

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

	LETTERA DEL PRESIDENTE
1.	INTRODUZIONE
2.	RISPETTO DEI DIRITTI UMANI
3.	ETICA SUL POSTO DI LAVOROI
4.	ETICA DELLA CONDOTTA AZIENDALE
5.	RISPETTO DELL'AMBIENTE E DELLE COMUNITA' LOCALI
6.	VIOLAZIONE DEL CODICE E PROVVEDIMENTI
7.	STORIA DEL DOCUMENTO
8.	ENGLISH VERSION

LETTERA DEL PRESIDENTE

Il Codice di Comportamento esprime la Vision, la Mission e le Responsabilità cui tutti i portatori di interesse del Gruppo Intercos sono chiamati a seguire nell'ambito dell'esercizio della propria funzione lavorativa per conto e nei confronti di Intercos e i suoi stakeholder.

La conoscenza e la costante osservanza del Codice di Comportamento sono fattori decisivi per continuare a distinguere Intercos e le sue Persone per l'innovazione, la capacità straordinaria di anticipare l'evoluzione del mercato e creare valore condiviso nel lungo termine per tutti gli stakeholder interessati.


Invito ciascuno di voi a leggere attentamente il contenuto di questo documento con vivo interesse, continuando a collaborare in armonia con i Principi presenti, senza scendere a compromessi: ogni Persona di Intercos è parte integrante del nostro impegno e la condotta "etica" che siamo chiamati ad attuare richiede scelte quotidiane consapevoli e responsabili.

Dario Gianandrea Ferrari

page 1 of 26

ISSUE DATE MAY, 07 2024	WRITTEN BY <i>P. AMADEO</i> <i>Sustainability & Social accountability associate Mng</i>	VERIFIED BY <i>R. SEMERARI</i> <i>Group Chief Executive Officer</i>	APPROVED BY <i>CdA INTERCOS S.p.A.</i>
	<i>M. D'AGATA</i> <i>Group General Counsel</i>	<i>A. SILVESTRI</i> <i>Group Chief Quality Officer</i> <i>ODV Intercos S.p.A.</i>	

NOT CONTROLLED
DISTRIBUTION – The
electronic copy printed or
distributed is not subject
to updating; check the
current version on
SharePoint Intercos
Documentation System

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

1. INTRODUZIONE

Intercos è uno dei principali operatori a livello mondiale nella creazione, sviluppo e produzione di prodotti cosmetici (color cosmetics) e per il trattamento della pelle (skincare), nonché per il trattamento dei capelli e del corpo (hair & body), destinati ai principali player dell'industria cosmetica a livello internazionale.

L'innovazione è il pilastro fondamentale della strategia di Intercos e tutto il Gruppo si impegna costantemente a mantenere un approccio innovativo in ogni ambito: dalla Ricerca e Sviluppo alle Risorse Umane, dal marketing alla produzione.

Nel costante impegno per l'eccellenza, Intercos si fonda su una serie di principi fondamentali che guidano il modo di operare di tutti i Collaboratori del Gruppo e il loro modo di relazionarsi con gli stakeholder interni ed esterni.

Alla base di ogni azione e decisione di Intercos risiede la sua **mission**:

1. *Fostering lasting partnerships with the most influential and iconic cosmetic brands.*
2. *Driving profitable innovation: Ensuring optimal profitability for our clients.*
3. *Unmatched technical prowess: Delivering 360° unparalleled innovation.*
4. *Streamlining the client experience by adeptly managing complexity.*

To reinforce our leadership position with a continuously evolving global strategy that anticipates and adapts to market changes with agility.

Grazie alla sua continua ricerca ed innovazione, Intercos è capace di rinnovarsi e di ideare ed offrire prodotti innovativi, definendo il suo ruolo di partner strategico e full outsourcer. Pertanto, la **vision** di Intercos è *“to be at the heart of beauty's favourite brands.”*

1.1 Scopo e applicazione

Il Codice di Comportamento ha lo scopo di fornire una linea guida chiara e definita per il personale di Intercos (Collaboratori e business partner) riguardo alle relazioni con gli stakeholder, all'esercizio dei valori, all'applicazione dei principi e al perseguimento degli impegni del Gruppo.

I comportamenti previsti dal presente Codice di Comportamento non potranno in alcun modo essere interpretati come derogatori o limitativi delle norme di legge e contrattuali che disciplinano le materie di seguito trattate.

Tutte le procedure aziendali traggono origine e, se necessario, dovranno essere integrate o modificate, per adeguarsi, ai principi del Codice di Comportamento, il quale opera nel contesto delle politiche di Corporate Governance di Intercos.

Il Codice di Comportamento costituisce parte integrante dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati rispettivamente dalla capogruppo Intercos S.p.A., da Intercos Europe S.p.A. e da Cosmint S.p.A. ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Codice di Comportamento è portato a conoscenza di tutti gli stakeholder mediante apposite comunicazioni e deve essere letto e interpretato unitamente alle politiche del Gruppo Intercos.

Il Codice è disponibile per la consultazione sulla cartella di rete interna e sul sito internet di Intercos al seguente indirizzo: <https://www.intercos.com>.

Il presente Codice di Comportamento si applica a tutte le società italiane del Gruppo Intercos e costituisce riferimento per tutte le società del Gruppo Intercos all'estero (di seguito, congiuntamente, il “Gruppo Intercos” o “Intercos”).

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

Tutti coloro cui questo Codice si applica (i “Destinatari”) sono chiamati a svolgere le proprie attività in un contesto di massima trasparenza e nell’assoluto rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nel luogo e nel tempo in cui operano. Nei casi in cui la legislazione nazionale o altre normative pertinenti relative al Codice affrontino lo stesso argomento con standard o disposizioni diversi, si applicherà lo standard più elevato o la disposizione più restrittiva.

I principi e le prescrizioni contenuti nel Codice di Comportamento si applicano a tutto il personale del Gruppo Intercos, in forma diretta e indiretta. Gli amministratori e i Collaboratori sono chiamati a esigere il rispetto delle norme del Codice di Comportamento anche da parte di terzi che, a qualsiasi titolo, operano nell’interesse del Gruppo Intercos (quali consulenti, fornitori, agenti, etc.). Gli amministratori e i Collaboratori dovranno comunicare ai business partner il contenuto del Codice di Comportamento e istruire gli stessi al rispetto dei principi in esso contenuti. In caso di violazione delle norme del Codice di Comportamento è obbligo degli amministratori e dei Collaboratori adottare provvedimenti che mirino a fare cessare tali comportamenti, arrivando, se necessario, all’interruzione del rapporto con il soggetto in questione.

1.2 Principi generali

Il Codice di Comportamento ha l’obiettivo di garantire il rispetto delle norme giuridiche e degli standard sociali e ambientali pertinenti. Per questo motivo, il Codice fa riferimento a convenzioni internazionali come la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i Diritti dell’infanzia e i Principi d’impresa, I Principi Guida ONU su imprese e diritti umani, Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali, i principi del Global Compact delle Nazioni Unite e le Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL).

1.3 I valori del Gruppo Intercos

In un contesto in continua evoluzione, i valori del Gruppo e le competenze del modello di leadership rappresentano una chiara guida per tutti i collaboratori nello svolgimento delle proprie attività.

Intercos, infatti, si impegna a condurre le proprie attività aziendali in conformità con tutte le leggi applicabili nella giurisdizione in cui opera e in conformità con i più elevati standard etici, basandosi sui valori di **rispetto, integrità e trasparenza**.

Il **modello di leadership** di Intercos identifica le competenze ed i comportamenti chiave necessari a supportare la realizzazione della strategia di business e, allo stesso tempo, supportare la creazione di una cultura aziendale chiara e condivisa. Le competenze individuate sono:

- INNOVATION - We create the future. We embody a vision of continuous innovation where new ideas drive scientific discovery, creativity, and new, sustainable ways to grow.
- CLIENT ORIENTATION - We are your partner. We make internal and external customers our top priority and go the extra-mile to exceed expectations and to act as trusted advisors.
- COLLABORATION - We are stronger together. We thrive in an open-door environment, cooperating without boundaries to build together a One Company culture.
- ACCOUNTABILITY - We make the difference. We are personally committed to achieving excellent results and taking ownership because we want to improve every day.
- AGILITY - We are ready to evolve. We pay attention to understand how situations evolve in order to quickly rethink our solutions and seize opportunities from challenges.
- PEOPLE EMPOWERMENT - We unlock talent. We give value to people by developing everyone’s talent and encouraging self-development.

2. RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Intercos si impegna a rispettare, proteggere e promuovere i diritti umani per tutte le persone, sia all’interno che all’esterno dell’organizzazione, e si impegna attivamente nella responsabilizzazione e nel coinvolgimento della propria catena del valore.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

Intercos ribadisce la sua ferma opposizione a contribuire, partecipare o favorire l'uso di lavoro minorile, forzato, o in condizioni di sfruttamento e il traffico di esseri umani.

2.1 Divieto di lavoro minorile e protezione dei giovani lavoratori

Intercos garantisce il rispetto della convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) in materia di diritti dei minori. Nel dettaglio, l'età minima per l'assunzione non può essere inferiore all'età di completamento della scuola dell'obbligo e in ogni caso non inferiore a 15 anni.

Le persone con un'età inferiore ai 18 anni non possono essere assunte per svolgere lavori pericolosi, turni di notte né altre tipologie di lavoro che potrebbero compromettere la loro salute e sicurezza.

I minori iscritti a una scuola per l'istruzione generale, professionale o tecnica, o in altri istituti di formazione analoghi, possono lavorare presso le sedi del Gruppo Intercos esclusivamente nell'ambito di un programma di formazione ufficiale.

2.2 Divieto di lavoro forzato

Intercos condanna qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio. Chiunque decida di lavorare per il Gruppo Intercos lo fa liberamente e non è tenuto a depositare i propri documenti d'identità né ad effettuare alcun deposito finanziario in azienda ed è libero di terminare il rapporto di lavoro con il dovuto preavviso.

2.3 Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

Le Persone del Gruppo Intercos, senza alcuna distinzione, hanno il diritto di formare o aderire ad un sindacato a loro scelta e alla contrattazione collettiva, in conformità alle leggi nazionali.

Intercos mantiene un atteggiamento aperto nei confronti delle attività dei sindacati e delle loro attività organizzative garantendo ai rappresentati dei lavoratori l'assenza di qualsiasi tipo di discriminazione e la possibilità di svolgere le loro funzioni di rappresentanza sul posto di lavoro.

2.4 Condizioni di lavoro

2.4.1 Salute e sicurezza sul lavoro

- La salute e la sicurezza dei propri Collaboratori e Business partner rappresenta una priorità per il Gruppo Intercos, il quale si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso delle norme igieniche, in conformità alle leggi nazionali in vigore in materia di salute e sicurezza e alle Politiche adottate.

Intercos si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando e promuovendo:

- Consapevolezza dei rischi;
- Comportamenti responsabili da parte di tutti i Collaboratori e Business partner;
- Azioni e misure preventive come procedure di lavoro sicure, attività di manutenzione degli stabilimenti e dei macchinari e fornitura di dispositivi di protezione individuale.

Il personale deve essere adeguatamente formato ed addestrato, in particolare a titolo esemplificativo e non esaustivo, per:

- osservare le disposizioni aziendali ai fini della sicurezza individuale e collettiva;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze, i mezzi di trasporto e qualsiasi altra attrezzatura di lavoro indossando i dispositivi di sicurezza e protezione ove previsto;
- segnalare tempestivamente ai responsabili il cattivo funzionamento di mezzi e dispositivi o altre eventuali condizioni di pericolo e sospendere immediatamente le attività qualora sussistano situazioni di grave pericolo;
- non modificare o rimuovere dispositivi di sicurezza, di controllo e di segnalazione senza autorizzazione;
- non compiere manovre che esulano dalle proprie competenze o che possano compromettere la salute propria e degli altri;
- tenere sempre chiuse le porte tagliafuoco;

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

- tenere sempre sgombre i percorsi di esodo e garantire che le attrezzature antincendio siano sempre accessibili;
- sottoporsi ai controlli sanitari, ove previsto, nei tempi e nei modi indicati dall'azienda;
- contribuire all'adempimento degli obblighi definiti, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità.

2.4.2 Orario di lavoro

Il Gruppo Intercos garantisce il rispetto delle leggi nazionali e delle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) in materia di orari di lavoro.

Le Società del Gruppo si impegnano a garantire che il numero totale delle ore settimanali lavorate, inclusi gli straordinari, non ecceda le 60 ore. Inoltre, i Collaboratori hanno diritto a un giorno di riposo ogni sette.

2.4.3 Retribuzione e benefit

Intercos rispetta, come minimo, le leggi nazionali e gli standard del settore di riferimento in materia di retribuzione e benefit riconosciuti ai Collaboratori, inclusi il salario minimo e la retribuzione da lavoro straordinario.

Tutti i Collaboratori ricevono informazioni scritte e comprensibili riguardo alle loro condizioni di impiego in relazione agli stipendi prima di iniziare il rapporto lavorativo e circa i dettagli dei loro salari per il periodo di paga interessato ogni volta che ricevono la retribuzione.

Oltre al rispetto dei minimi di legge, Intercos si impegna a garantire a tutti i Collaboratori, senza alcuna distinzione, un salario di sussistenza, o *living wage*, ovvero un salario in grado di soddisfare i bisogni di base dei lavoratori e delle loro famiglie e di fornire un reddito discrezionale.

2.5 Diversità, Equità & Inclusione e divieto di discriminazioni e molestie

Il Gruppo Intercos valorizza e accoglie la diversità in tutte le sue forme promuovendo un ambiente di lavoro equo ed inclusivo.

In linea con questo impegno, Intercos ha istituito un Programma sui temi di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) guidato da un comitato multi-culturale e cross-funzionale dedicato. Attraverso il Programma, forniamo formazione, risorse e supporto per garantire che tutte le persone si sentano rappresentate e valorizzate.

Inoltre, Intercos si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri lavoratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo non sono ammessi:

- atteggiamenti o comportamenti discriminatori o lesivi della persona, delle convinzioni e delle preferenze;
- molestie sessuali;
- comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate)
- violenza verbale e gestuale.

Nessun Collaboratore può essere sanzionato, licenziato o essere oggetto di misure discriminatorie, dirette o indirette, in riferimento a retribuzione, formazione, inquadramento professionale, promozione, trasferimento o rinnovo contrattuale, per motivi legati all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, all'etnia, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc.

I Collaboratori e i business partner che ritengono di essere stati oggetto di molestie o atti discriminatori possono segnalare l'accaduto alla Direzione Human Resources & Organization e/o all'Organismo di Vigilanza, che valuteranno l'effettiva violazione del Codice (si veda il capitolo "7. Violazioni del codice e provvedimenti" per maggiori dettagli).

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

3. ETICA SUL POSTO DI LAVORO

3.1 Tutela della privacy

La privacy degli Amministratori, dei Collaboratori e dei business partner è tutelata adottando procedure che specificano le informazioni che l'impresa richiede al personale stesso e le relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, sulle preferenze, sui gusti personali e, in generale, sulla vita privata dei soggetti anzidetti. Tali procedure prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare/diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo, da parte dei soggetti interessati, delle norme a protezione della privacy.

Intercos comunica all'interessato le modalità e i limiti del trattamento dei suoi dati personali.

3.2 Cibo e bevande

Intercos vieta il consumo di cibi e bevande nei reparti produttivi, nei laboratori e nelle aree dove sono immagazzinate materie prime e/o prodotti finiti.

3.3 Uso di droghe e alcol

Intercos considera l'uso di droghe e alcol un serio problema in tema di salute e sicurezza della persona e dell'azienda. Il personale è tenuto a ricoprire il proprio incarico rispettando l'orario e l'integrità del compito a loro affidato nel pieno possesso delle loro facoltà fisiche e mentali.

Non è ammesso:

- lo svolgimento del proprio lavoro sotto l'effetto di stupefacenti e/o alcol;
- il possesso, la distribuzione, l'assunzione di droghe e alcol sul posto di lavoro

L'uso di medicinali non deve compromettere la capacità del personale di lavorare in un ambiente sicuro. I medicinali devono essere gestiti direttamente dal dipendente ove necessario e conservati nella propria confezione (che identifica chiaramente il medicinale stesso, la sua posologia, le informazioni sulla prescrizione e l'identificazione del medico curante).

3.4 Fumo

Intercos è una "No smoking Company" e il fumo è vietato in tutte le proprie sedi, fatte salve le aree esterne attrezzate ove espressamente consentito.

3.5 Doveri dei collaboratori


3.5.1 Norme di comportamento negli uffici

Intercos vuole sensibilizzare il personale a evitare che si verifichino incidenti e infortuni.

In particolare, si sottolinea l'assoluta importanza di adottare le seguenti norme di comportamento personale (a titolo esemplificativo, non esaustivo), di responsabilità nei confronti degli altri e di utilizzo dei beni aziendali.

➤ Comportamento personale:

- mantenere una postura corretta, sia in piedi che seduti;
- aprire un solo cassetto alla volta per ogni schedario;
- non salire su sedie, cassette, scatole, mobili e arredi;
- non utilizzare apparecchiature elettriche personali;

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

- spegnere le apparecchiature elettriche e le luci prima di uscire dall'ufficio al termine del lavoro.
- Utilizzo dei beni aziendali:
 - non sovraccaricare le prese con spine multiple e assicurarsi che queste siano sempre in buono stato;
 - pulire immediatamente eventuali macchie di liquidi sui pavimenti, identificare e segregare l'area se non immediatamente fruibile
 - segnalare eventuali dotazioni danneggiate, usurate o mancanti per poter garantire l'ergonomia della postazione di lavoro;
 - non utilizzare il pc portatile qualora sia disponibile una postazione videoterminale fissa ergonomica;
 - affidare le riparazioni a personale autorizzato.
- Responsabilità nei confronti degli altri:
 - non stendere cavi in zone di passaggio;
 - spegnere le sigarette negli appositi posacenere presenti nelle aree esterne opportunamente contrassegnate;
 - lasciare libere le zone di passaggio e le uscite di emergenza;
 - aprire sempre le porte con cautela.


3.5.2 Norme di comportamento nei reparti produttivi

Intercos vuole garantire standard elevati di qualità dei prodotti (assenza di difetti e contaminazioni chimiche e fisiche). Per cogliere questo obiettivo è di fondamentale importanza il contributo in termini di consapevolezza e responsabilità di ogni Collaboratore e business partner (es. la mancanza di igiene può compromettere profondamente la qualità di un prodotto).

Intercos adotta lo standard Good Manufacturing Practices (GMP), come normativa di riferimento per la buona e corretta fabbricazione dei prodotti.

In particolare, si sottolinea l'assoluta importanza di adottare le seguenti norme di comportamento personale, di responsabilità nei confronti degli altri e di utilizzo dei beni aziendali.

- Comportamento personale:
 - accedere ai locali produttivi con la divisa/abiti di lavoro puliti (camice, copribarba, cuffia) e correttamente indossati;
 - non indossare gioielli e orologi;
 - indossare sempre e correttamente le scarpe di sicurezza fornite e autorizzate dall'azienda;
 - non tenere nella tasca del camice penne, spatole e altri strumenti, per evitare la caduta nei prodotti;
 - non consumare alimenti e bevande, se non nei locali attigui, attrezzati e predisposti;
 - seguire scrupolosamente le disposizioni relative allo smaltimento dei rifiuti (se in dubbio, chiedere al responsabile);

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

- lavarsi le mani regolarmente e utilizzare i guanti in nitrile per maneggiare materie prime, strumenti, imballi e DPI specifici ove richiesto dalle Istruzione di lavoro
- Utilizzo dei beni aziendali
 - prima di utilizzare impianti/macchinari rimuovere meccanicamente i residui di lavorazioni precedenti (da raccogliere e conferire come rifiuti speciali) e procedere al lavaggio e sanitizzazione, come previsto dalle procedure specifiche;
 - tenere chiusi i coperchi dei mescolatori e dei contenitori di stoccaggio, pulire e riporre correttamente tutte le attrezzature utilizzate;
 - non utilizzare oggetti con componenti in legno e vetro;
 - mantenere la propria area di lavoro pulita e libera da materiali di confezionamento e in genere;
 - provvedere all'immediata rimozione e pulizia di ogni sversamento, identificando e segregando l'area;
 - raccogliere sempre il materiale caduto a terra e conferirlo come rifiuto presso gli appositi contenitori identificati;
 - lavare accuratamente le tubazioni flessibili (farle scolare all'ingù in posizione a U) e una volta asciutte, coprirne le estremità e riprovare secondo le modalità previste dalle specifiche istruzioni operative;
 - non svolgere mai attività diverse da quanto predisposto (attività di taglio, molatura etc. nei reparti produttivi);
 - tenere chiuse le finestre e porte per evitare l'ingresso di polveri e insetti;
 - avisare immediatamente il proprio responsabile di qualsiasi anomalia (perdite di pompe e tubazioni, cattiva pulizia legata alla cattiva installazione di macchinari e al non corretto impiego) ed interrompere la lavorazione se la situazione è pericolosa.
- Responsabilità nei confronti degli altri:
 - non fumare salvo nelle aree esterne attrezzate ove espressamente consentito;
 - lasciare liberi tutti i passaggi delimitati dalle linee gialle e i percorsi di esodo;
 - collocare carrelli elevatori, bilance e materiali in genere negli appositi spazi.

3.6 Prevenzione degli incendi

Il personale di Intercos è tenuto, tra l'altro, a:

- non fumare negli ambienti di lavoro né nelle aree esterne, ad esclusione delle aree attrezzate ove espressamente consentito;
- non introdurre fiamme libere in locali ove esiste pericolo di incendio come indicato; nel caso di lavori a fiamma libera, gestire l'attività con adeguata modulistica e permesso di lavoro;
- non gettare mozziconi di sigaretta se non negli appositi posacenere e comunque posti nelle aree esterne;
- evitare l'accumulo di materiali dove non consentito;
- non aprire o manomettere qualsiasi apparecchiatura, quadro e impianto elettrico;
- mantenere sgombre le vie di accesso ai presidi di emergenza e alle uscite di sicurezza.

In caso di incendio è importante che il personale non intraprenda operazioni di propria iniziativa, che non sono di sua competenza o che possono mettere in pericolo la propria incolumità e quella degli altri.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

Se si notano fumo e/o fiamme, avvisare l'addetto antincendio che essendo adeguatamente formato, dà l'allarme componendo il numero di emergenza ed esegue le indicazioni come previsto dal piano di emergenza vigente.

In caso di evacuazione:

- mantenere la calma;
- seguire le indicazioni degli addetti alla gestione dell'emergenza;
- raggiungere rapidamente il punto di raccolta definito dal piano d'emergenza seguendo le vie di fuga indicate;
- non utilizzare ascensori e montacarichi;
- non recarsi nei seminterrati;
- non uscire dalle finestre;
- non recarsi a prendere l'auto;
- non soffermarsi in qualsiasi altra attività.

Le norme di sicurezza da seguire fanno riferimento al piano di emergenza aziendale di sito.

Intercos, inoltre, si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità dei servizi erogati.

4. ETICA DELLA CONDOTTA AZIENDALE

4.1 Relazioni con gli stakeholder interni ed esterni

4.1.1 Collaboratori


Selezione del personale: la valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto ai requisiti attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati e comunque in conformità alla Recruiting Policy pro tempore vigente. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e dalla verifica dei requisiti legali di assunzione (ad esempio: età minima lavorativa, cittadinanza e/o permessi di soggiorno validi), nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Intercos, nei limiti delle informazioni disponibili, evita discriminazioni, favoritismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Il Gruppo considera la diversità in tutte le sue forme come una fonte di arricchimento. Le politiche e pratiche di assunzione garantiscono l'impegno per le pari opportunità in tutti gli aspetti dell'occupazione.

Costituzione del Rapporto di Lavoro: i collaboratori sono inseriti con regolare contratto di lavoro. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dai contratti collettivi nazionali, individuali e aziendali di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

Gestione del Personale: Intercos evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese e l'accesso a ruoli e incarichi sono basati su:

- corrispondenza tra profili attesi e requisiti posseduti dai collaboratori
- esperienze pregresse;
- competenze e capacità;
- valutazione della performance.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e/ o qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice Etico o del Codice di Comportamento

Formazione: i responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori e in conformità alla Personnel Training and Qualification Policy pro tempore vigente. Intercos mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e sviluppare il valore professionale del personale. La formazione viene erogata sulla base di specifiche esigenze di addestramento professionale e del Piano di Sviluppo Individuale di ciascun collaboratore.

4.1.2 Clienti

Imparzialità: Intercos si impegna a non discriminare arbitrariamente i propri clienti;

Contratti e comunicazioni: i contratti e le comunicazioni ai clienti di Intercos (compresi i messaggi pubblicitari) sono:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette (per esempio l'inserimento di pratiche e/o clausole vessatorie);
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Intercos si impegna a non utilizzare strumenti pubblicitari ingannevoli o non veritieri. È cura di Intercos comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a:

- eventuali modifiche al contratto;
- eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio e/o vendita dei prodotti.

Controllo qualità e customer satisfaction: Intercos si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti, a monitorare periodicamente la qualità percepita, le necessità espresse o implicite e a individuare e utilizzare indicatori di miglioramento delle performance.

Stile di comportamento dei collaboratori: lo stile di comportamento di Intercos nei confronti della clientela è improntato alla trasparenza, alla disponibilità, alla tempestività, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Inoltre, Intercos si

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

impegna a limitare gli adempimenti richiesti ai suoi clienti e ad adottare procedure di pagamento certe.

I collaboratori non devono in alcun modo cercare di influenzare impropriamente le decisioni dei clienti e/o dei suoi rappresentanti, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del cliente.

Coinvolgimento della clientela: Intercos si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti, alle segnalazioni e ai reclami da parte dei clienti in maniera idonea e tempestiva.

4.1.3 Parti interessate ed investitori

Intercos garantisce a tutti gli azionisti in ugual misura e modo informazione tempestiva e trasparente in modo da facilitare le decisioni di investimento e la partecipazione attiva alla vita societaria. Parimenti è tutelato l'interesse del mercato azionario alla salvaguardia e all'accrescimento del proprio investimento.

4.1.4 Fornitori

Selezione: i processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo complessivo finale (per esempio, il criterio del miglior prezzo non sempre produce il più alto valore aggiunto) per Intercos e alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore. Sono inoltre fondati su comportamenti precontrattuali e contrattuali tenuti nell'ottica di un'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione. In particolare, i Destinatari addetti a tali processi sono tenuti a:

- assicurare adeguata prevenzione del rischio di infiltrazione criminale, valutando l'affidabilità dei soggetti con cui ci si interfaccia;
- non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di realizzare offerte, operare contrattazioni e competere alla stipula di contratti;
- assicurare correttezza nelle contrattazioni.


Per Intercos sono requisiti di riferimento:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know how, ecc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità aziendali adeguati (per esempio ISO 9001, ISO 14001 e altre certificazioni);
- l'adeguatezza dello screening di selezione e valutazione rispetto alle Politiche in ambito di sustainable procurement in vigore pro tempore.

In ogni caso, nell'ipotesi che il fornitore, nello svolgimento della propria attività per Intercos, adotti comportamenti non in linea con i principi generali del Codice Etico e/o del Codice di Comportamento, Intercos è legittimata a prendere opportuni provvedimenti fino a precludere eventuali altre occasioni di collaborazione.

I collaboratori non devono in alcun modo cercare di influenzare impropriamente le decisioni dei fornitori e/o dei suoi rappresentanti, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del fornitore.

Integrità e indipendenza: in Intercos le relazioni con i fornitori devono essere oggetto di un costante monitoraggio. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando forme di dipendenza.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

Tutela degli aspetti etici nelle forniture: nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, Intercos si impegna a introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale. Le violazioni dei principi generali del Codice Etico e/o del Codice di Comportamento comportano meccanismi sanzionatori.

4.1.5 Comunità e Pubblica Amministrazione

Rapporti istituzionali: Ogni rapporto con le istituzioni di Stato o enti internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti di Intercos, a rispondere a richieste informali e ad atti ispettivi o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti per Intercos. A tal fine, Intercos si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice di Intercos.

Correttezza negoziale: Intercos opera nei rapporti con gli interlocutori istituzionali secondo principi di correttezza e di trasparenza, garantendo comportamenti chiari che non possano essere interpretati dai soggetti coinvolti come ambigui o contrari alle normative vigenti. I rapporti con gli interlocutori istituzionali devono essere gestiti solo dai collaboratori a ciò delegati e non devono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione del Gruppo. Tali soggetti non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni della Pubblica Amministrazione e/o dei suoi rappresentanti, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o di altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.

Costituisce comportamento illecito qualsiasi atto contrario alle normative vigenti, tra cui il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati, l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici o raggiri volti a ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi, anche da parte dell'Unione Europea e/o di altri Enti Pubblici dello Stato Italiano.

Qualora Intercos utilizzi un consulente e/ o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti con gli interlocutori istituzionali, questi dovrà accettare formalmente i principi del presente Codice.

Tutti i Destinatari sono tenuti a conservare diligentemente la documentazione relativa alle operazioni, transazioni e attività in occasione delle quali Intercos è entrato in contatto con gli interlocutori istituzionali, per garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Nell'ambito di rapporti con gli interlocutori istituzionali è vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione stessa, manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto o comunque falsificare, alterare o omettere dati e/o informazioni al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per Intercos.

Gestione dei contributi pubblici: i finanziamenti, ricevuti da Pubbliche Amministrazioni nazionali o internazionali finalizzati a specifiche attività o progetti (es. formazione), saranno utilizzati esclusivamente per la finalità alla quale sono stati destinati dal finanziatore, nel rispetto della normativa vigente applicabile.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

La documentazione predisposta, nonché la documentazione contabile relativa alle spese sostenute, sarà accuratamente archiviata e inoltrata qualora richiesta dal finanziatore. Le attività di richiesta dei contributi, di gestione degli stessi e di rendicontazione saranno svolte sulla base dei principi di onestà, trasparenza e correttezza. Intercos si impegna a non:

- impiegare i fondi ricevuti per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività con finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti;
- utilizzare/presentare dichiarazioni o documenti falsi/attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute al fine di conseguire indebitamente i fondi;
- indurre in errore, con artifici o raggiri, un potenziale finanziatore al fine di far ottenere a Intercos finanziamenti o contributi.

Associazioni locali, contributi e sponsorizzazioni: Intercos ritiene che il dialogo con la società civile sia di importanza strategica e di reciproco beneficio. Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate a eventi che:

- offrono garanzia di qualità;
- hanno respiro nazionale oppure coinvolgano un notevole numero di cittadini e prevedono la collaborazione di Intercos, nella progettazione, in modo da garantire originalità ed efficacia;
- sono orientate alla sostenibilità.

4.1.6 Sindacati

Intercos non eroga contributi a organizzazioni sindacali, con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

4.1.7 Concorrenti

Intercos è favorevole a garantire la massima competitività sul mercato e, pertanto, la sua politica commerciale si sviluppa nel pieno rispetto di tutte le leggi e regolamenti vigenti pro tempore in materia di concorrenza. I collaboratori dovranno tenersi sempre aggiornati sulla normativa in vigore e consultare la Funzione Corporate Affairs & Legal prima di concludere qualsiasi accordo o intesa che possa, comunque, considerarsi restrittiva della concorrenza.

4.2 Conformità legislativa

Intercos promuove una cultura aziendale basata sull'onestà, sull'integrità e sulla trasparenza, incoraggiando i Collaboratori a seguire i principi etici e le linee guida stabilite dalle autorità competenti. Il rispetto delle normative legali non è solo un obbligo, ma una responsabilità morale che guida tutti i Destinatari nella gestione etica e responsabile delle attività.

La conformità legislativa rappresenta un pilastro imprescindibile dell'etica e della condotta aziendale all'interno del Gruppo Intercos. Tutti i Collaboratori e i Rappresentanti aziendali sono chiamati a rispettare tutte le leggi, i regolamenti e le normative vigenti nei paesi in cui operano.

4.3 Comportamenti vietati

Tutti i comportamenti contrari a norme di legge e/o ai principi etici previsti dal presente Codice di Comportamento sono severamente vietati, quali, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, corruzione e abuso d'ufficio, frode, attività svolte in conflitto di interessi, riciclaggio di denaro, condotte di abuso di mercato, pagamenti illeciti ad autorità amministrative e/o ai loro dipendenti ecc.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

Porre in essere una condotta vietata e/o contraria alla legge e ai principi del presente Codice di Comportamento può comportare azioni disciplinari e/o procedimenti penali e/o civili.

5 RISPETTO DELL'AMBIENTE D DELLE COMUNITA' LOCALI

Intercos adotta un approccio proattivo nella gestione responsabile delle risorse con l'intento di minimizzare il proprio impatto ambientale. Ciascuna Società del Gruppo si impegna ad operare nel rispetto e nella tutela dell'ambiente, della biodiversità e delle comunità in cui opera, in conformità con le legislazioni locali e internazionali vigenti in materia. Tutti i Collaboratori di Intercos sono coinvolti in sessioni formative e informative e sono chiamati a dare il proprio contributo nella tutela dell'ambiente e delle comunità nello svolgimento dei propri incarichi.

5.1 Ottimizzazione delle risorse e gestione responsabile

Intercos si impegna ad ottimizzare il consumo di energia ed acqua promuovendo l'efficienza dei processi produttivi. Questo include l'adozione di tecnologie a ridotto consumo energetico e l'implementazione di pratiche di gestione dell'energia e dei consumi idrici che riducano al minimo gli sprechi. Intercos predilige l'acquisto e l'auto-produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili e promuove il riciclo e il riutilizzo dell'acqua nelle operazioni, laddove possibile.

Intercos, inoltre, adotta pratiche di gestione dei rifiuti che mirano a minimizzare il loro impatto ambientale, riducendo al minimo lo spreco e promuovendo il recupero, il riciclo e il riutilizzo delle risorse.

Nel rispetto dei nostri valori di responsabilità ambientale, Intercos si impegna a identificare, monitorare e mitigare le emissioni nell'aria e nell'acqua, nonché la produzione di rifiuti, compatibilmente con le possibilità di ciascuna società del Gruppo e del contesto in cui opera.

Coerentemente con l'impegno aziendale, ciascun collaboratore di Intercos è chiamato ad adottare comportamenti personali responsabili e rispettosi dell'ambiente, col fine di ridurre il proprio impatto sui consumi energetici e sulla risorsa idrica, evitando sprechi di risorse e riducendo la produzione di rifiuti, promuovendo ed attuando la loro corretta gestione.

5.2 Gestione delle emergenze


Le Società del Gruppo devono identificare e valutare le potenziali situazioni di emergenza e attuare e mantenere adeguate misure di risposta alle emergenze, al fine minimizzarne gli impatti, compresi i piani di segnalazione e recupero delle emergenze.

Ogni collaboratore di Intercos ha la responsabilità di seguire le norme di comportamento e prevenzione degli impatti avversi sull'ambiente, attuando tutte le procedure previste in tema di tutela ambientale, gestione delle emergenze, e segnalando eventuali fattori di rischio.

5.3 Tutela delle comunità locali

Intercos si impegna a contribuire positivamente al benessere delle comunità locali promuovendo un dialogo aperto, trasparente e costruttivo. Al contempo, Intercos si impegna a minimizzare gli impatti negativi delle sue attività nel rispetto le leggi e le normative locali che regolano le sue attività nelle comunità in cui opera, garantendo il pieno rispetto delle norme ambientali, sociali, lavorative e di sicurezza applicabili.

Ogni collaboratore di Intercos rappresenta l'Azienda all'interno delle Comunità locali che vive ed è chiamato ad agire nel rispetto delle culture rappresentate, in armonia con i Valori aziendali e il Modello di Leadership.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

6 VIOLAZIONE DEL CODICE E PROVVEDIMENTI

6.1 Interpretazione

I Collaboratori di Intercos che non siano sicuri della conformità delle proprie azioni al presente Codice, o sull'interpretazione delle disposizioni del Codice, sono fortemente incoraggiati a discutere la questione con il proprio superiore, le Risorse umane o il Team Legale, al fine di ottenere informazioni più dettagliate sulle condizioni e sul campo di applicazione del Codice di Comportamento o della sua interpretazione.

6.2 Canale di denuncia e protezione del segnalante

Le segnalazioni possono essere inviate sotto forma scritta o orale attraverso il canale fornito dal Gruppo Intercos. Le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima o non anonima tramite la piattaforma IT crittografata accessibile al seguente link: <https://intercosgroup.integrityline.com/>.

Le segnalazioni possono essere inviate dai collaboratori, ex collaboratori (solo per informazioni riguardanti violazioni avvenute durante il rapporto di lavoro), lavoratori autonomi, tirocinanti, candidati (in relazione alle informazioni ottenute durante il processo di selezione o fasi precedenti del contratto), e altri soggetti interessati (come fornitori e azionisti).

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, azioni o omissioni di cui il segnalante è venuto a conoscenza nell'ambiente lavorativo, che potenzialmente o effettivamente danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo Intercos e che sono considerati violazioni rilevanti ai sensi del Regolamento sulla segnalazione di illeciti, comprese violazioni delle normative nazionali e dell'Unione Europea ivi citate, nonché violazioni del Modello 231, nel caso in cui una società del Gruppo Intercos lo abbia implementato.

Le segnalazioni devono essere sufficientemente dettagliate e accompagnate da documentazione di supporto rilevante, se disponibile. L'autore della segnalazione deve indicare:

- I. il momento e il luogo in cui si è verificato l'incidente,
- II. una descrizione precisa dell'evento, e
- III. dettagli personali o qualsiasi altra informazione rilevante che aiuti a identificare l'individuo a cui l'evento può essere attribuito.

Le segnalazioni sono accessibili e trattate esclusivamente dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza quando inviate dall'Italia. Per tutti gli altri Paesi, le segnalazioni sono anche accessibili al General Counsel del Gruppo Intercos.


La riservatezza dell'identità del segnalante, della persona segnalata, di qualsiasi persona menzionata nella segnalazione e dei dettagli della segnalazione è garantita per l'intero processo di segnalazione.

6.3 Provvedimenti in caso di violazione del Codice

Attraverso il proprio Codice di Comportamento, Intercos ha voluto ribadire la propria adesione ai più elevati standard etici in cui crede e si riconosce.

La violazione delle regole del Codice di Comportamento darà luogo a una procedura che prevede cinque livelli di sanzione relativi alla gravità della violazione stessa o alla frequenza con cui viene commessa:

1. Richiamo verbale;
2. Ammonizione scritta;
3. Multa;
4. Sospensione;
5. Licenziamento.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale sarà effettuata, dalla Direzione Human Resources & Organization, la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.

Il provvedimento non sarà emanato se non saranno trascorsi otto giorni dalla contestazione, nel corso dei quali il Collaboratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà emanato entro gli otto giorni successivi alle giustificazioni del Collaboratore, queste ultime si riterranno accolte.

Nel caso in cui l'infrazione contestata sia di gravità tale da comportare il licenziamento, il Collaboratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione fino al momento della comminazione del provvedimento (in questo periodo viene garantita la retribuzione).

Per l'individuazione delle fattispecie e la definizione della tipologia di provvedimento sotto la quale ciascuna di essa ricade, si rinvia all'eventuale Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro di riferimento applicabile a ciascun caso specifico tempo per tempo vigente.

I Collaboratori di Intercos che non siano sicuri della conformità delle proprie azioni al presente Codice, o sull'interpretazione delle disposizioni del Codice, sono fortemente incoraggiati a discutere la questione con il proprio superiore, le Risorse umane o il Team Legale, al fine di ottenere informazioni più dettagliate sulle condizioni e sul campo di applicazione del Codice di Comportamento o della sua interpretazione.

7 STORIA DEL DOCUMENTO

DATA	VERSIONE	MODIFICHE
01-02-2007	1	Prima emissione
30-03-2010	2	Aggiornamento del paragrafo 5.3 "Relazione degli impiegati con BVQI e Social Accountability International"
02-01-2013	3	Aggiornamento per conformità ai requisiti del D.Lgs. 231/2001 per Intercos S.p.A. e Intercos Europe S.p.A.
08-09/2016 / 12-09-2016	4	Adeguamento al nuovo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Intercos S.p.A. e di Intercos Europe S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (e successive modifiche ed integrazioni). Modifica delle responsabilità di redazione, verifica e approvazione.
28-04-2021	5	Adeguamento agli aggiornamenti dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di Intercos S.p.A., Intercos Europe S.p.A. e Cosmint S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (e successive modifiche ed integrazioni).
07-05-2024	6	Modifiche normative e best practices in materia di compliance.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

8 STORIA DEL DOCUMENTO

CODE OF CONDUCT – INTERCOS GROUP

	CHAIRPERSON'S LETTER
1.	INTRODUCTION
2.	RESPECT OF HUMAN RIGHTS
3.	ETHICS IN THE WORKPLACE
4.	ETHICS OF BUSINESS CONDUCT
5.	RESPECT FOR THE ENVIRONMENT AND THE LOCAL COMMUNITIES
6.	CODE VIOLATIONS AND MEASURES
7.	DOCUMENT'S HISTORY

CHAIRPERSON'S LETTER

The Code of Conduct articulates the Vision, Mission, and Responsibilities that all stakeholders of the Intercos Group are expected to adhere to in fulfilling their roles on behalf of Intercos and its stakeholders.

The knowledge and the constant observance of the Code of Conduct are decisive factors to continue to distinguish Intercos and its People for Innovation, the extraordinary ability to anticipate the evolution of the market and create long-term shared value for all stakeholders.

I invite each of you to carefully read the contents of this document with great interest, continuing to collaborate in harmony with the present Principles, without compromising: every Person of Intercos is an integral part of our commitment and "ethical" conduct that we are called to implement requires daily choices that are conscious and responsible.

Dario Gianandrea Ferrari

1. INTRODUCTION

Intercos is one of the world's leading operators in the creation, development, and production of cosmetic products (color cosmetics) and for skin treatments (skincare), as well as for the treatment of hair and body (hair & body), intended for the main players of the cosmetic industry internationally.

Innovation is the fundamental pillar of Intercos' strategy and the whole Group is constantly committed to maintaining an innovative approach in every field: from Research and Development to Human Resources, from marketing to production.

In its constant commitment to excellence, Intercos is based on a series of fundamental principles that guide the way all Group Collaborators operate and their way of relating to internal and external stakeholders.

At the basis of every action and decision of Intercos lies its **mission**:

5. *Fostering lasting partnerships with the most influential and iconic cosmetic brands.*
6. *Driving profitable innovation: Ensuring optimal profitability for our clients.*
7. *Unmatched technical prowess: Delivering 360° unparalleled innovation.*
8. *Streamlining the client experience by adeptly managing complexity.*

To reinforce our leadership position with a continuously evolving global strategy that anticipates and adapts to market changes with agility.

Thanks to its continuous research and innovation, Intercos can constantly renew itself and conceive and offer innovative products, defining its role as a strategic partner and full-service outsourcer. Therefore, the **vision** of Intercos is *"to be at the heart of beauty's favorite brands."*


1.1 Purpose and application

The Code of Conduct aims to provide a clear and defined guideline for Intercos staff (Collaborators and business partners) regarding the relations with stakeholders, the exercise of values, the application of the principles and the pursuit of the Group's commitments.

The conduct provided for in this Code of Conduct may not in any way be interpreted as derogating or limiting the legal and contractual rules governing the matters dealt with below.

All business procedures originate and, if necessary, must be integrated or modified, to comply with the principles of the Code of Conduct, which operates in the context of the Corporate Governance policies of Intercos.

The Code of Conduct is an integral part of the Organization, Management and Control Models adopted respectively by the parent company Intercos S.p.A., Intercos Europe S.p.A. and Cosmint S.p.A. pursuant to Legislative Decree no. 231 of 8 June 2001.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

The Code of Conduct is brought to the attention of all stakeholders through appropriate communications and must be read and interpreted in conjunction with the policies of the Intercos Group.

The Code is available for consultation on the internal network folder and on the Intercos website at the following address: <https://www.intercos.com>.

This Code of Conduct applies to all Italian companies of the Intercos Group and constitutes a reference for all companies of the Intercos Group abroad (hereinafter, jointly, the "Intercos Group" or "Intercos").

All those to whom this Code applies (the "Recipients") are called to carry out their activities in a context of maximum transparency and absolute respect for the laws and regulations in force in the place and time in which they operate. Where national legislation or other relevant legislation relating to the Code addresses the same subject with different standards or provisions, the highest or most restrictive standard shall apply.

The principles and requirements of the Code of Conduct apply to all personnel of the Intercos Group, both directly and indirectly. Directors and Collaborators are required to demand compliance with the rules of the Code of Conduct also by third parties who, for whatever reason, operate in the interests of the Intercos Group (such as consultants, suppliers, agents, etc.). Directors and Collaborators must communicate to business partners the content of the Code of Conduct and instruct them to respect the principles contained in it. In case of violation of the rules of the Code of Conduct, it is the obligation of the directors and the Collaborators to take measures aimed at ending such behavior, reaching, if necessary, the interruption of the relationship with the subject in question.

1.2 General principles

The Code of Conduct aims to ensure compliance with relevant legal and social and environmental standards. For this reason, the Code refers to international conventions such as the Universal Declaration of Human Rights, Children's Rights and Business Principles, UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OECD Guidelines for Multinational Enterprises, the principles of the United Nations Global Compact and the International Labor Organization Conventions (ILO).

1.3 The values of Intercos Group

In an ever-changing context, the Group's values and the competences of the leadership model represent a clear guide for all employees in the conduct of their activities.

Intercos undertakes to conduct its business activities in accordance with all applicable laws in the jurisdiction in which it operates and in accordance with the highest ethical standards, based on the values of **respect, integrity, and transparency**.

Intercos' **leadership model** identifies the key skills and behaviors needed to support the implementation of business strategy and, at the same time, support the creation of a clear and shared corporate culture. The skills that have been identified are:

- INNOVATION - We create the future. We embody a vision of continuous innovation where new ideas drive scientific discovery, creativity, and new, sustainable ways to grow.
- CLIENT ORIENTATION - We are your partner. We make internal and external customers our top priority and go the extra-mile to exceed expectations and to act as trusted advisors.
- COLLABORATION - We are stronger together. We thrive in an open-door environment, cooperating without boundaries to build together a One Company culture.
- ACCOUNTABILITY - We make the difference. We are personally committed to achieving excellent results and taking ownership because we want to improve every day.
- AGILITY - We are ready to evolve. We pay attention to understand how situations evolve to quickly rethink our solutions and seize opportunities from challenges.
- PEOPLE EMPOWERMENT - We unlock talent. We give value to people by developing everyone's talent and encouraging self-development.

2. RESPECT OF HUMAN RIGHTS

Intercos is committed to respecting, protecting, and promoting human rights for all people, both inside and outside the organization, and is actively engaged in empowering and engaging its value chain.

Intercos reiterates its firm opposition to contributing to, participating in, or encouraging the use of child labor, forced labor, or in conditions of exploitation and human trafficking.

2.1 Prohibition of child labor and protection of young workers

Intercos guarantees compliance with the International Labor Organization (ILO) Convention on the Rights of the Child. In detail, the minimum age for recruitment cannot be less than the compulsory school completion age and, in any case, not less than 15 years.

Persons under the age of 18 may not be employed to carry out hazardous work, night shifts or any other type of work that could compromise their health and safety.

Minors enrolled in a school for general, vocational, or technical education, or in other similar training institutions, may work at the premises of the Intercos Group exclusively within the framework of an official training program.

2.2 Prohibition of forced labor

Intercos condemns any form of forced or compulsory labor. Anyone who decides to work for the Intercos Group does so freely and is not required to deposit their identity documents or make any financial deposit in the company and is free to terminate the working relationship with due notice.

2.3 Freedom of association and the right to collective bargaining

The People of the Intercos Group, without any distinction, have the right to form or join a union of their choice and collective bargaining, in accordance with national laws.

Intercos maintains an open attitude towards the activities of trade unions and their organizational activities by ensuring that workers' representatives are free from any kind of discrimination and can carry out their representative functions in the workplace.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

2.4 Working conditions

2.4.1 Occupational health and safety

- The health and safety of its employees and business partners is a priority for the Intercos Group, which is committed to ensuring a working environment that is safe and compliant with hygiene regulations, in accordance with the national laws in force on health and safety and the policies adopted.

Intercos is committed to spreading and consolidating a safety culture by developing and promoting:

- Risk awareness;
- Responsible behavior by all Collaborators and Business partners;
- Preventive actions and measures such as safe working procedures, plant and machinery maintenance and provision of personal protective equipment.

Staff must receive thorough and continuous training to excel in their roles without exception, in order to:

- comply with company provisions for the purposes of individual and collective safety;
- properly use machinery, equipment, tools, substances, means of transport and any other work equipment by wearing safety and protective equipment where required;
- promptly report to the responsible persons the malfunctioning of means and devices or any other dangerous conditions and immediately suspend activities in the event of serious danger;
- not to modify or remove security, control and signaling devices without permission;
- not to carry out maneuvers that are outside their competence or that could compromise their own health and that of others;
- always keep the fire doors closed;
- always keep exodus paths clear and ensure that firefighting equipment is always accessible;
- undergo health checks, where appropriate, in the time and manner indicated by the Company;
- contribute to the fulfilment of the defined obligations, in relation to one's role and responsibilities.

2.4.2 Working hours

Intercos Group ensures compliance with both national laws and International Labor Organization (ILO) conventions regarding working hours.

The Group Companies are committed to ensuring that the total number of weekly hours worked, including overtime, does not exceed 60 hours. Additionally, Collaborators are entitled to one day of rest every seven days.

2.4.3 Compensation and benefits

Intercos is committed to respecting the National laws and industry standards for Collaborators' remuneration and benefits, which include the minimum wage and overtime pay.

Before commencing employment, all Contributors receive clear, written information regarding their employment conditions and salaries. Additionally, they are provided with detailed breakdowns of their earnings for each relevant pay period.

In addition to meeting minimum legal requirements, Intercos is dedicated to ensuring that all Collaborators, regardless of distinction, receive a subsistence salary—or living wage—that adequately covers the basic needs of workers and their families, while also allowing for discretionary income.

2.5 Diversity, Equity & Inclusion and prohibition of discrimination and harassment

The Intercos Group values and welcomes diversity in all its forms by promoting a fair and inclusive work environment.

In line with this commitment, Intercos has established a Diversity, Equity, and Inclusion (DEI) Program led by a dedicated multi-cultural and cross-functional committee. Through the Program, we provide training, resources, and support to ensure that all people feel represented and valued.

Furthermore, Intercos is dedicated to safeguarding the moral integrity of its workers by ensuring working conditions that uphold human dignity. To this end, the following practices are strictly prohibited:


- discriminatory or detrimental attitudes or behavior towards the person, one's beliefs and preferences;
- sexual harassment;
- behaviors or conversations that may disturb the person's sensitivity (for example, exposure of images with explicit sexual references, insistent and continuous allusions);
- verbal and gestural violence.

No Collaborator may be sanctioned, dismissed, or subjected to discriminatory measures, direct or indirect, with regard to remuneration, training, professional status, promotion, transfer or renewal of contract, for reasons that relate to age, sex, sexual orientation, ethnicity, health status, nationality, political opinions and religious beliefs, etc.

Collaborators and business partners who believe they have been subjected to harassment or discriminatory acts may report the incident to the Directorate Human Resources & Organization and/or the Supervisory Body, which will assess the actual violation of the Code (see chapter "7. Code violations and measures" for more details).

3. ETHICS IN THE WORKPLAE

3.1 Privacy protection

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

The privacy of Administrators, Collaborators and business partners is protected by adopting procedures that specify the information that the company requires from the staff and the related methods of processing and storage.

Any investigation into the ideas, preferences, personal tastes and, in general, the private life of the subjects is excluded. These procedures also provide for the prohibition, save for the cases envisaged by the law, of communicating/disseminating personal data without the prior consent of the data subject and establish rules for the control, by the interested parties, of the rules for the protection of privacy.

Intercos informs individuals about how their personal data will be processed and the boundaries within which this processing will occur.

3.2 Food and beverages

Intercos prohibits the consumption of food and beverages in production departments, laboratories and in areas where raw materials and/or finished products are stored.

3.3 Use of drugs and alcohol

Intercos considers the use of drugs and alcohol a serious problem in terms of health and safety of the person and the company. Staff shall be required to perform their duties in accordance with the timetable and the integrity of the task entrusted to them in full possession of their physical and mental faculties.

Therefore, the following are not permitted:

- carrying out one's work under the influence of drugs and/or alcohol;
- possession, distribution, taking of drugs and alcohol in the workplace.

The use of medicinal products must not impair the ability of staff to work in a safe environment. Medicinal products should be managed directly by the employee where necessary and stored in their own packaging (clearly identifying the medicinal product itself, its dosage, prescription information and identification of the attending physician).

3.4 Smoking

Intercos is a "No smoking Company" and smoking is prohibited in all its locations, with the exception of outdoor areas that are equipped - where expressly allowed.

3.5 Employees roles and responsibilities

3.5.1 Rules of conduct in offices

Intercos aims to raise awareness of accidents and incidents.

In particular, it's crucial to emphasize the adoption of the following rules of personal conduct, including but not limited to responsibility towards others and the proper use of business assets.

➤ Personal conduct:

- maintain a correct posture, both standing and sitting;
- open only one drawer at a time for each filing cabinet;
- do not climb on chairs, drawers, boxes, furniture and furnishings;
- do not use personal electrical equipment;
- turn off electrical equipment and lights before leaving the office after work.

➤ Use of business assets:

- do not overload the sockets with multiple plugs and make sure that these are always in good condition;
- immediately clean any liquid stains on the floors, identify and segregate the area if not immediately usable
- report any equipment that is damaged, worn or missing used to ensure ergonomics of the workstation;
- do not use the laptop if an ergonomic fixed video terminal is available;
- entrust repairs to authorized personnel.

➤ Responsibility towards others:

- do not lay cables in passageways;
- extinguish cigarettes in the designated ashtrays in the outdoor areas appropriately marked;
- clear all passageways and emergency exits;
- always open doors with caution.

3.5.2 Rules of conduct in production departments

Intercos wants to guarantee high standards of product quality (absence of imperfections and chemical and physical contamination). To achieve this goal, the contribution in terms of awareness and responsibility of each Collaborator and business partner (e.g. lack of hygiene can profoundly compromise the quality of a product) is of fundamental importance.

Intercos adopts the Good Manufacturing Practices (GMP) standard, as a reference standard for the good and correct manufacture of products.

In particular, to emphasize the adoption of the following rules regarding personal conduct, responsibility towards others, and the use of business assets.

➤ Personal conduct:

- access to the production premises with the uniform/clean work clothes (lab coat, beard cover, cap) and properly worn;
- do not wear jewelry or watches;
- always and correctly wear safety shoes provided and authorized by the company;

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

- do not keep pens, spatulas and other tools in the pocket of the lab coat, to prevent them from falling into the products;
- do not consume any food or drinks except in adjacent rooms, which are equipped and arranged;
- strictly follow the provisions on waste disposal (if in doubt, ask the person in charge);
- wash your hands regularly and use nitrile gloves to handle specific raw materials, tools, packaging and PPE where required by the Work Instruction.
 - Use of business assets:
 - before using plants/machinery, remove mechanically the residues of previous processes (to be collected and conferred as special waste) and proceed to washing and sanitization, as required by the specific procedures;
 - keep the lids of mixers and storage containers closed, clean and properly store all equipment used;
 - do not use objects with wood and glass components;
 - keep the work area clean and free from packaging materials and in general;
 - provide for the immediate removal and cleaning of any spillage, identifying and segregating the area;
 - always collect the material fallen to the ground and dispose of it as waste at the appropriate containers that have been identified;
 - thoroughly wash the flexible pipes (make them drain downwards in U-position) and once dry, cover the ends and try again according to the procedures provided for in the specific operating instructions;
 - never carry out activities other than those planned (cutting, grinding, etc. in production departments);
 - keep windows and doors closed to prevent dust and insects from entering;
 - immediately notify the manager of any anomaly (leakage of pumps and pipes, bad cleaning due to bad installation of machinery and incorrect use) and stop processing if the situation is dangerous.
 - Responsibility towards others:
 - do not smoke except in equipped outdoor areas where expressly permitted;
 - leave all passages bounded by yellow lines and exodus paths free;
 - place forklifts, scales, and materials in the appropriate spaces.

3.6 Fire prevention

Intercos personnel is required to:

- not smoke in the workplace or outside areas, except in equipped areas where expressly permitted;
- not introduce open flames in rooms where there is a fire hazard as indicated; in the case of open flame work, manage the activity with appropriate forms and work permit;
- not throw cigarette butts except in the appropriate ashtrays and in any case placed in the outdoor areas;
- avoid accumulation of materials where not allowed;
- not open or tamper with any equipment, switchgear and electrical installation;
- keep access routes to emergency facilities and emergency exits clear.

In the event of a fire, it is important that personnel do not undertake operations on their own initiative, which are not within their competence, or which may endanger their own safety and that of others.

If someone notices smoke and/or flames, they should alert the designated fire marshal. The fire marshal, who is adequately trained, will then sound the alarm by dialing the emergency number and carry out the tasks outlined in the current emergency plan.

In case of evacuation:

- stay calm;
- follow the instructions of the emergency management staff;
- quickly reach the designated assembly point as defined by the emergency plan, following the indicated escape routes;
- do not use lifts and hoists;
- stay away from the basements;
- do not exit through the windows;
- do not attempt to retrieve your car;
- do not delay by engaging in other activities.

The safety rules to be followed refer to the company's site emergency plan.

Intercos also strives for the continuous improvement of the efficiency of business structures and processes that contribute to the continuity of services provided.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

4. ETHICS OF BUSINESS CONDUCT

4.1 Relations with internal and external stakeholders

4.1.1 employees

Personnel selection: the evaluation of the personnel to be recruited is carried out on the basis of the correspondence of the candidates' profiles with the expected requirements and company needs, in compliance with equal opportunities for all stakeholders and in accordance with the Recruiting Policy currently in force. The requested information is essential for verifying alignment with the requirements of the professional profile and ensuring compliance with legal employment criteria (e.g., minimum working age, citizenship, and/or valid residence permits), all while respecting the candidate's privacy and opinions. Intercos, within the limits of the information available, avoids discrimination, favoritism or forms of patronage in the selection and recruitment phases.

The Group regards diversity in all its forms as a source of enrichment. Recruitment policies and practices ensure commitment to equal opportunities in all aspects of employment.

Establishment of the Employment Relationship: employees are entered into a regular employment contract. No form of irregular work is tolerated. Each employee receives accurate information about:

- characteristics of the function and tasks to be performed;
- regulatory and remuneration elements, as regulated by national, individual and company collective agreements;
- rules and procedures to be adopted in order to avoid possible occupational health risks.

This information is presented to the employee so that the acceptance of the assignment is based on an effective understanding.

Personnel management: Intercos avoids any form of discrimination against its employees. In the context of personnel management and development processes, as well as in the selection phase, decisions taken and access to roles and assignments are based on:

- correspondence between expected profiles and employee requirements
- previous experience;
- skills and competences;
- performance evaluation.

Each manager is responsible for making the most of the employees' working time by requiring performance consistent with the execution of their duties and work organization plans. It is an abuse of the position of authority to require, as an act due to the hierarchical superior, performance, personal favors and/or any behavior that constitutes a violation of the Code of Ethics or the Code of Conduct.

Training: Managers leverage and maximize the professionalism within the organization by utilizing available resources to promote employee development and growth, in alignment with the Personnel Training and Qualification Policy currently in effect. Intercos provides all employees with information and training tools with the aim of enhancing the specific skills and developing the professional value of the staff. The training is provided based on specific training needs and the Individual Development Plan of each employee.

4.1.2 Customers

Impartiality: Intercos is committed to not arbitrarily discriminate against its customers.

Contracts and communications: contracts and communications to Intercos customers (including advertising messages) are:

- clear and simple, formulated in language as close as possible to that normally used by the interlocutors;
- compliant with current regulations, without resorting to circumventing or otherwise unfair practices (for example, the inclusion of unfair practices and/or clauses);
- complete, so as not to neglect any element relevant to the customer's decision.

Intercos is committed to not use misleading or untruthful advertising tools. Intercos is responsible for communicating in a timely manner any information relating to:

- any changes to the contract;
- any changes in the economic and technical conditions of service provision and/or sale of products.

Quality control and Customer Satisfaction: Intercos is dedicated to maintaining high-quality standards for the services and products offered, as per predefined levels. This includes regular monitoring of perceived quality, addressing expressed or implied needs, and utilizing performance improvement indicators.

Employees Attitude: Intercos' approach to customer interactions is characterized by transparency, availability, timeliness, respect, and courtesy, fostering a collaborative and highly professional relationship. Additionally, Intercos aims to minimize customer obligations and implements specific payment procedures.

Collaborators must refrain from attempting to improperly influence the decisions of customers or their representatives, and from engaging in any unlawful conduct, such as offering money or other incentives, that may compromise the impartiality of the client's judgment.

Customer Engagement: Intercos is dedicated to promptly addressing customer suggestions, reports, and complaints in an appropriate and timely manner.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

4.1.3 Stakeholders and shareholders

Intercos shall ensure that all shareholders are provided with timely and transparent information to the same extent and manner, in order to facilitate investment decisions and active participation in corporate life. Equally, the interest of the stock market to the safeguard and the increment of the own investment is protected.

4.1.4 Suppliers

Selection: Intercos' purchasing processes prioritize maximizing overall competitive advantage, recognizing that the best price may not always result in the highest added value. Additionally, equal opportunities are granted to every supplier. These processes are guided by pre-contractual and contractual behaviors emphasizing indispensable mutual loyalty, transparency, and cooperation. Specifically, recipients involved in these processes are expected to:

- ensure adequate risk prevention of criminal infiltration, by evaluating the reliability of the subjects with whom you interface;
- not preclude to anyone in possession of the requisite requirements the possibility to make offers, to trade and to compete in the conclusion of contracts;
- ensure fair trading.

For Intercos the following are reference requirements:

- the suitably documented availability of resources, also financial, of organizational structures, project capacities and resources, know-how, etc.;
- the existence and effective implementation of appropriate corporate quality systems (for example ISO 9001, ISO 14001 and other certifications);
- the adequacy of selection and evaluation screening with respect to the Policies in the field of sustainable procurement in force pro tempore.

Should a supplier engage in behaviors that contravene the general principles outlined in the Code of Ethics and/or the Code of Conduct while conducting activities for Intercos, Intercos reserves the right to take necessary measures to terminate further collaboration opportunities.

Collaborators must refrain from attempting to improperly influence the decisions of suppliers or their representatives, and from engaging in any unlawful conduct, such as offering money or other benefits, that may compromise the impartiality of the supplier's judgment.

Integrity and Independence: At Intercos, relationships with suppliers are subject to constant monitoring. This includes financial and advisory contracts. Contracts with suppliers must always be established on a foundation of clarity, avoiding any form of dependence.

Protection Ethical Standards in Procurement: Intercos is dedicated to aligning procurement activities with adopted ethical principles by introducing social requirements for specific provisions. Violations of the general principles outlined in the Code of Ethics and/or the Code of Conduct will result in sanction mechanisms.

4.1.5 Communities and Public Administration

Institutional Relations: Any interaction with state institutions or international bodies must be limited to communication aimed at assessing the implications of legislative and administrative activities on Intercos, responding to informal requests and inspections, or expressing Intercos's position on relevant issues. To this end, Intercos is committed to:

- establish, without any kind of discrimination, stable channels of communication with all institutional partners at international, community and territorial level;
- represent interests and positions in a transparent, rigorous, and coherent manner, avoiding collusive attitudes.

To ensure maximum clarity in relations, contacts with institutional interlocutors occur exclusively through designated representatives who have received explicit mandates from Intercos top management.


Fair negotiations: Intercos operates in relations with institutional interlocutors according to principles of correctness and transparency, ensuring clear behaviors that cannot be interpreted by the parties involved as ambiguous or contrary to current regulations. Relations with institutional interlocutors must be managed only by delegated collaborators and must in no way compromise the integrity and reputation of the Group. Such persons shall not seek to improperly influence the decisions of the Public Administration and/or its representatives, or to engage in unlawful conduct, such as offering of money or other utility, that may alter the impartiality of judgment of the representative of the Public Administration.

Any act contrary to applicable law, including the use of altered or falsified statements or documents, the omission of information or, in general, the use of artificial or deceptive means to obtain concessions, constitutes unlawful conduct, authorizations, financing, contributions, also by par of the European Union and/or other public bodies of the Italian State.

If Intercos uses a consultant and/ or a third party to be represented in relations with institutional interlocutors, they must formally accept the principles of this Code.

All recipients are obligated to diligently maintain documentation pertaining to transactions and activities involving Intercos and institutional interlocutors. This ensures maximum transparency and traceability of relevant information.

In the context of interactions with institutional interlocutors, it is strictly prohibited to tamper with the operation of public administration computer or telematic systems, manipulate data contained within them for unjust profit, or falsify, alter, or omit data and/or information to gain an undue advantage or benefit for Intercos.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

Management of public grants: the funds, received by national or international public administrations for specific activities or projects (e.g. training), will be used exclusively for the purpose for which they were intended by the funder, in compliance with applicable laws.

The designed documentation, as well as the accounting documentation relating to the expenses incurred, will be carefully archived, and forwarded if requested by the lender. The activities of requesting contributions, managing contributions and reporting will be carried out on the basis of the principles of honesty, transparency and fairness. Intercos is committed to:

- not use the funds received to encourage initiatives aimed at the realization of works or the performance of activities with purposes other than those for which they were obtained;
- not use/submit false statements or documents/prove untrue, or omit information due in order to unduly obtain funds;
- not mislead a potential lender to get Intercos funding.

Local associations, contributions and sponsorships: Intercos believes that dialogue with civil society is of strategic importance and mutually beneficial.

Sponsorship activities, which may cover social, environmental, sports, entertainment and art topics, are intended for events that:

- offer quality assurance;
- have a national scope or involve a large number of citizens and involve the collaboration of Intercos, in the design, in order to ensure originality and effectiveness;
- are oriented towards sustainability.

4.1.6 Trade unions

Intercos does not pay contributions to trade unions, with which a conflict of interest may be identified.

4.1.7 Competitors

Intercos is in favor of ensuring maximum competitiveness in the market and, therefore, its commercial policy develops in full compliance with all the laws and regulations in force in the field of competition.

Employees must always keep up to date with the legislation in force and consult the Corporate Affairs & Legal Function before concluding any agreement or understanding that may, however, be considered restrictive of competition.

4.2 Legal compliance

Intercos promotes a corporate culture based on honesty, integrity and transparency, encouraging employees to follow ethical principles and guidelines established by the competent authorities. Compliance with legal regulations is not only an obligation, but a moral responsibility that guides all Recipients in the ethical and responsible management of activities.

Legislative compliance is an essential pillar of corporate ethics and conduct within the Intercos Group. All employees and company representatives are required to comply with all laws, regulations, and regulations in force in the countries in which they operate.

4.3 Prohibited conduct

All conduct contrary to the laws and/or ethical principles of this Code of Conduct is strictly prohibited, such as, but not limited to, corruption and abuse of office, fraud, activities in conflict of interest, money laundering, market abuse, illegal payments to administrative authorities and/or their employees etc.

Engaging in conduct that is prohibited and/or contrary to the law and principles of this Code of Conduct may result in disciplinary action and/or criminal and/or civil proceedings.

5 RESPECTING THE ENVIRONMENT AND LOCAL COMMUNITIES

Intercos adopts a proactive approach to responsible resource management aimed at minimizing its environmental footprint. Each of the Group's companies is dedicated to upholding environmental protection and respecting local communities and biodiversity, in alignment with applicable local and international laws. All Intercos collaborators participate in training and information sessions and are encouraged to contribute to environmental and community protection in the execution of their duties.

5.1 Resource optimization and responsible management

Intercos is committed to optimizing energy and water consumption by promoting the efficiency of production processes. This includes adopting energy-efficient technologies and implementing energy and water management practices that minimize waste. Intercos prioritizes the purchase and self-generation of electricity from renewable sources and encourages the recycling and reuse of water in operations whenever feasible.

Intercos also adopts waste management practices that aim to minimize their environmental impact, minimizing waste and promoting the recovery, recycling and reuse of resources.

In compliance with our values of environmental responsibility, Intercos is committed to identifying, monitoring and mitigating emissions to air and water, as well as waste production, consistent with the possibilities of each Group company and the context in which it operates.

In line with the company commitment, each employee of Intercos is called to adopt responsible and environmentally friendly personal behavior, to reduce its impact on energy consumption and water resources, avoiding waste of resources and reducing waste production, promoting, and implementing their proper management.

5.2 Emergency management

Group Companies must identify and evaluate potential emergency situations and implement and maintain appropriate emergency response measures, to minimize their impacts, including emergency reporting and recovery plans.

Each one of Intercos' employees has the responsibility to follow the rules of conduct and prevention of adverse impacts on the environment, implementing all the procedures provided in the field of environmental protection, emergency management, and reporting any risk factors.

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

5.3 Protection of local communities

Intercos is committed to fostering positive contributions to the well-being of local communities through open, transparent, and constructive dialogue. Concurrently, Intercos is dedicated to minimizing the negative impacts of its activities in accordance with local laws and regulations governing its operations within these communities. This commitment includes ensuring full compliance with environmental standards, as well as applicable social, occupational, and safety regulations.

Each one of Intercos' employees represents the Company within the local Communities where they live and is called to act in respect of the cultures represented, in harmony with the Company Values and the Leadership Model.

6 CODE VIOLATIONS AND PROVISION

6.1 Interpretation

Intercos collaborators who are unsure about the compliance of their actions with this Code, or about the interpretation of its provisions, are strongly encouraged to discuss the matter with their supervisor, Human Resources, or the Legal Team. This ensures they obtain detailed information regarding the conditions and interpretation of the Code of Conduct.

6.2 Reporting and protection channel of the signaller

Reports can be sent in written or oral form through the channel provided by the Intercos Group. Reports can be made anonymously or anonymously via the encrypted IT platform accessible at the following link: <https://intercosgroup.integrityline.com/>.

Reports can be sent by collaborators, former collaborators (only for information about violations occurred during the employment relationship), self-employed workers, trainees, candidates (in relation to information obtained during the selection process or earlier stages of the contract), and other stakeholders (such as suppliers and shareholders).

Reports may concern behaviors, actions, or omissions observed in the workplace that potentially or actually undermine the public interest or integrity of the Intercos Group. These reports are considered material violations under the Regulation on the reporting of wrongdoings, encompassing breaches of both national and European Union legislation referenced therein, as well as violations of Model 231, if implemented by an Intercos Group company.

Reports shall be sufficiently detailed and accompanied by relevant supporting documentation, where available. The notifier must indicate:

I. The time and place of the accident,

II.A precise description of the event and

III. personal details or any other relevant information that helps identify the individual to whom the event can be attributed.

Alerts sent from Italy are exclusively accessible and processed by the President of the Supervisory Body. For reports originating from all other countries, they are also accessible to the General Counsel of the Intercos Group.

The confidentiality of the identity of the reporter, the person being reported, any individuals referenced in the report, and the details of the report shall be maintained throughout the reporting process.

6.3 Measures in case of violation of the Code

Through its Code of Conduct, Intercos wanted to reaffirm its adherence to the highest ethical standards in which it believes and is recognized.

The violation of the rules of the Code of Conduct will result in a procedure that provides for five levels of sanction related to the gravity of the violation itself or the frequency with which it is committed:

1. Verbal warning;
2. Written warning;
3. Fine;
4. Suspension;
5. Dismissal.

For disciplinary measures more serious than verbal warnings, the Directorate of Human Resources & Organization will issue a written notice to the employee, specifying the facts constituting the infringement.

The measure will not be issued until eight days have elapsed since the dispute, during which the Contributor can present their justifications. If the measure is not issued within eight days of the Contributor's justification, these will be deemed accepted..

If the alleged infringement is of such seriousness that it may lead to dismissal, the Contributor may be suspended from duty until the measure is imposed. During this period, remuneration is guaranteed.

For identifying cases and determining the type of measure applicable, please refer to the relevant National Collective Bargaining Agreement applicable to each specific case, currently in force.

If Intercos collaborators are unsure about the compliance of their actions with this Code or require interpretation of its provisions, they are strongly encouraged to discuss the matter with their supervisor, Human Resources, or Legal Team to obtain detailed information on the conditions and scope of the Code of Conduct or its interpretation.

9 HISTORY OF THE DOCUMENT

DATE	VERSION	MODIFICATIONS
01-02-2007	1	First release
30-03-2010	2	Update of paragraph 5.3 "Employee relations with BVQI and Social Accountability International"

 <small>GLOBAL COSMETIC MANUFACTURER</small> CORPORATE	CODICE DI COMPORTAMENTO GRUPPO INTERCOS	CORPORATE CODE
		VERSION: 6

02-01-2013	3	Update for compliance with the requirements of D.Lgs. 231/2001 for Intercos S.p.A. and Intercos Europe S.p.A.
08-09/2016 / 12-09-2016	4	Adaptation to the new Organization, Management and Control Model of Intercos S.p.A. and Intercos Europe S.p.A. pursuant to Legislative Decree 231/2001 (and subsequent amendments and additions). Change of responsibility for drafting, verification and approval.
28-04-2021	5	Adaptation to the updates of the Organization, Management and Control Models of Intercos S.p.A., Intercos Europe S.p.A. and Cosmint S.p.A. pursuant to Legislative Decree 231/2001 (and subsequent amendments and additions).
07-05-2024	6	Regulatory changes and best practices relating to compliance.