



CÓDIGO DE CONDUCTA DE COTY PARA SOCIOS COMERCIALES

Junio de 2026

Toda persona que trabaje para Coty o en nombre de Coty puede enfrentarse a un dilema ético en su trabajo diario, que puede surgir en cualquier situación o interacción. Nadie está exento de cumplir las políticas de Coty, incluido este Código de Conducta para Socios Comerciales (el "Código"). Esperamos que todos los socios comerciales de Coty, incluidos proveedores, contratistas, distribuidores, agentes, intermediarios, abogados y consultores, así como sus empleados o subcontratistas (en adelante, el "Socio Comercial" o los "Socios Comerciales"), actúen con buen juicio y sentido común para cumplir cada día, y en todo lo que hagan, tanto la letra como el espíritu de nuestro Código.

El Código describe cómo espera Coty que se comporten los Socios cuando se enfrenten a situaciones concretas que todos podemos encontrar ocasionalmente. Cuando una cuestión no esté tratada de forma directa, los Socios deben utilizar el Código como guía para tomar decisiones éticas. El Código es la base de todas las demás políticas de Coty al tratar los comportamientos esperados de nuestros empleados y socios comerciales asociados.

Coty está comprometida con prácticas empresariales legales y éticas y, como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, estamos comprometidos con la protección de los derechos humanos y laborales, la protección del medio ambiente y la prevención de la corrupción. Buscamos hacer negocios con Socios que compartan estos compromisos. El Código complementa cualquier acuerdo entre Coty y el Socio.

Para ayudar a seleccionar Socios comprometidos con prácticas éticas y conformes a la normativa, Coty puede solicitar a sus Socios que participen en procesos de diligencia debida o similares antes de iniciar los servicios y/o en diversas fases de la relación comercial, en términos mutuamente acordados.

Los Socios son responsables de cumplir todas las prácticas empresariales de Coty, incluidas, entre otras, las relativas al trato justo; divulgaciones; uso y registro de fondos corporativos; información privilegiada; conservación de documentos; y cumplimiento de todas las leyes y reglamentos. Esto incluye también las leyes y reglamentos medioambientales, de sostenibilidad, de competencia, comerciales y anticorrupción. Cada uno de nosotros también es responsable de prevenir y evitar situaciones de discriminación y acoso. Coty no tolerará ninguna infracción de estas normas.

Los Socios son responsables de adoptar todas las medidas razonables para garantizar que sus empleados y subcontratistas desempeñen sus actividades de conformidad con este Código. Esto



puede incluir la implantación de políticas, formación, controles operativos, seguimiento y medidas disciplinarias, que podrán ser auditados por Coty conforme a los términos de este Código.

Los Socios deben notificar inmediatamente a Coty cualquier infracción conocida o sospechada de la ley o de este Código, y pueden hacerlo a través de la línea de Ética y Cumplimiento de Coty:

Web: hotline.coty.com

Teléfono: Reino Unido: 0-808 189-1053 | EE. UU.: 800 461 9330.

En el enlace web pueden encontrarse otros números de teléfono locales.

La Línea de Ética y Cumplimiento de Coty ofrece la opción de plantear cualquier pregunta o inquietud de forma anónima, si se prefiere, y está disponible las 24 horas del día.

El incumplimiento de este Código o de las leyes aplicables se considerará un incumplimiento material del acuerdo aplicable celebrado entre Coty y el Socio. Coty podrá modificar este Código y publicará siempre la versión más actualizada en el Portal de Proveedores de Coty (<https://supplier.coty.com>), que deberá ser cumplida en todo momento por el Proveedor y su equipo.



Índice

1. Aplicabilidad del Código de Conducta	3
2. Línea directa de Coty, denuncias de buena fe y política de no represalias	3
3. Derechos humanos y derechos laborales	3
4. Discriminación	4
5. Trabajo infantil	4
6. Trabajo forzoso, trata de personas	5
7. Acoso	5
8. Prestaciones de los empleados, remuneración y trabajadores temporales	5
9. Libertad de asociación y negociación colectiva	6
10. Minerales de conflicto	6
11. Salud y seguridad	6
12. Formación y sistemas de denuncia	7
13. Protección del medio ambiente	7
14. Prácticas empresariales legales y éticas	8
15. Soborno y corrupción	8
16. Conflictos de intereses	9
17. Cumplimiento de las restricciones comerciales	10
18. Trato justo y cumplimiento de las leyes antimonopolio	10
19. Seguridad de los productos	11
20. Cumplimiento del Código de Conducta de Coty para Socios Comerciales	11
21. Evaluaciones de riesgos y verificaciones	12
22. Auditorías	13
23. Investigación, medidas correctivas y notificación oportuna	13
24. Acuse de recibo	13



1. Aplicabilidad del Código de Conducta

Las políticas descritas en nuestro Código deben ser respetadas, comprendidas y cumplidas por todas las personas que actúen en nombre de Coty. Esperamos que todas las personas que trabajen en nombre de Coty, incluidos nuestros Socios Comerciales, comprendan y cumplan nuestras normas éticas tal como se establecen en nuestro Código. Los Socios Comerciales nunca deben pedir a un tercero que realice ninguna actividad que infrinja estas normas; si lo hacen, estarán incumpliendo nuestro Código, al igual que el tercero.

2. Línea directa de Coty, denuncias de buena fe y política de no represalias

Si, como Socio Comercial, tiene alguna pregunta o inquietud relacionada con el Código o con cualquier política de Coty, le animamos a hablar y ponerse en contacto con nosotros. Si, al plantear una inquietud o presentar una denuncia conforme a este Código, decide identificarse, Coty mantendrá su identidad confidencial en la máxima medida posible. Si considera que no sería apropiado facilitar su nombre en relación con una denuncia, podrá, de buena fe, comunicar la conducta o posible infracción de forma totalmente anónima utilizando la Línea directa de Coty; en cualquier caso, asegúrese de compartir tantos detalles como sea posible para permitir una investigación interna adecuada.

Coty no tolera represalias contra ninguna persona que presente de buena fe una denuncia sobre una conducta ética o legal indebida conocida o sospechada. Además, Coty prohíbe las represalias contra cualquier persona que participe de buena fe en investigaciones. Una denuncia de buena fe significa que usted ha proporcionado toda la información de la que dispone y que considera verdadera.

3. Derechos humanos y derechos laborales

Coty se compromete a respetar los marcos establecidos por organizaciones intergubernamentales sobre la gobernanza de grandes organizaciones y exige que todos los empleados respeten y sigan las mismas normas. Estos incluyen compromisos con una serie de normas y directrices internacionales relevantes para la responsabilidad corporativa y la conducta empresarial, incluida la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (www.un.org); la Convención sobre los Derechos del Niño (www.uno.org); los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (www.ilo.org); las Directrices para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (www.oecd.org); y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (www.un.org).

Como empresa, estamos comprometidos con los estándares más altos en materia de respeto de los derechos humanos. Nos comprometemos a respetar, como mínimo, las normas expresadas en la Carta Internacional de Derechos Humanos, la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones

Unidas (ONU) y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Entre ellas se incluyen:

- Los Convenios n.º 87 y n.º 98 relativos a la libertad de asociación y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La adopción de medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y la trata de personas, y cumplir los Convenios n.º 29 y n.º 105 relativos a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La adopción de medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo infantil en todas sus formas y cumplir los Convenios n.º 138 y n.º 182 sobre la abolición efectiva del trabajo infantil.

4. Discriminación

Coty espera que los Socios se comprometan a garantizar un entorno de trabajo seguro basado en el respeto a todas las personas. Los Socios deben seguir y apoyar esta política. El incumplimiento de estas normas constituye una infracción de este Código.

Los Socios deben proporcionar un lugar de trabajo profesional, libre de discriminación o acoso ilegales. Las decisiones relacionadas con el empleo, incluidas la contratación, promoción, prestaciones, acceso a formación, terminación y jubilación, deben basarse únicamente en criterios pertinentes y objetivos.

Los Socios se comprometen a ofrecer igualdad de oportunidades de empleo y entornos de trabajo saludables para sus empleados, con independencia de la raza, color, religión, edad, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, origen social, origen nacional, ciudadanía, estado civil, opinión política, afiliación o actividades sindicales, condición de veterano, trabajadores migrantes o cualquier otra categoría protegida por las leyes aplicables.

5. Trabajo infantil

Los Socios no podrán participar en el uso de trabajo infantil ni beneficiarse de él, entendido como trabajo explotador, que impida a los niños recibir educación o que ponga en peligro su bienestar físico, mental o moral.

Los Socios que empleen a trabajadores jóvenes (trabajadores por encima de la edad mínima de empleo pero menores de 18 años) deben cumplir las leyes y reglamentos aplicables en materia de horarios y remuneración, y evitar condiciones o restricciones que puedan ser perjudiciales para su moral, salud, seguridad y desarrollo. La edad mínima para el empleo a tiempo completo debe ser

siempre la más alta entre la establecida por la legislación aplicable de una ubicación determinada o las recomendaciones de la OIT. A efectos de este Código:

- Se define como niño a toda persona menor de 14 años.
- La edad mínima para el empleo es la edad mínima legal local para trabajar o la edad de finalización de la educación obligatoria, pero, si la legislación local lo permite, al menos 15 años para empleo a tiempo completo o trabajo ligero a tiempo parcial (sujeto a algunos ajustes menores para determinados países en desarrollo).
- Los Socios deberán desarrollar o participar en políticas y programas, y contribuir a ellos, que faciliten la transición de cualquier niño que se encuentre realizando trabajo infantil para permitirle asistir y permanecer en una educación de calidad hasta que deje de ser niño.
- No se podrá emplear a niños de noche ni en condiciones peligrosas.

6. Trabajo forzoso, trata de personas

Los Socios no deben participar en ninguna forma de trabajo forzoso ni beneficiarse de ella, incluido el trabajo en condiciones de servidumbre, trabajo por deudas o esclavitud, trabajo penitenciario involuntario, trata de personas u otras formas. Las horas extraordinarias obligatorias están prohibidas, y los trabajadores deben poder desplazarse libremente, abandonar su lugar de trabajo cuando finalice su turno o tras dar un preaviso razonable, y ser libres de poner fin a su empleo de conformidad con la legislación local. Los Socios no podrán imponer multas económicas ni retener los documentos de identidad originales de los empleados ni cualquier otra documentación oficial original. No se permite exigir remuneraciones, depósitos de contratación ni cualquier otra restricción como condición de empleo.

Los Socios no podrán utilizar ni tolerar ninguna forma de castigo corporal, abuso físico o mental, amenaza de violencia, tasas o multas económicas, ni cualquier otra forma de abuso, coacción o intimidación. Coty no tolerará ninguna desviación de estas normas.

7. Acoso

Además de las disposiciones anteriores, los Socios no deben tolerar el acoso laboral, moral, sexual ni ninguna otra forma de acoso.

8. Prestaciones de los empleados, remuneración y trabajadores temporales

Los Socios deberán cumplir estrictamente todas las leyes aplicables relativas a salarios, jornada laboral, horas extraordinarias y prestaciones. Los Socios deberán proporcionar a los trabajadores pausas razonables, descanso suficiente entre turnos y al menos un día libre por semana. Los Socios no deberán exigir a los trabajadores que trabajen más de 48 horas semanales. Las horas extraordinarias adicionales deberán ser voluntarias, no deberán superar regularmente las 12 horas



semanales y deberán remunerarse con una tarifa superior (de conformidad con el Convenio n.º 1 de la OIT).

Los Socios deberán proporcionar a los trabajadores información escrita y comprensible sobre sus salarios y condiciones de empleo antes del inicio de la relación laboral, así como documentación que detalle los salarios de los trabajadores y cualquier deducción. Cualquier deducción deberá limitarse a las permitidas por las leyes aplicables.

Los Socios deberán proporcionar las prestaciones de los empleados previstas por las leyes aplicables, incluidas, entre otras, baja por enfermedad, festivos, vacaciones y permiso parental. Los contratos temporales repetidos solo podrán utilizarse por motivos legítimos y no con el fin de denegar prestaciones a los empleados. El empleo de trabajadores temporales deberá cumplir las leyes laborales nacionales pertinentes.

9. Libertad de asociación y negociación colectiva

Los Socios deberán respetar el derecho de los empleados a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, a ejercer sus funciones representativas en el lugar de trabajo y a negociar colectivamente, de conformidad con las leyes aplicables y este Código. Los Socios no podrán intentar influir en los empleados para que sean miembros de un sindicato concreto ni podrán despedir a empleados por su afiliación sindical.

10. Minerales de conflicto

Coty se compromete a garantizar que no adquirimos minerales de conflicto que financien grupos armados en regiones en conflicto, ni directamente ni a través de sus Socios. Esto incluye cualquiera de los siguientes minerales: columbita-tantalita (también conocida como coltán), casiterita, oro, wolframita, sus derivados tantalio, estaño o tungsteno, o compuestos químicos (como el óxido de estaño) derivados del tantalio, estaño o tungsteno. Estos se denominan colectivamente “Minerales de conflicto” de conformidad con la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección del Consumidor (la “Ley Dodd-Frank”).

Los Socios deberán notificar inmediatamente a Coty si cualquiera de estos minerales se considera necesario para la funcionalidad o la producción de un producto o componente fabricado para Coty o en su nombre. El Socio también deberá notificar inmediatamente a Coty si algún Mineral de conflicto procede de la República Democrática del Congo y países vecinos, incluidos Angola, Burundi, República Centroafricana, República del Congo, Ruanda, Sudán del Sur, Tanzania, Uganda y Zambia.

11. Salud y seguridad

Los Socios deberán cumplir todas las leyes, normas, reglamentos y estándares sectoriales aplicables en materia de salud y seguridad, y adoptar todas las medidas necesarias para garantizar que sus trabajadores dispongan de un entorno de trabajo seguro y saludable, incluyendo, entre otras cosas:

- Implantar una política escrita de salud y seguridad que esté disponible para todos los trabajadores.
- Minimizar los riesgos inherentes al entorno de trabajo en la medida razonablemente aplicable.
- Proporcionar a todos los trabajadores formación periódica y documentada en materia de salud y seguridad.
- Garantizar el acceso a aseos limpios, agua potable y condiciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos; y
- Garantizar que el alojamiento, cuando se facilite, sea limpio, seguro y satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores.

Promover un entorno de trabajo seguro y saludable significa también que el Socio se compromete a respetar las directrices acordadas internacionalmente sobre jornada laboral, consagradas en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 7) y la norma de la OIT sobre jornada laboral.

12. Formación y sistemas de denuncia

Los Socios deberán adoptar todas las medidas razonables para formar a los trabajadores que desempeñen funciones en nombre de Coty sobre los requisitos de este Código. Los Socios también deberán disponer de sistemas para detectar y resolver cualquier trato a los trabajadores que infrinja la ley aplicable o este Código, incluido un método para que los trabajadores comuniquen inquietudes de forma segura.

13. Protección del medio ambiente

Los Socios deberán cumplir las leyes y reglamentos medioambientales aplicables, incluidos, entre otros, el Reglamento REACH de la UE, el Reglamento de la UE sobre Deforestación (EUDR) y la Proposición 65 de California, así como cualquier desarrollo legislativo que pueda promulgarse.

Los Socios deberán trabajar de forma sistemática para prevenir, minimizar y remediar los impactos medioambientales adversos derivados de sus actividades, productos y servicios mediante un enfoque proactivo y la gestión de sus responsabilidades medioambientales. Estos impactos incluyen, entre otros:



- Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
- Contaminación atmosférica
- Uso del agua
- Gestión de aguas residuales
- Residuos destinados a vertedero
- Deforestación
- Impactos sobre la biodiversidad

14. Prácticas empresariales legales y éticas

Los Socios deberán realizar siempre sus actividades empresariales con honestidad e integridad y demostrar los más altos estándares de ética empresarial, incluido el cumplimiento de todas las leyes, normas y reglamentos aplicables, en línea con los estándares de Coty.

15. Soborno y corrupción

Coty está sujeta a la Ley estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero, la Ley estadounidense de Prevención de la Extorsión Extranjera, la Ley británica contra el Soborno y las leyes anticorrupción de los países en los que Coty desarrolla su actividad. Aunque la aplicación de estas leyes puede ser compleja, su finalidad principal es sencilla: sancionar a las entidades corporativas y a las personas que recurren al soborno o la corrupción para obtener o conservar negocios. Coty espera que los Socios sigan los mismos estándares. Los Socios tienen prohibido participar en cualquier forma de soborno y/o corrupción, directa o indirecta, como se destaca a continuación.

De conformidad con los Términos y Condiciones aplicables y/o el contrato entre Coty y el Socio, el soborno de funcionarios públicos extranjeros o nacionales está estrictamente prohibido y no será tolerado. Queda expresamente prohibida y no será tolerada cualquier oferta, pago, promesa o transferencia de cualquier cosa de valor (una "Cosa de Valor") para influir en un Funcionario Público con el fin de ayudar a Coty o al Socio a obtener o conservar negocios o a conseguir cualquier otra ventaja indebida. Solicitar o aceptar un soborno, ventaja personal o "comisión ilícita" de funcionarios públicos extranjeros o nacionales está estrictamente prohibido y no será tolerado.

Además de cualquier oferta, pago y transferencia directos de una Cosa de Valor realizados en infracción de esta política, las ofertas, pagos y transferencias indirectos están igualmente prohibidos. Esto significa que una oferta, pago o transferencia de una Cosa de Valor realizada a un Funcionario Público a través de un tercero del Socio (agentes, agencias, consultores, intermediarios, socios de empresas conjuntas, distribuidores y representantes externos que actúen en nombre del Socio) implicará el mismo riesgo y las mismas consecuencias para Coty y para el Socio que haya autorizado la oferta, el pago o la transferencia que si se hubiera realizado directamente. Asimismo, una oferta, pago o transferencia de la Cosa de Valor a un familiar, amigo u otro representante de un Funcionario Público implicará el mismo riesgo y está prohibida.



Además de prohibir el soborno de funcionarios públicos extranjeros y nacionales, Coty prohíbe el soborno en el sector privado: prometer, ofrecer o entregar dinero o cualquier otra cosa de valor, así como solicitar o aceptar dinero o cualquier otra cosa de valor, para inducir al destinatario o a otra persona a incumplir su deber de lealtad hacia su empleador.

Los Socios también deben cumplir todas las leyes aplicables que prohíben el fraude financiero, el blanqueo de capitales y la evasión fiscal.

Para ayudar a prevenir dichas actividades, Coty solo realizará pagos a un Socio en una cuenta bancaria titularidad del Socio contratado en el país en el que se presten los servicios o en el que el Socio esté constituido.

16. Conflictos de intereses

Un conflicto de intereses es cualquier circunstancia que pueda poner en duda la capacidad de un Socio para actuar adecuadamente en relación con los mejores intereses de Coty, o cualquier situación que beneficie al individuo en detrimento de Coty. Aunque no podemos enumerar todas las circunstancias que constituyen un conflicto de intereses, ya que pueden aparecer en distintos escenarios, existen algunas situaciones comunes que ciertamente pueden dar lugar a un conflicto de intereses:

- Mantener una relación personal sustancial y no divulgada con un empleado, proveedor, competidor o cliente de Coty.
- Tener un interés financiero sustancial y no divulgado en un proveedor, competidor o cliente.
- Tener un interés no divulgado en una transacción en la que Coty esté, o pueda estar, interesada.
- Aprovechar otras oportunidades corporativas para beneficio personal o del Socio.
- Recibir honorarios, comisiones, regalos o gratificaciones excesivos u otra remuneración no divulgados de un proveedor, competidor o cliente de Coty; o
- Tener actividades empresariales externas u otros intereses que tengan un impacto negativo en la motivación o el desempeño del Socio.

Cualquier conflicto de intereses real o potencial entre empleados de Coty y un Socio debe comunicarse inmediatamente por escrito a Coty.



Además, queda expresamente prohibido que los Socios ofrezcan financiación, donaciones, regalos o entretenimiento a empleados de Coty, incluidos todos los empleados de la cadena de suministro que participen en la identificación, recomendación, selección, contratación y/o supervisión del Socio.

17. Cumplimiento de las restricciones comerciales

Coty está sujeta a diversas leyes y reglamentos, impuestos tanto a nivel nacional como internacional, que restringen nuestras relaciones comerciales con determinados países, entidades y personas. El cumplimiento de dichas leyes y reglamentos es obligatorio para todos los Socios. Los Socios deben asegurarse de no celebrar ninguna transacción, acuerdo o entendimiento con terceros que infrinja las restricciones comerciales aplicables a Coty o que pueda hacer que Coty infrinja dichas restricciones comerciales.

18. Trato justo y cumplimiento de las leyes antimonopolio

Coty se compromete a promover una competencia vigorosa, libre y abierta, conforme a las leyes antimonopolio y de competencia aplicables, incluidas aquellas que prohíben acuerdos y prácticas que restrinjan el comercio, como la fijación de precios, los boicots, la fijación de precios predatorios y otros actos de competencia desleal. Como parte de ese compromiso, Coty subraya que los distribuidores de Coty y otros agentes comerciales toman sus propias decisiones respecto de los precios de reventa de los productos de Coty. Aunque Coty pueda recomendar precios de reventa, dichas recomendaciones son solo eso, recomendaciones, y Coty no instruirá, exigirá ni aprobará precios de reventa reales.

Coty espera el mismo compromiso por parte de sus Socios. Algunos ejemplos de conductas prohibidas incluyen:

- Hablar sobre precios de Coty u otros asuntos sensibles desde el punto de vista competitivo con competidores de Coty.
- Acordar no hacer negocios con otra empresa.
- Acordar dividir o asignar clientes, mercados o territorios; y
- Celebrar cualquier acuerdo o entendimiento que restrinja la competencia, incluidos acuerdos para fijar precios, asignar mercados o limitar ventas.

19. Seguridad de los productos

Garantizar la seguridad de los productos de Coty es fundamental para el éxito de Coty y para el bienestar de sus consumidores.



Los productos de Coty siempre se han formulado teniendo en cuenta los máximos niveles de seguridad y calidad. Por tanto, la seguridad de los productos es un aspecto fundamental de la calidad, y los Socios deben cumplir su parte para garantizar que:

- Los componentes y envases de sus productos sean seguros para los consumidores de Coty y para el medio ambiente cuando se utilicen según lo previsto; y
- Coty cumpla o supere todos los requisitos legislativos y reglamentarios aplicables relacionados con la seguridad y el etiquetado de los productos.

20. Cumplimiento del Código de Conducta de Coty para Socios Comerciales

Se espera que los Socios adopten todas las medidas razonables necesarias para garantizar el cumplimiento del Código. Sin renunciar a ninguno de sus derechos contractuales, incluidos, entre otros, el derecho a resolver el contrato por infracciones del Código, Coty se compromete a trabajar con los Socios para aplicar medidas eficaces de cambio cuando los Socios soliciten asistencia de forma proactiva.

El Código de Conducta de Coty para Socios Comerciales está disponible en el Portal de Proveedores de Coty (<https://supplier.coty.com/>) y se facilita generalmente a los Socios como parte de su acuerdo escrito con Coty y/o en los Términos y Condiciones de Coty. Se espera que los Socios cumplan la versión más reciente del Código. Si hubiera actualizaciones o modificaciones materiales del Código, se espera que los Socios trabajen de forma proactiva con los equipos de Coty para facilitar y acordar cualquier nueva revisión.

21. Evaluaciones de riesgos y verificaciones

Coty realiza evaluaciones de riesgos de sus Socios basadas en diversos factores, incluidos, entre otros, el país de operación o fabricación y el tipo de bienes y servicios proporcionados. Los Socios que se consideran de mayor riesgo tienen prioridad para la verificación de cumplimiento. Coty utiliza diversos métodos de verificación, en función del tipo de Socio y de los factores de riesgo, y puede utilizarse uno o varios con un Socio concreto. Entre los ejemplos de procesos de verificación se incluyen, entre otros, una evaluación integral de RSC a través de la plataforma Ecovadis o Sedex, una evaluación GRESB para socios inmobiliarios, una auditoría ética mediante la plataforma Sedex y una evaluación de diligencia debida mediante un proceso de verificación de registros públicos.

La verificación puede producirse antes del inicio de los servicios para Coty, durante la vigencia del acuerdo, o en el momento de la renovación o de un cambio en el alcance de los servicios. La falta de cooperación plena con la verificación se considera un incumplimiento grave del acuerdo y de este Código. Cuando se utilice la herramienta de verificación Ecovadis, Coty exige una puntuación de 45/100, con un objetivo de 65/100. Para obtener más información sobre Ecovadis: <https://www.ecovadis.com>. Cuando se utilice la plataforma Sedex, Coty exige que todos los



incumplimientos críticos y graves sean subsanados mediante un proceso de verificación independiente. También se requiere un Cuestionario de Autoevaluación cumplimentado y una puntuación de control de gestión de 2,5 o superior. Para obtener más información sobre Sedex: <https://www.sedex.com>.

Las señales de alerta identificadas a través del proceso de diligencia debida deberán ser aclaradas o mitigadas antes de realizar o continuar trabajos con Coty.

22. Auditorías

Coty se reserva el derecho a realizar auditorías para evaluar el cumplimiento por parte del Socio de los términos del acuerdo, incluido el cumplimiento del Código y de todas las leyes, normas y reglamentos aplicables, con o sin previo aviso. Se espera que los Socios presten plena cooperación. Cuando sea necesario, Coty trabajará con el Socio para realizar una auditoría rigurosa respetando la información comercialmente sensible o propietaria del Socio. La falta de cooperación plena con una auditoría se considera un incumplimiento grave del acuerdo y de este Código.

23. Investigación, medidas correctivas y notificación oportuna

Los Socios deberán investigar cualquier alegación, hecho o denuncia de infracciones reales o sospechadas de este Código, subsanar cualquier riesgo identificado, incluso mediante el desarrollo de un plan de acción formal por escrito para dicha subsanación, lo que podrá incluir la terminación de cualquier relación con terceros implicados y la identificación y contratación de alternativas adecuadas. Los Socios deberán notificar a Coty por escrito en un plazo de tres días laborables desde que tengan conocimiento de cualquier alegación, hecho o denuncia de infracciones de este Código. No hacerlo constituirá un incumplimiento material.

24. Acuse de recibo

Al celebrar un acuerdo con Coty, el Socio reconoce y acepta que sus representantes han recibido y leído una copia del Código de Conducta de Coty para Socios Comerciales y comprenden las obligaciones del Socio en virtud de este Código de Conducta para Socios Comerciales.

Nombre de la empresa:

Su nombre:

Cargo:

Su(s) contacto(s) principal(es) en Coty:

Fecha:

Firma y sello de la empresa: