusi fornitori, appaltatori, distributori, agenti, broker, avvocati e consulenti (di seguito i "Partner") e i loro dipendenti o subappaltatori. Il Codice integra qualsiasi accordo esistente tra Coty e un Partner.

Coty lavorerà solo con i Partner che rispettano questo Codice e tutti i requisiti legali e normativi applicabili. Per aiutare a selezionare Partner impegnati a rispettare pratiche etiche e conformi alle leggi, Coty potrà chiedere ai suoi Partner di partecipare a processi di due diligence o di natura simile prima di avviare i servizi e/o in varie fasi della partnership. Inoltre, Coty si riserva il diritto di condurre verifiche per valutare la conformità.

I Partner sono responsabili di adottare tutte le misure ragionevoli per garantire che i loro dipendenti e subappaltatori svolgano le proprie attività in conformità a questo Codice. Ciò potrebbe includere l'adozione di politiche, formazione, controlli operativi, monitoraggio e azioni disciplinari. I Partner devono informare Coty di qualsiasi violazione nota o presunta della legge o di questo Codice, e possono farlo tramite la hotline di Etica e Conformità di Coty:

Web: hotline.coty.com

Telefono: UK: 0-808 189-1053 | USA: 800 461 9330. Ulteriori numeri di telefono locali sono disponibili al link fornito.

Una violazione di questo Codice o delle leggi applicabili sarà considerata una violazione sostanziale dell'accordo applicabile.

Coty potrà modificare questo Codice, pubblicando la versione più recente sul Coty Supplier Portal (<https://supplier.coty.com/>).

1. DIRITTI UMANI E DIRITTI DEI LAVORATORI

Coty sostiene la dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (International Labor Organization, ILO) sui principi e i diritti fondamentali del lavoro. Coty non tollererà il traffico di esseri umani, la schiavitù, il lavoro forzato e minorile.

Inoltre, Coty si impegna a trattare le persone allo stesso modo e con dignità e rispetto.



1.1 Discriminazione

I Partner devono fornire un luogo di lavoro professionale che sia privo di discriminazioni illecite o molestie. Le decisioni riguardanti il lavoro, tra cui quelle relative ad assunzioni, promozioni, benefit, accesso alla formazione, licenziamento e pensionamento, devono essere basate su criteri pertinenti e obiettivi.

1.2 Lavoro minorile

I Partner non possono avvalersi o trarre vantaggio dall'uso del lavoro minorile, che equivale a sfruttamento, impedisce ai minori di conseguire un'istruzione o ne compromette il benessere fisico, mentale o morale. L'età minima per l'impiego a tempo pieno deve essere superiore a quella indicata dalle leggi applicabili o dalle raccomandazioni dell'ILO. Le raccomandazioni dell'ILO includono:

- Un minore è definito come persona al di sotto dei 18 anni di età.
- L'età minima per l'ammissione al lavoro è l'età minima legale locale per l'ammissione al lavoro o l'età di completamento dell'istruzione obbligatoria, ma almeno 15 anni per il lavoro a tempo pieno e 13 per lavoro part-time leggero (con alcune variazioni minori per certi Paesi in via di sviluppo).
- I Partner devono sviluppare o partecipare e contribuire a politiche e programmi che agevolano la transizione di minori sottoposti al lavoro minorile per consentire loro di frequentare e continuare un'istruzione di qualità fino al compimento della maggiore età.
- I minori non possono essere impiegati per lavorare di notte o in condizioni pericolose.

1.3 Lavoro forzato, traffico di esseri umani

I Partner non devono partecipare o trarre vantaggio in alcun modo dal lavoro forzato, incluso il lavoro vincolato, coatto o in schiavitù, il lavoro carcerario non volontario, o il traffico di esseri umani. Ai lavoratori deve essere consentito di muoversi liberamente, lasciare il luogo di lavoro alla fine del proprio turno ed essere liberi di licenziarsi con ragionevole preavviso. I Partner non possono trattenere i documenti di identità originali o altra documentazione ufficiale originale dei dipendenti.

I Partner non possono usare o tollerare alcuna forma di punizione corporea, maltrattamenti fisici o psicologici, minacce di violenza, sanzioni finanziarie o multe, o altre forme di maltrattamento, coercizione o intimidazione.

1.4 Molestie

In aggiunta ai divieti di cui all'articolo 1.3, i Partner non devono utilizzare o tollerare il bullismo, le molestie morali, sessuali o di qualsiasi altra natura.



1.5 Benefit e retribuzione dei dipendenti e lavoratori temporanei

I Partner dovranno rispettare tutte le leggi applicabili per quanto riguarda i salari, le ore di lavoro, gli straordinari e i benefit. I Partner devono fornire ai lavoratori pause ragionevoli, riposo sufficiente tra un turno e l'altro, e almeno un giorno libero su sette. I Partner non devono esigere che i lavoratori lavorino oltre 48 ore la settimana. Gli straordinari devono essere volontari, non devono superare regolarmente le 12 ore a settimana, e devono essere retribuiti come tali.

I Partner devono fornire ai lavoratori informazioni scritte e comprensibili sui salari e le condizioni di lavoro prima dell'inizio del lavoro, e documentazione che specifichi i salari dei lavoratori e le trattenute. Le trattenute devono essere limitate a quelle consentite dalla legge applicabile.

I Partner devono fornire benefit per i dipendenti come stabilito dalle leggi applicabili, inclusi congedi per malattia, festività pubbliche, giorni di ferie e congedi parentali. L'uso di contratti temporanei ripetuti può avvenire solo per motivi legittimi e non allo scopo di negare i benefit ai dipendenti.

L'assunzione di lavoratori temporanei deve rispettare le leggi nazionali applicabili in materia di lavoro.

1.6 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

I Partner devono rispettare il diritto dei dipendenti di formare e iscriversi a sindacati, di svolgere le proprie funzioni rappresentative sul luogo di lavoro e di contrattare collettivamente, in conformità alle leggi applicabili. I Partner non possono tentare di influenzare i dipendenti per farli diventare membri di un particolare sindacato, e non possono licenziare i dipendenti per via della loro affiliazione a un sindacato.

1.7 Minerali provenienti da aree di conflitto

Coty si impegna a garantire di non approvvigionarsi di minerali provenienti da aree di conflitto e usati per finanziare gruppi armati in aree di conflitto, o direttamente o tramite i suoi Partner.

Sono inclusi i seguenti minerali: columbite-tantalite (noto anche come coltan), cassiterite, oro, wolframite, i loro derivati tantalio, stagno o tungsteno, o composti chimici (come l'ossido di stagno) derivati dal tantalio, stagno o tungsteno. Questi minerali sono collettivamente indicati come "conflict minerals" (minerali da aree di conflitto) ai sensi della legge statunitense Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (il "Dodd-Frank Act").

I Partner devono informare Coty immediatamente se qualsiasi di questi minerali è ritenuto necessario per la funzionalità o la produzione di un prodotto o componente prodotto da Coty, e un'indagine sul Paese di origine ne accerta la provenienza dalla Repubblica Democratica del Congo e dai Paesi vicini, inclusi Angola, Burundi, Repubblica Centrafricana, Repubblica del Congo, Ruanda, Sud Sudan, Tanzania, Uganda e Zambia.



1.8 Salute e sicurezza

I Partner devono rispettare tutte le leggi, norme, regolamenti standard di settore applicabili in materia di salute e sicurezza, e adottare tutte le misure necessarie per garantire che ai loro lavoratori sia offerto un ambiente di lavoro sano, incluso:

- adottare una politica scritta su salute e sicurezza e renderla disponibile a tutti i lavoratori;
- ridurre al minimo i pericoli inerenti nell'ambiente di lavoro per quanto sia ragionevolmente praticabile;
- fornire a tutti i lavoratori formazione regolare e registrata in materia di salute e sicurezza;
- garantire accesso a servizi igienici puliti, acqua potabile (da bere) e strutture pulite per la conservazione dei cibi; e
- garantire che l'eventuale alloggio fornito sia pulito e sicuro e soddisfi le esigenze di base dei lavoratori.

1.9 Formazione e sistemi di segnalazione

I Partner devono adottare misure ragionevoli per fornire formazione su questo Codice ai lavoratori che svolgono mansioni per conto di Coty.

I Partner devono anche avere adottato dei sistemi per individuare e risolvere qualsiasi trattamento dei lavoratori che sia in violazione delle leggi applicabili o di questo Codice, incluso un metodo per consentire ai lavoratori di segnalare problemi e preoccupazioni in materia di sicurezza.

2. PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

I Partner devono rispettare le leggi e i regolamenti applicabili in materia di tutela dell'ambiente, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la Direttiva UE REACH e la California Proposition 65, e tutti gli sviluppi normativi eventualmente promulgati.

I Partner dovranno lavorare in modo sistematico per prevenire, ridurre al minimo e porre rimedio agli impatti ambientali avversi derivanti dalle proprie attività, dai propri prodotti e dai propri servizi, adottando un approccio proattivo alla gestione delle proprie responsabilità ambientali. Tali impatti includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- emissioni di gas serra (GHG)
- inquinamento
- utilizzo idrico
- gestione delle acque di scarico



- rifiuti in discarica
- deforestazione
- impatti sulla biodiversità

3. PRATICHE AZIENDALI LECITE ED ETICHE

I Partner devono condurre le proprie attività con onestà e integrità e dimostrare il rispetto degli standard più rigorosi di etica professionale.

3.1 Corruzione

Ai Partner è vietato commettere qualsiasi atto di corruzione in qualsiasi forma (inclusi i pagamenti di agevolazione), incluso nei confronti di funzionari pubblici, partiti politici e individui nel settore privato. I Partner devono avere adeguati controlli interni per prevenire e individuare la corruzione.

I Partner devono anche rispettare tutte le leggi applicabili che vietano la frode finanziaria, il riciclaggio di denaro e l'evasione fiscale.

- Per aiutare a prevenire tali attività, Coty verserà pagamenti a un Partner solo al conto bancario intestato a nome del Partner ingaggiato nel Paese in cui i servizi sono erogati, o in cui il Partner ha la propria sede commerciale.

3.2 Conflitti di interessi

Qualsiasi conflitto effettivo o potenziale di interessi tra i dipendenti di Coty e un Partner deve essere dichiarato tempestivamente per iscritto a Coty. Inoltre, i Partner non possono offrire finanziamenti, donazioni, doni o intrattenimento a dipendenti di Coty, inclusi tutti i dipendenti della Supply Chain, che svolgono un ruolo nell'identificazione, raccomandazione, selezione, ingaggio o supervisione del Partner.

3.3 RISPETTO DELLE LIMITAZIONI AL COMMERCIO

Coty è soggetta a una serie di leggi e regolamenti, imposti sia a livello nazionale che internazionale, che limitano i nostri rapporti commerciali con certi Paesi, entità e individui. Il rispetto di tali leggi e regolamenti è obbligatorio. I Partner devono garantire di non stipulare accordi o intese in violazione delle limitazioni al commercio applicabili a Coty.

3.4 CONCORRENZA LEALE E RISPETTO DELLE LEGGI ANTITRUST

Coty si impegna a promuovere una concorrenza vigorosa, libera e aperta come stabilito dalle leggi applicabili in materia di concorrenza e antitrust, incluse quelle che vietano gli accordi e le pratiche che limitano il commercio come la fissazione dei prezzi, i boicottaggi, i prezzi predatori o altri atti di concorrenza sleale.

Coty si aspetta lo stesso dai propri Partner. Alcuni esempi di condotta vietata includono:



- discutere i prezzi di Coty o altre questioni sensibili in materia di concorrenza con i concorrenti di Coty;
- concordare di non trattare con un'altra società;
- concordare di dividere o allocare clienti, mercati o territori; e
- stipulare accordi o intese che limitano la concorrenza, accordi per fissare i prezzi, allocare mercati o limitare le vendite

4. INFORMAZIONI RISERVATE E PROTEZIONE DEI DATI

Coty si impegna a proteggere i dati personali e le informazioni riservate di terze parti con cui interagisce, inclusi i propri dipendenti, Partner, partner commerciali, clienti e consumatori. Le informazioni riservate includono, per esempio, elenchi di clienti, informazioni sui prodotti, piani di marketing e per le vendite, business plan della società e altre informazioni sensibili o proprietarie.

4.1 Riservatezza

I Partner sono tenuti a proteggere la riservatezza delle informazioni di Coty. I Partner devono tutelare le informazioni loro fornite da Coty o dai loro partner commerciali, Partner e consumatori in conformità agli standard di settore e alle leggi applicabili.

I Partner devono (i) acquisire informazioni (inclusi i dati personali e le informazioni riservate) solo in modo etico e legale, (ii) tenere riservate le informazioni di natura concorrenziale e non divulgarle a terze parti.

4.2 Privacy dei dati

I Partner devono rispettare le leggi applicabili in materia di privacy e sicurezza delle informazioni e i requisiti regolatori associati, mantenendo un programma completo di conformità in materia di privacy e adeguati controlli tecnici e per la sicurezza delle informazioni. Un Partner deve garantire di:

- mantenere adeguate misure tecniche e organizzative di sicurezza per proteggere i dati personali da distruzione accidentale o illecita, perdita, alterazione, divulgazione o accesso non autorizzati;
- raccogliere e trattare i dati personali per conto di Coty in modo lecito, equo e solo per le finalità previste;
- informare prontamente Coty di qualsiasi violazione dei dati; e
- evitare di scambiare, vendere o fornire informazioni personali o riservate riguardanti Coty o i suoi dipendenti o Partner o utilizzare tali informazioni per le proprie finalità senza l'esplicito permesso scritto di Coty.



5. SICUREZZA DEI PRODOTTI

Garantire la sicurezza dei prodotti Coty è cruciale per il successo di Coty e il benessere dei suoi consumatori.

I prodotti Coty devono essere sempre formulati tenendo presente la massima sicurezza e qualità. La sicurezza dei prodotti è pertanto un aspetto cruciale della qualità, e i Partner devono fare la propria parte per garantire che:

- i loro componenti di prodotti e pacchetti siano sicuri per i consumatori di Coty e l'ambiente quando utilizzati come previsto; e
- Coty soddisfi o superi tutti i requisiti applicabili legislativi o regolatori in materia di sicurezza ed etichettatura dei prodotti.

6. IMPLEMENTAZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA COTY PER I PARTNER COMMERCIALI

6.1 Conformità al Codice

I Partner sono tenuti ad adottare tutte le misure ragionevoli per garantire la conformità al Codice. Senza rinunciare ai propri diritti contrattuali, incluso a titolo esemplificativo e non esaustivo il diritto di cessare il rapporto per violazione del Codice, Coty si impegna a lavorare con i Partner per implementare azioni effettive per il cambiamento laddove i Partner richiedano attivamente assistenza.

Il Codice di condotta per partner commerciali di Coty è disponibile sul Coty Supplier Portal (<https://supplier.coty.com/>) ed è generalmente fornito ai Partner come parte del loro accordo con Coty e/o nei Termini e condizioni di Coty. I Partner sono tenuti a rispettare la versione più recente del Codice, che è accessibile sul Coty Supplier Portal.

Per ulteriori domande e chiarimenti, fare riferimento alle nostre Domande Frequenti (FAQ) sul Codice a questo link: www.codefaq.com.

6.2 Valutazione del rischio e screening

Coty conduce valutazioni del rischio dei propri Partner, in base a una serie di fattori tra cui Paese di attività o produzione, tipo di merci e servizi forniti, tra le altre cose. Ai Partner considerati un maggiore rischio viene assegnata una priorità superiore per la verifica della conformità.

Coty utilizza vari metodi di verifica, a seconda del tipo di Partner e dei fattori di rischio, e uno o più potranno essere usati con un Partner particolare. Alcuni esempi dei processi di verifica includono, a titolo esemplificativo e non limitativo, una valutazione completa della CSR tramite



la piattaforma ECOVADIS, una verifica sull'etica usando la piattaforma SEDEX e una valutazione di due diligence tramite un processo di screening della documentazione pubblica.

La verifica può avvenire prima dell'avvio dei servizi per Coty, o durante il periodo di durata dell'accordo o al rinnovo o modifica dell'ambito dei servizi. La mancanza di cooperazione allo screening è considerata una grave violazione dell'accordo e di questo Codice.

Laddove si utilizzi lo strumento di screening ECOVADIS, Coty richiede un punteggio di 62/100 o superiore. Per ulteriori informazioni su ECOVADIS: <https://www.ecovadis.com/>.

Con la piattaforma SEDEX, i Partner devono dimostrare tramite un processo di verifica indipendente che hanno rimediato a tutte le mancanze di conformità critiche o principali. Per ulteriori informazioni su SEDEX: <https://www.sedexglobal.com/>.

I problemi individuati come "segnali di allerta" tramite il processo di due diligence devono essere eliminati o ridotti prima di iniziare o continuare a lavorare con Coty.

6.3 Verifiche

Coty si riserva il diritto di condurre verifiche per valutare la conformità di un Partner ai termini dell'accordo, inclusa la conformità al Codice, con o senza preavviso, e i Partner sono tenuti a fornire la propria piena collaborazione. Ove necessario, Coty lavorerà con il Partner per condurre sostanziali verifiche nel rispetto delle informazioni proprietarie o commercialmente sensibili del Partner.

Non prestare piena collaborazione a una procedura di verifica è considerata una grave violazione dell'accordo e di questo Codice.

6.4 Diritto di risoluzione

In caso di grave violazione del Codice o di violazioni minori ripetute da parte di un Partner, o di riluttanza o incapacità costante di un Partner a fornire informazioni pertinenti sui propri processi o controlli interni, Coty ha il diritto di risolvere immediatamente il rapporto e cessare qualsiasi servizio rimanente, senza ulteriori indennizzi al Partner. La valutazione della gravità di una violazione è a esclusiva discrezione di Coty.

La decisione di risolvere il rapporto dipenderà da vari fattori, incluso se il Partner ha comunicato proattivamente la violazione a Coty, il tipo di violazione, il potenziale danno finanziario o alla reputazione di Coty derivante dalla violazione, e la disponibilità dimostrata dal Partner ad attuare i cambiamenti necessari per prevenire simili violazioni in futuro.





Modulo di accettazione

Come rappresentante autorizzato del Partner, riconosco e accetto, per conto del Partner, di aver ricevuto e letto una copia del Codice di condotta per partner commerciali di Coty Inc. Comprendo, e il Partner comprende e accetta, gli obblighi del Partner ai sensi del Codice.

Firmando questo Modulo di accettazione, accetto anche, per conto del Partner, che Coty possa commissionare processi di verifica e revisione per valutare la conformità del Partner all'accordo, al Codice e alle leggi applicabili, con o senza preavviso, da parte di Coty o di terze parti indipendenti e autorizzate.

Nome dell'azienda:

Nome e cognome:

Ruolo lavorativo:

Contatti principali in Coty:

Data:

Firma:

Timbro dell'azienda:

