

COESIA ETIKAI KÓDEX

Munkahelyi etika

coesia

Tartalom

Elnöki üzenet

Coesia Etikai Kódex

Kinek szól a Kódex?

Az etikai iránytű

**Ami összeköt bennünket:
küldetésünk és értékeink a tisztelet,
felelősség, tudás és szenvedély
tekintetében**

Magatartási szabályok

1. Átlátható irányítás
2. Emberi és munkajogok
3. Egészség és biztonság
4. Befogadás: sokszínűség, esélyegyenlőség és bánásmód
5. Információ- és adatvédelem
6. Becsületesség és integritás
7. Korrupció
8. Összeférhetetlenség
9. Titoktartás
10. Belső ellenőrzési rendszer, pontos könyvelés, pénzügyi és nem pénzügyi nyilvántartások
11. Jogszerű kereskedelmi és pénzügyi tevékenységek
12. Tisztességes verseny
13. Környezeti erőforrások
14. Vállalati imázs
15. Csoportként való működés
16. Beszállítók
17. Közösség

A Csoport etikai bizottsága

Visszaélés-bejelentési rendszer

Elnöki üzenet

A Coesia csoport az etikát helyezi a vállalkozói üzleti magatartás középpontjába, és elismeri a vállalati felelősségvállalás kulcsfontosságú kulturális szerepét a társadalmi kapcsolatok ápolásában és javításában.

A Csoport minden vállalata saját területén a megadott elvekkel és iránymutatásokkal összhangban alakítja ki a maga társadalmi és környezeti felelősségvállalását. Tevékenységükkel hozzájárulnak a jóléthez, és javítják a közösségek életminőségét.

Az először 2010-ben megjelent, frissített etikai kódexünk tükrözi a Coesia által foglalkoztatott emberi tőke jólétének fennálló módszertani megközelítését. Emellett olyan pozitív eszmék és értékek keretét adja, amelyek támaszt nyújtanak a személyes és társadalmi változásokkal, valamint korunk ökológiai és éghajlati kihívásaival való szembenézéshez.

Felülvizsgált etikai kódexével a Coesia továbbra is igen kedvező feltételeket kíván teremteni a társadalmi felelősségvállalási és fenntarthatósági projekt előmozdításához és megosztásához a Csoport minden vállalatánál.

Közös értékeink fenntartása és érvényre juttatása mindannyiunk kötelezettsége. A mindennapi életben a felelősségtudatos magatartás a társadalmi érettség jele, és a kulturális és gazdasági fejlődést tükrözi.

Továbbra is olyan munkakörnyezet kialakítására törekszünk, ahol az ötletek és javaslatok cseréjét a munkamódszerünkkel, vállalati identitásunkkal és innovatív lehetőségeinkkel kapcsolatos nyílt vita révén ösztönözzük.

Ez a nemes út akkor vezethet egy egyre felelősebb vállalatcsoport felé – ahol megosztott értékeinket a mindennapok gyakorlatában is megvalósíthatjuk –, ha a velünk kapcsolatban lévő emberek és szervezetek közös elkötelezettséget mutatnak. Ez minden vállalatunk és közösségünk számára olyan tartalmas kölcsönhatások kialakítását teszi lehetővé, amelyek hatékonyan járulhatnak hozzá a valódi és fenntarthatóbb fejlődéshez.

Isabella Seràgnoli

Coesia Etikai Kódex

coesia



A Coesia Etikai Kódexe a Coesia nevében vagy képviselőjében eljáró személyek etikus magatartásának elveit rögzíti. Irányt szab a Coesia-csoport összes vállalatának tevékenységeihez, és bemutatja a Kódexnek nem megfelelő magatartás vagy helyzetek bejelentésének módját.

¹*Érdekelte:* az a fél, amely közvetlen vagy közvetett befolyásolója vagy érintettje egy szervezet bármely tevékenységének. A COESIA érdekeltjei az ügyfelek, az együttműködők, a részvényes, az Igazgatóság, a beszállítók (köztük a tőkebefektetők), a szakszervezetek, a versenytársak, a környezet és a közösség, beleértve a végfelhasználókat, az egyetemet, kutatóközpontokat és iskolákat, intézményeket, közigazgatási és ellenőrző szerveket.

² A munkavállalók kifejezés a Coesia-csoporthoz tartozó vállalatokkal különböző minőségben – például igazgatóként, kiszervezett munkavállalóként és tanácsadóként – együttműködő összes személyre is vonatkozik.



Ezen elvek szabályozzák a kapcsolatokat minden érdekelttel¹ – a vállalaton belül és kívül egyaránt –, továbbá tükrözik az olyan legjobb gyakorlatok bevezetése iránti elkötelezettséget, amelyek nemcsak jogkövetőek, hanem amelyeket a Munkavállalók², az ügyfelek, a kereskedelmi partnerek, a beszállítók és azon közösségek etikai integritásának erős érzése is vezérel, amelyekben a Coesia működik.

Az e Kódexben foglalt elvek támogatást nyújtanak a Csoport küldetésének megvalósításához, továbbá a szakmai tevékenységek során a helyes és időszerű döntések meghozatalához, miközben védik és folyamatosan javítják a Coesia hírnevét.

A Coesia Etikai Kódexének e második változata megkapta a Coesia Igazgatóságának jóváhagyását, és a Csoport által ellenőrzött összes vállalatra vonatkozik, mivel szervezeti kultúránk alapvető elemének számít.

Kinek szól?



Az Etikai Kódex a Coesia-csoport vállalatai Igazgatóságainak és egyéb irányító és felügyelő testületeinek minden tagjára, a vezetőkre és a szerződéses megállapodás szerinti munkavállalókra, köztük az ideiglenes munkaerőre, partnerekre és beszállítókra, valamint a tanácsadókra és ügynökökre vonatkozik.

A vállalati szervek és a vállalatvezetők mindennapi magatartásukkal kötelesek példát mutatni a Kódex elveinek következetes betartására.

Nem tolerálható az a fellépés, amely előnyös lehet ugyan a Csoport számára, ám ellentétes a Kódexben foglalt szabályokkal és elvekkel. Az összes címzett feladata különösen annak biztosítása, hogy ezeket az elveket ismerjék és következetesen alkalmazzák minden helyzetben, ahol a Coesia vállalatai érintettek, még ha közvetve is.

A Coesia kommunikációs programok és konkrét képzési tevékenységek segítségével gondoskodik az Etikai Kódex széles körű terjesztéséről.

A Coesia Kódex a szakmai magatartás szabályozási keretét szolgálja, amelyet olyan belső politikák és irányítási rendszerek, iránymutatások és eljárások támogatnak, amelyek pontosabban meghatározzák az elvárt magatartásformákat.

A Kódex minden olyan országban alkalmazandó, ahol a Coesia működik, eltekintve a különböző nemzeti és nemzetek feletti szabályozásoktól.

Az etikai iránytű



A Coesia Etikai Kódexe általános viselkedési iránymutatásokat tartalmaz a helyes szakmai magatartás ösztönzésére. Ugyanakkor nem terjedhet ki minden esetlegesen felmerülő kérdésre.

Az alábbi néhány kérdés segíthet meghatározni a helyes lépést, ha valaki bizonytalan abban, hogy mi a teendő egy bonyolult helyzetben:

Jogszerű a magatartás?

Etikai döntésről van szó?

**Összhangban van a Coesia értékeivel és Etikai Kódexével?
Megfelel a Csoport politikáinak, iránymutatásainak és eljárásainak?**

Milyen következményekkel jár a meghozandó intézkedés?

Más kolléga vagy a szervezeten kívüli személyek számára helytelennek tűnhet ez a magatartás? Árthat a vállalat hírnevének?

Tud róla és helyesli a döntést az adott felettes?



A Kódexben rögzített értékek és iránymutatások célja az egyének segítése olyan döntések meghozatalában, amelyek az összes vonatkozó jogszabály és előírás betartása mellett is teret hagynak az egyéni megítélésnek.

Az egyes magatartások etikai következményei elsősorban nem mindig nyilvánvalóak, és előfordulhat, hogy valaki nem tudja, hogyan viselkedjen egy szokatlan helyzetben, vagy olyan kulturális környezetben, ahol a Kódex elvei nem tűnnek a helyi viszonyokkal összhangban lévőnek. Ilyen esetekben – mint minden részben bizonytalan helyzetben – a Coesia támogatja a Csoport értékein és a Kódexben foglalt elveken alapuló egyéni megítélést.

**Ami összeköt
bennünket:**
küldetésünk és
értékeink a tisztelet,
felelősségvállalás,
tudás és szenvedély
tekintetében



Küldetésünk

Hosszú távon fenntartható gazdasági, társadalmi és környezeti értékek teremtése ügyfeleink, munkavállalóink, a részvényes és azon közösségek számára, amelyekben működünk.



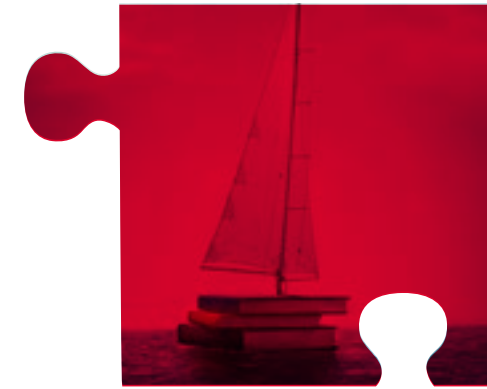
Értékeink

A Coesia szerint az etika³ az a magatartási pillér, amely a Csoport alapértékein nyugszik:



Tisztelet

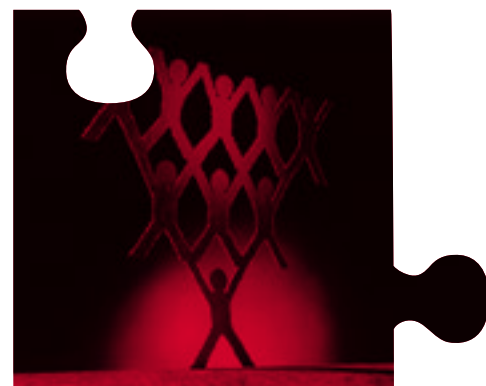
az emberek, a szabályok, a helyi közösségek, a környezeti és gazdasági erőforrások iránt. A tisztelet szigorú és integritást feltételez.



Tudás

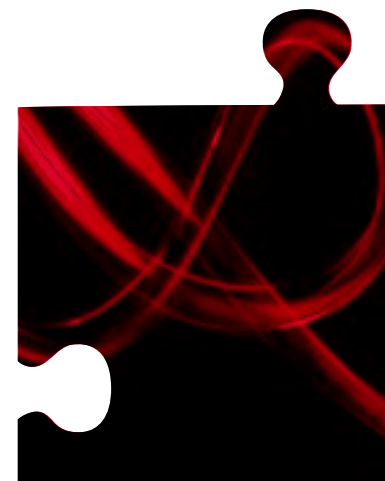
ami a kultúrából, területből, kapcsolatokból, tapasztalatból, kutatásból és képzésből származik; a tudás mint személyes és szakmai fejlődés.

³ *Etika*: olyan értékek és elvek összessége, amelyek az egyén magatartását irányítják, és amelyek alapján a saját és mások cselekedeteit értékelni lehet.



Felelősség

az egyén saját döntései és tettei következményeiért, hogy a vezetés példamutató legyen, és hogy a tehetséggondozás és az érdemek jutalmazása mellett inkluzív vezetést gyakoroljon az eredmények elérése érdekében. A felelősség, még a kollektív felelősség is, mindig az egyéni elszámoltathatósággal kezdődik.



Szenvedély

a termék, az innováció, a kiválóság, a szépség, a munka és a teljesítmény iránt. Szenvedélytől hajtva már a megvalósulásuk előtt el tudjuk képzelni az eredményeket.

Tisztelet

A Coesia tevékenysége egyik legfontosabb alapelveként tekinti az emberek, a bennük rejlő értékek és a méltóság tiszteletben tartását. A Coesia elismeréssel adózik mindenkinek, aki a vállalataihoz kötődik, és így részt vesz a Csoport történetének és jövőjének építésében.

A Coesia elismeri az összes érdekelt féllel való kapcsolat értékét és alapvető fontosságát, és leszögezi, hogy tevékenysége sikerének alapját az etikán, integritáson⁴ és tiszteleten alapuló magatartás képezi.

⁴ *Integritás: az etikai értékekkel és a jogszabályokkal összhangban lévő becsületes és tisztességes magatartás.*

A Coesia a becsületesség és tisztesség legmagasabb szintű normái mellett kötelezte el magát, és üzleti tevékenységét a működési hely szerinti országokban hatályos valamennyi jogszabály és előírás szigorú betartásával végzi, még eltérő jogi környezetben is. A nemzetközi és nemzeti jogszabályoknak és előírásoknak való teljes megfelelés nemcsak azt jelenti, hogy az ember jogszerűen jár el, a Kódex elvei szellemének szélesebb körű elismerését is, a Csoport alapvető etikai értékeinek minél teljesebb tiszteletben tartása érdekében.

A Coesia Etikai Kódexében leírt magatartási szabályok célja az átlátható és fenntartható üzleti irányítás magatartási normáinak előmozdítása, valamint az emberi jogokat és a helyi közösségeket tiszteletben tartó munkakörülmények biztosítása. Céljuk továbbá a környezeti erőforrások megőrzése és tiszteletben tartása, a körforgás elvét követve.



Felelősség

A Coesia elkötelezett a legfejlettebb fenntarthatósági szabványokkal összhangban lévő felelős üzleti gyakorlat mellett, figyelembe véve tetteinek és választásainak gazdasági, környezeti és társadalmi következményeit, hiszen az intézkedések esetében nemcsak a „mit”, hanem a „hogyan” is fontos szempont.

A Coesia olyan befogadó és tudatos vezetést kíván ösztönözni, amely mind egyénileg, mind csapatban az összes munkavállaló képességeit és szakértelmét támogatja. Mindenkinek lehetősége van olyan szolgáló vezetést gyakorolni, amely a közös cél érdekében kedvező módon inspirál és motivál másokat. A párbeszéd, a befogadás és a meggyőzés létfontosságú jellemzői annak a vezetésnek, amely hatékonyan, gondosan, átláthatóan és pontosan kommunikál.

A Coesia csak akkor tudja elérni a kihívást jelentő célokat, ha mindenki felelősséget vállal, és tehetségét és kreativitását bevetve vesz részt a gyakorlati megoldások megtalálásában, valamint olyan vonzó és motiváló munkakörnyezet fenntartásában, amely elősegíti a kollégákkal való és a Csoport különböző vállalatai közötti együttműködést. »



Felelősségvállalás

Minden felelős pozícióban lévő személytől elvárás az alábbi iránymutatások szerinti fellépés:

tiszteletben tartják a Kódexet és az átlátható döntéshozatali folyamatokat, példamutató vezetők és példaképként szolgálnak;

biztosítják, hogy minden munkavállaló elolvassa, megértse és ismerje a Kódexet;

etikus viselkedésre ösztönző környezetet teremtenek, ahol a munkavállalók nyugodtan kérhetnek felvilágosítást, vagy jelenthetnek bármilyen felmerülő problémát; minden vezető feladata a meghallgatás és a párbeszéd kultúrájának előmozdítása, lehetővé téve, hogy mindenki negatív következményektől vagy megtorlástól nem tartva, szabadon beszélhessen;

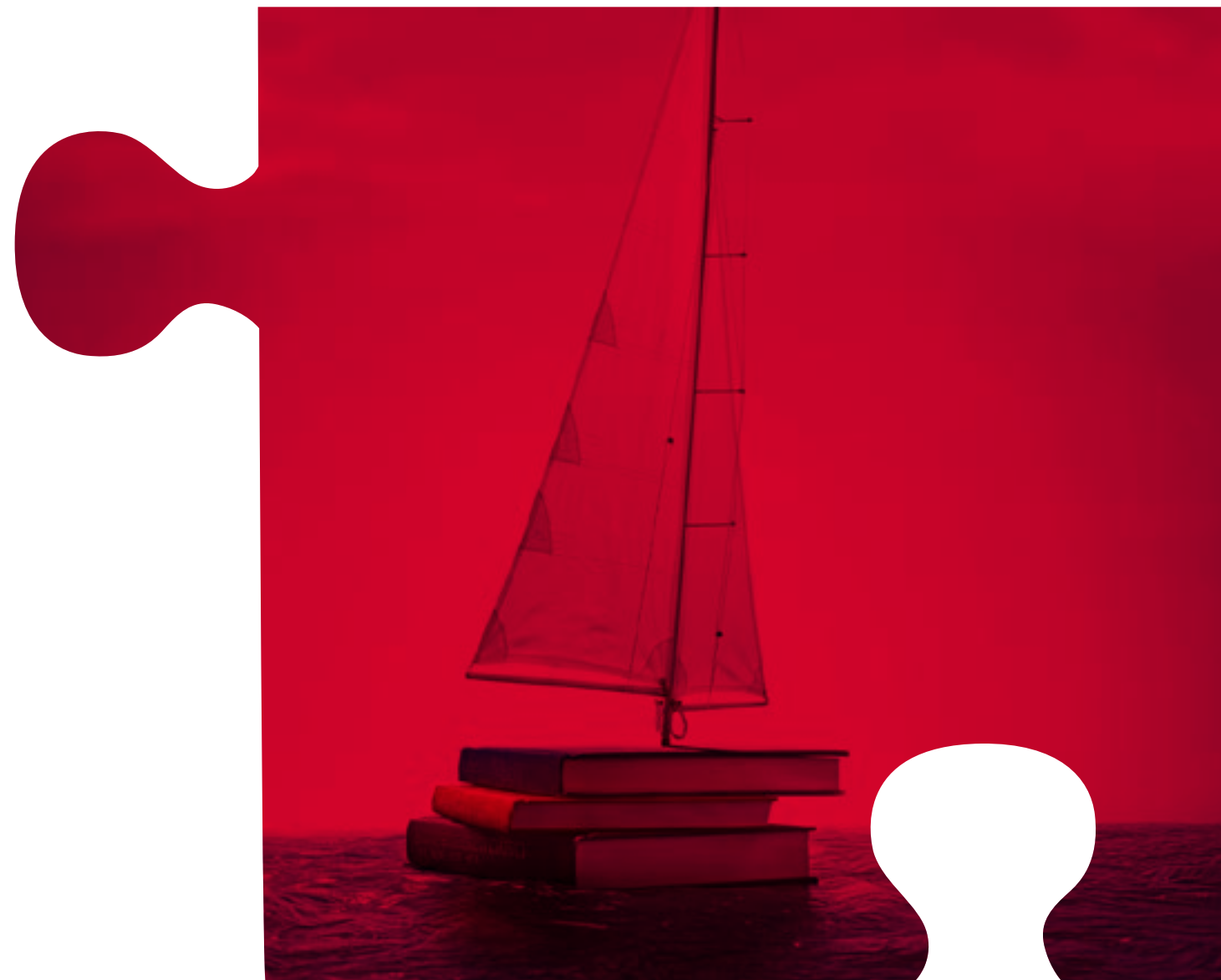
komolyan veszik a munkavállaló által felvetett aggályokat vagy szempontokat, és eldöntik, hogy az ügyet felettes elé kell-e vinni.

A Coesia megvédi és előmozdítja munkavállalói értékét, hogy javítsa és bővítse kompetenciáik körét, továbbá elkötelezett a készségeik fejlesztése mellett, hogy munkájukban és a Csoport sikereiben kiteljesedhessenek.

A Coesia mindenki tehetségét értékeli és támogatja, és ösztönző környezetet biztosít, hogy mindenki motivált legyen arra, hogy a Csoport és a társadalom szolgálatában mindenki teljes mértékben kibontakoztathassa a benne rejlő lehetőségeket. A folyamatos fejlődés és a proaktív magatartás a Coesia fejlődését támogató egyéni feladatot jelent.

Minden munkavállaló értékelése az érdemei, valamint a készségei, képességei, szakmai hozzájárulása és elkötelezettsége alapján történik.

Tudás



A tudás minden kultúrában alapvető társadalmi érték. A Coesia ezt kulcsfontosságú elemnek tekinti a kínált szolgáltatások, termékek és megoldások folyamatos fejlesztése tekintetében.

A Coesia célja, hogy új kapcsolatokat hozzon létre az ágazatok, piacok és technológiák között, új kapcsolati lehetőségeket teremtsen az érdekeltekkel, továbbá hajtóereje legyen azon közösségek gazdasági, társadalmi és kulturális fejlődésében, amelyekben működik.

A Coesia tisztában van a társadalomra gyakorolt hatásával, és a kutatásba és fejlesztésbe befektetve a folyamatos digitális innovációnak megfelelő megoldásokat, szolgáltatásokat és termékeket kínál, ily módon támogatva a társadalmi átalakulást.

A Csoport munkavállalóinak tudása, készségei és kompetenciája egyedülálló érték és a Coesia sikerének szerves része. A Coesia a személyes törekvések megvalósítását szolgáló szakmai

lehetőségek előmozdításával elősegíti a közös cél elérésére irányuló együttes erőfeszítéseket.

A Coesia befektet az új ismeretekbe, és a folyamatos fejlődésre irányuló célzott programon keresztül tanulási lehetőségeket, képzéseket, valamint az egyéni és csoportos készségek és képességek fejlesztését kínálva segíti elő munkavállalói fejlődését és növekedését.

A fenntartható fejlődéshez való hozzájárulás magában foglalja a munkavállalók jólétéről, képzéséről és tájékoztatásáról való gondoskodást is. A Coesia nagyra értékeli a generációs szinergiát, és kulcsfontosságú tényezőnek tartja a társadalmi és piaci kihívásokkal való szembenézésben, hogy mindenki jelentős szerepet játszhasson mind a Csoport, mind a társadalom jólétében.

Szenvedély

A munkavállalóink szenvedélye által hajtott és a haladáshoz létfontosságú folyamatos innováció döntő fontosságú a fejlődéshez, és beépül azokba az egyre inkább hibridnek tekinthető modellekbe, folyamatokba és a kiváló minőségű termelésbe, amelyek összetartják az embereket, a technológiákat és a fenntarthatóságot.

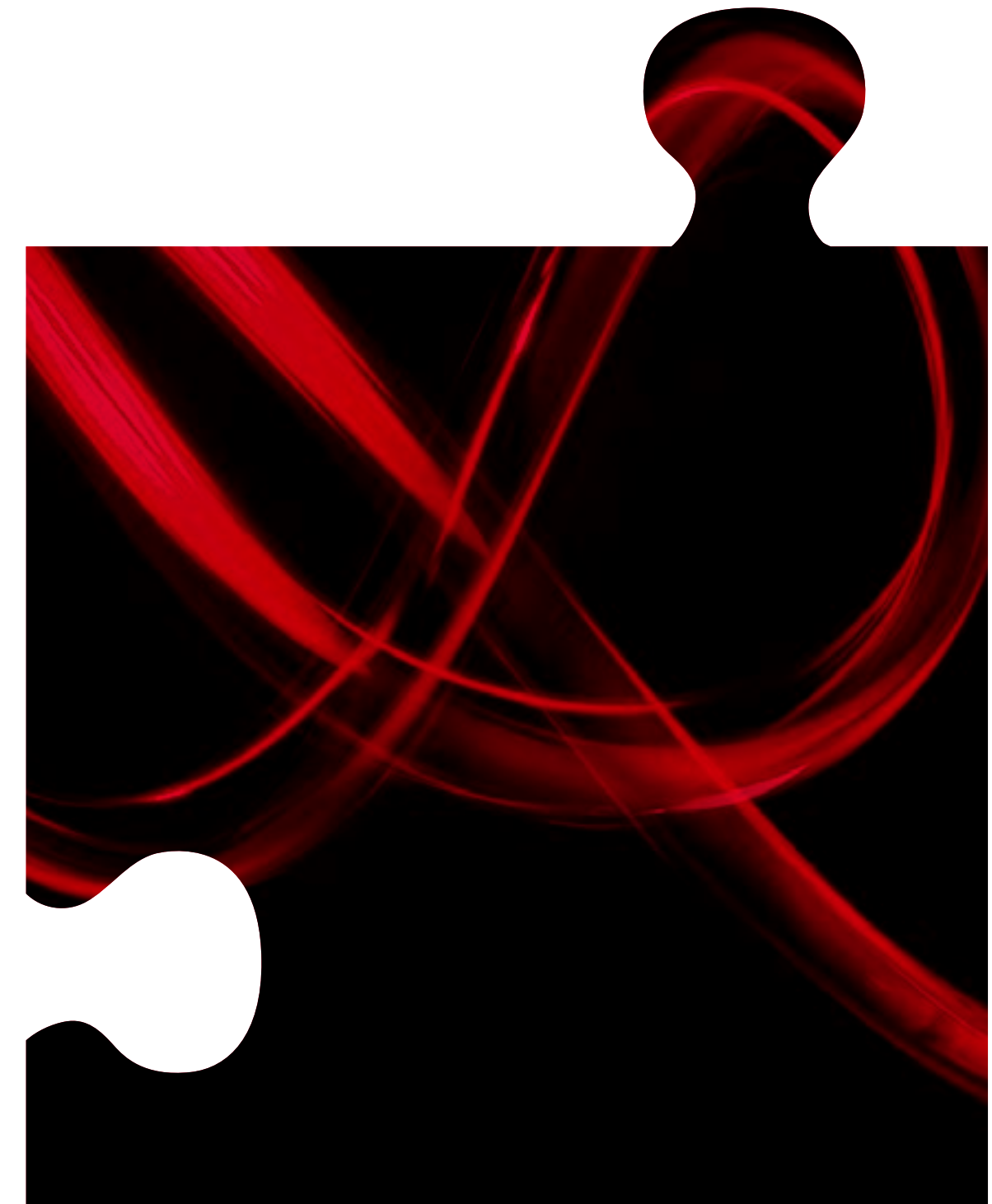
A szenvedély ragadós lelkesedést generál, amely számos lehetőséget indít el, és növeli a bizalmat a kihívást jelentő célok elérésében, még összetett és komoly változással jellemezhető helyzetekben is. A Coesia munkatársainak szenvedélye biztosítja a munka iránti elkötelezettségüket és azt, hogy új megoldásokat, szolgáltatásokat és termékeket kínáljanak az ügyfeleknek és a társadalomnak.

A szépségre való odafigyelés, annak harmonikus, funkcionális, lényegi aspektusait tekintve, nemcsak a termékmegoldásokra és a formatervezésre korlátozódik, hanem a munkahelyre, a munkafolyamatokra és a munka minőségére is vonatkozik, és minden olyan magatartásformában keresendő, amely példamutató lehet.

A Coesia által biztosított befogadó és ösztönző munkahelyen mindenki kiélheti kreativitását, szenvedélyét és tehetségét, egyénileg és közösen egyaránt.

A valódi együttműködés olyan szinergikus és támogató környezetet teremt, ahol a csapatmunka a lehetőségek megsokszorozásának hajtóerejeként és a teljesítmény fenntartásának kritikus képességeként jelenik meg. A csoportban végzett munka útján együtt olyan célokat érhetünk el, amelyeket egyedül lehetetlen lenne.

A szenvedéllyel végzett munka és a célok közös megvalósítása kölcsönös bizalmat teremt. A Coesia minden munkavállalótól proaktív részvételt vár el a nyílt és konstruktív párbeszéd légkörének megteremtésében és fenntartásában, ami fokozhatja a csapathoz tartozás érzését.



Magatartási szabályok



A Coesia vállalatai, munkavállalói és beszállítói vállalják az alábbi magatartási szabályok és iránymutatások betartását, hogy a Csoport küldetésének és értékeinek megfelelően, illetve a működési helyük szerinti országokban alkalmazandó nemzeti és nemzetközi jogszabályok és előírások mentén járjanak el:

1. Átlátható vezetés
2. Emberi és munkavállalói jogok
3. Egészség és biztonság
4. Befogadás: sokszínűség, esélyegyenlőség és bánásmód
5. Információ- és adatvédelem
6. Becsületesség és integritás
7. Korrupció
8. Összeférhetetlenség
9. Titoktartás
10. Belső ellenőrzési rendszer, pontos könyvelés, pénzügyi és nem pénzügyi nyilvántartások
11. Jogszerű kereskedelmi és pénzügyi tevékenységek
12. Tisztességes verseny
13. Környezeti erőforrások
14. Vállalati imázs
15. Csoportként való működés
16. Beszállítók
17. Közösség

1. Átlátható vezetés

Az átláthatóság megerősíti a Coesia értékeinek hatékonyságát, valamint a bizalom és a Csoporthoz tartozás érzését.

A fejlett irányítás alapköveként az átláthatóság lehetővé teszi a munkavállalók szervezeti méltányosságról alkotott képének javítását is.

Közös kultúrával és közös céllal működő vállalatok csoportjaként a Coesia elvárja vezetőitől, hogy átláthatóan végezzék munkájukat és közöljék döntéseiket a munkavállalókkal, világos információkat osztva meg az irányításuk alatt álló emberekkel.

Ez a fajta magatartás szükséges a Csoport különböző részlegei és vállalatai között és azokon belül is, a funkciókon átívelő összes szervezeti kapcsolat esetében.



2. Emberi és munkavállalói jogok

A Coesia kinyilvánítja elkötelezettségét az emberi és munkavállalói jogok tiszteletben tartása, védelme és előmozdítása iránt, betartva a vezető nemzetközi szervezetek⁵ által meghatározott elveket, és a működési helye szerinti összes ország jogi és szabályozási követelményeit.

A Coesia által támogatott munkamodell minden egyén méltóságát és jogait tiszteletben tartja és támogatja, egészséges és biztonságos munkahelyet, szabadon választott munkát és méltányos fizetést biztosít – mindig tiszteletben tartva a törvényes munkavállalási korhatárt és a szakszervezetekhez és más egyesületekhez való csatlakozás jogát.

A külföldről bevándorló munkavállalók alkalmazása esetén a Coesia tiszteletben tartja a fogadó állam munkaügyi és bevándorlási törvényeit.

A Coesia a teljes ellátási láncban elítéli az emberi és munkajogok megsértését, különösen a munkaerő kizsákmányolásának, az erőszaknak és zaklatásnak, valamint a tiltott munkaközvetítésnek minden formáját.

⁵ · Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (Egyesült Nemzetek, 1948); · a gyermek jogairól szóló egyezmény (ENSZ, 1989); · a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei; · Nyilatkozat az alapvető munkahelyi elvekről és jogokról (ILO, 1998); · Háromoldalú nyilatkozat a multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó elvekről (ILO, 2017); · A transznacionális vállalatok és más üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó normák, (ENSZ, 2003); · Az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó alapelvek, (ENSZ, 2011) · A konfliktusok által érintett és nagy kockázatot jelentő térségekből származó ásványok felelősségteljes ellátási lánc tekintetében követendő kellő gondosságról szóló OECD-útmutatás (2016).

3. Egészség és biztonság

A Coesia tiszteletben tart minden vonatkozó szabályt és előírást, és a munkavállalók egészségének és jólétének védelme érdekében a legmagasabb szintű egészségügyi és biztonsági szabványokat alkalmazza. A Coesia jelentős összegeket fektet be a biztonságos munkakörnyezetbe, és folyamatosan törekszik a legjobb munkahelyi egészségügyi és biztonsági teljesítmény fenntartására.

A Coesia elkötelezett a biztonsági és kockázatmegelőzési kultúra terjesztése és kialakítása, a munkavállalók és beszállítók felelős magatartásának előmozdítása, továbbá a nemzeti és nemzetközi jogszabályoknak, valamint a legmagasabb szintű biztonsági szabványoknak teljes mértékben megfelelő megoldások és termékek biztosítása mellett.

A Coesia olyan kultúrát alakít ki, amely a balesetek megelőzésére irányul, és elvárja minden munkavállalótól és beszállítótól, hogy saját és mások biztonságának védelme érdekében mindig biztonságos és felelősségteljes magatartást tanúsítson.



4. Befogadás: sokszínűség, esélyegyenlőség és bánásmód

A Coesia elismeri a méltóság, a sokszínűség és minden ember jogainak értékét, valamennyi munkavállalónak esélyegyenlőséget és egyenlő bánásmódot garantál, továbbá elítéli az előítélet, megkülönböztetés⁶, bántalmazás⁷, lelki zaklatás (mobbing)⁸ vagy zaklatás⁹ minden formáját.

A Coesia tiszteletben tartja és értékeli a sokféleséget, és biztosítja, hogy semmiféle megkülönböztetés ne történjen olyan okok miatt, mint a nemzeti hovatartozás, nyelv, állampolgárság, etnikai hovatartozás, bőrszín, faj, nem, nemi identitás vagy genderfluiditás¹⁰, nemváltoztatás, szexuális irányultság, életkor, szakmai pozíció, vallási, politikai vagy személyes meggyőződés, szakszervezeti tevékenység vagy részvétel, fizikai vagy egészségi állapot, fogyatékoság, családi állapot, terhesség és anyaság, kulturális vagy társadalmi háttér.

A Csoport az egyéni különbségektől függetlenül minden szükséges szervezeti feltételt megteremt a befogadó munkahely érdekében. »

⁶ *Megkülönböztetés*: a személyes jellemzők alapján történő bármilyen méltánytalan vagy kevésbé kedvező bánásmód, beleértve a közvetett megkülönböztetést is, vagyis amikor egy közös szabály vagy politika méltánytalanul érinti a bizonyos tulajdonsággal rendelkező személyeket.

⁷ *Bántalmazás*: verbális, fizikai, fenyegető vagy egyéb fellépés.

⁸ *Mobbing*: a munkavállalóra kirekesztés vagy elszigetelés céljából irányuló szisztematikus ellenséges magatartás.

⁹ *A zaklatás* kifejezés szexuális vagy más jellegű kényszerítő magatartásra vagy nemkívánatos viselkedésre (szóbeli megjegyzések, tettek vagy gesztusok) utal, amelynek célja vagy hatása egy személy méltóságának, testi vagy lelki épségének csorbítása vagy megsértése, vagy megfélemlítő, ellenséges, degradáló, megalázó vagy sértő munkakörnyezet kialakítása.

¹⁰ *Genderfluiditás*: a nemi identitás vagy kifejeződés, vagy mindkettő meghatározásának és megváltoztatásának szabadsága anélkül, hogy valaki feltétlenül a saját nemével azonosulna, illetve akár nőnek, akár férfinak érezné magát (nemsemleges).

4. Befogadás: sokszínűség, esélyegyenlőség és bánásmód

A munkaviszony minden aspektusa – a kiválasztás, a toborzás, a képzés, a javadalmazás, az előléptetés, a szakmai fejlődés és a munkalehetőségek, az áthelyezés és a felmondás – tekintetében a Coesia kizárólag a szükséges képesítések, szakmai készségek és személyes beállítottság, az érdem és a munkateljesítmény alapján hoz döntést, elutasítva az egyenlőtlen bánásmód minden formáját.

A Coesia sikere szorosan összefügg a munkavállalók jólétével és azzal, hogy képes befogadó és barátságos munkahelyet teremteni. A Coesia nagyra értékeli a sokszínűséget és minden olyan személy egyedi hozzájárulását, akinek kreativitása a Csoport által kínált élvonalbeli termékek, szolgáltatások és megoldások alapját képezi.

A Coesia elvárja a munkavállalótól, hogy értékeljék a kapcsolatok minőségét, illetve támogassák a jólétet fokozó és a kölcsönös együttműködésen alapuló munkakörnyezetet, amely elősegíti a jólétet, ahol mindenki elfogadva és jól érezheti magát.

5. Információ- és adatvédelem

A Coesia különös figyelmet fordít információs rendszereinek, digitális adatainak és elektronikus nyilvántartásainak védelmére, és kiberbiztonsági rendszereket alkalmaz.

A Coesia által gyűjtött és tárolt adatok között lehetnek olyan személyes adatok, amelyek az adatvédelmi jogszabályok hatálya alá tartoznak.

A Coesia a működési helye szerinti összes ország jogi és szabályozási követelményeinek teljes mértékben megfelelően védi a munkavállalók, ügyfelek, beszállítók és a Vállalathoz kapcsolódó minden más fél személyes adatait és magánéletét.



6. Becsületesség és integritás

A vonatkozó jogszabályoknak és előírásoknak való megfelelés mellett valamennyi munkavállalónak be kell tartania a Kódex alapelveit, valamint a Vállalat politikáit, iránymutatásait és belső eljárásait. Mindenkinek felelősséget kell vállalnia a becsületesség és integritás legmagasabb szintű normáinak betartásáért.

A munkavállalók felelősek a Vállalat megóvandó és helyesen használandó erőforrásainak és – mind tárgyi, mind immateriális – eszközeinek tiszteletben tartásáért és gondozásáért.

7. Korrupció

A Coesia nem tűri a korrupció¹¹, vesztegetés¹², kenőpénz¹³ vagy csalás semmilyen formáját, például olyan jogosulatlan haszon vagy előny – akár közvetlenül, akár harmadik személyen vagy közvetítőn keresztül történő – elfogadását vagy kérését, vagy olyan tevékenység vállalását, amely sérti vagy sértheti a korrupcióellenes jogszabályokat és előírásokat.

¹¹ *Korrupció*: pénz, ajándék, kölcsön, kompenzáció vagy más előny elfogadása vagy felajánlása illegális tevékenység végzéséhez, megsértve a Vállalattal fennálló bizalmi viszonyt.

¹² *Vesztegetés*: hatáskörrel való visszaélés a jogosulatlan személyes előny szerzése érdekében.

¹³ *Kenőpénz*: készpénzben vagy természetben nyújtott csekély értékű kifizetés kormányzati tisztviselőknek olyan rutinfeladatok elvégzéséért, amelyeket egyébként is kötelesek elvégezni (például engedélyek, licencek stb. megszerzésének felgyorsítása). A kenőpénz fogalma nem foglalja magában a jogszerű igazgatási díjakat és a gyorsított szolgáltatásokért fizetett jogszerű kifizetéseket, amelyeket egy szervezetnek (és nem egy magánszemélynek) fizetnek, és amelyekről kérésre nyugtát állítanak ki.

A Coesia ellenzi a korrupció minden formáját, legyen az közvetlen vagy közvetett, és a működési helye szerinti országokban támogatja a korrupció elleni küzdelmet.

Ajándék vagy hálapénz

Tilos akár közvetlenül, akár közvetve olyan pénzt, ajándékot vagy bármilyen juttatást felajánlani vagy elfogadni, amely személyes (de nem kizárólag pénzügyi) előny megszerzésének eszközeként jelenhet meg, és ezért a Kódexben foglalt elvekkel és szabályokkal ellentétes.

A hálapénz vagy vendéglátás jellegű üzleti udvariasság csak akkor megengedett, ha értéke szerény, és soha nem ássa alá az érintett felek integritását vagy jó hírnevét.

A Coesia védi és támogatja azon munkavállalóit, akik megtagadják a helytelen értéktranszfereket, köztük a csúszópénz, kenőpénz vagy nem megfelelő ajándék fizetését vagy elfogadását.





8. Összeférhetlenség

A Coesia elvárja a munkavállalótól, hogy mindig a legnagyobb fokú becsületességgel járjanak el, gyakorolják és tartsák fenn a vállalat iránti lojalitásukat, és a Csoport érdekében járjanak el. Mindenki köteles a Vállalat érdekét védő és előmozdító magatartást tanúsítani, és minden olyan helyzetet kerülni, amelyben személyes érdekei ellentétbe kerülhetnek vagy ellentétesnek tűnhetnek a Vállalat érdekeivel.

Az üzleti döntések befolyásolására képes összeférhetlenségnek¹⁴ már a látszata is károsíthatja mindenki munkáját és jó hírnevét. Mindenkinek kerülnie kell az olyan helyzeteket, amelyek a Vállalatnál betöltött pozíciójukból adódóan saját maguknak, családtagjaiknak, barátaiknak vagy ismerőseiknek bármilyen jogosulatlan személyes előnyhöz vagy haszonhoz vezethetnek.

¹⁴ Általánosságban összeférhetlenség akkor áll fenn, ha egy személy valós, potenciális vagy vélt magánérdekei (pénzügyi érdekek vagy egyéb érdekek, szakmai vagy személyes kapcsolatok) befolyásolják vagy látszólag befolyásolni látszanak az adott személy szakmai döntéseit, és emiatt sértik a Vállalat érdekeit.

A lehetséges összeférhetlenségi helyzeteket azonnal jelenteni kell a visszaélés-bejelentési rendszer¹⁵ útján.

¹⁵ lásd: 42. o.

9. Titoktartás

A Coesia minden információt a Vállalat stratégiai erőforrásának tekint, és mint ilyet, védeni kell, és kellő körültekintéssel kell kezelni. Mindenki, aki munkája során üzleti titkot¹⁶ vagy bizalmas információkat¹⁷ ismer meg, köteles mindenkor tiszteletben tartani a titoktartási kötelezettséget.

¹⁶ *Üzleti titok*: minden olyan kutatási tevékenységre és fejlesztésre vonatkozó információ, ipari, műszaki, termelési, kereskedelmi vagy pénzügyi adat, amelynek a Társaságon kívül (például versenytársak, beszállítók, ügyfelek stb. részére) történő közzétevése negatívan érintheti a Vállalat érdekét.

¹⁷ *Bennfentes információ*: pénzügyi tevékenységekre vonatkozó olyan konkrét bennfentes információ, amely nem nyilvános, és amelynek nyilvánosságra kerülése jelentősen kihat az adott tevékenységek értékére (például lehetséges felvásárlásra vagy a Vállalat eladására vonatkozó információ).

A bizalmas bennfentes információkon alapuló bármilyen közvetlen vagy harmadik személyen keresztül történő befektetés törvényellenes, és ezért szigorúan tilos.



10. Belső ellenőrzési rendszer, pontos könyvelés, pénzügyi és nem pénzügyi nyilvántartások

A Coesia belső ellenőrzési rendszerének hatékonysága és eredményessége alapvető fontosságú ahhoz, hogy az üzleti tevékenységet a Kódex szabályainak és elveinek megfelelően végezhessük.

A Coesia belső ellenőrzési rendszere olyan tevékenységek, eljárások és szervezeti egységek összességét jelenti, amelyek a főbb kockázatok azonosításának, mérésének és nyomon követésének integrált folyamatán keresztül biztosítják a következőket:

az üzleti műveletek hatékonyságát és eredményességét, ezáltal garantálva a dokumentumok és a döntések nyomon követhetőségét is;

megalapozott és felelős üzleti döntések meghozatalát;

a számviteli és vezetői információk megbízhatóságát;

az alkalmazandó jogszabályoknak és előírásoknak való megfelelést;

a Vállalat eszközeinek megőrzését.

A fentiek érdekében a Kódex címzettjei kötelesek hozzájárulni a Coesia belső ellenőrzési rendszerének folyamatos fejlesztéséhez. A felügyeleti szervek, a belső ellenőrzés és a független könyvvizsgálók munkájuk végzése során és külön felelősségi körük részeként közvetlen, teljes és korlátlan hozzáférést kapnak a Vállalat összes munkatársához, tevékenységéhez, műveletéhez, dokumentumához, archívumához és üzleti eszközeihez.

Az érdekeltek bíznak a nyilvántartások és könyvek átláthatóságában, a Coesia pedig vállalja, hogy az igazgatási, adóügyi, vezetői információs rendszerek, pénzügyi és nem pénzügyi nyilvántartások és kimutatások elkészítése és megőrzése során magas szintű integritást tanúsít, amelyeknek teljesnek, igaznak, világosnak, pontosnak, időben rögzítettnek és ellenőrizhetőnek kell lenniük.

11. Jogszerű kereskedelmi és pénzügyi tevékenységek

A Coesia a működési helye szerinti összes országban a pénzmosás¹⁸ elleni törvényeket, szabályokat és rendeleteket betartva tevékenykedik. E célból a Coesia minden ügyletnél nyomon követhetőségi eljárásokat alkalmaz, és mindig ügyel arra, hogy még közvetve vagy jóhiszeműen se lépjen kapcsolatba gyanús tárgyalópartnerekkel.

¹⁸ Pénzmosás: jogellenes tevékenységekből közvetlenül vagy közvetve származó pénzeszközök vagy áruk törvényes műveletekhez való felhasználása az illegális eredet leplezése céljából.

Mielőtt üzleti partnerekkel, beszállítókkal, partnerekkel, munkavállalókkal, tanácsadókkal kapcsolatba lép, a Csoport átvilágítás útján ellenőrzi jó hírnevüket és üzleti tevékenységük törvényességét, hogy elkerülje azt, hogy olyan gyakorlatokba keveredjenek, amelyek – akár potenciónalisán is – tisztességtelen üzleti vagy pénzügyi tevékenységekhez kapcsolódhatnak.





12. Tisztességes verseny

A Coesia vállalja, hogy betartja a nemzetközi kereskedelemre és az esetlegesen alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat és előírásokat, és különösen a kartelleket, a versenyellenes megállapodásokat és az erőfölénnyel való visszaélést tiltó törvényeket.

A Coesia elismeri a versenypiac fontosságát, és vállalja a trösztellenes törvények, a versenyszabályok betartását és harmadik felek szellemi tulajdonjogainak tiszteletben tartását, illetve az ügyfelekkel, beszállítókkal, versenytársakkal vagy harmadik felekkel való tisztességes bánásmódot.

A Coesia munkavállalói tisztában vannak azzal, hogy nem használhatnak fel vagy adhatnak át trösztellenes törvényeket sértő információt a versenytársaknak.

A Coesia védi mind saját, mind harmadik felek szellemi tulajdonát, köztük a védjegyeket, és hamisítás elleni ellenőrzési rendszereket vezet be.

13. Környezeti erőforrások

A Coesia támogatja a fenntartható ipari fejlődést, és elkötelezett a természeti erőforrások megóvása, illetve a tevékenységei és telephelyei által az ökoszisztémára gyakorolt közvetlen vagy közvetett hatások mérséklése mellett. A Coesia törekszik a nyersanyagok és természeti erőforrások felhasználásának csökkentésére, az éghajlatváltozás elleni fellépésre, a természet és a biológiai sokféleség megőrzésére, valamint a vízkészletek védelmére.

A környezetvédelem túlmutat a jogszabályoknak való megfelelésen; a Coesia összes vállalata elősegíti a környezeti szempontból fenntartható gyakorlatok és a körforgás integrálását a gyártási folyamatok minden szakaszába, illetve a fenntartható és fejlett gyártási modellek fejlesztésének előmozdítása érdekében – digitális technológia útján is – együttműködik a beszállítókkal, ügyfelekkel és intézményekkel.



14. Vállalati imázs

A vállalat jövőjének biztosítása szempontjából a Coesia rendkívül értékes erőforrásnak tekinti az imázsát és a hírnevét. A Kódex valamennyi címzettje felelős azért, hogy egyéni magatartásával mindenkor megőrizze és erősítse a Csoport hírnevét.

A Coesia és a Csoport egységes vállalati imázsának biztosítása érdekében csak a kijelölt szóvivők jogosultak kommunikálni a médiával.

A közösségi médiában folytatott kommunikáció során egyértelműen el kell különíteni egymástól a személyes nézetek és a szakmai szerepkörrel kapcsolatos nézetek szabad kifejtését.

15. Csoportként való működés

A Csoport minden egyes Vállalata vállalja, hogy betartja a Kódexben foglalt elveket, elősegíti a közös üzleti megközelítést és kultúrát, továbbá támogatja a területek, piacok és ügyfelek közötti lehetőségek szinergiáját.

A Coesia a Csoporton belüli műveleteket szokásos piaci feltételek mellett, az átláthatóság és a nyomon követhetőség elveivel összhangban végzi a valós és pontos értékelés érdekében.





16. Beszállítók

A beszállítók az ellátási lánc egészében kötelesek ennek az Etikai Kódexnek megfelelően eljárni.

A Coesia szerint a beszállítóival kialakított munkakapcsolat kölcsönösen előnyös megoldást jelent a nemzetközi szabályozásoknak és a nemzeti jogszabályoknak való megfelelés garantálására, valamint a felelős és fenntartható ellátási normák biztosítására a teljes ellátási láncban.

A Coesia beszállítóival együttműködve biztosítja a magas szintű normák betartását az integritás, a termékminőség, a termékek, a munkakörnyezet egészségügyi és biztonsági vonatkozásai, valamint az emberek egészsége és biztonsága, a szellemi tulajdonjogok, környezeti jogok, emberi jogok és a szabad munkaválasztás joga – beleértve a szakszervezetekhez való csatlakozás szabadságát – terén. A Coesia támogatja az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot, nem tolerálja a diszkrimináció, az erőszak vagy a zaklatás semmilyen formáját, és elutasítja a gyermekmunka, a kényszermunka, az emberkereskedelem és a modern rabszolgaság bármely formájának igénybevételét vagy kihasználását.

A Coesia elvárja a beszállítóitól, hogy képesek legyenek igazolni és dokumentálni, hogy a teljes ellátási láncban szállított termékek vagy nyersanyagok nem emberi jogok megsértésével terhelt konfliktusos vagy nagy kockázatú területekről származnak, illetve nem ilyeneket finanszíroznak.

A Coesia a környezettudatos gyakorlatok állandó fejlesztésére, alkalmazására és fenntartására ösztönzi beszállítóit, a teljesítmény javításával és saját környezeti hatásuk csökkentésével párosítva.

17. Közösség

A Coesia elkötelezett amellett, hogy a kultúrák és a helyi hagyományok tiszteletben tartásával, érénys és körforgásos alapú kapcsolatok útján segítse azon közösségek fejlődését, ahol jelen van.

A Coesia intézmények, iskolák, egyetemek és nonprofit szervezetek számára biztosított partnerségek és nagyvonalú adományok révén is befektet a működési helye szerinti közösségek jólétébe és növekedésébe.



A Csoport etikai bizottsága



A Csoport szintjén a Coesia elnökének vezetésével etikai bizottság működik, amely támogatja, felügyeli és ellenőrzi a Kódex és a visszaélés-bejelentési rendszer végrehajtását.

Az etikai bizottság szigorúan bizalmas módon reagál a Kódex be nem tartására vonatkozó jelentésekre. A teljes visszaélés-bejelentési mechanizmus során védi a panaszt benyújtó személy, valamint a többi érintett vagy említett alany személyazonosságát és személyes adatait, továbbá az összes kapcsolódó információt és adatot.

Az etikai bizottság a hozzá benyújtott információkat és jelentéseket bizalmasan kezeli, és a törvény által megengedett kereteken belül nem teszi közzé azokat.

Az etikai bizottság feladata, hogy kezelje a Coesia Etikai Kódexének jelentős megsértéséről szóló jelentéseket, folyamatosan figyelemmel kísérje és biztosítsa az Etikai Kódex betartását, az esetleges releváns jogsértésekről pedig haladéktalanul tájékoztassa az igazgatóságot.

Visszaélés- bejelentési rendszer





A Coesia bizalmon, párbeszédre és eszmecserén alapuló céggkultúrát támogat, ahol a munkavállalóknak lehetőségük van hangot adni aggodalmaiknak, útmutatást kérni komplex döntésekhez, kritikus témákkal foglalkozni vagy javaslatokat tenni. A nyílt párbeszéd segít szembenézni az etikai kérdésekkel és jobb döntéseket hozni. Kétely esetén mindig lehetőség van támogatást kérni, egy bejelentés benyújtásával kapcsolatban pedig útmutatást kapni.

Minden munkavállalót bátorítunk, hogy fejtse ki véleményét, és jelezze a jogsértéseket, a nem etikus viselkedést vagy az Etikai Kódexbe ütköző magatartást, továbbá tegyen fel kérdéseket, és kérjen felvilágosítást vagy észrevételeket a döntéshozatali folyamat javítása érdekében.



A bejelentések értékelésének megkönnyítése érdekében szükséges a probléma részletes és tárgyilagos leírása, beleértve az összes ismert tényt és információt.

A kételyt vagy jogsértést bejelentők semmilyen megtorlásnak, megkülönböztetésnek vagy büntetésnek nem lehetnek kitéve a bejelentéssel közvetlenül vagy közvetve összefüggő okokból.

Mindenkor védeni kell a bejelentő személyazonosságát, kivéve, ha a nyilvánosságra hozatalt jogszabály írja elő, vagy ha arra a Csoport vállalatának, illetve a jogtalanul vagy rosszhiszeműen megvádolt személyek jogainak védelme érdekében van szükség.

Nyílt párbeszéd: bejelentési csatornák

A bejelentések az alábbi visszaélés-bejelentési csatornák egyikén küldhetők el:

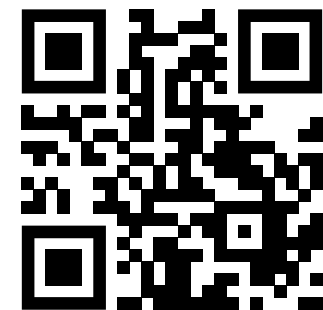
1. Ha a személy ezt érzi kényelmesnek, kezdetben bármilyen ügy közvetlenül jelenthető egy **közvetlen felettesnek**;
2. Ha a panasz **egyéni vagy kollektív vitákhoz** kapcsolódik, a **HR Business Partner** értesíthető;
3. Ha a fenti két opció bármely oknál fogva nem járható, lehetőség van a **Coesia területén beszélt valamennyi nyelven**, szigorúan bizalmasan, **digitális platformon** keresztül is lehet bejelentést tenni:

írásban

 **coesia.ethicspoint.com**

 **coesia.navexone.eu**

vagy QR-kóddal:



szóban



ingyenes telefonszámok elérhetők a **coesia.ethicspoint.com** portálon (a hét minden napján 24 órában)

(a fenti két csatorna anonim bejelentést tesz lehetővé)

4. Lehetőség van **angol nyelvű aláírt e-mail** vagy **levél** küldésére is, szigorú titoktartási szabályok mellett:

 **codethics@coesia.com**

 **Coesia, Ethics Committee, Via Battindarno 91, 40133 Bologna, Italy**

Ha valaki úgy érzi, hogy a panaszát nem kezelték megfelelően, akkor szükséges lehet, hogy az ügyet a rendelkezésre álló egyéb csatornák valamelyikén keresztül újra előterjessze.

Javaslatok

Új ötleteket és fejlődésre irányuló javaslatokat is be lehet nyújtani. Ezeket kiértékeljük és megválaszoljuk.

További információ kérése vagy kételyek

További információ vagy felvilágosítás kérhető e-mailben a következő címen: **codethics@coesia.com**

Titoktartás és adatvédelem

A bejelentések gyűjtése és feldolgozása céljából kijelölt személyek kötelesek szigorú titoktartás mellett kezelni a rájuk bízott információkat.

Írásos hozzájárulás nélkül nem hozhatók nyilvánosságra a jelentés azon részletei, amelyek a bejelentő személy azonosításához vezethetnek. A visszaélést bejelentő személyeket tájékoztatják, ha panaszuk nem vizsgálható tovább a nyilvánosságra hozatalhoz való hozzájárulásuk nélkül.

A bejelentési rendszer kezelését a hatályos adatvédelmi szabályoknak megfelelően végzik.

Nem tolerálható az aggályokat vagy a Kódex tényleges vagy lehetséges megsértését bejelentő személy elleni megtorlás.

