

CODE OF CONDUCT FOR BUSINESS PARTNERS (TURKISH)

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

COTY İŞ ORTAKLARI İÇİN DAVRANIŞ KURALLARI

Coty, yasal ve etik iş uygulamalarına riayet etmeyi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ni imzalayan bir şirket olarak insan ve işçi haklarını korumayı, çevreyi korumayı ve yolsuzluğu önlemeyi taahhüt etmektedir. Bizimle bu taahhütleri paylaşan iş ortakları ile iş yapmaktayız.

Bu İş Ortakları için Davranış Kuralları'nda ("Kurallar") Coty için veya adına yürütülen tüm ticari faaliyetlerde takip edilecek standartlar açıklanmıştır. Kurallar; tedarikçiler, yükleniciler, distribütörler, temsilciler, aracılar, avukatlar ve danışmanlar (bundan böyle "İş Ortağı" veya "İş Ortakları" olarak anılacaktır) ve bunların çalışanları veya alt yüklenicileri dahil olmak üzere tüm Coty iş ortakları için geçerlidir. Kurallar Coty ve İş Ortağı arasındaki tüm anlaşmalara eklenecektir.

Coty yalnızca, bu Kurallara ve yürürlükte olan tüm yasal ve düzenleyici gerekliliklere uyan İş Ortakları ile iş yapacaktır. Etik ve uyumlu uygulamaları taahhüt etmiş İş Ortaklarının seçilmesine yardımcı olması için Coty, İş Ortaklarından hizmetler başlatılmadan önce ve/veya iş ortaklığının çeşitli aşamalarında durum tespiti veya benzer süreçlere katılmasını isteyebilir. Ayrıca, Coty uyumluluğu değerlendirmek için denetimler yapma hakkını saklı tutar.

İş Ortakları, çalışanlarının ve alt yüklenicilerinin de faaliyetlerini bu Kurallara uygun şekilde gerçekleştirmesini sağlamak için gerekli tüm makul adımları atmaktan sorumludur. Bu; politikalar, eğitimler, işletme kontrolleri, izleme ve disiplin cezalarının uygulanmasını içerebilir. İş Ortakları, yasaların veya bu Kuralların ihlal edilmesi veya ihlal edildiğinden şüphelenilmesi durumunda bunu Coty'ye bildirmelidir; bunu Coty Etik ve Uyumluluk yardım hattı üzerinden yapabilirler:

Web: [hotline.coty.com](https://supplier.coty.com)

Telefon: İngiltere: 0-808 189-1053 | ABD: 800 461 9330. Ek yerel telefon numaraları web bağlantısında bulunabilir.

Bu Kuralların veya yürürlükte olan yasaların ihlal edilmesi, yürürlükte olan anlaşmanın esasına ilişkin bir ihlal olarak kabul edilecektir.

Coty bu Kurallarda değişiklik yapabilir ve en güncel sürümünü Coty Tedarikçi Portalı'nda yayınlar (<https://supplier.coty.com/>).

1. İNSAN HAKLARI VE İŞÇİ HAKLARI

Coty, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Temel İlkeler ve işyerinde haklar bildirgesini desteklemektedir. Coty insan ticaretine, köleliğe veya zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğine müsamaha göstermeyecektir.



Ayrıca, Coty insanlara eşit, onurlu ve saygılı bir şekilde davranmayı taahhüt eder.

1.1 Ayrımcılık

İş Ortakları yasadışı ayrımcılık veya tacizin bulunmadığı profesyonel bir işyeri sunmalıdır. İşe alım, terfi, sosyal yardımlar, eğitime erişim, iş akdi feshi ve emeklilik gibi istihdamla ilgili kararlar yalnızca uygun ve objektif kriterlere dayandırılmalıdır.

1.2 Çocuk işçiliği

İş Ortakları; istismara yol açan, çocukların eğitim almasını engelleyen veya çocukların fiziksel, zihinsel veya ahlaki sağlıklarını tehlikeye atan çocuk işçi çalıştırma eylemine kalkışamaz veya bundan fayda sağlayamaz. Tam zamanlı istihdam için asgari yaş sınırı yürürlükte olan yasalar veya ILO tavsiyelerinde belirtilen sınırdan yüksek olmalıdır. ILO tavsiyeleri şunları içermektedir:

- 18 yaşın altındaki bir birey çocuk olarak kabul edilir.
- Asgari istihdam yaşı, istihdam için yerel yasal asgari yaş veya zorunlu eğitimi tamamlama yaşıdır fakat tam zamanlı istihdam için en az 15 ve hafif, yarı zamanlı çalışma için en az 13'tür (bazı gelişmekte olan ülkeler için bazı küçük ayarlamalara tabidir).
- İş Ortakları, çocuk işçi olarak çalışan çocukların, çocukluk dönemi bitene kadar kaliteli eğitime katılabilmesini ve eğitim almaya devam etmesini sağlamak için, çocuğun dönüşümünü sağlayan politikalara ve programlara katılacak, katkıda bulunacak veya bunları geliştirecektir.
- Çocuklar geceleri veya tehlikeli koşullar altında çalıştırılmaz.

1.3 Zorla çalıştırma, insan ticareti

İş Ortakları bağlı, ödünç veya köle iş gücü, gönüllülük esasına dayalı olmayan hapisane iş gücü veya insan ticareti dahil olmak üzere hiçbir zorla çalıştırma şekline katılamaz veya bundan faydalanamaz. İşçilere serbestçe dolaşma, vardiyaları sona erdiğinde çalışma yerlerini terk etme ve makul bir bildirimde bulunarak istihdamlarını sonlandırma özgürlüğü verilmelidir. İş Ortakları çalışanların orijinal kimlik belgelerini veya diğer orijinal resmi belgelerini alıkoymaz.

İş Ortakları hiçbir biçimde ceza, fiziksel veya zihinsel istismar, şiddet tehdidi, para cezaları veya diğer biçimlerde suistimal, baskı veya tehdit kullanamaz veya bunlara müsamaha gösteremez.

1.4 Taciz

Madde 1.3'teki yasaklara ek olarak İş Ortakları zorbalık, ahlaki, cinsel veya diğer taciz biçimlerini kullanamaz veya bunlara müsamahayla yaklaşamaz.

1.5 Çalışanlar için sosyal yardımlar, ücret ve geçici işçiler

İş Ortakları maaşlar, çalışma saatleri, fazla mesai ve sosyal yardımlarla ilgili yürürlükte olan tüm yasalara uyacaktır. İş Ortakları işçilere makul molalar, vardiyalar arasında yeterli dinlenme



süreleri ve yedi günde en az bir gün izin vermelidir. İş Ortakları işçilerin haftada 48 saatten fazla çalışmasını zorunlu kılmamalıdır. Ek fazla mesai gönüllülük esasına dayanmalı, düzenli olarak haftada 12 saati aşmamalı ve bir prim ücret ile tazmin edilmelidir.

İş Ortakları işçilere istihdam başlamadan önce maaşları ve istihdam koşulları hakkında yazılı ve anlaşılabilir bilgiyi ve işçilerin maaşlarını ve yapılan kesintileri detaylandıran belgeleri sunmalıdır. Kesintiler, yürürlükte olan yasalarca izin verilen kesintilerle sınırlandırılmalıdır.

İş Ortakları hastalık izni, resmi tatiller, tatil izinleri ve doğum izinleri dahil olmak üzere yürürlükte olan yasalarca sunulan çalışan sosyal yardımlarını sağlamalıdır. Tekrarlanan biçimde geçici sözleşme kullanımı, çalışan sosyal yardımlarını reddetmek amacıyla değil yalnızca yasal nedenlerle kullanılabilir.

Geçici işçilerin istihdamı ilgili ulusal istihdam yasalarına uygun olmalıdır.

1.6 Dernek ve toplu sözleşme özgürlüğü

İş Ortakları çalışanların yürürlükte olan yasalar uyarınca sendikalar oluşturma ve bunlara katılma, işyerinde kendi temsili işlevlerini gerçekleştirme ve toplu olarak pazarlık yapma haklarına saygı göstermelidir. İş Ortakları çalışanları belirli bir sendikaya üye olmaları için etkilemeye çalışamaz ve çalışanları herhangi bir sendikaya üye oldukları için işten çıkaramaz.

1.7 Çatışma Mineralleri

Coty, çatışma bölgelerindeki silahlı gruplara finansman sağlayan çatışma minerallerini doğrudan veya İş Ortakları üzerinden tedarik etmemeyi taahhüt etmektedir.

Bu aşağıdaki mineralleri içerir: Kolumbit-Tantalit (aynı zamanda Koltan olarak da bilinir), Kasiterit, Altın, Volframit, bunların türevleri tantal, kalay veya tungsten veya tantal, kalay veya tungstenden türetilen kimyasal bileşikler (kalay oksit gibi). Bunlar Dodd-Frank Wall Street Reformu ve Tüketici Koruma Yasası ("Dodd-Frank Yasası") uyarınca topluca "Çatışma Mineralleri" olarak adlandırılır.

İş Ortakları, Coty tarafından imal edilen bir ürünün veya ürün bileşeninin üretimi veya işlevselliği için bu minerallerden herhangi birinin gerekli görülmesi durumunda ve menşei ülke sorgulamasından bunların Demokratik Kongo Cumhuriyeti ve çevresindeki Angola, Burundi, Orta Afrika Cumhuriyeti, Kongo Cumhuriyeti, Ruanda, Güney Sudan, Tanzanya, Uganda ve Zambiya gibi ülkelerden elde edildiğinin belirlenmesi halinde derhal Coty'yi bilgilendirmelidir.

1.8 Sağlık ve güvenlik

İş Ortakları yürürlükte olan tüm sağlık ve güvenlik yasalarına, kurallarına, düzenlemelerine ve endüstri standartlarına riayet etmeli ve işçilerine aşağıdakiler dahil olmak üzere güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunulmasını sağlamak için gerekli tüm adımları atmalıdır:

- Tüm işçilere sunulan yazılı bir sağlık ve güvenlik politikasının uygulanması;



- Makul olarak uygulanabildiği ölçüde çalışma ortamına özgü tehlikelerin en aza indirgenmesi;
- Tüm işçilere düzenli ve kayıt altına alınan bir sağlık ve güvenlik eğitimi sunulması;
- Temiz tuvaletlere, içme suyuna ve gıdaları depolama için sıhhi tesislere erişim sağlanması ve
- Sağlandığı yerde konaklama yerinin temiz, güvenli olmasının ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamasının sağlanması.

1.9 Eğitim ve Raporlama Sistemleri

İş Ortakları, Coty adına çalışan işçileri bu Kuralların gereklilikleri hakkında eğitmek için makul adımları atmalıdır.

İş Ortakları ayrıca yürürlükte olan yasaları veya bu Kuralları ihlal eden işçilerin tespit edilmesi ve durumun çözüme kavuşturulması için, işçilerin endişelerini güvenli bir şekilde rapor etme yöntemi de dahil olmak üzere gerekli sistemlere sahip olmalıdır.

2. ÇEVRENİN KORUNMASI

İş Ortakları AB REACH Direktifi ve Kaliforniya Önerisi 65 dahil fakat bunlarla sınırlı olmayan yürürlükteki çevre yasalarına ve düzenlemelerine ve yürürlüğe konabilecek yasal gelişmelere uymalıdır.

İş Ortakları çevre ile ilgili sorumluluklarında proaktif bir yaklaşım ve yönetime başvurarak, faaliyetlerinden, ürünlerinden ve hizmetlerinden kaynaklanan çevre üzerindeki olumsuz etkileri önlemek, en aza indirmek ve çözüme kavuşturmak için sistematik olarak çalışacaktır. Bu etkiler arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere, aşağıda belirtilenler yer alır:

- Sera gazı emisyonları (GHG)
- Hava kirliliği
- Su kullanımı
- Atık su yönetimi
- Katı atık sahaları
- Ormansızlaştırma
- Biyolojik çeşitlilik etkileri

3. YASAL VE ETİK İŞ UYGULAMALARI

İş Ortakları işlerini dürüstlük ve bütünlük içinde gerçekleştirmeli ve en yüksek iş etiği standartlarını sergilemelidir.



3.1 Rüşvet veya Yolsuzluk

İş Ortaklarının devlet memurları, siyasi partiler ve özel sektörde çalışanlar dahil olmak üzere her türlü rüşvet veya yolsuzluk biçimine (kolaylaştırma ödemeler dahil) dahil olması yasaklanmıştır. İş Ortakları rüşveti veya yolsuzluğu engellemek ve saptamak için uygun şirket içi kontrollere sahip olmalıdır.

İş Ortakları aynı zamanda finansal dolandırıcılık, kara para aklama ve vergi kaçakçılığını yasaklayan yürürlükteki tüm yasalara riayet etmelidir.

- Bu tür faaliyetlerin önlenmesine yardımcı olmak için, Coty, İş Ortağına yapılacak ödemeleri, yalnızca hizmetlerin gerçekleştirildiği veya İş Ortağının tüzel kişiliğinin olduğu ülkede sözleşmeli İş Ortağının adına açılmış bir banka hesabına yapacaktır.

3.2 Çıkar Çatışmaları

Coty çalışanları ve bir İş Ortağı arasındaki her türden fiili veya potansiyel çıkar çatışması derhal yazılı olarak Coty'ye bildirilmelidir. Ayrıca, İş Ortakları, İş Ortağının tanımlanması, tavsiye edilmesi, seçimi, sözleşme imzalanması veya gözetiminde rol oynayan tüm Tedarik Zinciri çalışanları da dahil olmak üzere herhangi bir Coty çalışanına para, bağış, hediye veya ağırlama ve yemek teklif edemez.

3.3 TİCARİ KISITLAMALARA UYUM

Coty hem ulusal hem de uluslararası düzeylerde belirli ülkeler, kuruluşlar ve bireylerle iş ilişkisi kurmamızı kısıtlayan bir dizi yasaya ve düzenlemeye tabidir. Bu yasalara ve düzenlemelere riayet edilmesi zorunludur. İş Ortakları, Coty için geçerli olan ticari kısıtlamaları ihlal eden sözleşmelere veya mutabakatlara imza atmadıklarından emin olmalıdır.

3.4 ADİL ANLAŞMA VE ANTİTRÖST YASALARINA UYUM

Coty, fiyat sabitleme, boykot, yıkıcı fiyatlandırma ve diğer adil olmayan rekabet yasaları gibi tekeli anlaşmaları ve uygulamaları yasaklayanlar da dahil olmak üzere yürürlükteki anti-tröst ve rekabet yasalarında belirtilen etkin, serbest ve açık rekabeti desteklemeyi taahhüt etmektedir.

Coty, İş Ortaklarından da aynısını beklemektedir. Yasaklanan uygulamalara bazı örnekler şunları içerir:

- Coty'nin fiyatlandırması veya rekabet açısından hassas diğer konular hakkında Coty'nin rakipleriyle görüşmek;
- Başka bir şirketle iş ilişkisine girmemeyi kabul etmek;
- Müşterileri, pazarları veya bölgeleri bölüşmeyi veya paylaşmayı kabul etmek ve
- Rekabeti kısıtlayan anlaşmalara veya mutabakatlara, fiyatları sabitleme, pazarları paylaşma veya satışları sınırlama anlaşmalarına girmek



4. GİZLİ BİLGİLER VE VERİLERİN KORUNMASI

Coty, çalışanları, Ortakları, iş ortakları, müşterileri ve tüketicileri dahil olmak üzere Coty'nin etkileşime girdiği üçüncü tarafların kişisel bilgilerini ve gizli bilgilerini korumayı taahhüt eder. Gizli bilgiler arasında örneğin müşteri listeleri, ürün bilgileri, satış ve pazarlama planları, şirket iş planları ve diğer her türlü hassas veya tescilli bilgi yer alır.

4.1 Gizlilik

İş Ortaklarından Coty'nin bilgilerinin gizliliğini korumaları beklenmektedir. İş Ortakları; Coty veya diğer iş ortakları, Ortakları ve tüketicileri tarafından kendilerine sunulan bilgileri endüstri standartları ve yürürlükte olan yasalar uyarınca korumalıdır.

İş Ortakları (i) bilgileri (kişisel bilgiler ve gizli bilgiler dahil) yalnızca yasal ve etik bir biçimde elde etmeli, (ii) herhangi bir rekabetçi bilgiyi gizli tutmalı ve bunları üçüncü taraflara ifşa etmemelidir.

4.2 Veri Gizliliği

İş Ortakları, kapsamlı bir gizlilik uyum programını ve uygun teknik ve bilgi güvenliği kontrollerini sürdürerek yürürlükte olan gizlilik ve bilgi güvenliği yasalarına ve ilişkili yasal gerekliliklere riayet etmelidir. Bir İş Ortağı şunları sağlamalıdır:

- Kişisel bilgileri kazara veya yasadışı imha veya kayıp, tahrif, yetkisiz ifşa veya erişime karşı korumak için uygun teknik ve organizasyonel güvenlik önlemlerinin alınması;
- Coty adına kişisel bilgilerin yasal, adil ve yalnızca mutabakat sağlanan amaçlar doğrultusunda toplanması;
- Herhangi bir veri ihlali hakkında derhal Coty'nin bilgilendirilmesi ve
- Coty veya çalışanları veya İş Ortakları ile ilgili kişisel veya gizli bilgilerin takas edilmemesi, satılmaması veya verilmemesi veya bu bilgilerin Coty'nin açık yazılı izni olmaksızın kendi amaçları için kullanılmaması.

5. ÜRÜN GÜVENLİĞİ

Coty'nin ürünlerinin güvenliğinin sağlanması Coty'nin başarısı ve tüketicilerinin refahı için kritik önemdedir.

Coty'nin ürünleri her zaman en üst düzeyde güvenlik ve kalite göz önünde bulundurularak formüle edilmiştir. Dolayısıyla, ürün güvenliği, kalitenin kritik bir parçasıdır ve İş Ortakları şunları sağlamak için kendilerine düşen görevi yerine getirmelidir:

- Ürünlerinin, bileşenlerinin ve ambalajlarının tasarlanan şekilde kullanıldığında Coty'nin tüketicileri ve çevre için güvenli olması ve
- Coty'nin ürün güvenliği ve etiketlemesi ile ilgili yürürlükte olan tüm yasal ve düzenleme gerekliliklerini karşılaması veya bunları aşması.



6. COTY İŞ ORTAKLARI İÇİN DAVRANIŞ KURALLARININ UYGULANMASI

6.1 Kurallara Uyum

İş Ortaklarından Kurallara uyumu sağlamak için gerekli tüm makul adımları atması beklenmektedir. Coty, kuralların ihlal edilmesi nedeniyle feshetme hakkı da dahil olmak üzere sözleşme kapsamındaki haklarının hiçbirinden feragat etmeksizin, İş Ortaklarının proaktif olarak yardım talebinde bulunduğu değişiklikler için etkili eylemlerde bulunmak üzere İş Ortakları ile birlikte çalışmayı taahhüt etmektedir...

Coty'nin İş Ortakları için Davranış Kuralları, Coty'nin Tedarikçi Portalı'nda (<https://supplier.coty.com/>) bulunmaktadır ve genel olarak Coty ile imzaladıkları sözleşmenin *ve/veya* Coty'ye ait Şartlar ve Koşullar'ın bir parçası olarak sunulmaktadır. İş Ortakları, Coty'nin Tedarikçi Portalı'ndan erişilebilen Kuralların en güncel sürümüne uymak ile sorumludur.

Sorularınız için lütfen şu bağlantıdaki Kurallarımıza özel Sıkça Sorulan Sorular sayfasını ziyaret edin: www.codefaq.com.

6.2 Risk Değerlendirmeleri ve Tarama

Coty, faaliyet gösterilen veya üretim yapılan ülke, sunulan malların ve hizmetlerin tipi, vb. dahil olmak üzere çeşitli faktörlere dayalı olarak İş Ortakları ile risk değerlendirmeleri yürütmektedir. Yüksek riskli olarak kabul edilen İş Ortaklarına uyum doğrulaması sırasında öncelik verilir.

Coty, İş Ortağının tipine ve risk faktörlerine göre çeşitli doğrulama yöntemlerini kullanmaktadır ve belirli bir İş Ortağı için bunlardan biri veya daha fazlası kullanılabilir. Doğrulama süreçlerinin örnekleri arasında, sayılanlar dahil ama bunlarla sınırlı olmamak üzere, ECOVADIS platformu üzerinden kapsamlı bir CSR değerlendirmesi, SEDEX platformunu kullanarak bir etik denetlemesi ve kamu kayıtları tarama süreci ile bir durum tespit değerlendirmesi yer alır.

Doğrulama, Coty'ye hizmet verilmeye başlanmadan önce veya sözleşme süresi içinde veya hizmet kapsamının yenilenmesinden veya değiştirilmesinden sonra gerçekleştirilebilir. Tarama sürecinde tamamen işbirliği yapılmaması, sözleşmenin ve bu Kuralların ciddi şekilde ihlali olarak kabul edilir.

ECOVADIS tarama aracının kullanıldığı durumlarda, Coty, 62/100 veya daha yüksek bir puanı gerekli görür. ECOVADIS hakkında daha fazla bilgi için: <https://www.ecovadis.com/>.

SEDEX platformunda İş Ortakları bağımsız bir doğrulama süreci ile tüm kritik ve önemli uygunsuzlukları giderdiklerini göstermelidir, SEDEX hakkında daha fazla bilgi için: <https://www.sedexglobal.com/>.

Durum tespit süreci ile tanımlanan olumsuz bulgular, Coty ile çalışmadan veya çalışmaya devam etmeden önce giderilmeli veya hafifletilmelidir.



6.3 Denetimler

Coty, Kurallara uyum da dahil olmak üzere İş Ortağının sözleşme şartlarına uyumunu değerlendirmek için bildirimde bulunarak veya bildirimde bulunmadan denetlemeler gerçekleştirme hakkını saklı tutar ve İş Ortaklarından bu konuda tam bir işbirliği yapmaları beklenir. Gerekmesi halinde, Coty, İş Ortağının ticari olarak hassas veya tescilli bilgilerine saygı göstererek sağlam bir denetleme gerçekleştirmek için İş Ortağı ile birlikte çalışacaktır.

Denetleme sürecinde tam bir işbirliği yapılmaması sözleşmenin ve bu Kuralların ciddi şekilde ihlali olarak kabul edilir.

6.4 Fesih Hakkı

Bir İş Ortağı tarafından Kuralların ciddi ihlali veya mükerrer küçük ihlalleri halinde ve bir İş Ortağının şirket içi süreçleri veya kontrolleri hakkında gerekli bilgileri sunmak istememesi veya sunamaması durumunda, Coty, İş Ortağına başka bir tazminde bulunmaksızın ilişkiyi ve geriye kalan hizmetleri derhal feshetme hakkını saklı tutar. Bir ihlalin ciddi ihlal olup olmadığı ile ilgili değerlendirme Coty'nin takdirine bırakılmıştır.

Fesih kararı, İş Ortağının ihlali proaktif olarak Coty'ye bildirmesi, ihlal tipi, ihlal neticesinde Coty'nin maruz kaldığı potansiyel mali veya itibari zarar ve İş Ortağının gelecekte benzer ihlalleri önlemek için gerekli değişiklikleri uygulama konusunda gösterdiği isteklilik dahil olmak üzere çeşitli faktörlere dayalı olacaktır.

Onay Formu

İş Ortağının yetkili temsilcisi olarak, işbu belge ile İş Ortağı adına Coty Inc.'nin İş Ortakları için Davranış Kuralları'nın bir kopyasını aldığımı ve okuduğumu onaylıyorum ve kabul ediyorum. İş Ortağı ile birlikte, İş Ortağının Kurallar kapsamındaki yükümlülüklerini anlıyoruz ve kabul ediyoruz.

Bu Onay Formunu imzalayarak aynı zamanda İş Ortağı adına, Coty'nin veya Coty tarafından yetkilendirilmiş bağımsız üçüncü tarafların, İş Ortağının Sözleşmeye, Kurallara ve yürürlükteki yasalara uyumunu değerlendirmek için doğrulama süreçleri ve denetlemeler gerçekleştirebileceğini kabul ediyorum.

Şirketin adı:

Adınız:

İş unvanı:

Coty'de ilgili kişiler:





Tarih:

İmza:

Şirket kaşesi:

