



KODEKS POSTĘPOWANIA COTY DLA PARTNERÓW BIZNESOWYCH

Czerwiec 2026 r.

Każda osoba pracująca dla Coty lub działająca w imieniu Coty może w codziennej pracy stanąć przed dylematem etycznym, który może pojawić się w dowolnej sytuacji lub relacji biznesowej. Nikt nie jest zwolniony z obowiązku przestrzegania polityk Coty, w tym niniejszego Kodeksu postępowania dla Partnerów Biznesowych („Kodeks”). Oczekujemy, że wszyscy partnerzy biznesowi Coty, w tym dostawcy, wykonawcy, dystrybutorzy, agenci, brokerzy, prawnicy i konsultanci oraz ich pracownicy lub podwykonawcy (dalej „Partner Biznesowy” lub „Partnerzy Biznesowi”), będą każdego dnia i we wszystkich podejmowanych działaniach kierować się należytyym osądem oraz zdrowym rozsądkiem, a także przestrzegać zarówno litery, jak i ducha naszego Kodeksu.

Kodeks opisuje, jak Coty oczekuje, że Partnerzy będą postępować w określonych sytuacjach, z którymi wszyscy możemy się od czasu do czasu spotkać. Jeżeli dana kwestia nie została bezpośrednio uregulowana, Partnerzy powinni traktować Kodeks jako punkt odniesienia przy podejmowaniu decyzji etycznych. Kodeks stanowi podstawę wszystkich pozostałych polityk Coty w zakresie oczekiwanych zachowań naszych pracowników oraz powiązanych partnerów biznesowych.

Coty zobowiązuje się do prowadzenia działalności zgodnie z prawem i zasadami etyki, a jako sygnatariusz United Nations Global Compact zobowiązujemy się do ochrony praw człowieka i praw pracowniczych, ochrony środowiska oraz zapobiegania korupcji. Dążymy do współpracy z Partnerami, którzy podzielają te zobowiązania. Kodeks uzupełnia wszelkie umowy zawarte pomiędzy Coty a Partnerem.

Aby wspierać wybór Partnerów zobowiązanych do etycznych i zgodnych z prawem praktyk, Coty może zwrócić się do Partnerów o udział w procesach due diligence lub podobnych procedurach przed rozpoczęciem świadczenia usług i/lub na różnych etapach współpracy, na wzajemnie uzgodnionych warunkach.

Partnerzy są odpowiedzialni za przestrzeganie wszystkich standardów prowadzenia działalności obowiązujących w Coty, w tym między innymi dotyczących uczciwego obrotu, ujawniania informacji, wykorzystywania i ewidencjonowania środków korporacyjnych, informacji poufnych, przechowywania dokumentów oraz zgodności ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami. Obejmuje to również przepisy i regulacje dotyczące środowiska, zrównoważonego rozwoju, prawa konkurencji, handlu oraz przeciwdziałania korupcji. Każdy z nas jest również odpowiedzialny za zapobieganie dyskryminacji i molestowaniu oraz ich unikanie. Coty nie będzie tolerować naruszeń tych zasad.



Partnerzy są odpowiedzialni za podjęcie wszelkich rozsądnych kroków w celu zapewnienia, aby ich pracownicy i podwykonawcy wykonywali swoje działania zgodnie z niniejszym Kodeksem. Może to obejmować wdrożenie polityk, szkoleń, kontroli operacyjnych, monitorowania oraz działań dyscyplinarnych, które mogą podlegać audytowi Coty na warunkach określonych w niniejszym Kodeksie.

Partnerzy muszą niezwłocznie powiadomić Coty o wszelkich znanych lub podejrzewanych naruszeniach prawa lub niniejszego Kodeksu; mogą to zrobić za pośrednictwem infolinii Coty Ethics and Compliance:

Strona internetowa: hotline.coty.com

Telefon: Wielka Brytania: 0-808 189-1053 | USA: 800 461 9330.

Dodatkowe lokalne numery telefonów są dostępne pod wskazanym adresem internetowym.

Infolinia Coty Ethics & Compliance umożliwia anonimowe zgłaszanie pytań lub wątpliwości, jeżeli zgłaszający sobie tego życzy, i jest dostępna przez całą dobę.

Naruszenie niniejszego Kodeksu lub obowiązujących przepisów prawa będzie uznawane za istotne naruszenie właściwej umowy zawartej pomiędzy Coty a Partnerem. Coty może zmieniać niniejszy Kodeks i zawsze będzie publikować jego najaktualniejszą wersję w Portalu Dostawców Coty (<https://supplier.coty.com>), której Partner i jego zespół muszą zawsze przestrzegać.

Spis treści

1. Zakres stosowania Kodeksu postępowania	4
2. Infolinia Coty, zgłoszenia w dobrej wierze oraz polityka zakazu działań odwetowych	4
3. Prawa człowieka i prawa pracownicze	4
4. Dyskryminacja	5
5. Praca dzieci	5
6. Praca przymusowa, handel ludźmi	6
7. Molestowanie	6
8. Świadczenia pracownicze, wynagrodzenie i pracownicy tymczasowi	6
9. Wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe	7
10. Minerality z regionów objętych konfliktami	7
11. Bezpieczeństwo i higiena pracy	7
12. Szkolenia i systemy zgłaszania	8
13. Ochrona środowiska	8
14. Zgodne z prawem i etyczne praktyki biznesowe	8
15. Łapownictwo i korupcja	9
16. Konflikty interesów	10
17. Zgodność z ograniczeniami handlowymi	11
18. Uczciwe postępowanie i zgodność z przepisami antymonopolowymi	11
19. Bezpieczeństwo produktów	12
20. Zgodność z Kodeksem postępowania Coty dla Partnerów Biznesowych	12
21. Oceny ryzyka i weryfikacja	13
22. Audyty	14
23. Postępowanie wyjaśniające, działania naprawcze i terminowe powiadomienie	14
24. Potwierdzenie	14

1. Zakres stosowania Kodeksu postępowania

Polityki określone w naszym Kodeksie muszą być szanowane, rozumiane i przestrzegane przez każdą osobę działającą w imieniu Coty. Oczekujemy, że wszyscy działający w imieniu Coty, w tym nasi Partnerzy Biznesowi, będą rozumieć i przestrzegać naszych standardów etycznych określonych w Kodeksie. Partnerzy Biznesowi nigdy nie powinni zwracać się do osoby trzeciej o podjęcie jakichkolwiek działań naruszających te standardy – w przeciwnym razie naruszą zarówno nasz Kodeks, jak i zobowiązania wobec tej osoby trzeciej.

2. Infolinia Coty, zgłoszenia w dobrej wierze oraz polityka zakazu działań odwetowych

Jeżeli jako Partner Biznesowy mają Państwo jakiekolwiek pytania lub wątpliwości dotyczące Kodeksu lub jakiejkolwiek polityki Coty, zachęcamy do zabrania głosu i skontaktowania się z nami. Jeżeli przy zgłaszaniu wątpliwości lub przesyłaniu zgłoszenia na podstawie niniejszego Kodeksu zdecydują się Państwo ujawnić swoją tożsamość, Coty zachowa ją w poufności w najszerszym możliwym zakresie. Jeżeli uznają Państwo, że podanie danych osobowych w związku ze zgłoszeniem byłoby niewłaściwe, mogą Państwo w dobrej wierze zgłosić dane zachowanie lub potencjalne naruszenie całkowicie anonimowo za pośrednictwem Infolinii Coty – w każdym przypadku prosimy o przekazanie możliwie największej liczby szczegółów, aby umożliwić przeprowadzenie odpowiedniego postępowania wyjaśniającego.

Coty nie toleruje działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają znane lub podejrzewane naruszenia etyczne lub prawne. Ponadto Coty zakazuje działań odwetowych wobec osób uczestniczących w dobrej wierze w postępowaniach wyjaśniających. Zgłoszenie w dobrej wierze oznacza, że przekazali Państwo wszystkie posiadane informacje, które uważają Państwo za prawdziwe.

3. Prawa człowieka i prawa pracownicze

Coty zobowiązuje się do poszanowania ram ustanowionych przez organizacje międzyrządowe w zakresie ładu korporacyjnego dużych organizacji i wymaga, aby wszyscy pracownicy przestrzegali tych samych standardów. Obejmują one zobowiązania wynikające z szeregu międzynarodowych standardów i wytycznych dotyczących odpowiedzialności korporacyjnej oraz prowadzenia działalności gospodarczej, w tym Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) (www.un.org); Konwencji o prawach dziecka (www.unicef.org); podstawowych konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) (www.ilo.org); Wytycznych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych (www.oecd.org); oraz inicjatywy UN Global Compact (www.un.org).

Jako spółka zobowiązujemy się do stosowania najwyższych standardów w zakresie poszanowania praw człowieka. Zobowiązujemy się co najmniej do przestrzegania standardów wyrażonych w

Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ) oraz Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

Obejmują one:

- Konwencje nr 87 i nr 98 dotyczące wolności zrzeszania się oraz skutecznego uznania prawa do rokowań zbiorowych.
- Podejmowanie natychmiastowych i skutecznych środków w celu wyeliminowania pracy przymusowej, współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi oraz przestrzeganie Konwencji nr 29 i nr 105 dotyczących zniesienia wszelkich form pracy przymusowej lub obowiązkowej.
- Podejmowanie natychmiastowych i skutecznych środków w celu wyeliminowania pracy dzieci we wszystkich jej formach oraz przestrzeganie Konwencji nr 138 i nr 182 dotyczących skutecznego zniesienia pracy dzieci.

4. Dyskryminacja

Coty oczekuje od Partnerów zobowiązania do zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy opartego na szacunku wobec wszystkich osób. Partnerzy muszą przestrzegać i wspierać tę politykę. Nieprzestrzeganie tych zasad stanowi naruszenie niniejszego Kodeksu.

Partnerzy muszą zapewnić profesjonalne miejsce pracy wolne od bezprawnej dyskryminacji lub molestowania. Decyzje dotyczące zatrudnienia, w tym zatrudniania, awansów, świadczeń, dostępu do szkoleń, rozwiązywania stosunku pracy oraz przejścia na emeryturę, muszą być podejmowane wyłącznie na podstawie właściwych i obiektywnych kryteriów.

Partnerzy zobowiązują się do zapewnienia równych szans zatrudnienia oraz zdrowego środowiska pracy swoim pracownikom, bez względu na rasę, kolor skóry, religię, wiek, płeć, orientację seksualną, tożsamość lub ekspresję płciową, niepełnosprawność, pochodzenie społeczne, pochodzenie narodowe, obywatelstwo, stan cywilny, poglądy polityczne, członkostwo lub działalność w związkach zawodowych, status weterana, status pracownika migrującego lub jakiegokolwiek inne kategorie chronione na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

5. Praca dzieci

Partnerzy nie mogą angażować się w korzystanie z pracy dzieci ani czerpać z niej korzyści; przez pracę dzieci rozumie się pracę o charakterze wyzyskującym, uniemożliwiającą dzieciom dostęp do edukacji lub zagrażającą ich dobrostanowi fizycznemu, psychicznemu lub moralnemu.

Partnerzy zatrudniający młodocianych pracowników, tj. pracowników powyżej minimalnego wieku zatrudnienia, lecz poniżej 18. roku życia, muszą przestrzegać obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących czasu pracy oraz wynagrodzenia, a także unikać warunków lub ograniczeń, które mogłyby szkodzić ich rozwojowi moralnemu, zdrowiu, bezpieczeństwu lub rozwojowi ogólnemu. Minimalny wiek zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy musi zawsze odpowiadać wyższej z wartości określonych przez obowiązujące prawo danego miejsca albo zalecenia MOP. Na potrzeby niniejszego Kodeksu:

- Dziecko oznacza osobę poniżej 14. roku życia.
- Minimalny wiek zatrudnienia oznacza lokalny ustawowy minimalny wiek zatrudnienia albo wiek ukończenia obowiązkowej edukacji, przy czym — jeżeli zezwala na to prawo lokalne — wynosi co najmniej 15 lat w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy lub lekkiej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, z zastrzeżeniem niewielkich dostosowań przewidzianych dla niektórych krajów rozwijających się.
- Partnerzy opracują polityki i programy lub będą w nich uczestniczyć oraz wносить do nich wkład, aby umożliwić każdemu dziecku wykonującemu pracę dzieci przejście do edukacji dobrej jakości, uczęszczanie do niej i kontynuowanie jej do czasu, gdy przestanie być dzieckiem.
- Dzieci nie mogą być zatrudniane w porze nocnej ani w warunkach niebezpiecznych.

6. Praca przymusowa, handel ludźmi

Partnerzy nie mogą uczestniczyć w żadnej formie pracy przymusowej ani czerpać z niej korzyści, w tym z pracy odpracowywanej za długi, pracy kontraktowej o charakterze przymusowym, pracy niewolniczej, niedobrowolnej pracy więźniów, handlu ludźmi ani innych podobnych praktyk. Obowiązkowe nadgodziny są zabronione, a pracownicy muszą mieć możliwość swobodnego przemieszczania się, opuszczania miejsca pracy po zakończeniu zmiany lub po złożeniu rozsądnego wypowiedzenia oraz rozwiązywania stosunku pracy zgodnie z lokalnymi przepisami. Partnerzy nie mogą nakładać kar pieniężnych ani zatrzymywać oryginałów dokumentów tożsamości pracowników ani jakichkolwiek innych oryginalnych dokumentów urzędowych. Niedozwolone jest uzależnianie zatrudnienia od uiszczenia opłat, depozytów rekrutacyjnych ani jakichkolwiek innych ograniczeń.

Partnerzy nie mogą stosować ani tolerować jakiejkolwiek formy kar cielesnych, przemocy fizycznej lub psychicznej, gróźb użycia przemocy, opłat lub kar pieniężnych ani jakiejkolwiek innej formy nadużycia, przymusu lub zastraszania. Coty nie będzie tolerować żadnych odstępstw od tych zasad.

7. Molestowanie

Oprócz powyższych postanowień Partnerzy nie mogą tolerować mobbingu, molestowania moralnego, seksualnego ani jakiejkolwiek innej formy molestowania.

8. Świadczenia pracownicze, wynagrodzenie i pracownicy tymczasowi

Partnerzy są zobowiązani do ścisłego przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących wynagrodzeń, czasu pracy, nadgodzin i świadczeń. Partnerzy muszą zapewnić pracownikom rozsądne przerwy, wystarczający odpoczynek pomiędzy zmianami oraz co najmniej jeden dzień wolny w tygodniu. Partnerzy nie powinni wymagać od pracowników pracy przekraczającej 48 godzin tygodniowo. Dodatkowe nadgodziny muszą być dobrowolne, co do zasady nie powinny przekraczać 12 godzin tygodniowo i muszą być wynagradzane według podwyższonej stawki, zgodnie z Konwencją MOP nr 1.

Partnerzy muszą przed rozpoczęciem zatrudnienia przekazać pracownikom pisemne i zrozumiałe informacje dotyczące ich wynagrodzenia oraz warunków zatrudnienia, a także dokumentację szczegółowo wskazującą wysokość wynagrodzenia pracowników oraz wszelkie potrącenia. Wszelkie potrącenia muszą być ograniczone do potrąceń dozwolonych przez obowiązujące prawo.

Partnerzy muszą zapewnić świadczenia pracownicze przewidziane obowiązującymi przepisami, w tym między innymi zwolnienia chorobowe, dni ustawowo wolne od pracy, urlop wypoczynkowy oraz urlop rodzicielski. Powtarzające się umowy tymczasowe mogą być stosowane wyłącznie z uzasadnionych przyczyn, a nie w celu pozbawienia pracowników świadczeń. Zatrudnianie pracowników tymczasowych musi być zgodne z właściwymi krajowymi przepisami prawa pracy.

9. Wolność zrzeszania się i rokowania zbiorowe

Partnerzy muszą szanować prawo pracowników do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich, wykonywania funkcji przedstawicielskich w miejscu pracy oraz prowadzenia rokowań zbiorowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i niniejszym Kodeksem. Partnerzy nie mogą podejmować prób wpływania na pracowników, aby byli członkami określonego związku zawodowego, ani rozwiązywać stosunku pracy z pracownikami z powodu ich przynależności do związku zawodowego.

10. Minerale z regionów objętych konfliktami

Coty zobowiązuje się do zapewnienia, aby – bezpośrednio ani za pośrednictwem swoich Partnerów – nie pozyskiwać minerałów z regionów objętych konfliktami, które finansują grupy zbrojne w regionach konfliktu. Obejmuje to następujące minerały: kolumbit-tantalit, znany również jako koltan, kasyteryt, złoto, wolframit, ich pochodne: tantal, cyna lub wolfram, albo związki chemiczne, takie jak tlenek cyny, pochodzące z tantalu, cyny lub wolframu. Są one łącznie określane jako „Minerały z regionów objętych konfliktami” zgodnie z ustawą Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act („Ustawa Dodd-Frank”).

Partnerzy muszą niezwłocznie powiadomić Coty, jeżeli którykolwiek z tych minerałów zostanie uznany za niezbędny do funkcjonalności lub produkcji produktu albo komponentu wytwarzanego dla Coty lub w jej imieniu. Partner musi również niezwłocznie powiadomić Coty, jeżeli jakiegokolwiek Minerały z regionów objętych konfliktami pochodzą z Demokratycznej Republiki Konga oraz państw sąsiadujących, w tym Angoli, Burundi, Republiki Środkowoafrykańskiej, Republiki Konga, Rwandy, Sudanu Południowego, Tanzanii, Ugandy i Zambii.

11. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Partnerzy muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa, zasad, regulacji oraz standardów branżowych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a także podejmować wszelkie niezbędne działania w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w tym między innymi:

- Wdrożenie pisemnej polityki bezpieczeństwa i higieny pracy dostępnej dla wszystkich pracowników.
- Minimalizowanie zagrożeń właściwych dla środowiska pracy w możliwie największym rozsądnie uzasadnionym zakresie.
- Zapewnienie wszystkim pracownikom regularnych i udokumentowanych szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Zapewnienie dostępu do czystych toalet, wody zdatnej do picia oraz sanitarnych warunków przechowywania żywności; oraz
- Zapewnienie, aby zakwaterowanie, jeżeli jest zapewniane, było czyste, bezpieczne i spełniało podstawowe potrzeby pracowników.

Promowanie bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy oznacza również, że Partner zobowiązuje się do przestrzegania uzgodnionych na szczeblu międzynarodowym wytycznych dotyczących czasu pracy, określonych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (art. 24), Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (art. 7) oraz standardzie MOP dotyczącym czasu pracy.

12. Szkolenia i systemy zgłaszania

Partnerzy muszą podjąć wszelkie rozsądne działania w celu przeszkolenia pracowników wykonujących obowiązki w imieniu Coty w zakresie wymogów niniejszego Kodeksu. Partnerzy muszą również posiadać systemy umożliwiające wykrywanie i rozwiązywanie przypadków traktowania pracowników naruszającego obowiązujące prawo lub niniejszy Kodeks, w tym metodę umożliwiającą pracownikom bezpieczne zgłaszanie wątpliwości.

13. Ochrona środowiska

Partnerzy muszą przestrzegać obowiązujących przepisów prawa i regulacji dotyczących ochrony środowiska, w tym między innymi dyrektywy UE REACH, rozporządzenia UE w sprawie wylesiania (EUDR), kalifornijskiej Proposition 65 oraz wszelkich zmian legislacyjnych, które mogą zostać uchwalone.

Partnerzy będą działać w sposób systematyczny w celu zapobiegania negatywnemu wpływowi swojej działalności, produktów i usług na środowisko, minimalizowania go oraz usuwania jego skutków, poprzez proaktywne podejście i odpowiedzialne zarządzanie kwestiami środowiskowymi. Wpływy te obejmują między innymi:

- Emisje gazów cieplarnianych (GHG)
- Zanieczyszczenie powietrza
- Zużycie wody
- Gospodarka ściekowa
- Odpady kierowane na składowiska
- Wylesianie
- Wpływ na bioróżnorodność

14. Zgodne z prawem i etyczne praktyki biznesowe

Partnerzy muszą zawsze prowadzić działalność uczciwie i rzetelnie oraz wykazywać najwyższe standardy etyki biznesowej, w tym przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów prawa, zasad i regulacji, zgodnie ze standardami Coty.

15. Łapownictwo i korupcja

Coty podlega amerykańskiej ustawie Foreign Corrupt Practices Act, amerykańskiej ustawie Foreign Extortion Prevention Act, brytyjskiej ustawie Bribery Act oraz przepisom antykorupcyjnym państw, w których Coty prowadzi działalność. Choć stosowanie tych przepisów może być złożone, ich zasadniczy cel jest prosty: nakładanie sankcji na podmioty korporacyjne i osoby fizyczne, które uciekają się do łapownictwa lub korupcji w celu uzyskania lub utrzymania działalności gospodarczej. Coty oczekuje od Partnerów przestrzegania tych samych standardów. Partnerom zabrania się angażowania w jakąkolwiek formę bezpośredniego lub pośredniego łapownictwa lub korupcji, jak wskazano poniżej.

Zgodnie z obowiązującymi Warunkami oraz/lub umową zawartą pomiędzy Coty a Partnerem, wręczanie łapówek zagranicznym lub krajowym funkcjonariuszom publicznym jest surowo zabronione i nie będzie tolerowane. Jakakolwiek oferta, płatność, obietnica lub przekazanie jakiegokolwiek korzyści majątkowej lub niemajątkowej („Korzyść”) w celu wywarcia wpływu na Funkcjonariusza Publicznego, aby pomógł Coty lub Partnerowi w uzyskaniu lub utrzymaniu

działalności gospodarczej albo zapewnieniu jakiejkolwiek innej nienależnej korzyści, jest wyraźnie zabronione i nie będzie tolerowane. Żądanie lub przyjmowanie łapówki, osobistej korzyści lub „prowizji zwrotnej” od zagranicznych lub krajowych funkcjonariuszy publicznych jest surowo zabronione i nie będzie tolerowane.

Oprócz bezpośrednich ofert, płatności i przekazania Korzyści dokonywanych z naruszeniem niniejszej polityki, również zabronione są oferty, płatności i przekazania pośrednie. Oznacza to, że oferta, płatność lub przekazanie Korzyści dokonane na rzecz Funkcjonariusza Publicznego za pośrednictwem osoby trzeciej działającej dla Partnera (agentów, agencji, konsultantów, pośredników, partnerów joint venture, dystrybutorów oraz przedstawicieli osób trzecich działających w imieniu Partnera) wiąże się z takim samym ryzykiem i konsekwencjami dla Coty oraz Partnera, który autoryzował ofertę, płatność lub przekazanie, jak w przypadku działania bezpośredniego. Ponadto oferta, płatność lub przekazanie Korzyści członkowi rodziny, znajomemu lub innemu przedstawicielowi Funkcjonariusza Publicznego wiąże się z takim samym ryzykiem i jest zabronione.

Oprócz zakazu przekupywania zagranicznych i krajowych funkcjonariuszy publicznych, Coty zakazuje łapownictwa w sektorze prywatnym — tj. obiecywania, oferowania lub przekazywania pieniędzy albo jakiejkolwiek innej korzyści, jak również żądania lub przyjmowania pieniędzy albo jakiejkolwiek innej korzyści, w celu skłonienia odbiorcy lub innej osoby do naruszenia obowiązku lojalności wobec swojego pracodawcy.

Partnerzy muszą również przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów zakazujących oszustw finansowych, prania pieniędzy oraz uchylania się od opodatkowania.

Aby przeciwdziałać takim działaniom, Coty będzie dokonywać płatności na rzecz Partnera wyłącznie na rachunek bankowy prowadzony na nazwę zakontraktowanego Partnera w kraju, w którym wykonywane są usługi, albo w kraju, w którym Partner został utworzony.

16. Konflikty interesów

Konflikt interesów oznacza każdą okoliczność, która mogłaby podać w wątpliwość zdolność Partnera do działania w najlepszym interesie Coty, albo każdą sytuację, która przynosi korzyść danej osobie ze szkodą dla Coty. Chociaż nie możemy wymienić wszystkich okoliczności stanowiących konflikt interesów, ponieważ mogą one występować w różnych scenariuszach, istnieją pewne typowe sytuacje, które z dużym prawdopodobieństwem mogą prowadzić do konfliktu interesów:

- Posiadanie nieujawnionej, istotnej relacji osobistej z pracownikiem Coty, dostawcą, konkurentem lub klientem Coty.
- Posiadanie nieujawnionego, istotnego interesu finansowego u dostawcy, konkurenta lub klienta.



- Posiadanie nieujawnionego interesu w transakcji, którą Coty jest lub może być zainteresowana.
- Wykorzystywanie innych możliwości korporacyjnych dla korzyści osobistych lub korzyści Partnera.
- Otrzymywanie nieujawnionych opłat, prowizji, nadmiernych prezentów lub gratyfikacji albo innego wynagrodzenia od dostawcy, konkurenta lub klienta Coty; lub
- Posiadanie zewnętrznej działalności gospodarczej lub innych interesów, które negatywnie wpływają na motywację lub wyniki Partnera.

Wszelkie rzeczywiste lub potencjalne konflikty interesów pomiędzy pracownikami Coty a Partnerem muszą zostać niezwłocznie ujawnione Coty na piśmie.

Ponadto Partnerom wyraźnie zabrania się oferowania jakiegokolwiek finansowania, darowizn, prezentów lub rozrywki jakimkolwiek pracownikom Coty, w tym wszystkim pracownikom łańcucha dostaw, którzy uczestniczą w identyfikacji, rekomendowaniu, wyborze, zawieraniu umów z Partnerem lub nadzorowaniu Partnera.

17. Zgodność z ograniczeniami handlowymi

Coty podlega różnym przepisom prawa i regulacjom, nakładanym zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, które ograniczają nasze relacje biznesowe z określonymi państwami, podmiotami i osobami. Przestrzeganie takich przepisów prawa i regulacji jest obowiązkowe dla wszystkich Partnerów. Partnerzy muszą zapewnić, że nie zawierają żadnych transakcji, umów ani porozumień z osobami trzecimi, które naruszałby ograniczenia handlowe mające zastosowanie do Coty albo mogłyby spowodować naruszenie tych ograniczeń przez Coty.

18. Uczciwe postępowanie i zgodność z przepisami antymonopolowymi

Coty zobowiązuje się do promowania zdecydowanej, wolnej i otwartej konkurencji, zgodnie z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi i przepisami o ochronie konkurencji, w tym przepisami zakazującymi porozumień i praktyk ograniczających handel, takich jak ustalanie cen, bojkoty, ceny drapieżne oraz inne działania stanowiące nieuczciwą konkurencję. W ramach tego zobowiązania Coty podkreśla, że dystrybutorzy Coty oraz inni agenci sprzedaży samodzielnie podejmują decyzje dotyczące cen odsprzedaży produktów Coty. Chociaż Coty może rekomendować ceny odsprzedaży, są to wyłącznie rekomendacje, a Coty nie będzie instruować, wymagać ani zatwierdzać rzeczywistych cen odsprzedaży.

Coty oczekuje takiego samego zobowiązania od swoich Partnerów. Przykłady działań zabronionych obejmują:



- Omawianie cen Coty lub innych kwestii wrażliwych z punktu widzenia konkurencji z konkurentami Coty.
- Uzgadnianie nieprowadzenia działalności z inną spółką.
- Uzgadnianie podziału lub przydziału klientów, rynków lub terytoriów; oraz
- Zawieranie jakichkolwiek umów lub porozumień ograniczających konkurencję, w tym porozumień dotyczących ustalania cen, podziału rynków lub ograniczania sprzedaży.

19. Bezpieczeństwo produktów

Zapewnienie bezpieczeństwa produktów Coty ma kluczowe znaczenie dla sukcesu Coty oraz dobrostanu jej konsumentów.

Produkty Coty zawsze były opracowywane z uwzględnieniem najwyższych standardów bezpieczeństwa i jakości. Bezpieczeństwo produktów jest zatem kluczowym aspektem jakości, a Partnerzy muszą przyczyniać się do zapewnienia, że:

- Komponenty i opakowania ich produktów są bezpieczne dla konsumentów Coty oraz środowiska, gdy są używane zgodnie z przeznaczeniem; oraz
- Coty spełnia lub przewyższa wszystkie obowiązujące wymagania ustawowe i regulacyjne dotyczące bezpieczeństwa produktów oraz oznakowania.

20. Zgodność z Kodeksem postępowania Coty dla Partnerów Biznesowych

Od Partnerów oczekuje się podjęcia wszelkich rozsądnych kroków i środków w celu zapewnienia zgodności z Kodeksem. Bez uszczerbku dla jakichkolwiek praw umownych Coty, w tym między innymi prawa do rozwiązania umowy z tytułu naruszeń Kodeksu, Coty zobowiązuje się do współpracy z Partnerami w celu wdrożenia skutecznych działań naprawczych w przypadkach, gdy Partnerzy proaktywnie zwrócą się o pomoc.

Kodeks postępowania Coty dla Partnerów Biznesowych jest dostępny w Portalu Dostawców Coty (<https://supplier.coty.com/>) i co do zasady jest przekazywany Partnerom jako część ich pisemnej umowy z Coty i/lub Warunków Coty. Od Partnerów oczekuje się przestrzegania najnowszej wersji Kodeksu. W przypadku istotnych aktualizacji lub zmian Kodeksu oczekuje się, że Partnerzy będą proaktywnie współpracować z zespołami Coty w celu ułatwienia i uzgodnienia wdrożenia wszelkich nowych wymogów.

21. Oceny ryzyka i weryfikacja

Coty przeprowadza oceny ryzyka swoich Partnerów w oparciu o różne czynniki, w tym między innymi kraj prowadzenia działalności lub produkcji oraz rodzaj dostarczanych towarów i świadczonych usług. Partnerzy uznani za podwyższonego ryzyka są traktowani priorytetowo w zakresie weryfikacji

zgodności. Coty stosuje różne metody weryfikacji, zależnie od rodzaju Partnera i czynników ryzyka, przy czym wobec danego Partnera może zostać zastosowana jedna lub więcej metod. Przykłady procesów weryfikacji obejmują między innymi kompleksową ocenę CSR za pośrednictwem platformy Ecovadis lub Sedex, ocenę GRESB dla partnerów z sektora nieruchomości, audyt etyczny z wykorzystaniem platformy Sedex oraz ocenę due diligence prowadzoną w drodze weryfikacji publicznie dostępnych rejestrów.

Weryfikacja może nastąpić przed rozpoczęciem świadczenia usług na rzecz Coty, w trakcie obowiązywania umowy albo przy jej odnowieniu lub zmianie zakresu usług. Brak pełnej współpracy przy weryfikacji jest uznawany za poważne naruszenie umowy oraz niniejszego Kodeksu. W przypadku korzystania z narzędzia weryfikacyjnego Ecovadis Coty wymaga wyniku 45/100, przy docelowym wyniku 65/100. Więcej informacji o Ecovadis: <https://www.ecovadis.com>. W przypadku korzystania z platformy Sedex Coty wymaga usunięcia wszystkich krytycznych i istotnych niezgodności w drodze niezależnego procesu weryfikacji. Wymagane jest również wypełnienie Kwestionariusza Samooceny oraz uzyskanie wyniku kontroli zarządczej na poziomie 2,5 lub wyższym. Więcej informacji o Sedex: <https://www.sedex.com>.

Sygnały ostrzegawcze zidentyfikowane w procesie due diligence muszą zostać wyjaśnione albo odpowiednio ograniczone przed rozpoczęciem lub kontynuowaniem współpracy z Coty.

22. Audyty

Coty zastrzega sobie prawo do przeprowadzania audytów w celu oceny zgodności Partnera z warunkami umowy, w tym zgodności z Kodeksem oraz wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa, zasadami i regulacjami, z uprzednim powiadomieniem lub bez niego. Od Partnerów oczekuje się pełnej współpracy. W razie potrzeby Coty będzie współpracować z Partnerem w celu przeprowadzenia rzetelnego audytu, przy jednoczesnym poszanowaniu informacji Partnera wrażliwych handlowo lub stanowiących informację zastrzeżoną. Brak pełnej współpracy przy audycie jest uznawany za poważne naruszenie umowy oraz niniejszego Kodeksu.

23. Postępowanie wyjaśniające, działania naprawcze i terminowe powiadomienie

Partnerzy są zobowiązani do zbadania wszelkich zarzutów, zdarzeń lub zgłoszeń dotyczących rzeczywistych lub podejrzewanych naruszeń niniejszego Kodeksu, usunięcia wszelkich zidentyfikowanych ryzyk, w tym poprzez opracowanie formalnego pisemnego planu działań naprawczych, aż do rozwiązania wszelkich powiązanych relacji z osobami trzecimi oraz zidentyfikowania i zaangażowania odpowiednich alternatywnych podmiotów. Partnerzy są zobowiązani powiadomić Coty na piśmie w terminie trzech dni roboczych od powzięcia wiadomości o jakichkolwiek zarzutach, zdarzeniach lub zgłoszeniach dotyczących naruszeń niniejszego Kodeksu. Brak takiego powiadomienia będzie stanowić istotne naruszenie umowy.



24. Potwierdzenie

Zawierając umowę z Coty, Partner potwierdza i zgadza się, że jego przedstawiciele otrzymali i przeczytali egzemplarz Kodeksu postępowania Coty dla Partnerów Biznesowych oraz rozumieją obowiązki Partnera wynikające z niniejszego Kodeksu postępowania dla Partnerów Biznesowych.

Nazwa spółki:

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Główna osoba kontaktowa / główne osoby kontaktowe w Coty:

Data:

Podpis i pieczęć spółki:
