



COTY

SINCE 1904

EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE COTY
AVANZA SIN MIEDO

EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE COTY

MARZO 2024

Cualquier empleado de Coty¹ puede enfrentarse a algún dilema ético durante su trabajo cotidiano a raíz de alguna situación o interacción. Nadie está exento de cumplir las políticas de Coty, incluido este Código de Conducta. Esperamos que ejerzas un buen criterio, sentido común y que cumplas con la letra y el espíritu del Código de Conducta y nuestras políticas en todo lo que hagas a diario.

El Código de conducta describe la forma en que Coty espera que te comportes en situaciones específicas con las que todos podemos encontrarnos de vez en cuando. Cuando alguna cuestión no se aborde directamente, utiliza el Código de conducta como mapa u hoja de ruta para tomar decisiones éticas. El Código de conducta es la base del resto de políticas de Coty en cuanto a qué conducta se espera de nuestros empleados y socios comerciales correspondientes.

Como expresión de nuestros valores corporativos, todos nuestros negocios deben realizarse de acuerdo con el Código de conducta y con todas las políticas, leyes, normas y reglamentos aplicables relacionados. Nuestro Código de conducta se aplica a todos los empleados, directivos, representantes legales, embajadores y contratistas de Coty, las filiales y las empresas conjuntas de Coty, independientemente

de su cargo, ubicación o función.

Cada uno de nosotros es responsable de cumplir todas las prácticas comerciales de Coty, incluidas, entre otras, aquellas relacionadas con el comercio justo; divulgaciones; uso y registro de fondos corporativos; información privilegiada; conservación de documentos y cumplimiento de todas las leyes y reglamentos. Esto incluye también leyes y reglamentos relativos a temas medioambientales, antimonopolio, comerciales y anticorrupción. Cada uno de nosotros es también responsable de prevenir y evitar situaciones de discriminación y acoso. Coty no tolerará la infracción de estas normas.

Si conoces alguna infracción o posible infracción de este Código de conducta, las leyes o las políticas de Coty, o si tienes alguna pregunta sobre el Código de conducta, ponte en contacto con:

- Tu superior
- Tu socio comercial de RR. HH.
- Tu responsable de cumplimiento
- El Departamento de Cumplimiento Global
- El departamento jurídico

- La línea directa de ética y cumplimiento de Coty, que ofrece la opción de plantear tus preguntas o preocupaciones de forma anónima, si así lo prefieres,² y está a disposición tanto de los empleados como del público en general, las 24 horas del día. La línea directa de ética y cumplimiento puede consultarse en **hotline.coty.com**

Las cuestiones sobre ética y cumplimiento son supervisadas por el Comité de Auditoría y Finanzas y la Junta Directiva de Coty. Todos los empleados (incluidos los que trabajan a tiempo parcial y los contratistas con contrato de duración determinada) reciben formación sobre nuestro Código de conducta.

Encontrarás más información y orientación sobre los temas individuales tratados en el Código de conducta en la página web (**www.Coty.com**). Se puede acceder a la línea directa telefónica correspondiente a cada país en la web, en **hotline.coty.com**. En EE.UU., llame al **800 461 9330** (número gratuito) - para otros lugares y números gratuitos, consulte también **hotline.coty.com**.

¹ El término «Coty» hace referencia a Coty Inc. y a sus filiales en todo el mundo.

² En Francia: únicamente para cuestiones en materia de contabilidad, finanzas, banca y anticorrupción o cuestiones relacionadas con la sección 301(4) de la Ley Sarbanes-Oxley o con prácticas anticompetencia.

MENSAJE DE LA CEO

Queridos colegas,

Desde 1904, Coty ha liderado la innovación en la industria de la belleza. Somos una empresa con una historia de primicias. Muchas de nuestras marcas icónicas definieron el panorama de la belleza que hoy conocemos. Desde Rimmel que creó la primera máscara de pestañas, pasando por Covergirl pionera en maquillaje limpio, hasta Lancaster, dominando la ciencia de la encapsulación.

Nuestra misión es crear belleza con visión de futuro que aporte soluciones nuevas, innovadoras y basadas en la ciencia con un mejor enfoque. Nos honra llevar adelante un orgulloso legado.

Este legado nos impone a cada uno/a de nosotros/as la responsabilidad real de preservar y mejorar la reputación de Coty para las generaciones futuras. Espero que toda la plantilla se mantenga fiel a los principios de la empresa; para que cada uno/a de nosotros/as vivamos estos valores en nuestro trabajo y en cada compromiso con compañeros/as y grupos de interés externos.

Este Código de Conducta está diseñado para guiarnos, de modo que nos conduzcamos de forma alineada con los estándares más altos que fijamos para nuestra gente y nuestros productos.

El Código se aplica a todos los empleados de Coty en todo el mundo y a nuestros contratistas, sin excepción. El Código establece una expectativa clara sobre los estándares

a seguir en todas las actividades relacionadas con el trabajo, independientemente de las presiones comerciales. Esto incluye el reconocimiento y la expectativa de que los/as empleados/as en roles directivos tienen una responsabilidad adicional de liderar con el ejemplo y garantizar que quienes están bajo su supervisión sigan el Código de Conducta.

Por favor, contacta si eres testigo de una mala conducta. Puedes hacerlo enviando un correo electrónico a los contactos incluidos en este documento o llamando a uno de los números de la línea directa (se puede hacer de forma anónima, si se prefiere, y con total confidencialidad).

Nos tomamos en serio tus preocupaciones.

Finalmente, me gustaría agradecer tu duro trabajo, dedicación y compromiso continuos para mantener estos estándares.

Juntos/as, haremos que sucedan cosas increíbles mientras escribimos el próximo capítulo de esta gran empresa.

Juntos/as, cambiaremos el mundo de la belleza.

Atentamente,

Sue Nabi

Directora Ejecutiva



NUESTROS VALORES

Juntos, damos rienda suelta a toda visión de belleza



AMABILIDAD SIN MIEDO PARA NOSOTROS MISMOS

Es bueno para mí – **BIENESTAR**
Es bueno ser yo – **INDIVIDUALIDAD**
Me acepto tal como soy – **ACEPTACIÓN**



AMABILIDAD SIN MIEDO PARA LOS DEMÁS

Todos/as somos bienvenidos/as – **INCLUSIÓN**
Somos una magnífica mezcla – **DIVERSIDAD**
Somos uno/a – **UNIDAD**



AMABILIDAD SIN MIEDO PARA EL PLANETA

Es mejor con menos – **SOSTENIBILIDAD**
Hacemos lo correcto – **INTEGRIDAD**
Valoramos todo tipo de vida – **COMPASIÓN**

ÍNDICE

7	Aplicabilidad del Código de Conducta	28	Lucha contra el blanqueo de capitales
8	Línea directa de Coty, Informes de buena fe y Política de no represalias	29	Prohibición del soborno a cualquier tipo de funcionarios
9	Cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas de la empresa	31	Prohibición desoborno en el sector privado
10	Gestión de las denuncias de conducta indebida	32	Contribuciones políticas, donaciones y patrocinios
11	Discriminación, acoso e intimidación	33	Grupos de presión responsables
12	Acoso sexual	33	Propiedad intelectual: Patentes, derecho de autor y marcas comerciales e información privada o confidencial
14	Salud y Seguridad	35	Información confidencial de la empresa
16	Lugar de trabajo seguro	36	Principios para las redes sociales
17	Compromiso con los marcos internacionales, cumplimiento de los derechos humanos y laborales	37	Divulgaciones, uso y registro de fondos corporativos
18	Seguridad de los productos	38	Impuestos responsables
19	Protección de datos, privacidad y seguridad de la información	38	Información privilegiada
		38	Documentos de la empresa
21	Conflictos de intereses	40	Sostenibilidad
22	Donaciones benéficas y actividades exteriores	40	Trato justo y cumplimiento de las leyes antimonopolio
22	Responsabilidad o interés económico en otras empresas	41	Publicidad veraz y marketing responsable
23	Aceptación de regalos, actividades de entretenimiento, préstamos u otros favores	41	Recopilación y mantenimiento de información sobre la competencia
24	Regalos a compañeros	42	Activos de la empresa, protección de la información del empleado y seguridad de la información
24	Regalos de Coty a empleados o ventas con descuento	43	Cumplimiento de las restricciones comerciales
25	Regalos y actividades de entretenimiento hacia funcionarios gubernamentales	43	Cumplimiento de los principios de Coty para socios comerciales
25	Regalos y actividades de entretenimiento a socios comerciales		
26	Devolución o declinación de regalos y actividades de entretenimiento		



APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

LÍNEA DIRECTA DE COTY, DENUNCIAS DE BUENA FE Y POLÍTICA DE NO REPRESALIAS

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, REGLAMENTOS Y POLÍTICAS DE LA EMPRESA

GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS DE CONDUCTA INDEBIDA

DISCRIMINACIÓN, ACOSO E INTIMIDACIÓN

ACOSO SEXUAL

APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE CONDUCTA



Las políticas descritas en nuestro Código de conducta deben ser respetadas, comprendidas y seguidas por todos los que actúan en nombre de Coty. Esto incluye a todos los empleados, directivos, representantes legales, embajadores y contratistas de Coty, las filiales y las empresas conjuntas de Coty, independientemente de su cargo, ubicación o función.

Esperamos que todas las personas que trabajen en nombre de Coty comprendan y cumplan nuestros estándares éticos, según se establece en nuestro Código de conducta. Nunca debes pedir a un tercero que participe en actividades que infrinjan estos estándares; de hacerlo, infringirás nuestro Código de conducta al igual que dicho tercero. Todo empleado que infrinja el Código de conducta y las políticas relacionadas incumplirá estas normas y actuará fuera del ámbito de su contrato de empleo y estará sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

El Departamento de Cumplimiento, junto con el Comité de Auditoría y Finanzas de nuestra Junta Directiva son los responsables de supervisar la interpretación y aplicación del Código de conducta.

Solo el Comité de Auditoría y Finanzas, el director del Departamento Jurídico y el Departamento de Cumplimiento Global pueden, según su criterio y basándose en los resultados de las investigaciones internas, eximir del cumplimiento de las disposiciones del presente Código de Conducta. Todas las exenciones o cambios de este Código de conducta deben hacerse públicos (en la medida en que sea necesario) de conformidad con los requisitos de la Comisión de Bolsa y Valores (Securities and Exchange Commission, SEC) de los EE. UU., las normas de cotización de la Bolsa de Nueva York, Euronext París y cualquier otra ley aplicable.

LÍNEA DIRECTA DE COTY, INFORMES DE BUENA FE Y POLÍTICA DE NO REPRESALIAS

Si tienes alguna pregunta o inquietud sobre el Código de conducta o alguna política de Coty, te recomendamos que te pongas en contacto con nosotros.

Si durante el planteamiento de una inquietud o la presentación de una denuncia en virtud del Código de conducta decides identificarte, Coty mantendrá la confidencialidad de tu identidad, en la mayor medida de lo posible. Si consideras que no sería apropiado facilitar tu nombre en relación con una denuncia, puedes, de buena fe, denunciar el comportamiento o la posible infracción de forma totalmente anónima a través de la **Línea Directa de Coty**; en cualquier caso, asegúrate de compartir tantos detalles como sea posible para permitir una investigación interna adecuada. Si no estás seguro/a de alguna medida, debes pedir y obtener asesoramiento ANTES de actuar; ponte en contacto con tu superior, un responsable de RR. HH., el responsable de cumplimiento local, el Departamento de Cumplimiento Global o el Departamento Jurídico.

Coty no tolera las represalias contra quien presente una denuncia de buena fe, por una conducta inapropiada conocida o presunta desde el punto de vista ético o jurídico. Además, Coty prohíbe las represalias contra cualquier persona que colabore en una investigación

de buena fe. Los actos de represalia se tratarán con seriedad y pueden conllevar medidas disciplinarias para la persona responsable de las represalias, que pueden incluir el despido.

Denunciar de buena fe significa haber facilitado toda la información que poseas y que consideres cierta. Al mismo tiempo, si denuncias algo de mala fe, con el claro objetivo de perjudicar la posición de alguien en Coty o de dañar la empresa de Coty, estarás sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Si crees que has sido objeto de represalias, te animamos a denunciarlo de inmediato.

Incluso si crees que no se hizo nada después de que presentaras una denuncia, nadie puede realizar investigaciones independientes o preliminares salvo que el Departamento de Cumplimiento Global lo autorice por escrito. Si crees que no se ha adoptado ninguna medida, ponte en contacto inmediatamente con tu superior, un responsable de RR. HH., el responsable de cumplimiento local o el Departamento Jurídico para trasladarles tus inquietudes. Con el fin de preservar la confidencialidad

para todas las partes implicadas en un caso de cumplimiento, sólo las partes relevantes y afectadas de una investigación recibirán formalmente información sobre los resultados de la investigación.

Si decides denunciar alguna cuestión, concretamente si decides hacerlo de forma anónima, te sugerimos que proporciones todos los detalles e información posibles para que pueda realizarse una investigación de la supuesta infracción de forma rápida, exhaustiva y adecuada. No temas compartir detalles (como fechas, nombres, documentos, correos electrónicos, fotografías, etc.), porque las denuncias realizadas de buena fe son activos valiosos para la eficacia del Programa de cumplimiento de Coty.

Cuando se realice una investigación, esperamos que los empleados formen parte del proceso y que cooperen plenamente aportando información verdadera y exacta al equipo de investigación. Coty no tolerará ninguna mentira a los investigadores ni ninguna obstrucción a las investigaciones.

CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, REGLAMENTOS Y POLÍTICAS DE LA EMPRESA

Las conductas que infrinjan el Código de conducta también pueden infringir leyes locales y nacionales, y los empleados infractores pueden estar sujetos a acciones judiciales, multas y, en algunos casos, penas de prisión. Coty siempre debe ejercer su actividad de conformidad con todas las políticas internas, leyes, normas y reglamentos aplicables de cada país donde opera. Todos los representantes de Coty (incluidos, entre otros, los empleados o contratistas) son responsables de cumplir las leyes y reglamentos gubernamentales de cualquier nivel en los estados y países donde opere Coty. El incumplimiento de estas normas constituye, entre otras posibles infracciones, un incumplimiento de nuestro Código de conducta. Cualquier sospecha de acción ilegal será abordada e investigada con prontitud, lo que puede dar lugar a presentar informes a las autoridades competentes y/o a eventuales medidas disciplinarias, incluido el despido.

Coty tomará las medidas oportunas, no sólo contra los responsables de cualquier acción ilegal, sino también contra aquellos que incumplan su deber de vigilancia, supervisión y control. Coty recomienda encarecidamente a todos sus representantes (incluidos, entre otros, los empleados o contratistas) denunciar inmediatamente cualquier infracción de la que tengan conocimiento a través de los canales oportunos.



GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS DE CONDUCTA INDEBIDA

Coty se toma muy en serio las acusaciones de mala conducta y se compromete a tomar todas las medidas disciplinarias apropiadas en función del tipo y la gravedad de las acusaciones planteadas. La decisión de iniciar una investigación interna puede ser una cuestión de política, normativa o puede dejarse a la discreción de la función de cumplimiento. No todos los casos que plantean la posibilidad de una infracción merecen una investigación interna completa, y una indagación o preinvestigación breve o limitada puede ser suficiente para determinar los hechos y proporcionar una base para la respuesta. Coty también puede decidir iniciar una investigación formal que implique a empleados, directivos o terceros para garantizar su cumplimiento de la Política Global de Gestión de las Denuncias de Conducta Indebida. En cualquier caso, todas las investigaciones internas se rigen por las siguientes reglas de oro y se aplican a todos los procedimientos de investigación:

- **DE BUENA FE:** todas las denuncias comunicadas se toman en serio y se presupone que se han hecho de buena fe, sin el propósito de poner en peligro la posición de alguien o perjudicar los intereses comerciales de Coty.
- **COOPERACIÓN:** se espera que los empleados cooperen con las indagaciones e investigaciones proporcionando información veraz y documentación pertinente en respuesta a las preguntas. La empresa espera que todas las partes entrevistadas durante una investigación sean sinceras y respondan completamente a las preguntas de la entrevista. Los empleados que no cooperen, hagan declaraciones falsas u obstaculicen de cualquier otro modo una investigación interna podrán ser objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido, con sujeción a la legislación aplicable.
- **NO REPRESALIAS:** coty se compromete a fomentar un entorno en el que las personas se sientan seguras al plantear inquietudes sobre posibles conductas indebidas. Las represalias contra cualquier persona por plantear de buena fe preocupaciones de mala conducta y/o participar en una investigación son contrarias a la política de Coty y no serán toleradas.
- **CONFIDENCIALIDAD:** todos los aspectos de una investigación deben mantenerse confidenciales. El hecho de que una investigación esté en curso, su objeto, los procesos seguidos, los materiales recopilados y, especialmente, los resultados de la investigación deben tratarse siempre de forma confidencial. Este principio es fundamental para la integridad de todo el proceso de investigación.
- **OBJETIVIDAD E IMPARCIALIDAD:** todos los asuntos se investigan de la misma manera, con el mismo trato profesional, imparcial y objetivo. Toda la información debe revisarse y analizarse utilizando las mismas normas. Las conclusiones de una investigación deben basarse en hechos y no en una opinión filtrada por el sistema de valores personales del investigador.

Hasta que no se emite un informe y se corrobora una alegación, no hay confirmación de que se haya cometido ninguna infracción.

DISCRIMINACIÓN, ACOSO E INTIMIDACIÓN



La mayor fortaleza de Coty es su personal. Se debe tratar a todo el mundo con dignidad y respeto. En el marco de sus valores, Coty no tolera la discriminación, el acoso o la intimidación de ninguno de sus empleados. Nos comprometemos a garantizar un entorno de trabajo seguro basado en el respeto a todos. Todos los representantes de Coty (incluidos, entre otros, los empleados o contratistas) deben seguir y apoyar esta política. El incumplimiento de estas reglas constituye una infracción del Código de conducta y conllevará medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido.

Nos comprometemos a ofrecer igualdad de oportunidades laborales y entornos de trabajo saludables a nuestros empleados, independientemente de su raza, color, religión, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, discapacidad, origen social, nacionalidad, ciudadanía, estado civil, opinión política, afiliación o actividades sindicales, condición de veterano, trabajador inmigrante o cualquier otra categoría protegida por la legislación aplicable. Como miembro de nuestra comunidad, esperamos que contribuyas a evitar o eliminar la discriminación, el acoso y la intimidación examinando tu propia conducta en el trabajo y respaldando nuestra política. Si te enfrentas a una situación irregular, debes denunciarlo y no permitir que continúe, independientemente de quién esté creando la situación.

ACOSO SEXUAL



En el marco de sus valores, Coty no tolera ningún tipo de acoso sexual hacia sus empleados. Nos comprometemos a asegurarnos de que nuestros empleados trabajen en un entorno seguro, basado en el respeto de todo el mundo. El acoso sexual incluye las insinuaciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales o físicas cuando: (a) el sometimiento a dicha conducta sea una condición o término expreso o implícito para el empleo; (b) el sometimiento o rechazo de dicha conducta se utilice como base para una decisión sobre el empleo; o (c) la conducta tenga el objetivo o el efecto de interferir de manera justificada en el rendimiento laboral de una persona o cree un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Se prohíbe el acoso sexual hacia cualquier persona, independientemente de que el empleado acepte o rechace la insinuación.

El acoso sexual puede incluir, entre otras cosas, la conducta en el trabajo o en eventos patrocinados por Coty.

Esperamos que todos los empleados contribuyan a evitar o eliminar el acoso sexual examinando su propia conducta en el trabajo y respaldando nuestra política. Si te enfrentas a una situación irregular, debes denunciarlo y no permitir que continúe, independientemente de quién esté creando la situación.



SALUD Y SEGURIDAD

LUGAR DE TRABAJO SEGURO

**COMPROMISO CON LOS MARCOS INTERNACIONALES, CUMPLIMIENTO
DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES**

SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS

PROTECCIÓN DE DATOS, PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

SALUD Y SEGURIDAD



Nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para todo el mundo. Coty cumple las normas y reglamentos en materia de salud y seguridad en el trabajo en los lugares donde opera. Esperamos que ayudes a proteger tu propia seguridad y la de tus compañeros conociendo y cumpliendo las normas de seguridad y teniendo precaución en todas las actividades relacionadas con el trabajo. Nos comprometemos a garantizar la concienciación sobre cuestiones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, así como a reducir el estrés y fomentar el bienestar. Entre tus responsabilidades como empleado de Coty, se incluyen:

- Cumplir de manera exhaustiva todas las instrucciones de salud y seguridad e informar inmediatamente de cualquier imprecisión, laguna o falta de señalización.
- Tener siempre el máximo cuidado y buen juicio para evitar accidentes y lesiones. Informar a los supervisores y buscar primeros auxilios en caso de cualquier lesión, independientemente de que sean de poca importancia.
- Informar al personal supervisor de cualquier condición de trabajo, equipo o práctica inseguros. Si es necesario, traslade el asunto a una persona de mayor rango in situ.

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

Cualquier empleado que considere que su horario de trabajo es excesivo, en relación con las normas locales que rigen su contrato de trabajo, debe remitir el asunto a RR. HH. sin demora, para que se adopten las medidas correctoras necesarias.



Además, cualquier empleado que considere que su entorno de trabajo puede repercutir en su salud mental también debe remitir el asunto a RR. HH. sin demora para que se adopten las medidas correctivas necesarias.

No se tolerarán los actos y las amenazas de violencia en el lugar de trabajo. En el marco de nuestro compromiso de ofrecer un entorno de trabajo seguro, nunca participamos en ninguna forma de violencia ni la toleramos. Para Coty, el término “violencia” incluye las amenazas o actos de violencia, intimidación u otros intentos de infundir temor en los demás.

No está permitido que los empleados lleven armas de ningún tipo al lugar de trabajo. Si crees que alguien corre peligro, debes solicitar ayuda de inmediato poniéndote en contacto con tu supervisor, RR. HH., el equipo de seguridad local, tu responsable de cumplimiento local, el Departamento de Cumplimiento Global, la línea directa de Coty o la policía.

En nuestro lugar de trabajo no hay cabida para las drogas ilegales ni el alcohol. Como empresa, nos dedicamos a crear un entorno de trabajo libre del uso y abuso de sustancias ilegales o reguladas. En el lugar de trabajo o durante su actividad laboral en Coty, los empleados tienen terminantemente prohibido participar en las siguientes conductas:

- Consumo de alcohol, aparte de en los eventos patrocinados por la empresa específicamente designados en virtud de las siguientes directrices;
- Consumo no prescriptivo, posesión, distribución, venta, compra, fabricación o transferencia de sustancias reguladas;
- Consumo, posesión, distribución, venta, compra, fabricación o transferencia de cualquier droga o sustancia ilegal;
- Presentarse a trabajar o realizar el trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas ilegales o sustancias reguladas no prescriptivas;

Los empleados cuyas responsabilidades impliquen entretener a invitados, clientes u otras personas pueden participar en situaciones en las que se sirva alcohol u, ocasionalmente, las oficinas de Coty pueden patrocinar eventos específicamente designados donde se sirva alcohol. Sin embargo, estos empleados que pueden consumir alcohol durante estos eventos tienen la responsabilidad de hacerlo de manera responsable y con moderación, puesto que son representantes de Coty. No se tolerará el consumo excesivo de alcohol durante las actividades comerciales en Coty. Nunca debes conducir ningún tipo de vehículo durante la actividad empresarial de Coty, acceder a las instalaciones de Coty o salir de ellas ni acudir a eventos relacionados con Coty bajo los efectos del alcohol, drogas ilegales o sustancias reguladas.

LUGAR DE TRABAJO SEGURO

Estamos comprometidos con los siguientes principios: Proporcionar un entorno laboral positivo para todos, con oportunidades de un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas e igualdad de oportunidades y trato para todos los empleados.



COMPROMISO CON LOS MARCOS INTERNACIONALES, CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Coty se compromete a respetar los marcos establecidos por las organizaciones intergubernamentales sobre la gobernanza de las grandes organizaciones y exige que todos los empleados respeten y sigan las mismas normas. Algunos de estos compromisos incluyen diversas normas y directrices en materia de responsabilidad corporativa y 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 Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales (www.oecd.org) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (www.un.org).



Como empresa, nos comprometemos a cumplir las normas más estrictas en materia de cumplimiento de los derechos humanos. Nos comprometemos a respetar, como mínimo, las normas expresadas en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esto incluye:

1. Convenio n° 87 y n° 98 sobre la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
2. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y a la trata de seres humanos, y los Convenios n° 29 y n° 105 sobre la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
3. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo infantil en todas sus formas y el Convenio n° 138 y n° 182 sobre la abolición efectiva del trabajo infantil.

SEGURIDAD DE LOS PRODUCTOS

La garantía de la seguridad de nuestros productos es fundamental para nuestro éxito de y el bienestar de nuestros clientes. La seguridad y la calidad de los productos son muy importantes para Coty. Nuestros productos siempre se han formulado con la máxima seguridad y calidad en mente. Estamos orgullosos de nuestros productos. Seguiremos supervisando toda la información científica disponible que afecte a nuestros productos e ingredientes y, siempre que sea posible, implantaremos todos los cambios que mejoren la seguridad de nuestros productos. Coty se compromete a desarrollar, producir, comercializar y vender todos sus productos y servicios de manera responsable y con sensibilidad ante la posible reacción de grupos religiosos, étnicos, culturales o sociales ante nuestra publicidad.

La seguridad de los productos es un aspecto fundamental de la calidad y debes poner de tu parte para asegurarte de que: (i) nuestros productos y envases sean seguros para los consumidores y el medio ambiente cuando se utilicen para los fines previstos; y (ii) Coty cumpla o supere todos los requisitos legislativos y normativos aplicables en materia de seguridad y etiquetado de los productos.

Todos los empleados afectados por cuestiones de calidad y seguridad deben conocer y seguir las políticas y procedimientos de Coty diseñados para proteger la calidad y la seguridad de nuestros productos y trasladar sus inquietudes a la función de Calidad en la Cadena de Suministro, I+D o al Departamento de Cumplimiento Global con prontitud.

Cualquier preocupación debe comunicarse inmediatamente a la Cadena de Suministro, a I+D o al Departamento de Cumplimiento Global.



PROTECCIÓN DE DATOS, PRIVACIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Uno de los principales activos de Coty son los datos personales, ya se refieran a tu propia plantilla, clientes, consumidores, proveedores u otros socios comerciales. El tratamiento adecuado de los datos personales es vital para el éxito de Coty y clave para generar confianza. La Política Global de Privacidad de Datos de Coty apoya el Código de conducta de Coty y define las normas globales para garantizar que Coty protege los datos personales y se compromete a respetar los derechos de las personas en relación con sus datos personales.



Para ayudar a conseguirlo, Coty ha desarrollado un marco de protección de datos de políticas, procedimientos, formación y orientación para demostrar su compromiso de proteger los datos personales y tratar dichos datos de conformidad con las leyes de protección de datos aplicables.

En el transcurso de tu empleo, puedes proporcionar información confidencial personal, médica y financiera a Coty. Coty se compromete a respetar el derecho a la privacidad de los datos y a proteger la información y los datos personales, tal y como se consagra en el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ya sea en papel o en formato electrónico, según su Política Global de Privacidad de Datos. No debes acceder a la información confidencial de compañeros sin una autorización específica y solo de acuerdo con los requisitos de la ley aplicable y la Política Global de Privacidad de Datos de Coty. Si tienes acceso a este tipo de información debido a la naturaleza de tu trabajo, debes seguir al pie de la letra la Política de privacidad de Coty.

Sujeto a los requisitos legales, en línea con las Políticas de TI de Coty, Coty se reserva el derecho de supervisar, acceder, revisar, copiar y divulgar ordenadores, correos electrónicos profesionales, uso de Internet, discusiones a través de aplicaciones de mensajería, cuentas de redes sociales relacionadas con Coty u otras publicaciones sobre Coty de sus empleados, clientes y socios comerciales, para garantizar el cumplimiento de las leyes a las que estamos sujetos a nivel mundial. Los empleados de Coty pueden verse obligados a proporcionar sus dispositivos de empresa o personales que puedan contener información de la empresa en relación con cualquier asunto de investigación, sujeto a las leyes aplicables.



CONFLICTOS DE INTERESES

DONACIONES BENÉFICAS Y ACTIVIDADES EXTERIORES

RESPONSABILIDAD O INTERÉS ECONÓMICO EN OTRAS EMPRESAS

ACEPTACIÓN DE REGALOS, ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO, PRÉSTAMOS U OTROS FAVORES

REGALOS A COMPAÑEROS

REGALOS DE COTY A EMPLEADOS O VENTAS CON DESCUENTO

REGALOS Y ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO A FUNCIONARIOS

REGALOS Y ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO A SOCIOS COMERCIALES

DEVOLUCIÓN O DECLINACIÓN DE REGALOS Y ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO

CONFLICTOS DE INTERESES

Un conflicto de intereses es cualquier circunstancia que pueda suscitar dudas sobre la capacidad de un empleado de actuar de manera oportuna en beneficio de Coty o cualquier situación que beneficie a la persona en detrimento de Coty. Aunque no podemos enumerar todas las circunstancias que constituyen conflictos de intereses dado que pueden darse en distintas situaciones, a continuación señalamos algunas situaciones habituales que podrían dar lugar a un conflicto de intereses:

- Mantener una relación personal importante oculta con otro empleado, proveedor, competidor o cliente.
- Tener un interés financiero importante oculto en la empresa de un proveedor, competidor o cliente.
- Tener un interés oculto en una transacción en la que Coty esté o pueda estar interesada.
- Aprovechar otras oportunidades corporativas en beneficio propio.
- Recibir honorarios, comisiones, obsequios o propinas de carácter desmesurado u otros tipos de compensación de un proveedor, competidor o cliente de Coty; o
- Tener negocios externos u otros intereses que afecten negativamente a tu motivación o rendimiento.

Antes de adoptar cualquier medida que pueda constituir un conflicto de intereses, y para evitar efectos potencialmente negativos tanto para Coty como para ti mismo/a, debes poner en conocimiento de tu superior, Recursos Humanos, el responsable de cumplimiento local, el Departamento de Cumplimiento Global o la **línea directa de Coty** cualquier hecho o circunstancia que pueda implicar un conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto de intereses. Esta información puede ayudar a resolver dudas acerca de si la actividad está permitida o no. Si está permitida, el equipo de Cumplimiento adoptará medidas de mitigación.

Aunque sea con la mejor intención, la mera apariencia de un conflicto de intereses puede resultar tan nociva como un conflicto real y debes evitar cualquier actividad que dé una imagen de conflicto de intereses. Una buena regla general es evitar cualquier acto o relación que pueda resultar embarazoso/a para ti o para Coty si se hiciera público.



DONACIONES BENÉFICAS Y ACTIVIDADES EXTERIORES

Aunque se nos anima a participar en actividades cívicas, benéficas o profesionales, estas actividades no deben interferir en la actividad laboral y no deben compartirse como iniciativas de Coty. No debes utilizar el nombre de Coty en relación con actividades exteriores sin recibir primero la aprobación por escrito de un miembro del equipo global de Asuntos Corporativos de Coty.

RESPONSABILIDAD O INTERÉS ECONÓMICO EN OTRAS EMPRESAS



Nunca debes dejar que tus intereses personales te impidan tomar decisiones comerciales imparciales como representante de Coty. Coty respeta los derechos de sus empleados de gestionar sus asuntos e inversiones y no deseamos invadir su vida personal. Sin embargo, todos los directores, directivos, empleados y contratistas deben evitar las situaciones que supongan un conflicto, o la apariencia de conflicto, entre sus intereses y los de Coty.

No debes realizar actividades personales o actividades comerciales adicionales, ni ninguna actividad para otra empresa durante la jornada laboral en Coty, en las instalaciones de Coty o utilizando los dispositivos de Coty. Cuando ofrezcas tus servicios de empleo, consultoría o voluntariado fuera de la relación laboral de Coty, debes cumplir todas las obligaciones de confidencialidad adquiridas con Coty.

ACEPTACIÓN DE REGALOS, ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO, PRÉSTAMOS U OTROS FAVORES

Pueden originarse conflictos de intereses a raíz de la aceptación de regalos y actividades de entretenimiento por parte de un empleado de un proveedor, contratista o tercero relacionado. Entre los regalos y actividades de entretenimiento, se incluyen (entre otros):

- Artículos con la marca corporativa
- Cortesías culturales
- Regalos comerciales
- Viajes y alojamiento relacionados con un congreso, reunión o evento de negocios
- Comidas y aperitivos de negocios
- Entradas para eventos deportivos, musicales o culturales

No debes pedir ni solicitar ningún regalo o actividad de entretenimiento de proveedores o contratistas que actualmente realicen negocios con Coty o puedan hacerlo en el futuro. Coty prohíbe la aceptación o recepción de propinas o actividades de entretenimiento de contratistas, proveedores o clientes actuales o potenciales que superen la cortesía habitual que suele ofrecerse a terceros y que tengan un valor superior a 50 USD (o el equivalente en moneda local de esa suma).

No debes aceptar un regalo o actividad de entretenimiento (u otro artículo de valor) de un proveedor o contratista si pudiera parecer razonablemente que estás siendo influenciado para perjudicar tu juicio o acciones en el desempeño de las funciones de proveedor o contratista, o si se creara una apariencia de incorrección. Si tienes alguna duda o inquietud sobre si está permitido recibir un regalo o actividad de entretenimiento que se te ha ofrecido, ponte siempre en contacto en primer lugar con tu responsable de cumplimiento local, el Departamento de Cumplimiento Global o haz uso de la **línea directa de Coty**.



REGALOS A COMPAÑEROS

Los empleados pueden regalar obsequios o actividades de entretenimiento a compañeros siempre que sean de buena manera, razonables y apropiados y corran por cuenta del empleado y no se carguen a Coty. No deben entregarse regalos personales a empleados como recompensa por el rendimiento. Los regalos o actividades de entretenimiento ofrecidos o recibidos de compañeros no tienen por qué comunicarse a Coty.

REGALOS DE COTY A EMPLEADOS O VENTAS CON DESCUENTO



Coty puede, a su entera discreción (i) proporcionar sus propios productos como regalos a los empleados; (ii) proporcionar actividades de entretenimiento a los empleados; o (iii) vender sus propios productos a los empleados a un precio con descuento. Cualquier regalo, actividad de entretenimiento o producto con descuento que se entregue a los empleados de Coty se hará con la condición de que dichos regalos, beneficios o productos sean únicamente para el uso personal de dicho empleado y no puedan venderse. A efectos de esta disposición, se entiende por uso personal la utilización de productos por el empleado o su familia directa y/o el regalo a amigos y familiares. Coty se reserva el derecho de aplicar medidas disciplinarias, incluido el despido, si un empleado se apropia indebidamente (por ejemplo, mediante una venta) de cualquiera de estos productos u otras ofertas.

REGALOS Y ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO A FUNCIONARIOS

Como representante de Coty, tienes expresamente prohibido entregar cualquier objeto de valor (tal y como se define más adelante bajo el epígrafe Prohibición del soborno a funcionarios) a un funcionario público en cualquier país, sin el consentimiento expreso del Departamento de Cumplimiento Global y sin previa consulta con el Departamento Jurídico.

REGALOS Y ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO A SOCIOS COMERCIALES

Los empleados de Coty o aquellos que actúen en representación de Coty, en situaciones evaluadas individualmente, pueden ofrecer comidas, regalos o actividades de entretenimiento a otras personas en el marco de la realización de negocios, siempre y cuando (i) los regalos no infrinjan la ley aplicable, incluyendo las leyes locales aplicables, los reglamentos o códigos del sector que Coty haya aceptado cumplir; (ii) no infrinjan las normas de la organización del destinatario y (iii) la oferta de la comida, regalo o actividad de entretenimiento no supere las cortesías habituales de acuerdo con las prácticas comerciales éticas y su valor no sea superior a 200.00 USD o el equivalente en moneda local de dicha suma. En caso de que el socio comercial de Coty sea un funcionario público, los empleados de Coty deben solicitar el consentimiento expreso del Departamento de Cumplimiento Global, tras hablar con el Departamento Jurídico, según la sección titulada Regalos y actividades de entretenimiento a funcionarios.

Cuando estén permitidos los regalos de acuerdo con los términos y condiciones de este Código de conducta, nunca deberán ofrecerse de manera periódica o frecuente. Nunca se permite otorgar dinero en efectivo o el equivalente de efectivo (como cupones o tarjetas prepago, por ejemplo). Queda estrictamente prohibido ofrecer y recibir actividades de entretenimiento de carácter o con trasfondo sexual. Cualquier infracción de estas políticas está sujeta a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido.

No debes ofrecer ningún regalo, comida u otro artículo de valor si puede haber motivos razonables para pensar que puedes estar intentando influir en el criterio o los actos del destinatario en el desempeño de sus deberes o si puede parecer una irregularidad. Si tienes alguna duda o inquietud acerca de si puedes aceptar o no un obsequio o actividad de entretenimiento que te hayan ofrecido, ponte en contacto siempre con tu responsable de cumplimiento local, el Departamento de Cumplimiento Global o haz uso de **la línea directa de Coty**.

DEVOLUCIÓN O DECLINACIÓN DE REGALOS Y ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO

En ciertas circunstancias comerciales y culturales, no es posible declinar un obsequio o actividad de entretenimiento o la relación comercial con clientes específicos puede verse perjudicada debido a su comportamiento cultural. Asimismo, a veces, la devolución de un regalo después de su entrega en las instalaciones de Coty puede resultar imposible o muy caro. Si te enfrentas a alguna de estas circunstancias, entrega el obsequio recibido a tu responsable de cumplimiento local o a RR. HH. para que puedan gestionarlo correctamente (por ejemplo, a través de una donación de Coty a una organización benéfica o su sorteo entre todos los empleados, en caso de que sea posible).





LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES
PROHIBICIÓN DEL SOBORNO A FUNCIONARIOS
PROHIBICIÓN DEL SOBORNO EN EL SECTOR PRIVADO
CONTRIBUCIONES POLÍTICAS, DONACIONES Y PATROCINIOS
GRUPOS DE PRESIÓN RESPONSABLES
PROPIEDAD INTELECTUAL: PATENTES, DERECHO DE AUTOR Y MARCAS COMERCIALES
E INFORMACIÓN PRIVADA O CONFIDENCIAL

LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS

Las leyes internacionales, incluidas las de Europa y Estados Unidos, prohíben las transacciones financieras que impliquen el producto de actividades ilegales y que estén diseñadas para ocultar el origen, la propiedad o el control de dicho producto. La legislación estadounidense también prohíbe el movimiento de fondos a través de una frontera estadounidense con la intención de promover una actividad ilegal, ocultar el producto de una actividad ilegal o evitar la obligación de informar sobre una transacción. Cuando trabajes con vendedores, proveedores u otras partes a las que Coty realice pagos, debes estar siempre atento a actividades sospechosas y buscar señales de alarma que puedan ayudarte a identificar tramas de blanqueo de capitales.

No debes participar en el blanqueo de capitales ni facilitarlo. Hacerlo, incluso involuntariamente, podría dar lugar a sanciones civiles y/o penales contra ti y/o Coty. Por lo tanto, debes:

- Conocer tus responsabilidades familiarizándote con la Política de Coty contra el blanqueo de capitales.
- No participar en conductas diseñadas para eludir, o que evadan o eviten, los controles internos de Coty.
- Conocer a tus clientes y proveedores, obteniendo toda la información de identificación de clientes y proveedores requerida por las leyes, reglamentos y políticas de Coty.
- Estar alerta y notificar con prontitud cualquier información adversa de los medios de comunicación, u otra información disponible en el dominio público relacionada con clientes o proveedores que identifiques durante toda la relación con Coty que pudiera ser relevante a efectos de AML (contra el blanqueo de capitales).
- Para todas las transacciones de Coty, asegúrate de que los fondos utilizados para comprar productos de Coty proceden de fuentes legítimas y de que dichos fondos no constituyen el producto de conductas delictivas o el producto de la financiación del terrorismo.

Los empleados de Coty deben ponerse en contacto inmediatamente con su responsable de cumplimiento local, el Departamento de Cumplimiento Global o hacer uso de la **línea directa de Coty** si tienen sospechas sobre una actividad real o potencial de blanqueo de capitales.



PROHIBICIÓN DEL SOBORNO A CUALQUIER TIPO DE FUNCIONARIOS

Están estrictamente prohibidos y no se tolerarán los sobornos a funcionarios extranjeros o nacionales. Se prohíbe expresamente y no se tolerará ninguna oferta, pago, promesa o transferencia de cualquier cosa de valor (“algo de valor”) para influir en un funcionario para que ayude a Coty a obtener o mantener negocios o asegurar cualquier otra ventaja indebida. Está estrictamente prohibido y no se tolerará solicitar o aceptar un soborno, ventaja personal o “mordida” de funcionarios extranjeros o nacionales.



Además de las ofertas, transferencias y pagos directos de algo de valor infringen esta política, también están prohibidos las ofertas, transferencias y pagos indirectos. Esto significa que las ofertas, pagos o transferencias de algo de valor efectuados a un funcionario a través de un tercero (agentes, agencias, asesores, intermediarios, socios de empresas conjuntas, distribuidores y representantes terceros que actúen en nombre de Coty) implicarán el mismo riesgo y las mismas consecuencias para Coty y el empleado de Coty que haya autorizado la oferta, transferencia o pago efectuados de manera directa.

Además, cualquier oferta, pago o transferencia de algo de valor a un familiar, amigo u otro representante de un funcionario conllevará el mismo riesgo para Coty y el empleado de Coty que haya autorizado la oferta, pago o transferencia que aquellos que se efectúen directamente al funcionario.

Coty está sujeta a la Ley de prácticas corruptas en el extranjero de los EE. UU. Ley de prevención de la extorsión en el extranjero, del Reino Unido. Ley contra el soborno y las leyes anticorrupción de los países donde Coty realice negocios. Aunque la aplicación de estas leyes puede resultar compleja, su principal función es sencilla: castigar a las entidades corporativas y a las personas que recurran al soborno y a la corrupción para conseguir o mantener negocios.



Las leyes a las que Coty está sujeta normalmente incluyen una definición amplia de “funcionario”. En virtud de la mayoría de leyes, los funcionarios abarcan:

- Funcionarios electos o nombrados, independientemente de que realicen un servicio a escala nacional, regional o local para cualquier gobierno, en cualquier parte.
- Funcionarios y empleados del Estado (o incluso parcialmente del Estado) o entidades controladas por el Estado.
- Personas que actúen en nombre de un gobierno o Estado (o incluso parcialmente del Estado) o entidad controlada por el Estado.
- Funcionarios de partidos políticos, así como cualquier persona que actúe en nombre de un funcionario de un partido político.
- Candidatos de órganos públicos, así como cualquier persona que actúe en nombre de un candidato de un órgano público.
- Cualquier funcionario o empleado de una organización internacional pública como las Naciones Unidas o el Banco Mundial, así como cualquier persona que actúe en nombre de un funcionario o empleado de dicha organización.
- Cualquier persona que actúe a título oficial o extraoficial en nombre de cualquiera de los anteriores.

“Algo de valor” es cualquier cosa que pueda resultar valiosa para el destinatario, como una ventaja económica o de otra índole, como dinero en efectivo, obsequios, tarjetas regalo, artículos valiosos con el logotipo de Coty, equipos electrónicos, ropa, comidas, entretenimiento, viajes, alojamiento, transporte, préstamos, uso de inmuebles o equipos, donaciones caritativas a obras benéficas sugeridas, contribuciones políticas, socios de clubes, tratamientos médicos, ofertas de trabajo o prácticas, etc.

Esta disposición se aplica a todos los directores, directivos, empleados, representantes y contratistas de Coty, independientemente de su ciudadanía o ubicación de trabajo. Esta disposición también se aplica a los agentes, agencias, consultores, intermediarios, socios de empresas conjuntas, distribuidores y representantes terceros que actúen en nombre de Coty.

Si se siente obligado a realizar un pago prohibido por este Código de conducta para evitar una amenaza inminente para su vida, salud u seguridad, puede proceder con dicho pago inmediatamente. En estos casos, deberás comunicar lo antes posible el pago y los detalles relativos al incidente al responsable de cumplimiento local o al Departamento de Cumplimiento Global.

PROHIBICIÓN DESOBORNO EN EL SECTOR PRIVADO

Además de prohibir el soborno a funcionarios extranjeros y nacionales, Coty prohíbe el soborno del sector privado, es decir, la oferta o recepción de dinero o de cualquier otra cosa de valor, así como solicitar o aceptar dinero o cualquier otra cosa de valor para incitar al destinatario o a otra persona a infringir su deber de lealtad con su empresa.

Las mismas normas y excepciones aplicables al soborno de funcionarios públicos extranjeros y nacionales son aplicables al soborno en el sector privado (según lo dispuesto en el apartado Prohibición del soborno a funcionarios, más arriba).



CONTRIBUCIONES POLÍTICAS, DONACIONES Y PATROCINIOS

Coty no realizará ninguna contribución o pago, ni directo ni indirecto, a ningún partido político o candidato a un órgano público de cualquier nivel, en ningún país, ni en su beneficio. Coty no reembolsará las contribuciones políticas efectuadas por empleados o representantes de Coty, independientemente de que se realicen en nombre de Coty o no. Solo se aceptan las excepciones a estas normas que hayan sido aprobadas previamente por el Comité Ejecutivo y el Departamento de Cumplimiento Global después de consultarlo con el Departamento Jurídico.



Coty puede, según el caso, donar productos o realizar contribuciones benéficas o eventos patrocinados. A efectos del presente Código de conducta: (i) las contribuciones benéficas son aquellas donaciones voluntarias, en forma de dinero en efectivo o elementos de valor económico, realizadas a partes externas y (ii) patrocinios son cualquier pago a un tercero de dinero o mediante servicios en especie a cambio de una contraprestación promocional para Coty, como la colocación de su logotipo en material impreso, publicidad, reconocimiento por escrito o verbal, un sitio para alguna reunión durante una cena u otras formas de reconocimiento.

Todas las contribuciones deben ser transparentes y su función debe ser clara, probable y estar documentada. No se puede realizar ninguna contribución a personas o cuentas particulares. No se pueden realizar contribuciones a organizaciones con misiones u objetivos incompatibles con la actividad comercial de Coty o cuya asociación con Coty pueda dañar la reputación de la empresa. Todas las donaciones benéficas y patrocinios deben ser gestionados y autorizados por los cargos directivos de mayor rango a nivel de país y el responsable de cumplimiento.

GRUPOS DE PRESIÓN RESPONSABLES

Los grupos de presión llevan a cabo una actividad que consiste en contribuir al proceso de toma de decisiones políticas públicas relacionadas con las políticas y normativas que puedan afectar a las actividades de Coty, de modo que el responsable público de la toma de decisiones pueda comprender cómo estas normativas podrían afectar a la empresa y a su actividad. Coty podrá, con previa autorización formal por escrito del Comité Ejecutivo y del Departamento de Cumplimiento Global, tras consultarlo con el Departamento Jurídico, entablar directa o indirectamente (a través de asociaciones) un diálogo con los responsables políticos sobre temas relevantes para la empresa con el fin de informar y educar a los responsables de la toma de decisiones. En cualquier caso, Coty respeta estrictamente todas las leyes, códigos de conducta y normas aplicables pertinentes de todas las entidades y responsables, y espera que los terceros que actúen en nuestro nombre también las respeten.

PROPIEDAD INTELECTUAL: PATENTES, DERECHO DE AUTOR Y MARCAS COMERCIALES E INFORMACIÓN PRIVADA O CONFIDENCIAL



Los empleados que tengan conocimiento de cualquier uso no autorizado o infracción de la propiedad intelectual de Coty deben comunicarlo inmediatamente al responsable de cumplimiento local, al Departamento de Cumplimiento Global o a la **línea directa de Coty**. La información que Coty desarrolle en las áreas de investigación, producción, marketing, ventas, legal, finanzas y otras áreas es de carácter privado y su protección es fundamental para el éxito continuado de Coty. Esta información confidencial y propiedad intelectual pueden incluir, entre otros elementos, fórmulas, métodos, procesos, secretos comerciales, diseños, información de proveedores y vendedores, información de precios, planes de marketing y producción, dispositivos u otras compilaciones de información privada. La pérdida de esta información a raíz de una divulgación accidental o indebida podría resultar nociva para Coty y, por ello, debe contar con la protección de todos los empleados de Coty, no se debe revelar a personas ajenas y su acceso debe limitarse según el principio de necesidad de conocimiento únicamente.



INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA
PRINCIPIOS PARA LAS REDES SOCIALES
DIVULGACIONES, USO Y REGISTRO DE FONDOS CORPORATIVOS
FISCALIDAD RESPONSABLE
INFORMACIÓN PRIVILEGIADA
DOCUMENTOS DE LA EMPRESA

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL DE LA EMPRESA

Los empleados, antiguos empleados, consultores y proveedores no están autorizados ni tienen derecho a utilizar información sensible, confidencial o privada de Coty en su propio beneficio o provecho. Solo a efectos de aclaración, está terminantemente prohibido que los empleados o sus conocidos compren acciones de una empresa basándose en información confidencial adquirida durante el trabajo en Coty, algo que se considera delito en algunos países y, por tanto, en función del caso, estos actos pueden acarrear medidas disciplinarias severas por parte de Coty, incluido el despido.



Coty respeta tu derecho de comunicarte en tu propio nombre (o en el de otros empleados) sobre cuestiones relacionadas con los términos y condiciones de empleo. Nada de lo dispuesto en este Código de conducta pretende interferir en tus derechos personales en virtud de las leyes aplicables de cualquier país ni Coty interpretará esta política de ninguna forma que restrinja esos derechos.

Solo las personas específicamente autorizadas (por ejemplo, los miembros de Asuntos Corporativos) tienen permiso para gestionar solicitudes externas de información de Coty, incluidos, entre otras cosas, los contactos con periodistas y asesores de mercado. Debes consultar con los departamentos de Asuntos Corporativos o Cumplimiento Global siempre que tengas alguna pregunta acerca de la divulgación de información de Coty.

En virtud de tus obligaciones de confidencialidad adquiridas con Coty, están prohibidas las siguientes actividades: (i) la revelación o publicación no autorizadas de imágenes de productos, escaparates, envases y publicidad de Coty; (ii) la revelación o publicación no autorizadas de otros tipos de información creativa, financiera, de marca, laboral o privada que puedan perjudicar los intereses de Coty o (iii) la publicación de información sobre proyectos en los que hayas trabajado o imágenes de productos que hayas ayudado a desarrollar que puedan infringir los derechos concedidos a Coty en nuestras licencias u otros acuerdos con terceros. Si tienes alguna pregunta sobre la pertinencia de la publicación de información en un sitio web, red social o en una convocatoria de trabajo, consulta a tu superior, responsable de RR. HH., al Departamento de Cumplimiento Global o al Departamento de Asuntos Corporativos.

PRINCIPIOS PARA LAS REDES SOCIALES

Coty valora y apoya el uso de las redes sociales por parte de los asociados para impulsar la autoexpresión y el intercambio dinámico. Sin embargo, es importante ser consciente de las implicaciones de participar en las redes sociales o en cualquier discurso en línea en referencia con Coty, sus marcas y/o sus productos. Independientemente de la intención, Coty puede verse afectada o ser considerada responsable de los comportamientos de sus empleados en línea. Por este motivo, al participar en las redes sociales con contenidos relacionados con Coty, sus marcas y/o sus productos, todos los asociados deben cumplir las políticas internas de la empresa, aplicando al mismo tiempo el buen juicio y las mejores prácticas. También debes ser consciente de que incluso si tu perfil y/o actividad en las redes sociales no hace referencia a Coty, a los productos de Coty o a tu asociación con Coty, tu afiliación con Coty puede ser conocida o darse a conocer y, por lo tanto, asociarse a tu actividad en línea.



La Política sobre las redes sociales describe los principios básicos y las normas relativas a cualquier publicación realizada por un asociado de Coty que haga referencia y/o esté relacionada con Coty y su cartera de marcas. Su objetivo es ayudar a evitar situaciones que podrían llegar a ser difíciles o embarazosas o tener consecuencias legales para ti o para Coty. Todo lo que publiques que afecte a la percepción de Coty, sus marcas y/o productos es, en última instancia, responsabilidad tuya.

Ya sea con fines personales o profesionales, el uso que le das a las redes sociales debe estar en consonancia con el Código de conducta de Coty, la Política sobre las redes sociales de Coty y todas las demás políticas de Coty relativas a la conducta empresarial y las leyes y reglamentos aplicables. La infracción de esta Política puede exponerte a medidas disciplinarias, incluido el despido u otras consecuencias apropiadas.

DIVULGACIONES, USO Y REGISTRO DE FONDOS CORPORATIVOS

Los empleados que sean responsables de la elaboración de informes periódicos de Coty y otras comunicaciones o que tengan contacto con información financiera sobre Coty tienen la obligación de actuar de forma que todas las entradas en los registros de Coty reflejen una imagen exacta de los resultados de nuestras operaciones y nuestra posición financiera.

Coty divulga información al público periódicamente. Los empleados responsables de elaborar los informes periódicos de Coty y otros documentos presentados ante la Comisión de Bolsa y Valores de los EE. UU. ("SEC") u otras divulgaciones públicas, incluidos los estados financieros y otra información financiera, son responsables de organizar estas divulgaciones de acuerdo con las leyes y normas aplicables del mercado de valores. Las declaraciones a la SEC de Coty y otras comunicaciones públicas deben contener divulgaciones completas, verdaderas, exactas, oportunas y comprensibles.

Los registros comerciales de Coty deben elaborarse de forma exacta y a conciencia, con un nivel razonable de detalle. Deben reflejar todas las transacciones en las que participe Coty y cualquier otro evento sujeto a requisitos normativos específicos sobre mantenimiento de registros. Todas las transacciones deben ejecutarse de acuerdo con la autorización general o específica de Coty y cumplir con los principios contables generalmente aceptados.

No debes utilizar los fondos o activos de Coty con fines ilegítimos y está terminantemente prohibido realizar, facilitar o participar en actividades de blanqueo de capitales. Tienes la obligación de mantenerte alerta y aplicar tu buen criterio en todas las actividades relacionadas con fondos o activos de Coty, incluidas las transacciones con clientes. Se espera que protejas los activos financieros de Coty, como el dinero en efectivo, las cuentas bancarias y tarjetas

de crédito, y los protejas del uso indebido, pérdida, fraude o robo y que solo autorices compromisos, gastos, préstamos u otras transacciones financieras acordes a tu función. De acuerdo con esta política, ningún empleado de Coty ni nadie que actúe directa o indirectamente en nombre de Coty debe:

- establecer o mantener un fondo o activo no registrado;
- realizar entradas falsas o artificiales en los libros o registros; o
- aprobar o realizar pagos a sabiendas o con la intención de que la totalidad o parte del pago se utilizará con fines distintos a los descritos en los documentos de justificación del pago.



IMPUESTOS RESPONSABLES

Coty es una empresa responsable y paga los impuestos debidos en todos los países en los que opera. Para cumplir con dichas obligaciones, Coty sigue estrictamente la legislación fiscal aplicable y paga íntegramente todos los impuestos locales y nacionales, en línea con la estrategia fiscal y la planificación fiscal de Coty.

INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Los empleados y contratistas de Coty que conozcan información importante sobre Coty o de otra empresa pública que no se haya revelado al público (es decir, datos que puedan afectar al precio de mercado de los valores de esa empresa y a las decisiones de los inversores de realizar transacciones con ellos) deben mantener dicha información en la más estricta confidencialidad y abstenerse de comprar o vender los valores de ninguna empresa hasta que dicha información se haga pública y transcurra un tiempo prudencial que permita a los inversores reaccionar ante ella. El hecho de “poner sobre aviso” también infringe nuestro Código de conducta y puedes incurrir en responsabilidad por infringir las leyes de tráfico de información privilegiada si lo haces. Poner sobre aviso significa proporcionar información no pública importante sobre una empresa a otra persona, incluidos familiares o amigos, para realizar transacciones con los valores de la empresa.

DOCUMENTOS DE LA EMPRESA

Todos los documentos de la empresa deben conservarse y desecharse de acuerdo con la Política de conservación de documentos de Coty, disponible en el Departamento jurídico. Si tienes alguna duda sobre la conservación de algún documento, debes consultar al Departamento Jurídico antes de destruirlo. Entre los documentos de la empresa se encuentran, entre otros, los libros, archivos, registros, memorandos, correos electrónicos, cartas, discos informáticos, cintas y otros soportes de almacenamiento electrónico, fotografías, diapositivas, transparencias, borradores y mensajes de voz.

SOSTENIBILIDAD

Coty está comprometida con la sostenibilidad, que es una de nuestras prioridades estratégicas. Esta ambición está consagrada en nuestro Marco de Belleza Duradera, que se basa en marcos internacionales como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por ello, se espera que todos nuestros empleados y trabajadores respeten estos principios

TRATO JUSTO Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES ANTIMONOPOLIO

Todos los empleados y contratistas de Coty deben realizar negocios de forma justa con los clientes, vendedores, proveedores de servicios, competidores, asesores externos y empleados de Coty y con cualquier otra persona con quien mantengan contacto en el desempeño de sus funciones. Se prohíbe a todos los empleados y contratistas de Coty aprovecharse injustamente de otra persona a través de la manipulación, ocultación, uso indebido de información privilegiada, falsificación de datos importantes o cualquier otra práctica comercial desleal.

Asimismo, todos los empleados y contratistas de Coty tienen prohibido participar en acuerdos y prácticas que restrinjan el comercio, como la fijación de precios, el sabotaje a proveedores o clientes, los precios abusivos para acabar con el negocio de un competidor, la competencia desleal y los intentos de monopolizar el mercado. Debes consultar al Departamento Jurídico antes de firmar un contrato con competidores que no haya sido aprobado previamente por el Departamento Jurídico, y también antes de participar en actividades como las descritas en el párrafo anterior.



PUBLICIDAD VERAZ Y MARKETING RESPONSABLE

Coty y sus empleados se comprometen a respetar las leyes de comercialización aplicables. Se prohíbe a los empleados de Coty crear, aprobar o difundir publicidad falsa, engañosa o equívoca y actividades relacionadas en la promoción y venta de productos de la empresa. Todas las afirmaciones publicitarias sobre nuestros productos (incluidas las realizadas en prensa, radio, televisión, medios digitales o las que aparecen en los envases de los productos) deben ser veraces y tener una base razonable. En Estados Unidos, la Comisión Federal de Comercio exige que todos los reclamos publicitarios se justifiquen antes de su publicación, difusión o fecha de emisión, lo que incluye cualquier anuncio en las cadenas de televisión de Estados Unidos y del extranjero.

Todos los reclamos publicitarios y de productos, independientemente del medio, deben ser revisados y aprobados por el Departamento Jurídico de Coty antes de su difusión.

RECOPIACIÓN Y MANTENIMIENTO DE INFORMACIÓN SOBRE LA COMPETENCIA

Debes obtener información de la competencia de manera legal y ética. También debes proteger la información que nos confíen nuestros socios comerciales, proveedores y consumidores. La recopilación de información sobre categorías de productos es imprescindible para proteger nuestra posición en el mercado, pero debes procurar obtenerla únicamente de manera legal, ética y respetuosa. Si un compañero de trabajo, cliente o socio comercial posee información de la competencia que deba mantener confidencial, no debes animarlo a revelarla. Ten especialmente en cuenta esta restricción a la hora de hablar con nuevos empleados de Coty sobre sus empresas anteriores.

En la realización de negocios de Coty, si llega a tu conocimiento información confidencial sobre otra empresa que se haya revelado de forma accidental, pide consejo a tu responsable de cumplimiento local o al Departamento Jurídico antes de tratar dicha información.



ACTIVOS DE LA EMPRESA, PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL EMPLEADO Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En el transcurso de tu empleo, puedes proporcionar información confidencial personal, médica y financiera a Coty. Coty se compromete a proteger esta información, tanto en papel como en formato electrónico, según su Política global de privacidad de los datos. No debes acceder a la información confidencial de compañeros sin una autorización específica y solo de acuerdo con los requisitos de la ley aplicable y la Política global de privacidad de los datos de Coty. Si tienes acceso a este tipo de información debido a la naturaleza de tu trabajo, debes seguir al pie de la letra la Política de privacidad de los datos de Coty.

Como usuario de los sistemas de tecnologías de la información de Coty, eres responsable de cumplir la Política de conducta de los usuarios de seguridad de la información, disponible en Seguridad de la Información. De acuerdo con los requisitos legales locales, Coty se reserva el derecho de (i) supervisar los correos electrónicos, el uso de Internet, las conversaciones a través de aplicaciones de mensajería como Teams, Zoom, Skype o las cuentas de redes sociales relacionadas con Coty u otras publicaciones sobre Coty de sus empleados, clientes y socios comerciales publicadas en cualquier sitio de Internet; y (ii) supervisar el uso de los dispositivos, registrar imágenes de comunicaciones que hayas enviado o recibido en esos dispositivos y revisar dichas comunicaciones para promover el cumplimiento de las leyes a las que estamos sujetos.

Como empleado, debes asegurarte de que todos los activos físicos y propiedad de Coty estén siempre protegidos, no resulten dañados, no se utilicen indebidamente y no se desperdicien. Mientras trabajas en Coty, se espera que cuides correctamente el equipo de la empresa. Una vez finalizado el empleo, se espera que devuelvas todo el equipo que pertenezca a Coty en correcto estado de funcionamiento. Aquí se incluyen, entre otros, los ordenadores portátiles, teléfonos móviles y otros dispositivos. La no devolución continuada del equipo se puede considerar robo y Coty puede denunciarlo como delito.



CUMPLIMIENTO DE LAS RESTRICCIONES COMERCIALES

Coty está sujeta a varias leyes y normativas, impuestas tanto a nivel nacional como internacional, que limitan nuestros acuerdos comerciales con determinados países, entidades y particulares. El cumplimiento de dichas leyes y normativas es obligatorio. Cualquier pregunta sobre si tenemos derecho a realizar negocios con algún país, entidad o persona, incluidas las sanciones, debe remitirse al responsable de cumplimiento local, al Departamento de Cumplimiento Global o a la **línea directa de Coty**.

CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE COTY PARA SOCIOS COMERCIALES



Coty exige que sus socios comerciales (incluidos sus contratistas, consultores, vendedores y proveedores) se comporten con la máxima honradez, honestidad y responsabilidad en todos los aspectos de su negocio. Como principio general, nuestros socios comerciales deben cumplir plenamente todos los requisitos legales aplicables en la realización de su negocio. También les exigimos que cumplan unas normas rigurosas con respecto a la forma en que tratan a sus empleados. También solicitamos que todos los socios comerciales acepten el Código de conducta para proveedores de Coty, que refleja nuestros principios y valores.



EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE COTY

© 2024 COTY. Todos los derechos reservados.