



CODICE DI CONDOTTA COTY PER I BUSINESS PARTNER

Giugno 2026

Chiunque lavori per Coty o per conto di Coty può trovarsi ad affrontare un dilemma etico nello svolgimento delle attività quotidiane, in qualsiasi situazione o interazione. Nessuno è esonerato dal rispetto delle politiche Coty, incluso il presente Codice di Condotta per i Business Partner (il "Codice"). Coty si aspetta che tutti i propri partner commerciali, inclusi fornitori, appaltatori, distributori, agenti, broker, avvocati e consulenti, nonché i loro dipendenti o subappaltatori (di seguito il "Business Partner" o i "Business Partner"), esercitino buon senso e giudizio responsabile per rispettare ogni giorno, e in tutto ciò che fanno, la lettera e lo spirito del nostro Codice.

Il Codice descrive il comportamento che Coty si aspetta dai Partner quando si trovano ad affrontare specifiche situazioni che tutti possiamo incontrare di tanto in tanto. Quando una questione non è affrontata direttamente, i Partner devono utilizzare il Codice come guida per assumere decisioni etiche. Il Codice costituisce la base di tutte le altre politiche Coty quando si tratta dei comportamenti attesi dai nostri dipendenti e dai partner commerciali associati.

Coty si impegna a svolgere le proprie attività commerciali in modo lecito ed etico e, in qualità di firmataria del Global Compact delle Nazioni Unite, si impegna a tutelare i diritti umani e del lavoro, proteggere l'ambiente e prevenire la corruzione. Coty intende intrattenere rapporti commerciali con Partner che condividano tali impegni. Il Codice integra qualsiasi accordo tra Coty e il Partner.

Per contribuire alla selezione di Partner impegnati in pratiche etiche e conformi, Coty può richiedere ai propri Partner di partecipare a procedure di due diligence o processi analoghi prima dell'avvio dei servizi e/o in diverse fasi della partnership, secondo termini reciprocamente concordati.

I Partner sono responsabili del rispetto di tutte le pratiche commerciali di Coty, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelle relative alla correttezza nei rapporti commerciali, alle comunicazioni, all'utilizzo e alla registrazione dei fondi aziendali, alle informazioni privilegiate, alla conservazione dei documenti e al rispetto di tutte le leggi e normative applicabili. Ciò include anche le leggi e normative in materia ambientale, di sostenibilità, antitrust, commercio internazionale e anticorruzione. Ciascuno di noi è inoltre responsabile di prevenire ed evitare situazioni di discriminazione e molestie. Coty non tollererà alcuna violazione di tali regole.

I Partner sono responsabili dell'adozione di tutte le misure ragionevoli per garantire che i propri dipendenti e subappaltatori svolgano le loro attività in conformità al presente Codice. Ciò può includere l'implementazione di politiche, formazione, controlli operativi, monitoraggio e azioni disciplinari, che possono essere oggetto di audit da parte di Coty ai sensi del presente Codice.



I Partner devono informare immediatamente Coty di qualsiasi violazione nota o sospetta della legge o del presente Codice, anche tramite la hotline Coty Ethics and Compliance:

Web: hotline.coty.com

Telefono: Regno Unito: 0-808 189-1053 | Stati Uniti: 800 461 9330.

Ulteriori numeri telefonici locali sono disponibili al link web.

La Coty Ethics & Compliance Hotline consente di segnalare dubbi, quesiti o preoccupazioni anche in forma anonima, se preferito, ed è disponibile 24 ore su 24.

Una violazione del presente Codice o delle leggi applicabili sarà considerata una violazione sostanziale dell'accordo applicabile stipulato tra Coty e il Partner. Coty può modificare il presente Codice e pubblicherà sempre la versione più aggiornata sul Coty Supplier Portal (<https://supplier.coty.com>), che deve essere sempre rispettata dal Partner e dal suo team.

Indice

1. Applicabilità del Codice di Condotta	3
2. Hotline Coty, segnalazioni in buona fede e politica di non ritorsione	3
3. Diritti umani e diritti del lavoro	3
4. Discriminazione	4
5. Lavoro minorile	4
6. Lavoro forzato e tratta di esseri umani	5
7. Molestie	5
8. Benefit per i dipendenti, retribuzione e lavoratori temporanei	5
9. Libertà di associazione e contrattazione collettiva	6
10. Minerali provenienti da zone di conflitto	6
11. Salute e sicurezza	6
12. Formazione e sistemi di segnalazione	7
13. Tutela dell'ambiente	7
14. Pratiche commerciali lecite ed etiche	7
15. Corruzione e pratiche corruttive	8
16. Conflitti di interesse	9
17. Rispetto delle restrizioni commerciali	9
18. Correttezza nei rapporti commerciali e rispetto delle leggi antitrust	10
19. Sicurezza dei prodotti	10
20. Rispetto del Codice di Condotta Coty per i Business Partner	11
21. Valutazioni del rischio e controlli di screening	11
22. Audit	12
23. Indagine, azioni correttive e comunicazione tempestiva	13
24. Presa d'atto	13

1. Applicabilità del Codice di Condotta

Le politiche delineate nel nostro Codice devono essere rispettate, comprese e seguite da chiunque agisca per conto di Coty. Ci aspettiamo che tutti coloro che operano per conto di Coty, inclusi i nostri Business Partner, comprendano e rispettino gli standard etici indicati nel nostro Codice. I Business Partner non devono mai chiedere a terzi di svolgere attività che violino tali standard; qualora ciò avvenga, il Business Partner sarà considerato in violazione del nostro Codice, così come il terzo coinvolto.

2. Hotline Coty, segnalazioni in buona fede e politica di non ritorsione

Qualora, in qualità di Business Partner, abbiate domande o preoccupazioni relative al Codice o a qualsiasi politica Coty, vi incoraggiamo a parlare apertamente e a contattarci. Se, nel sollevare una preoccupazione o nell'inviare una segnalazione ai sensi del presente Codice, scegliete di identificarvi, Coty manterrà riservata la vostra identità nella misura massima possibile. Se ritenete inopportuno fornire il vostro nome in relazione a una segnalazione, potete, in buona fede, segnalare il comportamento o la potenziale violazione in modo completamente anonimo tramite la Coty Hotline; in ogni caso, vi chiediamo di fornire il maggior numero possibile di dettagli per consentire un'adeguata indagine interna.

Coty non tollera alcuna forma di ritorsione nei confronti di chi effettui una segnalazione in buona fede di condotte etiche o legali scorrette, note o sospette. Inoltre, Coty vieta qualsiasi ritorsione nei confronti di chi partecipi in buona fede a indagini. Una segnalazione in buona fede significa che avete fornito tutte le informazioni in vostro possesso e che ritenete veritiere.

3. Diritti umani e diritti del lavoro

Coty si impegna a rispettare i quadri di riferimento stabiliti dalle organizzazioni intergovernative in materia di condotta responsabile delle imprese e richiede a tutti i dipendenti di rispettare e seguire gli stessi standard. Tali impegni includono una serie di standard e linee guida internazionali rilevanti per la responsabilità d'impresa e la condotta aziendale, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (ONU) (www.un.org); la Convenzione sui Diritti dell'Infanzia (www.uno.org); le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) (www.ilo.org); le Linee guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) destinate alle imprese multinazionali (www.oecd.org); e il Global Compact delle Nazioni Unite (www.un.org).

In qualità di azienda, ci impegniamo a rispettare i più elevati standard in materia di diritti umani. Ci impegniamo a rispettare, come minimo, gli standard espressi nella Carta Internazionale dei Diritti Umani, nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (ONU) e nella Dichiarazione dell'OIL sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro.

Tali standard includono:

- Le Convenzioni n. 87 e n. 98 relative alla libertà di associazione e all'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva.
- L'adozione di misure immediate ed efficaci per eliminare il lavoro forzato, porre fine alla schiavitù moderna e alla tratta di esseri umani, nonché il rispetto delle Convenzioni n. 29 e n. 105 relative all'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio.
- L'adozione di misure immediate ed efficaci per eliminare il lavoro minorile in tutte le sue forme e il rispetto delle Convenzioni n. 138 e n. 182 sull'effettiva abolizione del lavoro minorile.

4. Discriminazione

Coty si aspetta che i Partner si impegnino a garantire un ambiente di lavoro sicuro, fondato sul rispetto di tutti. I Partner devono seguire e sostenere questa politica. Il mancato rispetto di tali regole costituisce una violazione del presente Codice.

I Partner devono garantire un ambiente di lavoro professionale, privo di discriminazioni o molestie illecite. Le decisioni relative al rapporto di lavoro, incluse assunzione, promozione, benefit, accesso alla formazione, cessazione del rapporto e pensionamento, devono basarsi esclusivamente su criteri pertinenti e oggettivi.

I Partner si impegnano a garantire pari opportunità di lavoro e ambienti di lavoro sani per i propri dipendenti, indipendentemente da razza, colore, religione, età, genere, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, disabilità, origine sociale, origine nazionale, cittadinanza, stato civile, opinione politica, appartenenza o attività sindacale, status di veterano, condizione di lavoratore migrante o qualsiasi altra categoria protetta ai sensi delle leggi applicabili.

5. Lavoro minorile

I Partner non possono ricorrere al lavoro minorile né trarne beneficio, intendendosi per tale qualsiasi lavoro di natura sfruttativa, che impedisca ai minori di ricevere un'istruzione o che comprometta il loro benessere fisico, mentale o morale.

I Partner che impiegano giovani lavoratori (lavoratori di età superiore all'età minima per l'accesso al lavoro ma inferiore ai 18 anni) devono rispettare le leggi e normative applicabili in materia di orario di lavoro e retribuzione, ed evitare condizioni o restrizioni che possano arrecare pregiudizio al loro benessere morale, alla loro salute, sicurezza e sviluppo. L'età minima per l'impiego a tempo pieno deve essere sempre quella più elevata tra quanto previsto dalla legge applicabile in un determinato luogo e le raccomandazioni dell'OIL. Ai fini del presente Codice:

- Per minore si intende una persona di età inferiore a 14 anni.
- L'età minima per l'impiego è l'età minima legale locale per l'accesso al lavoro o l'età prevista per il completamento dell'istruzione obbligatoria; tuttavia, se consentito dalle leggi locali, deve essere almeno pari a 15 anni per l'impiego a tempo pieno o per lavori leggeri a tempo parziale, fatte salve limitate eccezioni per alcuni Paesi in via di sviluppo.
- I Partner devono sviluppare, partecipare a e contribuire a politiche e programmi che prevedano la transizione di qualsiasi minore individuato nello svolgimento di lavoro minorile, al fine di consentirgli di accedere e permanere in un percorso di istruzione di qualità fino a quando non sia più considerato minore.
- I minori non possono essere impiegati durante la notte o in condizioni pericolose.

6. Lavoro forzato e tratta di esseri umani

I Partner non devono partecipare né trarre beneficio da alcuna forma di lavoro forzato, inclusi lavoro vincolato da debito, lavoro servile o schiavistico, lavoro carcerario involontario, tratta di esseri umani o forme analoghe. Il lavoro straordinario obbligatorio è vietato e i lavoratori devono essere liberi di muoversi, lasciare il luogo di lavoro al termine del turno o previo ragionevole preavviso, nonché cessare il rapporto di lavoro in conformità alle leggi locali. I Partner non possono imporre sanzioni pecuniarie né trattenere documenti d'identità originali dei dipendenti o altra documentazione ufficiale originale. Non sono consentiti depositi per l'assunzione o altri vincoli quali condizioni per l'impiego.

I Partner non possono utilizzare né tollerare alcuna forma di punizione corporale, abuso fisico o mentale, minaccia di violenza, oneri o sanzioni pecuniarie, né qualsiasi altra forma di abuso, coercizione o intimidazione. Coty non tollererà alcuna deviazione da tali regole.

7. Molestie

Oltre alle disposizioni sopra indicate, i Partner non devono tollerare bullismo, molestie morali, sessuali o di qualsiasi altra natura.

8. Benefit per i dipendenti, retribuzione e lavoratori temporanei

I Partner devono rispettare rigorosamente tutte le leggi applicabili in materia di retribuzioni, orario di lavoro, lavoro straordinario e benefit. I Partner devono garantire ai lavoratori pause ragionevoli, un adeguato riposo tra un turno e l'altro e almeno un giorno libero alla settimana. I Partner non devono richiedere ai lavoratori di lavorare oltre 48 ore settimanali. Eventuale lavoro straordinario aggiuntivo deve essere volontario, non deve superare regolarmente le 12 ore settimanali e deve essere retribuito con una maggiorazione, in linea con la Convenzione OIL n. 1.

I Partner devono fornire ai lavoratori informazioni scritte e comprensibili sulla retribuzione e sulle condizioni di lavoro prima dell'inizio del rapporto, nonché documentazione dettagliata relativa alla retribuzione e a eventuali trattenute. Qualsiasi trattenuta deve essere limitata a quanto consentito dalle leggi applicabili.

I Partner devono riconoscere ai dipendenti i benefit previsti dalle leggi applicabili, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, congedi per malattia, festività pubbliche, ferie e congedi parentali. Il ricorso ripetuto a contratti temporanei è consentito solo per ragioni legittime e non allo scopo di negare benefit ai dipendenti. L'impiego di lavoratori temporanei deve essere conforme alle pertinenti leggi nazionali in materia di lavoro.

9. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

I Partner devono rispettare il diritto dei dipendenti di costituire e aderire a sindacati, svolgere funzioni di rappresentanza sul luogo di lavoro e negoziare collettivamente, in conformità alle leggi applicabili e al presente Codice. I Partner non possono tentare di influenzare i dipendenti affinché aderiscano a un determinato sindacato né licenziare dipendenti a causa della loro affiliazione sindacale.

10. Minerali provenienti da zone di conflitto

Coty si impegna a garantire di non approvvigionarsi, direttamente o tramite i propri Partner, di minerali provenienti da zone di conflitto che finanzino gruppi armati in regioni interessate da conflitti. Ciò include i seguenti minerali: columbite-tantalite, nota anche come coltan, cassiterite, oro, wolframite, i loro derivati tantalio, stagno o tungsteno, nonché composti chimici, quali ossido di stagno, derivati da tantalio, stagno o tungsteno. Tali materiali sono collettivamente definiti "Minerali da conflitto" ai sensi del Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act ("Dodd-Frank Act").

I Partner devono informare immediatamente Coty qualora uno qualsiasi di tali minerali sia ritenuto necessario alla funzionalità o alla produzione di un prodotto o componente fabbricato per Coty o per conto di Coty. Il Partner deve inoltre informare immediatamente Coty qualora eventuali Minerali da conflitto provengano dalla Repubblica Democratica del Congo e dai Paesi limitrofi, inclusi Angola, Burundi, Repubblica Centrafricana, Repubblica del Congo, Ruanda, Sud Sudan, Tanzania, Uganda e Zambia.

11. Salute e sicurezza

I Partner devono rispettare tutte le leggi, norme, regolamenti e standard di settore applicabili in materia di salute e sicurezza, e adottare tutte le misure necessarie per garantire ai propri lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e sano, incluso, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- L'adozione di una politica scritta in materia di salute e sicurezza disponibile a tutti i lavoratori.
- La riduzione al minimo dei rischi inerenti all'ambiente di lavoro, nella misura ragionevolmente applicabile.
- La fornitura a tutti i lavoratori di formazione periodica e documentata in materia di salute e sicurezza.
- La garanzia dell'accesso a servizi igienici puliti, acqua potabile e strutture igienico-sanitarie per la conservazione degli alimenti; e
- La garanzia che gli alloggi eventualmente forniti siano puliti, sicuri e idonei a soddisfare le esigenze essenziali dei lavoratori.

Promuovere un ambiente di lavoro sicuro e sano significa inoltre che il Partner si impegna a rispettare le linee guida concordate a livello internazionale in materia di orario di lavoro, come sancito dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (art. 24), dal Patto Internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali (art. 7) e dagli standard OIL sull'orario di lavoro.

12. Formazione e sistemi di segnalazione

I Partner devono adottare tutte le misure ragionevoli per formare i lavoratori che svolgono attività per conto di Coty sui requisiti del presente Codice. I Partner devono inoltre disporre di sistemi idonei a individuare e risolvere trattamenti dei lavoratori contrari alla legge applicabile o al presente Codice, incluso un metodo che consenta ai lavoratori di segnalare preoccupazioni in modo sicuro.

13. Tutela dell'ambiente

I Partner devono rispettare le leggi e normative ambientali applicabili, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la normativa UE REACH, il Regolamento UE sulla deforestazione (EUDR), la California Proposition 65 e qualsiasi successivo sviluppo legislativo che possa essere adottato.

I Partner devono operare in modo sistematico per prevenire, ridurre al minimo e porre rimedio agli impatti ambientali negativi derivanti dalle proprie attività, prodotti e servizi, mediante un approccio proattivo e una gestione responsabile dei propri obblighi ambientali. Tali impatti includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Emissioni di gas a effetto serra (GHG)
- Inquinamento atmosferico
- Utilizzo dell'acqua
- Gestione delle acque reflue
- Rifiuti destinati a discarica

- Deforestazione
- Impatti sulla biodiversità

14. Pratiche commerciali lecite ed etiche

I Partner devono sempre svolgere le proprie attività con onestà e integrità e dimostrare i più elevati standard di etica aziendale, incluso il rispetto di tutte le leggi, norme e regolamenti applicabili, in linea con gli standard di Coty.

15. Corruzione e pratiche corruttive

Coty è soggetta al Foreign Corrupt Practices Act degli Stati Uniti, al Foreign Extortion Prevention Act degli Stati Uniti, al Bribery Act del Regno Unito e alle leggi anticorruzione dei Paesi in cui Coty opera. Sebbene l'applicazione di tali leggi possa essere complessa, il loro scopo principale è semplice: sanzionare le persone giuridiche e fisiche che ricorrono alla corruzione o a pratiche corruttive per ottenere o mantenere attività commerciali. Coty si aspetta che i Partner rispettino gli stessi standard. Ai Partner è vietato porre in essere qualsiasi forma di corruzione diretta o indiretta, come indicato di seguito.

In conformità ai Termini e Condizioni applicabili e/o al contratto tra Coty e il Partner, la corruzione di funzionari pubblici esteri o nazionali è rigorosamente vietata e non sarà tollerata. Qualsiasi offerta, pagamento, promessa o trasferimento di qualsiasi bene o utilità di valore (una "Utilità di valore") finalizzato a influenzare un Funzionario Pubblico affinché assista Coty o il Partner nell'ottenimento o nel mantenimento di attività commerciali, o nel conseguimento di qualsiasi altro vantaggio improprio, è espressamente vietato e non sarà tollerato. È rigorosamente vietato e non sarà tollerato richiedere o accettare tangenti, vantaggi personali o "retrocomissioni" da funzionari pubblici esteri o nazionali.

Oltre alle offerte, ai pagamenti e ai trasferimenti diretti di una Utilità di valore effettuati in violazione della presente politica, sono parimenti vietate le offerte, i pagamenti e i trasferimenti indiretti. Ciò significa che un'offerta, un pagamento o un trasferimento di una Utilità di valore effettuato a un Funzionario Pubblico tramite un terzo del Partner (agenti, agenzie, consulenti, intermediari, partner di joint venture, distributori e rappresentanti terzi che agiscono per conto del Partner) comporterà per Coty e per il Partner che abbia autorizzato tale offerta, pagamento o trasferimento gli stessi rischi e conseguenze di un pagamento effettuato direttamente. Inoltre, un'offerta, un pagamento o un trasferimento di una Utilità di valore a un familiare, amico o altro rappresentante di un Funzionario Pubblico comporterà lo stesso rischio ed è vietato.

Oltre a vietare la corruzione di funzionari pubblici esteri e nazionali, Coty vieta la corruzione nel settore privato, ossia promettere, offrire o dare denaro o qualsiasi altra utilità di valore, nonché



richiedere o accettare denaro o qualsiasi altra utilità di valore, al fine di indurre il destinatario o un'altra persona a violare il proprio dovere di lealtà nei confronti del datore di lavoro.

I Partner devono inoltre rispettare tutte le leggi applicabili che vietano frodi finanziarie, riciclaggio di denaro ed evasione fiscale.

Per contribuire a prevenire tali attività, Coty effettuerà pagamenti al Partner esclusivamente su un conto bancario intestato al Partner contrattualmente incaricato, nel Paese in cui i servizi sono prestati o nel Paese in cui il Partner è costituito.

16. Conflitti di interesse

Un conflitto di interesse è qualsiasi circostanza che possa mettere in dubbio la capacità di un Partner di agire in modo appropriato nell'interesse di Coty, oppure qualsiasi situazione che avvantaggi l'individuo a discapito di Coty. Sebbene non sia possibile elencare ogni circostanza che costituisca un conflitto di interesse, poiché tali situazioni possono presentarsi in scenari diversi, vi sono alcune situazioni comuni che possono certamente determinare un conflitto di interesse:

- Intrattenere, senza averlo comunicato, una relazione personale significativa con un dipendente Coty, un fornitore, un concorrente o un cliente Coty.
- Detenere, senza averlo comunicato, un interesse finanziario significativo in un fornitore, concorrente o cliente.
- Detenere, senza averlo comunicato, un interesse in un'operazione alla quale Coty è, o potrebbe essere, interessata.
- Sfruttare altre opportunità aziendali a vantaggio personale o del Partner.
- Ricevere, senza comunicarlo, compensi, commissioni, regali o gratifiche eccessivi, oppure altri corrispettivi da un fornitore, concorrente o cliente Coty; oppure
- Avere attività commerciali esterne o altri interessi che incidano negativamente sull'impegno o sulla prestazione del Partner.

Qualsiasi conflitto di interesse effettivo o potenziale tra dipendenti Coty e un Partner deve essere immediatamente comunicato per iscritto a Coty.

Inoltre, ai Partner è espressamente vietato offrire finanziamenti, donazioni, regali o intrattenimenti a qualsiasi dipendente Coty, inclusi tutti i dipendenti della Supply Chain, che abbia un ruolo nell'identificazione, raccomandazione, selezione, contrattualizzazione e/o supervisione del Partner.

17. Rispetto delle restrizioni commerciali

Coty è soggetta a diverse leggi e normative, imposte sia a livello nazionale sia internazionale, che limitano i nostri rapporti commerciali con determinati Paesi, entità e individui. Il rispetto di tali leggi



e normative è obbligatorio per tutti i Partner. I Partner devono assicurarsi di non concludere transazioni, accordi o intese con terzi che violino le restrizioni commerciali applicabili a Coty o che possano indurre Coty a violare tali restrizioni commerciali.

18. Correttezza nei rapporti commerciali e rispetto delle leggi antitrust

Coty si impegna a promuovere una concorrenza vigorosa, libera e aperta, come previsto dalle leggi antitrust e sulla concorrenza applicabili, incluse quelle che vietano accordi e pratiche restrittive del commercio, quali fissazione dei prezzi, boicottaggi, prezzi predatori e altri atti di concorrenza sleale. Nell'ambito di tale impegno, Coty sottolinea che i distributori Coty e gli altri agenti di vendita prendono autonomamente le proprie decisioni in merito ai prezzi di rivendita dei prodotti Coty. Sebbene Coty possa raccomandare prezzi di rivendita, tali indicazioni costituiscono esclusivamente raccomandazioni e Coty non impartirà istruzioni, non richiederà né approverà i prezzi effettivi di rivendita.

Coty si aspetta lo stesso impegno dai propri Partner. Alcuni esempi di condotte vietate includono:

- Discutere prezzi Coty o altre informazioni commercialmente sensibili sotto il profilo concorrenziale con concorrenti di Coty.
- Concordare di non intrattenere rapporti commerciali con un'altra società.
- Concordare la ripartizione o l'allocazione di clienti, mercati o territori; e
- Concludere accordi o intese che limitino la concorrenza, inclusi accordi per fissare i prezzi, ripartire i mercati o limitare le vendite.

19. Sicurezza dei prodotti

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

I prodotti Coty sono da sempre formulati tenendo conto dei massimi livelli di sicurezza e qualità. La sicurezza dei prodotti è quindi un aspetto essenziale della qualità, e i Partner devono fare la propria parte per garantire che:

- I componenti e gli imballaggi dei loro prodotti siano sicuri per i consumatori Coty e per l'ambiente quando utilizzati secondo l'uso previsto; e
- Coty soddisfi o superi tutti i requisiti legislativi e regolamentari applicabili in materia di sicurezza dei prodotti ed etichettatura.

20. Rispetto del Codice di Condotta Coty per i Business Partner

I Partner sono tenuti ad adottare tutte le misure e iniziative ragionevoli per garantire il rispetto del Codice. Senza rinunciare ad alcuno dei propri diritti contrattuali, incluso, a titolo esemplificativo e



non esaustivo, il diritto di risolvere il contratto in caso di violazioni del Codice, Coty si impegna a collaborare con i Partner per realizzare azioni correttive efficaci laddove i Partner richiedano proattivamente assistenza.

Il Codice di Condotta Coty per i Business Partner è disponibile sul Coty Supplier Portal (<https://supplier.coty.com/>) ed è generalmente fornito ai Partner nell'ambito del loro accordo scritto con Coty e/o nei Termini e Condizioni Coty. I Partner sono tenuti a rispettare la versione più recente del Codice. In caso di aggiornamenti o modifiche sostanziali del Codice, ci si aspetta che i Partner collaborino proattivamente con i team Coty per facilitare e concordare eventuali nuove revisioni.

21. Valutazioni del rischio e controlli di screening

Coty conduce valutazioni del rischio sui propri Partner, sulla base di diversi fattori, tra cui il Paese di operatività o di produzione, la tipologia di beni e servizi forniti, e altri elementi rilevanti. I Partner considerati a rischio più elevato hanno priorità ai fini della verifica di conformità. Coty utilizza diversi metodi di verifica, in funzione della tipologia di Partner e dei fattori di rischio, e uno o più di tali metodi possono essere utilizzati con uno specifico Partner. Esempi di processi di verifica includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una valutazione CSR completa tramite le piattaforme Ecovadis o Sedex, una valutazione GRESB per i Partner immobiliari, un audit etico tramite la piattaforma Sedex e una valutazione di due diligence mediante un processo di screening su registri pubblici.

La verifica può avvenire prima dell'avvio dei servizi per Coty, durante la durata dell'accordo, oppure in occasione del rinnovo o di una modifica dell'ambito dei servizi. La mancata piena collaborazione alle attività di screening è considerata una violazione grave dell'accordo e del presente Codice. Qualora venga utilizzato lo strumento di screening Ecovadis, Coty richiede un punteggio di 45/100, con un obiettivo di 65/100. Per ulteriori informazioni su Ecovadis: <https://www.ecovadis.com>. Qualora venga utilizzata la piattaforma Sedex, Coty richiede che tutte le non conformità critiche e gravi siano sanate mediante un processo di verifica indipendente. È inoltre richiesto un Questionario di Autovalutazione completato e un punteggio relativo ai sistemi di gestione pari o superiore a 2,5. Per ulteriori informazioni su Sedex: <https://www.sedex.com>.

Gli indicatori di rischio individuati tramite il processo di due diligence devono essere risolti oppure mitigati prima di svolgere o continuare a svolgere attività per Coty.

22. Audit

Coty si riserva il diritto di condurre audit per valutare il rispetto, da parte del Partner, dei termini dell'accordo, inclusa la conformità al Codice e a tutte le leggi, norme e regolamenti applicabili, con o senza preavviso. I Partner sono tenuti a fornire piena collaborazione. Ove necessario, Coty



collaborerà con il Partner per svolgere un audit solido, nel rispetto delle informazioni commercialmente sensibili o proprietarie del Partner. La mancata piena collaborazione a un audit è considerata una violazione grave dell'accordo e del presente Codice.

23. Indagine, azioni correttive e comunicazione tempestiva

I Partner devono indagare su qualsiasi asserzione, evento o segnalazione di violazioni effettive o sospette del presente Codice, porre rimedio a qualsiasi rischio individuato, anche mediante l'elaborazione di un piano d'azione formale scritto per tale rimedio, fino alla cessazione di eventuali rapporti con terzi coinvolti e all'individuazione e coinvolgimento di alternative adeguate. I Partner devono informare Coty per iscritto entro tre giorni lavorativi dal momento in cui vengono a conoscenza di qualsiasi asserzione, evento o segnalazione di violazione del presente Codice. Il mancato rispetto di tale obbligo costituirà una violazione sostanziale.

24. Presa d'atto

Con la sottoscrizione di un accordo con Coty, il Partner prende atto e accetta che i propri rappresentanti abbiano ricevuto e letto una copia del Codice di Condotta Coty per i Business Partner e comprendano gli obblighi del Partner ai sensi del presente Codice di Condotta per i Business Partner.

Nome della società:

Nome:

Qualifica:

Principali referenti Coty:

Data:

Firma e timbro della società:
