

KODEKS POSTĘPOWANIA FIRMY WELLA DLA PARTNERÓW BIZNESOWYCH

Firma Wella angażuje się w zgodne z prawem i etyczne praktyki biznesowe, a jako sygnatariusze inicjatywy ONZ Global Compact, jesteśmy zaangażowani w ochronę praw człowieka i praw pracowniczych, ochronę środowiska i zapobieganie korupcji. Dążymy do prowadzenia interesów z partnerami, których zobowiązania pokrywają się z naszymi.

Niniejszy Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych („Kodeks”) opisuje standardy postępowania w ramach wszelkich czynności biznesowych prowadzonych dla firmy Wella lub w jej imieniu. Kodeks odnosi się do wszystkich partnerów biznesowych firmy Wella, w tym jej dostawców, wykonawców, dystrybutorów, agentów, brokerów, prawników i konsultantów (zwanymi dalej „Partnerem” lub „Partnerami”) oraz ich pracowników i podwykonawców. Kodeks uzupełnia wszelkie umowy zawarte między firmą Wella a jej Partnerem.

Wella będzie prowadziła interesy wyłącznie z Partnerami, którzy postępują zgodnie z niniejszym Kodeksem oraz ze wszelkimi obowiązującymi wymogami prawnymi i regulacyjnymi. Aby wspomóc proces doboru Partnerów zobowiązanych do stosowania praktyk etycznych i zgodnych z Kodeksem, firma Wella może polecić swoim Partnerom udział w analizie due diligence lub podobnych procedurach jeszcze przed rozpoczęciem świadczenia usług i/lub na wybranym etapie realizacji ich stosunków partnerskich. Co więcej, firma Wella zastrzega sobie prawo do przeprowadzania audytów w celu oceny zgodności z przepisami.

Partnerzy odpowiadają za podejmowanie wszelkich uzasadnionych działań w celu zagwarantowania, że ich pracownicy i podwykonawcy będą wykonywać swoje czynności zgodnie z niniejszym Kodeksem. Może to dotyczyć wdrażania konkretnej polityki, prowadzenia szkoleń, zastosowania kontroli operacyjnej, monitorowania i postępowania dyscyplinarnego. Partnerzy mają obowiązek powiadomić firmę Wella o wszelkich znanych im lub podejrzewanych przypadkach naruszenia prawa lub niniejszego Kodeksu; mogą to zrobić za pośrednictwem Infolinii Wella ds. Etyki i Zgodności z Przepisami:

Strona www: hotline.wella.com

Telefon: Wielka Brytania: 0-808 189-1053 | USA: 800 461 9330. Dodatkowe lokalne numery telefonów można znaleźć na podanej stronie internetowej.

Naruszenie niniejszego Kodeksu lub obowiązujących przepisów będzie uznawane za istotne naruszenie obowiązującej umowy.

Firma Wella może wprowadzać poprawki do niniejszego Kodeksu, a bieżącą wersję będzie publikować na Portalu dla Dostawców Wella (<https://supplier.coty.com/>).

1. PRAWA CZŁOWIEKA I PRAWA PRACOWNICZE

Firma Wella popiera deklarację Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) dotyczącą Podstawowych zasad i praw w pracy. Firma Wella nie toleruje handlu ludźmi, niewolnictwa, pracy przymusowej i pracy wykonywanej przez dzieci.

Co więcej, firma Wella jest zobowiązana do równego traktowania ludzi; podchodzenia do człowieka z godnością i szacunkiem.

1.1 Dyskryminacja

Partnerzy mają obowiązek zapewnienia pracownikom profesjonalnego miejsca pracy, w którym nie ma możliwości bezprawnej dyskryminacji czy nękania. Decyzje związane z pracą, w tym zatrudnianie, awans, świadczenia, dostęp do szkoleń, rozwiązywanie stosunku pracy i emerytura, muszą być oparte wyłącznie na istotnych i obiektywnych kryteriach.

1.2 Praca dzieci

Partnerom nie wolno angażować się w korzystanie z pracy dzieci ani czerpać z niej korzyści; praca dzieci oparta jest na wyzysku, uniemożliwia dzieciom zdobycie wykształcenia lub zagraża ich dobrostanowi fizycznemu, psychicznemu bądź moralnemu. Minimalny wiek dla zatrudnienia w pełnym wymiarze musi odpowiadać wiekowi określonymu w obowiązującym prawie lub wiekowi określonymu w zaleceniach MOP, w zależności od tego, która z tych liczb jest większa. Rekomendacje MOP mówią o tym, że:

- dziecko definiuje się jako osobę poniżej 18. roku życia.
- Minimalny wiek zatrudnienia to minimalny wiek zatrudnienia wg prawa lokalnego lub wiek ukończenia obowiązkowej edukacji; jest to przynajmniej 15 lat w przypadku zatrudnienia w pełnym wymiarze i 13 lat w przypadku lekkiej pracy w niepełnym wymiarze (z zastrzeżeniem pewnych drobnych korekt w przypadku konkretnych krajów rozwijających się).
- Partnerzy będą opracowywać politykę i programy lub uczestniczyć w ich opracowywaniu oraz wносить wkład w politykę i programy, dzięki którym każde dziecko wykonujące pracę będzie miało możliwość pobierania dobrej jakości edukacji i pozostania w systemie edukacyjnym do czasu, kiedy przestanie być dzieckiem.
- Dzieci nie mogą być zatrudniane w nocy ani w warunkach niebezpiecznych.

1.3 Praca przymusowa, handel ludźmi

Partnerzy nie mogą uczestniczyć w żadnej formie pracy przymusowej ani korzystać z żadnej formy pracy przymusowej, w tym pracy niewolniczej, przymusowej pracy więźniów ani handlu ludźmi. Pracownicy muszą mieć prawo do swobodnego przemieszczania się, opuszczania miejsca pracy po zakończeniu zmiany oraz do swobodnego wypowiedzenia pracy z zachowaniem rozsądnego okresu wypowiedzenia. Partnerom nie wolno przetrzymywać oryginalnych dokumentów tożsamości pracowników ani żadnych innych oryginalnych dokumentów urzędowych.

Partnerzy nie mogą stosować ani tolerować żadnej formy kary cielesnej, przemocy fizycznej lub psychicznej, gróźb dotyczących zastosowania przemocy, opłat lub kar pieniężnych ani żadnej innej formy przemocy, przymusu bądź zastraszania.

1.4 Molestowanie

Oprócz zakazów zawartych w punkcie 1.3, Partnerzy nie mogą stosować ani tolerować zastraszania, molestowania psychicznego, seksualnego ani innych jego form.

1.5 Świadczenia pracownicze, wynagrodzenie i pracownicy tymczasowi

Partnerzy będą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących płac, godzin pracy, nadgodzin i świadczeń. Partnerzy mają obowiązek zapewnić pracownikom uzasadnione przerwy, odpowiedni odpoczynek między zmianami i co najmniej jeden dzień

wolny od pracy na siedem dni pracy. Partnerzy nie mogą wymagać od pracowników, aby ci pracowali dłużej niż 48 godzin tygodniowo. Dodatkowe nadgodziny muszą być dobrowolne, nie powinny stale przekraczać 12 godzin tygodniowo i powinny być wynagradzane według stawki premiowej.

Partnerzy mają obowiązek podać pracownikom na piśmie zrozumiałe informacje na temat ich płac i warunków zatrudnienia przed rozpoczęciem zatrudnienia, a także dokumentację wyszczególniającą płace pracowników i wszelkie potrącenia. Potrącenia muszą być ograniczone do dozwolonych w ramach obowiązującego prawa.

Partnerzy muszą zapewnić pracownikom świadczenia pracownicze, zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym zwolnienie chorobowe, wolne święta państwowe, okres urlopowy i urlop rodzicielski. Zastosowanie powtórnej umowy na pracę tymczasową jest możliwe wyłącznie z uzasadnionych przyczyn, ale nie może służyć jako narzędzie do odmowy przyznania świadczeń pracowniczych.

Zatrudnianie pracowników tymczasowych musi być zgodne z odpowiednimi krajowymi przepisami o zatrudnieniu.

1.6 Wolność zrzeszania się i spory zbiorowe

Partnerzy muszą szanować prawo pracowników do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich, do pełnienia funkcji reprezentacyjnych w miejscu pracy oraz do zbiorowych negocjacji, zgodnie z obowiązującymi przepisami. Partnerom nie wolno podejmować prób wywierania wpływu na pracowników, aby ci zostali członkami konkretnego związku zawodowego i nie wolno im zwalniać pracowników z powodu przynależności do jakiegoś związku zawodowego.

1.7 Minerality konfliktu

Firma Wella deklaruje, że nie pozyskuje minerałów stanowiących podłoże konfliktu, które są źródłem finansowania grup zbrojnych w rejonach objętych konfliktem, ani bezpośrednio, ani za pośrednictwem Partnerów.

Dotyczy to poniższych minerałów: kolumbit-tantalit (znany też jako koltan), kasyteryt, złoto, wolframit; ich pochodne: tantal, cyna lub wolfram bądź związki chemiczne (takie jak tlenek) pozyskiwane z tantalu, cyny lub wolframu. Zwane są one łącznie „krwawymi minerałami” zgodnie z Ustawą o reformie Wall Street i ochronie konsumentów, Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act („Ustawa Dodda-Franka”).

Partnerzy muszą bezzwłocznie powiadomić firmę Wella, jeśli jakkolwiek z tych minerałów zostanie uznany za niezbędny dla działania lub produkcji wyrobu bądź składnika wyrobu produkowanego dla firmy Wella i jeśli w ramach procedury identyfikacji kraju pochodzenia zostanie ustalone, że jest on pozyskiwany z Demokratycznej Republiki Konga i państw ościennych, w tym z Angoli, Burundi, Republiki Środkowoafrykańskiej, Republiki Konga, Rwandy, Sudanu Południowego, Tanzanii, Ugandy i Zambii.

1.8 Bezpieczeństwo i higiena pracy

Partnerzy muszą przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów, zasad, regulacji i norm branżowych dotyczących BHP oraz podejmować wszelkie niezbędne czynności mające na celu zapewnienie pracownikom bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, w tym:

- wdrażać pisemną politykę BHP dostępną dla wszystkich pracowników;
- o ile to możliwe, minimalizować zagrożenia związane nieodłącznie ze środowiskiem pracy;
- oferować wszystkim pracownikom regularne i udokumentowane szkolenia BHP;
- zapewniać dostęp do czystych toalet, wody pitnej i zaplecza sanitarnego do przechowywania żywności;
- w razie dostępności zakwaterowania zapewniać czyste, bezpieczne kwatery spełniające podstawowe potrzeby pracowników.

1.9 Systemy szkoleniowe i sprawozdawcze

Partnerzy muszą podejmować uzasadnione działania mające na celu szkolenie pracowników wykonujących obowiązki w imieniu firmy Wella w kwestii wymogów niniejszego Kodeksu.

Partnerzy muszą również dysponować systemami do wykrywania i rozwiązywania problemów związanych z postępowaniem wobec pracowników, które narusza obowiązujące prawo lub niniejszy Kodeks, w tym mieć wdrożoną metodę bezpiecznego zgłaszania problemów przez pracowników.

2. OCHRONA ŚRODOWISKA

Partnerzy muszą przestrzegać obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących ochrony środowiska, w tym m.in. Dyrektywy REACH UE i ustawy California Proposition 65 oraz wszelkich opracowań legislacyjnych, jakie mogą zostać wcielone w życie.

Partnerzy będą systematycznie pracować nad zapobieganiem, minimalizowaniem i rozwiązywaniem skutków **niekorzystnego** wpływu na środowisko wynikających z ich działań, produktów i usług poprzez prewencyjne podejście do obowiązków wobec ochrony środowiska i zarządzanie nimi. Niekorzystne wpływy to m.in.:

- emisje gazów cieplarnianych
- zanieczyszczenie powietrza
- zużycie wody
- zarządzanie ściekami
- odprowadzanie odpadów
- wylesianie
- negatywny wpływ na bioróżnorodność.

3. PRAKTYKI BIZNESOWE ZGODNE Z PRAWEM I ETYKĄ

Partnerzy muszą prowadzić działalność biznesową w sposób uczciwy oraz wykazywać się najwyższymi standardami etyki w biznesie.

3.1 Łapówkarstwo lub korupcja

Partnerom zabrania się angażowania się w jakąkolwiek formę łapówkarstwa lub korupcji (łącznie z płatnościami przyspieszającymi tok spraw) w tym wraz z urzędnikami państwowymi, partiami politycznymi i osobami z sektora prywatnego. Partnerzy muszą stosować odpowiednią kontrolę wewnętrzną do zapobiegania łapówkarstwu czy korupcji i ich wykrywania.

Partnerzy muszą też przestrzegać wszystkich obowiązujących przepisów zakazujących oszustw finansowych, prania brudnych pieniędzy i unikania podatków.

- Aby wspomóc zapobieganie takim działaniom, firma Wella będzie dokonywać płatności wyłącznie na rzecz Partnera na rachunek bankowy prowadzony w imieniu Partnera w kraju, w którym świadczone są usługi lub w którym spółka Partnera została zarejestrowana.

3.2 Konflikty interesów

Wszelkie faktyczne lub potencjalne konflikty interesów między pracownikami firmy Wella a Partnerem należy bezzwłocznie ujawnić firmie Wella na piśmie. Ponadto Partnerzy nie mogą oferować żadnego finansowania, darowizn, prezentów ani zaproszeń na imprezy rozrywkowe żadnym pracownikom firmy Wella, w tym pracownikom łańcucha dostaw, którzy odgrywają jakąś rolę w identyfikacji, rekomendacji, doborze Partnera, zawieraniu z nim umów lub nadzorowaniu Partnera.

3.3 ZGODNOŚĆ Z OGRANICZENIAMI W HANDLU

Firma Wella podlega różnym prawom i regulacjom narzuconym zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, ograniczającym nasze transakcje biznesowe z konkretnymi krajami, podmiotami i osobami. Przestrzeganie takich praw i regulacji jest obowiązkowe. Partnerzy muszą zagwarantować, że nie będą zawierać żadnych umów ani porozumień naruszających ograniczenia w handlu, jakie mają zastosowanie do firmy Wella.

3.4 UCZCIWY OBRÓT I ZGODNOŚĆ Z PRZEPISAMI ANTYMONOPOLOWYMI

Firma Wella angażuje się w promowanie silnej, wolnej i otwartej konkurencji, zgodnie z obowiązującymi przepisami antymonopolowymi i dotyczącymi konkurencji, w tym zakazującymi umów i praktyk ograniczających handel, takich jak ustalanie cen, bojkotowanie, wprowadzanie cen dumpingowych i inne przejawy nieuczciwej konkurencji.

Firma Wella tego samego oczekuje od swoich Partnerów. Wybrane przykłady zakazanego postępowania:

- omawianie wycen firmy Wella lub innych kwestii wrażliwych pod względem konkurencyjności z konkurencją Wella;
- zgoda na nieprowadzenie interesów z inną firmą;
- zgoda na podział lub alokację klientów, rynków i obszarów;
- podpisywanie umów lub porozumień ograniczających konkurencję, ustalających ceny, przydzielających rynki lub ograniczających sprzedaż

4. INFORMACJE POUFNE I OCHRONA DANYCH

Firma Wella jest zobowiązana do ochrony danych osobowych i informacji poufnych osób trzecich, z którymi współpracuje, w tym jej pracowników, Partnerów, partnerów biznesowych, klientów i konsumentów. Informacje poufne obejmują na przykład listy klientów, informacje o produktach, plany sprzedażowe i marketingowe, plany biznesowe firmy i wszelkie inne informacje poufne lub zastrzeżone.

4.1 Poufność

Od Partnerów oczekuje się ochrony poufności informacji firmy Wella. Partnerzy mają chronić informacje podane im przez firmę Wella lub innych partnerów biznesowych, Partnerów i konsumentów, zgodnie ze standardami branżowymi i obowiązującym prawem.

Partnerzy muszą: (i) pozyskiwać informacje (w tym dane osobowe i informacje poufne) wyłącznie w sposób legalny i etyczny, (ii) zachowywać wszelkie informacje stanowiące o konkurencyjności w tajemnicy i nie ujawniać ich stronom trzecim..

4.2 Prywatność danych

Partnerzy muszą przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących prywatności i bezpieczeństwa informacji oraz związanych z nimi wymogów regulacyjnych poprzez prowadzenie obszernego programu zgodności z zasadami prywatności oraz stosowanie odpowiedniej kontroli technicznej i kontroli bezpieczeństwa informacji. Partner jest zobowiązany do:

- stosowania właściwych środków technicznych i organizacyjnych w celu ochrony danych osobowych przed przypadkowym lub bezprawnym zniszczeniem bądź utratą, zmianą, nieautoryzowanym ujawnieniem albo dostępem do nich;
- gromadzenia i przetwarzania danych osobowych w imieniu firmy Wella w sposób zgodny z prawem, uczciwy i wyłącznie w celach wcześniej uzgodnionych;
- powiadamiania w niezwłocznym czasie firmy Wella o naruszeniu ochrony danych;
- wstrzymywania się przed wymianą, sprzedażą bądź oddaniem jakichkolwiek danych osobowych lub poufnych odnoszących się do firmy Wella lub jej pracowników bądź Partnerów oraz niewykorzystywania takich informacji do własnych celów bez wyraźnej pisemnej zgody firmy Wella.

5. BEZPIECZEŃSTWO PRODUKTÓW

Gwarancja bezpieczeństwa produktów firmy Wella ma krytyczne znaczenie dla powodzenia firmy i dobrostanu jej konsumentów.

Produkty firmy Wella zawsze opracowywano z myślą o najwyższym poziomie bezpieczeństwa i najlepszej jakości. Dlatego bezpieczeństwo produktów stanowi krytyczny aspekt jakości, a Partnerzy powinni ze swojej strony zapewnić:

- aby składowe ich produktów i ich opakowania były bezpieczne dla konsumentów firmy Wella oraz środowiska, gdy będą one stosowane zgodnie z przeznaczeniem;
- aby firma Wella spełniała, a nawet wykraczała poza wszelkie obowiązujące wymogi prawne i regulacyjne związane z bezpieczeństwem produktów i ich oznakowaniem.

6. WDROŻENIE KODEKSU POSTĘPOWANIA FIRMY COTY DLA PARTNERÓW BIZNESOWYCH

6.1 Zgodność z Kodeksem

Od Partnerów oczekuje się, aby podejmowali wszelkie uzasadnione czynności w celu zapewnienia zgodności z Kodeksem. Nie zrzekając się z jakichkolwiek praw umownych, w tym m.in. prawa do rozwiązania umowy w przypadku naruszenia Kodeksu, firma Wella zobowiązuje się do współpracy z Partnerami w celu prowadzenia skutecznych działań na rzecz zmian, jeśli Partnerzy sami proaktywnie zgłoszą się do firmy Wella po pomoc.

Kodeks postępowania dla partnerów biznesowych firmy Wella jest dostępny na Portalu Dostawców Wella (<https://supplier.coty.com/>) i zwykle jest udostępniany Partnerom w ramach ich pisemnej umowy z Wella i/lub w tekście dokumentu Zasady i warunki Wella. Partnerzy odpowiadają za przestrzeganie najnowszej wersji Kodeksu, która jest dostępna na Portalu Dostawców firmy Wella.

Wyjaśnienia i odpowiedzi na dalsze pytania można znaleźć w sekcji Najczęściej zadawanych pytań na temat Kodeksu, dostępnej za pośrednictwem tego linku: www.codefaq.com.

6.2 Ocena i kontrola ryzyka

Firma Wella prowadzi ocenę ryzyka ciążącego na jej Partnerach na podstawie różnych czynników, takich jak m.in. kraj prowadzenia działalności lub produkcji czy rodzaj dostarczanych towarów i usług. Partnerzy wyższego ryzyka są traktowani priorytetowo pod kątem weryfikacji zachowania przez nich zgodności.

Firma Wella stosuje różne metody weryfikacji, w zależności od rodzaju Partnera i czynników ryzyka; pod kątem danego Partnera może zostać zastosowana przynajmniej jedna lub więcej metod. Przykładowo procesem weryfikacyjnym jest m.in. kompleksowa ocena CSR (społecznej odpowiedzialności w biznesie) przeprowadzana za pośrednictwem platformy ECOVADIS, audyt dotyczący etyki przeprowadzany za pomocą platformy SEDEX oraz ocena due diligence w procesie kontroli danych jawnych.

Weryfikacja może zostać przeprowadzona przed rozpoczęciem świadczenia usług na rzecz firmy Wella lub w czasie trwania umowy bądź po przedłużeniu albo zmianie zakresu usług. Brak pełnej współpracy w zakresie kontroli uznaje się za poważne naruszenie umowy i niniejszego Kodeksu.

W przypadku zastosowania narzędzia kontroli ECOVADIS firma Wella wymaga uzyskania wyniku co najmniej 62/100. Więcej informacji na temat narzędzia ECOVADIS: <https://www.ecovadis.com/>.

Za pomocą platformy SEDEX, w drodze niezależnego procesu weryfikacji, Partnerzy muszą wykazać, że przedsięwzięli środki naprawcze wobec wszelkich krytycznych i poważnych przypadków niezgodności z przepisami. Więcej informacji na temat platformy SEDEX: <https://www.sedexglobal.com/>.

Sygnaty ostrzegawcze zidentyfikowane w ramach procesu due diligence należy koniecznie wyeliminować lub zminimalizować przed przystąpieniem do prowadzenia lub kontynuowania współpracy z firmą Wella.

6.3 Audyty

Firma Wella zastrzega sobie prawo do prowadzenia audytów oceniających, czy dany Partner przestrzega warunków umowy, w tym czy zachowuje zgodność z Kodeksem, po uprzednim powiadomieniu lub bez niego, a od Partnerów oczekuje pełnej współpracy. W razie konieczności firma Wella będzie współpracować z Partnerem w ramach prowadzenia rzetelnego audytu, z poszanowaniem informacji Partnera wrażliwych pod względem handlowym lub informacji zastrzeżonych.

Brak pełnej współpracy w zakresie audytu uznaje się za poważne naruszenie umowy i niniejszego Kodeksu.

6.4 Prawo do rozwiązania umowy

W przypadku poważnego naruszenia Kodeksu lub powtarzających się drobnych naruszeń ze strony Partnera albo jego niechęci lub stałej niezdolności do przekazywania właściwych informacji na temat jego wewnętrznych procesów lub środków kontroli, firma Wella ma prawo bezzwłocznie rozwiązać współpracę i zakończyć wszelkie pozostałe usługi bez dalszego wynagrodzenia dla Partnera. Ocena czy naruszenie jest poważne, leży w wyłącznej gestii firmy Wella.

Decyzja o zakończeniu współpracy będzie zależała od różnych czynników, w tym od tego, czy Partner sam proaktywnie zgłosił naruszenie firmie Wella, od rodzaju naruszenia, ewentualnej szkody finansowej lub uszczerbku na reputacji firmy Wella powstałych w wyniku naruszenia, a także od wykazanej przez Partnera gotowości do wdrożenia zmian niezbędnych do przeciwdziałania podobnym naruszeniom w przyszłości.

Formularz potwierdzenia

Jako upoważniony przedstawiciel Partnera, niniejszym potwierdzam i zgadzam się, w imieniu Partnera, że otrzymałem i przeczytałem kopię Kodeksu postępowania dla partnerów biznesowych firmy Wella. Rozumiem, tak samo jak Partner rozumie i akceptuje, zobowiązania Partnera wynikające z niniejszego Kodeksu.

Podpisując niniejszy Formularz potwierdzenia, zgadzam się także, w imieniu Partnera, że firma Wella może zlecić przeprowadzenie procesów weryfikacyjnych i audytów w celu oceny przestrzegania przez Partnera Umowy, Kodeksu i obowiązujących przepisów, po uprzednim powiadomieniu lub bez niego, które to procesy mogą być przeprowadzone przez firmę Wella lub upoważnione przez nią niezależne strony trzecie.

Nazwa firmy:

Imię i nazwisko:

Stanowisko:

Główna(-e) osoba(-y) kontaktowa(-e) w firmie Wella:

Data:

Podpis:

Pieczątka firmowa: