

# COESIA KODEKS ETYCZNY

Etyka w pracy

coesia

# Spis treści

## Wiadomość od prezes Grupy

## Kodeks etyczny Coesia

## Dla kogo jest ten Kodeks?

## Kompas etyczny

**Co nas łączy:**  
nasza misja i wartości: szacunek,  
odpowiedzialność, wiedza, pasja

## Zasady postępowania

1. Transparentne zarządzanie
2. Prawa człowieka i prawa pracownicze
3. BHP
4. Integracja: różnorodność, równe szanse i traktowanie
5. Ochrona informacji i danych
6. Szczerość i uczciwość
7. Korupcja
8. Konflikt interesów
9. Poufność
10. System kontroli wewnętrznej, prawidłowa księgowość, dokumentacja finansowa i pozafinansowa
11. Legalna działalność handlowa i finansowa
12. Uczciwa konkurencja
13. Zasoby środowiskowe
14. Wizerunek korporacyjny
15. Działanie jako Grupa
16. Dostawcy
17. Społeczność

## Komitet Grupy ds. etycznych

## System zgłaszania nieprawidłowości

# Wiadomość od prezes grupy

Grupa Coesia stawia etykę w sercu przedsiębiorczego postępowania w biznesie i uznaje kluczową kulturową rolę odpowiedzialności korporacyjnej w podtrzymywaniu i rozwijaniu relacji społecznych.

Wszystkie spółki grupy rozwijają swoją własną odpowiedzialność społeczną i środowiskową w swoich obszarach, zgodnie z przekazanymi zasadami i wytycznymi. Dzięki swoim działaniom przyczyniają się do dobrobytu i lepszej jakości życia swoich społeczności.

Nasz zaktualizowany Kodeks etyczny, który po raz pierwszy prowadziliśmy w 2010 r., odzwierciedla istniejące metodyczne podejście do dobrostanu kapitału ludzkiego zatrudnionego w Coesia. Zapewnia nam również ramy pozytywnych idei i wartości, które wspierają nas w obliczu osobistych i społecznych zmian, jak również wyzwań naszych czasów związanych z ekologią i klimatem.

Dzięki zaktualizowanemu Kodeksowi etycznemu Coesia zamierza nieustannie tworzyć wysoce sprzyjające warunki do podtrzymywania i współdzielenia projektu odpowiedzialności społecznej i zrównoważonego rozwoju we wszystkich spółkach grupy.

Utrzymywanie i wcielanie naszych wartości w życie to zobowiązanie dla nas wszystkich. W naszym codziennym życiu nasze zachowania ukierunkowane na przyjmowanie odpowiedzialności są oznaką dojrzałości społecznej i odzwierciedlają postępek kulturowy i gospodarczy.

Pragniemy nadal promować środowisko pracy, w którym zachęca się do wymiany idei i sugestii poprzez otwartą debatę dotyczącą naszego podejścia do pracy, tożsamości korporacyjnej i innowacyjnego potencjału.

Ewolucja tej nowej, szlachetnej drogi w stronę coraz bardziej odpowiedzialnej grupy spółek, gdzie nasze wspólne wartości mogą być wcielane w życie każdego dnia, wymaga wspólnego zaangażowania osób i organizacji, z którymi współpracujemy. Umożliwi to naszym spółkom i społecznościom rozwijanie ważnych interakcji, które mogą znacząco przyczynić się do realnego i bardziej zrównoważonego rozwoju.

Isabella Seràgnoli

# Kodeks etyczny Coesia

coesia



**Kodeks etyczny Coesia określa etyczne zasady postępowania wymagane dla tych, którzy działają w imieniu lub na rzecz Coesia. Ukierunkowuje on działania wszystkich spółek grupy Coesia i wskazuje, jak zgłaszać zachowania lub sytuacje niezgodne z Kodeksem.**

<sup>1</sup> Interesariuszem jest dowolna strona, która bezpośrednio lub pośrednio wpływa na działanie organizacji, lub podlega jego wpływowi. Interesariuszami COESIA są jej Klienci, Współpracownicy, akcjonariusz, Zarząd, dostawcy (w tym dostawcy kapitału), związki zawodowe, konkurencja, środowisko i społeczność, w tym użytkownicy końcowi, uniwersytet, ośrodki badawcze i szkoły, instytucje, administracja publiczna i Organy kontrolne.

<sup>2</sup> Termin *Pracownicy* jest używany również w odniesieniu do wszystkich osób współpracujących ze Spółkami należącymi do Grupy Coesia na różnych stanowiskach - np. do dyrektorów, pracowników pozyskanych z zewnątrz i konsultantów.



Zasady te określają relacje ze wszystkimi interesariuszami<sup>1</sup>, zarówno wewnątrz Spółki, jak i poza nią oraz odzwierciedlają zobowiązanie do przyjęcia najlepszych praktyk, które są nie tylko zgodne z prawem, ale i inspirowane silnym poczuciem etycznej uczciwości wśród Pracowników<sup>2</sup>, wobec klientów, partnerów handlowych, dostawców i społeczności, w której działa Coesia.

Zasady wymienione w tym Kodeksie wspierają prace na rzecz realizacji misji Grupy oraz podejmowanie w odpowiednim czasie dobrych decyzji w ramach działań zawodowych, przy jednoczesnej stałej ochronie reputacji Coesia i jej nieustannym wzmacnianiu.

Druga wersja Kodeksu etycznego Coesia została zatwierdzona przez Zarząd Coesia i obowiązuje wszystkie Spółki kontrolowane przez Grupę, ponieważ stanowi fundamentalny element jej kultury organizacyjnej.

# Dla kogo?



**Kodeks etyczny obowiązuje wszystkich członków Zarządu oraz inne Organy zarządzające i kontrolne Spółek z Grupy Coesia, menedżerów i Pracowników związanych wszelką umową, w tym pracowników tymczasowych, partnerów i dostawców oraz konsultantów i agentów.**

Organy korporacyjne oraz menedżerowie Spółki mają obowiązek dawać przykład konsekwentnego stosowania się do zasad Kodeksu w swoim codziennym postępowaniu.

Nie toleruje się żadnych działań, które mogłyby potencjalnie przynieść Grupie korzyść, a jednocześnie stoją w sprzeczności z jej regulacjami i zasadami określonym w Kodeksie. W szczególności wszyscy adresaci zadbają o to, aby zasady te były znane i konsekwentnie stosowane w każdej sytuacji, w której uczestniczą - choćby pośrednio - Spółki Coesia.

Coesia zadba o to, aby niniejszy Kodeks etyczny został szeroko rozpowszechniony, poprzez wspieranie programów komunikacyjnych i konkretnych działań szkoleniowych.

Kodeks Coesia zapewnia ramy regulacyjne dla postępowania w ramach wykonywania pracy i jest wspierany przez wewnętrzne zasady i systemy zarządzania, wytyczne i procedury, zawierające więcej szczegółów na temat oczekiwanych zachowań.

Kodeks obowiązuje we wszystkich krajach, w których działa Coesia, z zastrzeżeniem różnych regulacji krajowych i ponadkrajowych.

# Kompas etyczny





**Kodeks etyczny Coesia przedstawia ogólne wytyczne dotyczące zachowania, zachęcające do prawidłowego postępowania w pracy. Nie uwzględnia on jednak wszelkich problemów, które mogą się pojawić.**

Poniżej znajduje się kilka pytań, które mogą pomóc w podjęciu decyzji o prawidłowych działaniach, w razie niepewności, co zrobić w skomplikowanej sytuacji:

**Czy to postępowanie jest legalne?**

**Czy ta decyzja jest etyczna?**

**Czy jest zgodna z wartościami Coesia i jej Kodeksem etycznym? Czy jest zgodna z zasadami, wytycznymi i procedurami Grupy?**

**Jakie będą konsekwencje tego działania?**

**Czy to postępowanie mogłoby wydać się niewłaściwe innemu współpracownikowi lub osobie spoza organizacji?  
Czy mogłoby zaszkodzić reputacji Spółki?**

**Czy Twój przełożony wie o tej decyzji i aprobuje ją?**



Wartości i wytyczne określone w tym Kodeksie mają na celu pomóc osobom w podejmowaniu decyzji, które, respektując wszystkie obowiązujące przepisy prawa i regulacje, pozostawiają pole dla osobistego osądu.

Etyczne konsekwencje indywidualnych zachowań nie zawsze mogą być widoczne na pierwszy rzut oka. Można nie mieć pewności, jak zachować się w nietypowej sytuacji lub w środowisku kulturowym, w którym zasady Kodeksu najwyraźniej nie są zgodne z lokalnym kontekstem. W takich przypadkach, tak jak i w każdej częściowo niepewnej sytuacji, Coesia wspiera samodzielny osąd oparty na wartościach Grupy i zasadach zawartych w tym Kodeksie.

**Co nas łączy:**  
**nasza misja i wartości:**  
**szacunek, odpowiedzialność,**  
**wiedza, pasja**



## Nasza misja

Tworzenie długofalowej, zrównoważonej wartości ekonomicznej, społecznej i środowiskowej dla naszych klientów, naszych Pracowników, akcjonariusza oraz społeczności, w których działamy.



## Nasze wartości

Coesia uznaje etykę<sup>3</sup> za filar postępowania opartego na podstawowych wartościach Grupy:



### Szacunek

do osób, zasad, lokalnych społeczności, zasobów środowiskowych i ekonomicznych. Szacunek zakłada dyscyplinę i uczciwość.



### Wiedza

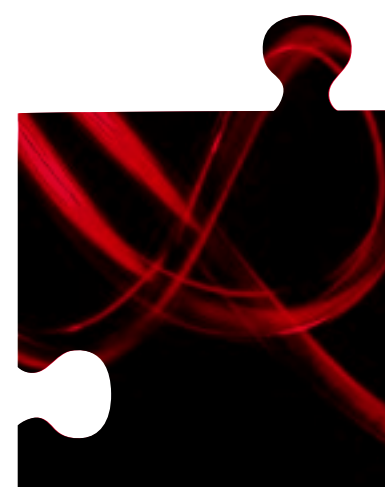
pochodząca z kultury, terytorium, relacji, doświadczenia, badań i szkolenia; wiedza jako rozwój osobisty i zawodowy.

<sup>3</sup> Etyka dotyczy zestawu wartości i zasad, które kierują postępowaniem osoby. Na ich podstawie można ocenić działania własne i innych osób.



### Odpowiedzialność

za konsekwencje swoich decyzji i działań, dawanie przykładu, praktykowanie inkluzywnego przywództwa w celu osiągnięcia rezultatów, przy jednoczesnym rozwijaniu talentów i nagradzaniu za zasługi. Odpowiedzialność, nawet zbiorowa, zawsze zaczyna się od odpowiedzialności indywidualnej.



### Pasja

do produktu, innowacji, doskonałości, piękna, pracy i wyników. Napędzani pasją, potrafimy stworzyć wizję wyników, jeszcze zanim je osiągniemy.

## Szacunek

Coesia uważa szacunek do ludzi, ich nieodłącznej wartości i godności za kluczową zasadę swojego działania. Coesia szanuje każdą osobę współpracującą z jej Spółkami, a przez to odgrywającą pewną rolę w budowaniu historii i przyszłości Grupy.

Coesia rozpoznaje wartości i kluczowe znaczenie relacji z wszystkimi interesariuszami oraz uznaje postępowanie oparte na etyce, uczciwości<sup>4</sup> i szacunku za fundament sukcesu swojej działalności.

<sup>4</sup> *Uczciwość* dotyczy szczerego i uczciwego zachowania ukazującego spójność z wartościami etycznymi i przepisami prawa.

Coesia zobowiązuje się do przestrzegania najwyższych standardów szczerości i uczciwości, i prowadzi swoją działalność w ścisłej zgodności z wszystkimi obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami obowiązującymi w każdym kraju, w którym funkcjonuje, nawet w różnych kontekstach prawnych. Pełna zgodność z międzynarodowymi i krajowymi przepisami prawa i regulacjami oznacza nie tylko działanie zgodne z prawem, ale też szersze uznawanie ducha zasad Kodeksu, aby stosować się do fundamentalnych wartości etycznych Grupy na głębszym poziomie.

Zasady postępowania opisane w Kodeksie etycznym Coesia mają na celu promowanie standardów zachowania dla osiągnięcia przejrzystego i zrównoważonego zarządzania działalnością, dbając o warunki do pracy respektujące prawa człowieka i lokalne społeczności. Są one również ukierunkowane na zachowanie i respektowanie zasobów środowiskowych, zgodnie z zasadami obiegu zamkniętego.



## Odpowiedzialność

Coesia zobowiązuje się do stosowania odpowiedzialnych praktyk biznesowych, zgodnie z najbardziej zaawansowanymi standardami zrównoważonego rozwoju, uwzględniając ekonomiczne, środowiskowe i społeczne konsekwencje swoich działań i wyborów, ponieważ ważne jest nie tylko skupianie się na tym, co się robi, ale i na tym, jak się to robi.

Coesia pragnie promować inkluzywne i świadome przywództwo wspierające umiejętności i wiedzę ekspercką wszystkich swoich Pracowników, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zespołowym. Każdy może mieć swój udział w służebnym przywództwie, które inspiruje i motywuje innych w pozytywny sposób, na drodze do realizacji wspólnego celu. Dialog, integracja i perswazja to niezbędne charakterystyki przywództwa, które komunikuje się skutecznie, z troską, transparentnością i precyzją.

Coesia może zrealizować ambitne cele tylko, jeśli wszyscy wezmą na siebie odpowiedzialność i będą korzystać ze swoich talentów i kreatywności, aby pomagać w znajdowaniu praktycznych rozwiązań i utrzymywać aktywne i motywujące środowisko pracy wspierające współpracę pomiędzy pracownikami i różnymi Spółkami Grupy. »



# Odpowiedzialność

Od wszystkich osób zajmujących odpowiedzialne stanowiska oczekuje się działania zgodnego z następującymi wytycznymi:

**przestrzeganie Kodeksu i transparentnych procesów decyzyjnych, dawanie dobrego przykładu i bycie wzorem do naśladowania;**

**zadbanie o to, by wszyscy Pracownicy zapoznali się z Kodeksem i dobrze go rozumieli;**

**stworzenie środowiska zachęcającego do etycznego postępowania, w którym Pracownicy czują się komfortowo, zgłaszając wszelkie ewentualne problemy lub prosząc o uściślenie; każdy menedżer jest odpowiedzialny za promowanie kultury słuchania i dialogu, umożliwiającej wszystkim osobom swobodne wyrażanie się, bez obawy o negatywne konsekwencje, a nawet działania odwetowe;**

**poważne traktowanie wszelkich problemów lub uwag zgłaszanych przez Pracownika oraz stwierdzanie czy sprawę należy przekazać przełożonemu.**

Coesia chroni i promuje wartość swoich Pracowników, aby rozwijali oni i zwiększali swoje kompetencje, i zobowiązuje się do rozwijania ich umiejętności tak, aby mogli spełniać się w pracy i przyczyniać się do sukcesu Grupy.

Coesia ceni i promuje wszystkie talenty, zapewniając stymulujące środowisko, tak aby każdy był zmotywowany do wyrażania pełni swojego potencjału w pracy na rzecz Grupy i społeczeństwa. Nieustanny rozwój i proaktywne zachowania stanowią odpowiedzialność indywidualną, która wspiera ewolucję Coesia.

Wszyscy Pracownicy są oceniani na podstawie swoich zasług oraz umiejętności, zdolności, wkładu w pracę i zaangażowania.



## Wiedza



Wiedza stanowi podstawową wartość społeczną w każdej kulturze. Coesia uznaje ją za kluczowy element ciągłej ewolucji oferowanych usług, produktów i rozwiązań.

Coesia ma na celu generowanie nowych połączeń pomiędzy sektorami, rynkami i technologiami, jak również nowych możliwości relacji ze swoimi interesariuszami, działając jako siła napędowa dla ekonomicznego, społecznego i kulturowego postępu społeczności, w których prowadzi działalność.

Coesia ma świadomość swojego wpływu na społeczeństwo i inwestuje w badania i rozwój, aby oferować zrównoważone rozwiązania, usługi i produkty, zgodne z bieżącymi innowacjami cyfrowymi, wspierając transformację społeczną.

Wiedza, umiejętności i kompetencje Pracowników Grupy są unikalnymi zasobami, niezbędnymi do

sukcesu Coesia. Poprzez promowanie możliwości zawodowych w celu realizacji osobistych aspiracji, Coesia wspiera łączenie sił, by razem osiągnąć wspólny cel.

Coesia inwestuje w nową wiedzę i wspiera ewolucję oraz rozwój swoich Pracowników, oferując możliwości edukacyjne, szkolenia i rozwój potencjału oraz umiejętności indywidualnych i zespołowych, poprzez ukierunkowany program nieustannego doskonalenia.

Przyczynianie się do zrównoważonego rozwoju zakłada również dbałość o dobrostan wszystkich Pracowników, ich szkolenie i przekazywanie im najnowszych informacji. Coesia ceni pokoleniową synergię i uznaje ją za kluczowy czynnik w odpowiadaniu na społeczne i rynkowe wyzwania, tak aby każdy mógł odgrywać znaczącą rolę w budowaniu dobrostanu Grupy i społeczeństwa.

## Pasja

Nieustanne innowacje stymulowane pasją naszych Pracowników są niezbędne dla postępu i zintegrowane z coraz bardziej hybrydowymi modelami, procesami i tworzeniem doskonałości, która jednoczy ludzi, technologie i zrównoważony rozwój.

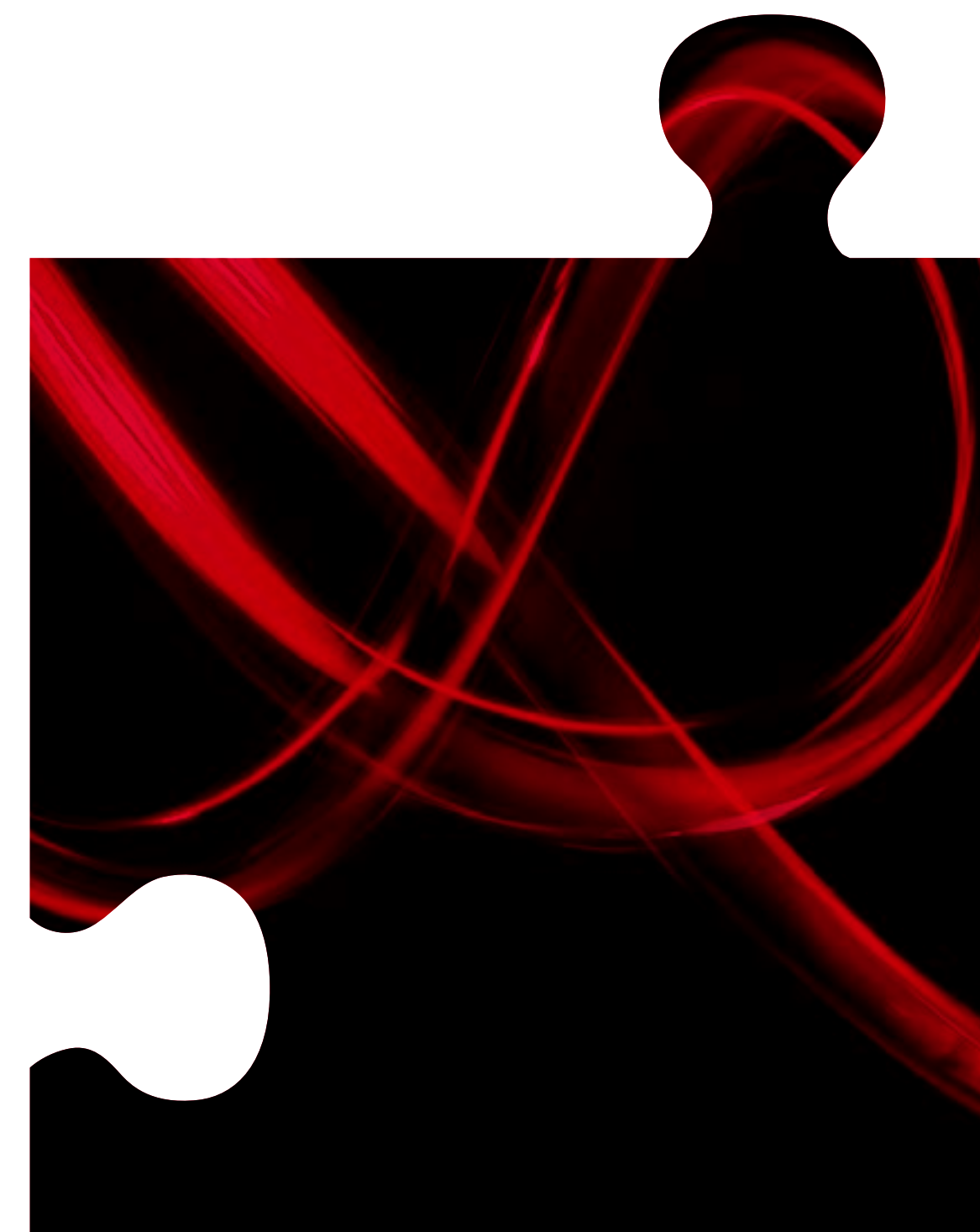
Pasja generuje spiralę zaraźliwego entuzjazmu, który uruchamia wiele możliwości i zwiększa pewność siebie w realizacji trudnych celów, nawet w skomplikowanych sytuacjach. Dzięki swojej pasji pracownicy Coesia utrzymują swoje zaangażowanie w pracę i oferują klientom oraz społeczeństwu nowe rozwiązania, usługi i produkty.

Uważność na piękno, w jego aspektach harmonicznym, funkcjonalnym i zasadniczym, nie ogranicza się jedynie do rozwiązań produktowych i designu, ale znajduje też zastosowanie w miejscu pracy, w procesach i jakości pracy, i należy do niej dążyć we wszystkich zachowaniach, które mogą stanowić przykład dla innych.

Coesia zapewnia inkluzywne i stymulujące miejsce pracy, gdzie każdy może wyrazić swoją kreatywność, pasję i talent, zarówno indywidualnie, jak i zbiorowo.

Autentyczna współpraca tworzy synergiczne i wspierające środowisko, gdzie wspiera się pracę zespołową jako czynnik stymulujący wielorakie możliwości oraz główną zdolność do utrzymania wydajności. Praca w grupie umożliwia wspólne osiągnięcie celów, których nie można byłoby osiągnąć samodzielnie.

Praca z pasją i wspólne osiągnięcie celów powoduje powstanie obopólnego zaufania. Coesia oczekuje, że wszyscy jej Pracownicy będą przejawiać inicjatywę, tworząc i podtrzymując klimat otwartego i konstruktywnego dialogu, który zwiększa poczucie przynależności do zespołu.



# Zasady postępowania



**Spółki, Pracownicy i dostawcy Coesia zobowiązują się do przestrzegania następujących zasad postępowania i wytycznych, działania zgodnie z misją i wartościami Grupy, równoległe do krajowych i międzynarodowych przepisów prawa i regulacji obowiązujących w krajach, gdzie prowadzą działalność:**

1. Transparentne zarządzanie
2. Prawa człowieka i prawa pracownicze
3. BHP
4. Integracja: różnorodność, równe szanse i traktowanie
5. Ochrona informacji i danych
6. Szczerość i uczciwość
7. Korupcja
8. Konflikt interesów
9. Poufność
10. System kontroli wewnętrznej, prawidłowa księgowość, dokumentacja finansowa i pozafinansowa
11. Legalna działalność handlowa i finansowa
12. Uczciwa konkurencja
13. Zasoby środowiskowe
14. Wizerunek korporacyjny
15. Działanie jako Grupa
16. Dostawcy
17. Społeczność

## 1. Transparentne zarządzanie

Transparentność zwiększa efektywność wartości Coesia oraz poczucie zaufania i przynależności do Grupy.

Transparentność jest podstawą zaawansowanego zarządzania, umożliwiając również poprawę odbioru sprawiedliwości organizacyjnej przez Pracowników.

Coesia, jako Grupa Spółek z wspólną kulturą i wspólnym celem, oczekuje od swoich menedżerów prowadzenia prac i komunikowania decyzji swoim Pracownikom w sposób transparentny, poprzez przekazywanie jasnych informacji osobom, którym przewodzą.

Tego rodzaju zachowanie jest również wymagane we wszystkich międzyfunkcyjnych relacjach organizacyjnych pomiędzy różnymi działami Grupy i Spółkami oraz wewnątrz nich.



## 2. Prawa człowieka i prawa pracownicze

Coesia deklaruje swoje zobowiązanie na rzecz respektowania, ochrony i wspierania praw człowieka i praw pracowniczych, poprzez stosowanie się do zasad wymienionych przez wiodące organizacje międzynarodowe<sup>5</sup> oraz wymogów prawnych i regulacyjnych we wszystkich krajach, w których działa.

Coesia promuje model pracy, w którym wspiera się i dba o godność i prawa wszystkich osób, zapewniając im zdrowe i bezpieczne miejsce pracy, swobodny wybór zatrudnienia i uczciwą płacę - zawsze z poszanowaniem legalnego wieku podejmowania pracy oraz prawa do wstępowania do związków zawodowych i innych stowarzyszeń.

W przypadku zatrudniania migrantów, Coesia respektuje przepisy prawa pracy i imigracji kraju przyjmującego.

Coesia potępia wszelkie pogwałcenia obowiązujących przepisów prawa w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych na każdym etapie łańcucha dostaw, w szczególności wszelkie formy wykorzystywania w pracy, przemocy i nękania oraz nielegalnego pośrednictwa pracy.

<sup>5</sup> · Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (ONZ, 1948);  
· Konwencja o Prawach Dziecka (ONZ, 1989);  
· Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP);  
· Deklaracja w sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy (MOP, 1998);  
· Trójstronna Deklaracja Zasad dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej (MOP, 2017);  
· Normy dotyczące odpowiedzialności korporacji transnarodowych i innych przedsiębiorstw w odniesieniu do praw człowieka, (ONZ, 2003);  
· Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka, (ONZ, 2011)  
· Wytyczne OECD dotyczące należytej staranności w zakresie odpowiedzialnych łańcuchów dostaw minerałów z obszarów dotkniętych konfliktami i obszarów wysokiego ryzyka (2016).

### 3. BHP

Coesia respektuje wszystkie obowiązujące zasady i regulacje, przyjmując najwyższe normy BHP w celu ochrony zdrowia i dobrostanu pracowników. Coesia inwestuje w bezpieczne środowiska pracy i nieustannie stara się utrzymywać najlepsze standardy BHP w miejscu pracy.

Coesia zobowiązuje się do upowszechniania i ustanawiania kultury bezpieczeństwa i zapobiegania ryzyku, promując odpowiedzialne zachowania wśród wszystkich Pracowników i dostawców, zapewniając rozwiązania i produkty w pełni zgodne z przepisami prawa krajowego i międzynarodowego, jak również z najwyższymi standardami bezpieczeństwa.

Coesia rozwija kulturę zapobiegania wypadkom i oczekuje od wszystkich Pracowników i dostawców stałej dbałości o bezpieczne i odpowiedzialne zachowanie, w celu ochrony bezpieczeństwa własnego i innych osób.



## 4. Integracja: różnorodność, równe szanse i traktowanie

Coesia uznaje wartość godności, różnorodności i praw wszystkich osób i gwarantuje wszystkim Pracownikom równe szanse i traktowanie, potępiając wszelkie formy uprzedzeń, dyskryminacji<sup>6</sup>, przemocy<sup>7</sup>, mobbingu<sup>8</sup> lub nękania<sup>9</sup>.

Coesia respektuje i ceni różnorodność. Zapewnia również brak dyskryminacji ze względu na: pochodzenie narodowe, język, obywatelstwo, etniczność, kolor skóry, rasę, płeć, tożsamość płciową lub płynność płciową<sup>10</sup>, korektę płci, orientację seksualną, wiek, pozycję zawodową, przekonania religijne, polityczne lub osobiste, działalność związkową lub zaangażowanie w związki zawodowe, stan fizyczny lub stan zdrowia, niepełnosprawność, stan cywilny, ciążę i macierzyństwo, pochodzenie kulturowe lub społeczne.

Grupa wdraża wszystkie niezbędne warunki organizacyjne na rzecz inkluzywnego miejsca pracy, niezależnie od różnic indywidualnych. »

<sup>6</sup> *Dyskryminacja* dotyczy wszelkie niesprawiedliwego lub mniej korzystnego traktowania opartego na charakterystyce osobowej i obejmuje również dyskryminację pośrednią, do której dochodzi w sytuacji, gdy istnieje powszechna zasada lub polityka skutkująca niesprawiedliwością wobec osób charakteryzujących się konkretną cechą.

<sup>7</sup> *Przemoc* werbalna, fizyczna, groźby lub inne formy przemocy.

<sup>8</sup> *Mobbing* obejmuje systematyczne wrogie zachowania ukierunkowane na pracownika w celu doprowadzenia do jego wykluczenia lub izolacji.

<sup>9</sup> Termin *nękanie* odnosi się do wszelkich niechcianych lub niepożądanych zachowań (uwag słownych, czynów lub gestów) o charakterze seksualnym lub innym, mających na celu podważenie lub pogwałcenie godności osoby, jej integralności fizycznej i umysłowej lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, degradującego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska pracy, lub odnoszących taki skutek.

<sup>10</sup> *Płynność płciowa* dotyczy swobody definiowania i zmiany na przestrzeni czasu swojej ekspresji lub tożsamości płciowej lub obu tych charakterystyk, bez konieczności identyfikowania się ze swoją płcią lub jako ani kobieta, ani mężczyzna (neutralność płciowa).



## 4. Integracja: różnorodność, równe szanse i traktowanie

W każdym aspekcie relacji zawodowej - wyborze, rekrutacji, szkoleniu, wynagrodzeniu, awansie, rozwoju zawodowym i możliwościach zawodowych, przeniesieniu i wypowiedzeniu - Coesia podejmuje decyzje wyłącznie w oparciu o wymagane kwalifikacje, umiejętności zawodowe i preferencje osobiste, zasługi i wyniki w pracy, odrzucając wszelkie formy nierównego traktowania.

Sukces Coesia jest ściśle powiązany z dobrostanem jej Pracowników oraz zdolnością do tworzenia inkluzywnego i akceptującego miejsca pracy. Coesia ceni różnorodność i unikalny wkład każdej osoby, której kreatywność leży u podstaw wiodących, innowacyjnych produktów, usług i rozwiązań dostarczanych przez Grupę.

Coesia oczekuje od swoich Pracowników wkładu w podnoszenie jakości relacji oraz promowania środowiska pracy opartego na wzajemnej współpracy, która wspiera dobrostan i gdzie czuje się swobodnie i jest akceptowany.

## 5. Ochrona informacji i danych

Coesia zwraca szczególną uwagę na ochronę swoich systemów informacyjnych oraz danych cyfrowych i dokumentacji elektronicznej, przyjmując systemy cyber-bezpieczeństwa.

Dane gromadzone i przechowywane przez Coesia mogą obejmować dane osobowe podlegające regulacjom ustawodawstwa w zakresie ochrony prywatności.

Coesia chroni dane osobowe i prywatność swoich Pracowników, klientów, dostawców i wszystkich innych stron powiązanych ze Spółką, w pełni przestrzegając wszystkich wymogów prawnych i regulacyjnych we wszystkich krajach, w których działa.





## 6. Szczerość i uczciwość

Oprócz przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów prawa i regulacji, od wszystkich Pracowników oczekuje się przestrzegania zasad Kodeksu, wraz z zasadami, wytycznymi i procedurami wewnętrznymi Spółki. Każdy ma obowiązek przyjąć na siebie odpowiedzialność za utrzymywanie najwyższych standardów szczerości i uczciwości.

Pracownicy odpowiadają za respektowanie i dbanie o zasoby i aktywa Spółki - zarówno materialne, jak i niematerialne - które należy chronić i używać w odpowiedni sposób.

## 7. Korupcja

Coesia nie toleruje żadnych form korupcji<sup>11</sup>, łapownictwa<sup>12</sup>, płatności przyspieszających tok sprawy<sup>13</sup> lub oszustwa, takich jak przyjmowanie lub żądanie, oferowanie lub obietnice oferowania, bezpośrednio lub poprzez strony trzecie lub pośredników, wszelkich niewłaściwych zysków lub korzyści, lub podejmowanie jakichkolwiek działań naruszających lub mogących prowadzić do naruszenia przepisów i regulacji antykorupcyjnych.

<sup>11</sup> *Korupcja* oznacza przyjmowanie lub oferowanie pieniędzy, prezentów, pożyczek, wynagrodzeń lub innych korzyści w celu przeprowadzenia nielegalnych działań, a przez to naruszanie relacji zaufania do Spółki.

<sup>12</sup> *Łapownictwo* stanowi nadużycie powierzonych danej osobie uprawnień w celu uzyskania niezasłużonej korzyści osobistej.

<sup>13</sup> *Płatności przyspieszające tok sprawy* to płatności o niewielkiej wartości, przekazywane w gotówce lub w naturze na rzecz urzędników państwowych, aby wykonali oni swoje rutynowe czynności, które mają oni obowiązek wykonać (np. przyspieszenie uzyskania zezwolenia, licencji itp.). Płatności przyspieszające tok sprawy nie obejmują legalnych opłat administracyjnych i legalnych płatności za usługi w trybie przyspieszonym, które są przekazywane organizacji (a nie osobie fizycznej) i za które można otrzymać na żądanie rachunek.

Coesia sprzeciwia się wszelkim formom korupcji, zarówno bezpośrednim, jak i pośrednim i podejmuje wysiłki na rzecz zwalczania jej we wszystkich krajach, w których działa.

### Prezenty

Oferowanie lub przyjmowanie, bezpośrednio lub pośrednio, wszelkich pieniędzy, prezentów lub jakichkolwiek korzyści, które mogłyby sprawiać wrażenie środka do uzyskania korzyści osobistej, nieograniczającej się do zysków finansowych, a przez to sprzeciwiać się zasadom wymienionym w tym Kodeksie, jest zabronione.

Formy uprzejmości biznesowej, takie jak drobne prezenty lub wydatki na cele reprezentacyjne, są dozwolone wyłącznie, jeśli ich wartość jest umiarkowana, a w każdym razie, nie naruszają one uczciwości lub reputacji żadnej ze stron.

Coesia chroni i wspiera każdego swojego Pracownika, który odmawia zapłaty lub przyjęcia jakiegokolwiek niestosownego transferu wartości, takiego jak łapówka, płatność przyspieszająca tok sprawy lub niewłaściwy prezent.





SZCZEROKOŚĆ

LOJALNOŚĆ  
WOBEC SPÓŁKIINTERES  
GRUPYZYSK  
OSOBISTY

## 8. Konflikt interesów

Coesia oczekuje, że jej Pracownicy będą zawsze postępować z zachowaniem najwyższego poziomu szczerości oraz lojalności wobec Spółki, działając w najlepszym interesie Grupy. Każdy ma obowiązek postępowania w sposób zabezpieczający i wspierający najlepsze interesy Spółki oraz unikania wszelkich sytuacji, w których interes osobisty może kolidować z interesami Spółki lub sprawiać takie wrażenie.

Nawet sam pozór konfliktu interesów<sup>14</sup>, który mógłby wpłynąć na decyzje biznesowe, może zaszkodzić pracy i reputacji wszystkich osób zaangażowanych.

Należy unikać sytuacji, które mogą prowadzić do wszelkich niewłaściwych zysków lub korzyści osobistych, dla danej osoby lub członka rodziny, przyjaciela lub znajomego, w związku ze stanowiskiem zajmowanym w Spółce.

<sup>14</sup> Zwykle do Konfliktu interesów dochodzi, kiedy realne, potencjalne lub domniemane interesy prywatne danej osoby (interesy finansowe lub innego rodzaju interesy, relacje zawodowe lub osobiste) wpływają lub mogą pozornie wpływać na decyzje zawodowe tej osoby, kolidując z interesami Spółki.

Wszelkie sytuacje dotyczące możliwych konfliktów interesów należy natychmiast zgłaszać za pośrednictwem Systemu zgłaszania nieprawidłowości<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> patrz str. 42

## 9. Poufność

Coesia uznaje wszystkie informacje za strategiczne zasoby Spółki, w związku z czym należy je chronić i traktować z należytą ostrożnością. Każda osoba, która w trakcie pracy zapozna się z danymi zastrzeżonymi<sup>16</sup> lub informacjami objętymi tajemnicą<sup>17</sup> musi zawsze zachowywać ich poufność.

<sup>16</sup> *Dane zastrzeżone* to wszelkie dane dotyczące działalności badawczej i rozwojowej, dane przemysłowe, techniczne, produkcyjne, handlowe lub finansowe, które, w przypadku ich ujawnienia poza Spółką (np. konkurencji, dostawcom, klientom itp.) mogłyby negatywnie wpływać na interesy Spółki.

<sup>17</sup> *Informacje objęte tajemnicą* to wszelkie konkretne informacje wewnętrzne dotyczące działań finansowych, które nie są publicznie znane, a które, gdyby zostały podane do publicznej wiadomości, mogłyby znacząco wpłynąć na wartość takich działań (przykładami informacji objętych tajemnicą są informacje dotyczące możliwych zakupów lub zbycia aktywów Spółki).

Wszelkie formy inwestycji, bezpośrednich lub za pośrednictwem strony trzeciej, podejmowane w oparciu o poufne informacje wewnętrzne, są niezgodne z prawem, a przez to surowo zakazane.



## 10. System kontroli wewnętrznej, prawidłowa księgowość, dokumentacja finansowa i pozafinansowa

Wydajność i efektywność Systemu kontroli wewnętrznej Coesia ma zasadnicze znaczenie dla prowadzenia działalności gospodarczej zgodnie z zasadami niniejszego Kodeksu.

System kontroli wewnętrznej Coesia dotyczy połączenia działań, procedur i jednostek organizacyjnych, które poprzez zintegrowany proces identyfikacji, pomiaru i monitorowania głównych zagrożeń, zapewnia, co następuje:

**efektywność i wydajność operacji biznesowych, gwarantując tym samym identyfikowalność dokumentów i decyzji;**

**podejmowanie świadomych i odpowiedzialnych wyborów biznesowych;**

**wiarygodność informacji księgowych i zarządczych;**

**zgodność z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami;**

**zabezpieczenie aktywów Spółki.**

Do w/w celów Adresaci Kodeksu mają obowiązek przyczyniania się do nieustannego usprawniania Systemu kontroli wewnętrznej Coesia. Wykonując swoją pracę oraz w związku z ich osobnymi sferami odpowiedzialności, Organy nadzorcze, Audyt wewnętrzny oraz niezależni audytorzy mają bezpośredni, pełny i nieograniczony dostęp do wszystkich pracowników, działań, operacji, dokumentów, archiwów i aktywów biznesowych Spółki.

Interesariusze opierają się na transparentności ksiąg i dokumentacji. Coesia zobowiązuje się do utrzymania wysokich standardów uczciwości w zakresie przygotowywania i utrzymywania administracyjnych, fiskalnych i zarządczych systemów informacyjnych, dokumentacji finansowej i pozafinansowej oraz deklaracji, które będą kompletne, zgodne z prawdą, jasne, prawidłowe, terminowo udokumentowane i możliwe do zweryfikowania.

## 11. Legalna działalność handlowa i finansowa

Coesia prowadzi swoją działalność zgodnie z przepisami prawa, zasadami i regulacjami w zakresie przeciwdziałania praniu brudnych pieniędzy<sup>18</sup>, we wszystkich krajach, w których działa. W związku z tym Coesia wprowadza do wszystkich transakcji procedury identyfikowalności i nieustannie dba o to, by nie wchodzić w interakcje z podejrzanymi interlokutorami, nawet pośrednio lub w dobrej wierze.

<sup>18</sup> *Pranie brudnych pieniędzy polega na wykorzystywaniu środków lub towarów pochodzących bezpośrednio lub pośrednio z nielegalnych działań, do legalnych operacji, w celu ukrycia ich nielegalnego pochodzenia.*

Przed nawiązaniem relacji z kontrahentami biznesowymi, dostawcami, partnerami, Pracownikami, konsultantami, Grupa przeprowadzi analizę due diligence, aby ocenić ich reputację i legalność prowadzonej działalności, w celu uniknięcia wszelkich konsekwencji w praktykach, które mogłyby być powiązane, nawet potencjalnie z niewłaściwą działalnością lub działaniami finansowymi.





## 12. Uczciwa konkurencja

Coesia zobowiązuje się do przestrzegania zasad i regulacji rządzących handlem międzynarodowym oraz ewentualnych sankcji, a konkretniej, do respektowania przepisów prawa zakazujących karteli, porozumień antykonkurencyjnych oraz nadużywania pozycji dominującej.

Coesia uznaje znaczenie konkurencyjnego rynku i zobowiązuje się do przestrzegania przepisów prawa antymonopolowego, zasad konkurencji i praw własności intelektualnej stron trzecich, postępując uczciwie z klientami, dostawcami, konkurencją lub stronami trzecimi.

Pracownicy Coesia wiedzą, że nie powinni używać ani przekazywać konkurencji żadnych informacji, które naruszałyby przepisy prawa antymonopolowego.

Coesia chroni wszelką własność intelektualną, zarówno własną, jak i należącą do stron trzecich, włącznie ze znakami handlowymi oraz wdraża systemy zapobiegające fałszerstwom.



## 13. Zasoby środowiskowe

Coesia promuje zrównoważony rozwój przemysłowy i zobowiązuje się do ochrony zasobów naturalnych, niwelując bezpośredni lub pośredni wpływ swoich operacji i zakładów produkcyjnych na ekosystem. Coesia stara się ograniczyć użycie surowców i zasobów naturalnych, podejmuje działania w związku ze zmianami klimatycznymi, chroni naturę i bioróżnorodność oraz zabezpiecza zasoby wodne.

Ochrona środowiskowa wykracza poza przestrzeganie prawa; wszystkie Spółki Coesia wspierają integrację ekologicznych praktyk i obiegu zamkniętego na wszystkich etapach procesów produkcyjnych, współpracując z dostawcami, klientami i instytucjami na rzecz wspierania rozwoju zrównoważonych i zaawansowanych modeli produkcyjnych, również poprzez technologię cyfrową.



## 14. Wizerunek korporacyjny

Coesia uznaje swój wizerunek i reputację za niezwykle cenne zasoby, który zabezpiecza przyszłość Spółki. Wszystkie strony, których dotyczy niniejszy Kodeks, mają obowiązek stałego utrzymania i podnoszenia reputacji Grupy poprzez swoje indywidualne zachowania.

Aby zadbać o spójny wizerunek korporacyjny Coesia i Grupy, z mediami mogą komunikować się tylko specjalnie wyznaczeni rzecznicy.

Komunikując się w mediach społecznościowych należy dokonywać wyraźnego rozróżnienia pomiędzy swobodnym wyrażaniem osobistych opinii a opiniami związanymi ze stanowiskiem zawodowym.

## 15. Działanie jako Grupa

Każda Spółka Grupy zobowiązuje się do przestrzegania zasad wymienionych w niniejszym Kodeksie, wspierania wspólnego podejścia do biznesu i kultury oraz synergii możliwości pomiędzy obszarami, rynkami i klientami.

W ramach zwykłych warunków rynkowych Coesia prowadzi operacje wewnątrzgrupowe, zgodnie z zasadami transparentności i identyfikowalności, dla rzetelnej i dokładnej wyceny.





## 16. Dostawcy

Dostawcy mają obowiązek postępowania zgodnego z niniejszym Kodeksem etycznym, na każdym etapie całego łańcucha dostaw.

Coesia uważa, że zapewnienie sprawnego partnerstwa z dostawcami stanowi obopólnie korzystne podejście gwarantujące przestrzeganie wszystkich międzynarodowych regulacji i przepisów krajowych oraz zapewniające odpowiedzialne i ekologiczne standardy dostaw na każdym etapie łańcucha dostaw.

Coesia współpracuje ze swoimi dostawcami, aby zapewnić przestrzeganie wysokich standardów w zakresie uczciwości, jakości produktu, BHP produktów, środowisk pracy i ludzi; praw własności intelektualnej; praw środowiskowych; praw człowieka i prawa do swobodnie wybranej pracy - włącznie ze swobodą zrzeszania się w związkach zawodowych. Coesia promuje równe szanse i traktowanie i nie toleruje żadnego rodzaju dyskryminacji, przemocy lub nękania; odrzuca również odwoływanie się do pracy dzieci lub ich wykorzystywanie, pracę przymusową lub obowiązkową, handel ludźmi oraz wszelkie formy współczesnego niewolnictwa.

Coesia oczekuje od swoich dostawców możliwości potwierdzenia i udokumentowania, że produkty lub surowce dostarczane na każdym etapie łańcucha dostaw nie pochodzą z obszarów konfliktów lub obszarów wysokiego ryzyka powiązanych z naruszaniem praw człowieka, ani nie finansują takich działań.

Coesia zachęca swoich dostawców do nieustannego rozwoju, wdrażania i utrzymywania odpowiedzialnych pod względem ekologii praktyk, zwiększających wydajność przy jednoczesnym ograniczeniu wpływu na środowisko.

## 17. Społeczność

Coesia zobowiązuje się do wspierania rozwoju społeczności, w których działa, respektując kultury i tradycje lokalne poprzez wartościowe i obopólne relacje.

Coesia inwestuje w dobrostan i rozwój społeczności, w których działa, również poprzez partnerstwa i dobrowolne datki na cele instytucji, szkół, uniwersytetów i organizacji non-profit.



# Komitet Grupy ds. etycznych



**Na poziomie Grupy działa  
Komitet ds. etycznych, z prezes  
Coesia na czele, który wspiera,  
nadzoruje i monitoruje wdrażanie  
Kodeksu oraz Systemu zgłaszania  
nieprawidłowości.**

Komitet ds. etycznych reaguje na zgłoszenia dotyczące nieprzestrzegania Kodeksu zachowując ścisłą poufność. W ramach całego mechanizmu zgłaszania nieprawidłowości chroni on tożsamość i prywatność osoby zgłaszającej skargę, jak również innych podmiotów uczestniczących lub zaangażowanych w sprawę, a także wszystkich powiązanych informacji i danych.

Wszystkie informacje i zgłoszenia przekazywane do Komitetu ds. etycznych będą traktowane w sposób poufny i nie będą ujawniane, w granicach dozwolonych przez prawo.

Rolą Komitetu ds. etycznych jest obsługa zgłoszeń dotyczących wszelkich poważnych naruszeń Kodeksu etycznego Coesia oraz stałe monitorowanie i zapewnianie zgodności z przepisami, a także natychmiastowe informowanie Zarządu o ewentualnych istotnych naruszeniach.



# System zgłaszania nieprawidłowości





**Coesia promuje kulturę opartą na zaufaniu, dialogu i wymianie idei, gdzie Pracownicy mogą zgłaszać swoje zastrzeżenia, prosić o radę przy skomplikowanych decyzjach, zajmować się ważnymi problemami lub zgłaszać sugestie. Otwarty dialog pomaga w rozstrzygnięciu kwestii etycznych i podejmowaniu lepszych decyzji. W razie wątpliwości zawsze możliwe jest uzyskanie wsparcia i porady poprzez dokonanie zgłoszenia.**

Zachęca się wszystkich Pracowników do wyrażania swoich opinii i zgłaszania wszelkich naruszeń, nieetycznego zachowania lub postępowania niezgodnego z Kodeksem etycznym, jak również zgłaszania pytań, próśb o wyjaśnienie lub informację w celu usprawnienia procesu decyzyjnego.



Dla ułatwienia oceny zgłoszeń niezbędne jest przekazanie szczegółowego i obiektywnego opisu sprawy, z uwzględnieniem wszystkich znanych faktów i informacji.

Żadna osoba zgłaszająca zastrzeżenie lub naruszenie nie będzie podlegała żadnym działaniom odwetowym, dyskryminacji lub karze z przyczyn powiązanych, bezpośrednio lub pośrednio, ze zgłoszeniem.

W każdym przypadku tożsamość strony zgłaszającej będzie zawsze chroniona, o ile ujawnienie jej nie jest wymagane przez prawo lub dla ochrony praw Spółek Grupy lub w przypadku osób oskarżonych niesłusznie lub w złej wierze.

## Otwarty dialog: kanały zgłaszania nieprawidłowości

Zgłoszenia można przesyłać korzystając z jednego z następujących kanałów zgłaszania nieprawidłowości:

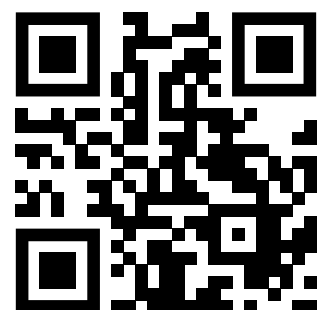
1. Jeśli zgłaszający czuje się z tym komfortowo, wszelkie sprawy można wstępnie zgłaszać bezpośrednio do **bezpośredniego przełożonego**;
2. Jeśli zgłoszenie dotyczy **kontrowersji indywidualnych lub zbiorowych**, można powiadomić **Partnera odpowiedzialnego za HR**;
3. Jeśli z jakiegokolwiek powodu wyżej wymienione opcje nie są wykonalne, możliwe jest dokonanie **zgłoszenia w dowolnym języku używanym w Coesia**, na zasadzie ścisłej poufności, korzystając z **platformy cyfrowej**:

w formie pisemnej

 **coesia.ethicspoint.com**

 **coesia.navexone.eu**

lub za pośrednictwem **Kodu QR**:



w formie ustnej

 **numery bezpłatnych infolinii** są dostępne na portalu **coesia.ethicspoint.com** (24h - 7 dni w tygodniu)

(wyżej wymienione dwa kanały umożliwiają dokonanie anonimowego zgłoszenia)

4. Można również przesłać **podpisaną wiadomość e-mail** lub **pismo w języku angielskim**, w ramach polityki ścisłej poufności:

 **codethics@coesia.com**

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

W sytuacji, jeśli zgłaszający uważa, że nie podjęto odpowiednich działań w odpowiedzi na jego zgłoszenie, niezbędne może się okazać zgłoszenie sprawy ponownie, poprzez jeden z innych dostępnych kanałów.

## Propozycje

Można również zgłaszać nowe pomysły i propozycje ulepszeń. Zostaną one poddane ocenie, a zgłaszający otrzyma odpowiedź.

## Wnioski o udzielenie dalszych informacji lub wątpliwości

O więcej informacji lub wyjaśnień można poprosić, pisząc na adres: **codethics@coesia.com**

## Poufność i prywatność

Personel wyznaczony do gromadzenia i obsługi zgłoszeń ma obowiązek zachowania ścisłej poufności podczas przetwarzania powierzonych mu informacji. Szczegóły zgłoszenia, które mogą prowadzić do identyfikacji zgłaszającego, nie będą ujawniane bez pisemnej zgody. Osoby zgłaszające nieprawidłowości będą informowane o sytuacjach, gdy ich skarg nie da się rozpatrzyć bez ich zgody na ujawnienie.

System zgłaszania nieprawidłowości jest regulowany zgodnie z obowiązującymi regulacjami w zakresie prywatności.

Nie toleruje się żadnych działań odwetowych wobec osób zgłaszających zastrzeżenia lub faktyczne, lub ewentualne naruszenia Kodeksu.

