

COESIAS ETISKA REGLER

Etik på jobbet

coesia

Innehåll

Meddelande från VD:n

Coesias etiska regler

Vem omfattas av reglerna?

Den etiska kompassen

Vad förenar oss:
vårt uppdrag och våra värderingar
som inkluderar respekt, ansvar,
kunskap, passion

Uppföranderegler

1. Transparent ledning
2. Mänskliga rättigheter och arbetsrätt
3. Hälsa och säkerhet
4. Inkludering: Mångfald, lika möjligheter och behandling
5. Information och dataskydd
6. Ärlighet och integritet
7. Korruption
8. Intressekonflikter
9. Sekretess
10. Internt kontrollsystem, korrekt bokföring, finansiell redovisning och icke-finansiell rapportering
11. Legitim affärsverksamhet och finansiell verksamhet
12. Rättvis konkurrens
13. Miljöresurser
14. Företagsimage
15. Koncernverksamhet
16. Leverantörer
17. Samhälle

Koncernens etiska kommitté

Visselblåsarssystem

Meddelande från VD:n

Coesia-koncernen placerar etik i centrum av ansvarsfullt företagande och erkänner den viktiga kulturella roll som företagets sociala ansvar spelar för att främja och förbättra sociala relationer.

Alla företag i koncernen utvecklar sitt eget sociala och miljömässiga ansvarstagande inom sina områden, i linje med gällande principer och riktlinjer. Med sina handlingar bidrar de till välbefinnande och förbättrar livskvaliteten i de samhällen där de är verksamma.

Våra etiska regler introducerades för första gången 2010 och de uppdaterade reglerna återspeglar det metodiska tillvägagångssättet för att garantera välbefinnandet för de mänskliga resurserna i Coesia. De bildar också ett ramverk av positiva idéer och värderingar som ligger till grund för vårt uppträdande i samband med personliga och sociala förändringar samt vår tids ekologiska och klimatmässiga utmaningar.

Med de reviderade etiska reglerna vill Coesia kontinuerligt skapa mycket gynnsamma förutsättningar för att främja och dela ett socialt ansvars- och hållbarhetsprojekt inom koncernens samtliga företag.

Det är allas ansvar att upprätthålla och förverkliga våra gemensamma värderingar. I det dagliga livet är vårt ansvarfulla uppträdande ett tecken på social mognad som återspeglar kulturella och ekonomiska framsteg.

Vi strävar efter att fortsätta främja en arbetsmiljö där utbyte av idéer och förslag uppmuntras genom en öppen diskussion om vårt arbetssätt, företagsidentitet och innovationspotential.

Utvecklingen av denna nya rättmätiga väg mot en alltmer ansvarstagande koncern, där våra gemensamma värderingar kan omsättas i det dagliga arbetet, kräver ett gemensamt åtagande från de människor och organisationer vi arbetar med. Detta gör det möjligt för våra företag och samhällen att utveckla en meningsfull samverkan som effektivt kan bidra till en verklig och mer hållbar utveckling.

Isabella Seràgnoli

Coesias etiska regler



Coesias etiska regler bestämmer de etiska uppträdandepinciperna som gäller dem som handlar i Coesias namn eller för Coesias räkning. De reglerar uppträdandet för samtliga företag i Coesia-koncernen och anger hur du kan rapportera beteenden eller situationer som bryter mot reglerna.

¹ En *intressent* är en part som antingen direkt eller indirekt påverkar eller påverkas av någon verksamhet i en organisation. COESIA:s intressenter är företagets kunder, medarbetare, aktieägaren, styrelsen, leverantörer (inklusive kapitalleverantörer), fackföreningar, konkurrenter, miljön och samhället, inklusive slutanvändare, universitet, forskningscentra och skolor, institutioner, offentlig förvaltning och kontrollmyndigheter.

² Begreppet *anställda* används även för alla personer som samarbetar med de företag som ingår i Coesia-koncernen, i olika funktioner – som direktörer, utlokaliserad personal och konsulter.



Principerna styr relationerna med alla intressenter ¹, både inom och utanför företaget, och återspeglar åtagandet att tillämpa en bästa praxis som inte bara följer lagen, utan också inspireras av en stark känsla av etisk integritet bland medarbetare ², med kunder, affärspartner, leverantörer och samhället där Coesia är verksam.

Principerna som beskrivs i detta regelverk bidrar till arbetet mot koncernens uppdrag och gör det lättare att fatta bra och snabba beslut i affärsverksamheten, samtidigt som Coesias rykte alltid skyddas och ständigt förbättras.

Denna andra version av Coesia etiska regler har godkänts av Coesias styrelse och gäller för alla företag som leds av koncernen, eftersom den betraktas som en grundläggande del av dess organisationskultur.

Vem omfattas?



De etiska reglerna gäller för alla styrelseledamöter och andra ledande funktioner och tillsynsorgan inom Coesia-koncernens företag, chefer och anställda med alla typer av anställningsavtal, inklusive tillfälligt anställda, samarbetspartner och leverantörer, samt konsulter och agenter.

Juridiska enheter och företagsledare är skyldiga att föregå med gott exempel på konsekvent efterlevnad av de etiska reglernas principer i sitt dagliga uppträdande.

Alla handlingar som kan gynna koncernen, men som står i strid med föreskrifterna och principerna i reglerna, är otillåtna. Särskilt ska alla mottagare säkerställa att dessa principer är kända och konsekvent tillämpade i alla situationer som involverar Coesias företag, även indirekt.

Coesia ska se till att dessa etiska regler sprids genom att främja kommunikationsprogram och specifika utbildningsaktiviteter.

Coesias regler utgör ett regelverk för affärsmässigt uppträdande och stöds av interna policyer och ledningssystem, riktlinjer och rutiner som ger mer specifik information om det förväntade uppträdandet.

Reglerna är tillämpliga i alla länder där Coesia är verksam, med undantag för olika nationella och överstatliga förordningar.

Den etiska kompassen



Coesias etiska regler beskriver allmänna beteenderiktlinjer för att främja ett korrekt affärsmässigt uppträdande. De täcker dock inte alla problem som kan uppstå.

Följande frågor kan hjälpa till att bestämma rätt handlingsplan om du är osäker på vad som ska göras i en komplex situation:

Är beteendet lagligt?

Är det ett etiskt beslut?

**Är det i linje med Coesias värderingar och etiska regler?
Stämmer det överens med koncernens policyer, riktlinjer
och rutiner?**

Vilka konsekvenser får åtgärden?

**Kan detta beteende verka olämpligt för en annan kollega
eller någon utanför organisationen? Kan det skada
företagets rykte?**

Känner din chef till och samtycker till detta beslut?



Värderingarna och riktlinjerna som anges i dessa regler är utformade för att hjälpa personer att fatta beslut, men ändå lämna utrymme för individuellt omdöme, samtidigt som de följer alla tillämpliga lagar och förordningar.

De etiska konsekvenserna av individuella beteenden kanske inte alltid är uppenbara vid en första anblick och det kan vara svårt att veta hur man ska bete sig i en ovan situation, eller i en kulturell miljö där reglernas principer inte verkar stämma överens med det lokala sammanhanget. I sådana fall, liksom i alla delvis osäkra situationer, stöder Coesia individuellt omdöme som grundas på koncernens värderingar och principerna i dessa etiska regler.

Vad förenar oss:
vårt uppdrag och
våra värderingar som
inkluderar respekt,
ansvar, kunskap, passion



Vårt uppdrag

Att skapa långsiktigt hållbart ekonomiskt, socialt och miljömässigt värde för våra kunder, våra anställda, aktieägare och de samhällen där vi är verksamma.



Våra värderingar

Coesia erkänner etik³ som en viktig princip för uppträdande, baserat på koncernens kärnvärden:



Respekt

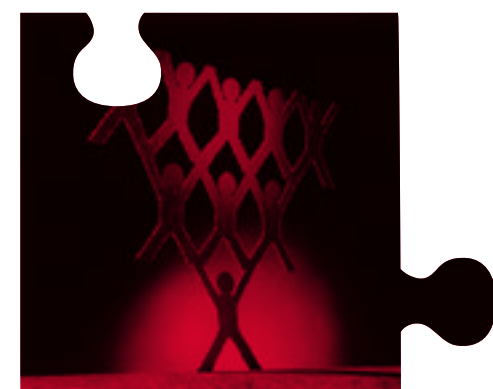
för människor, regler, lokalsamhällen, miljö- och ekonomiska resurser. Respekt innebär strikthet och integritet.



Kunskap

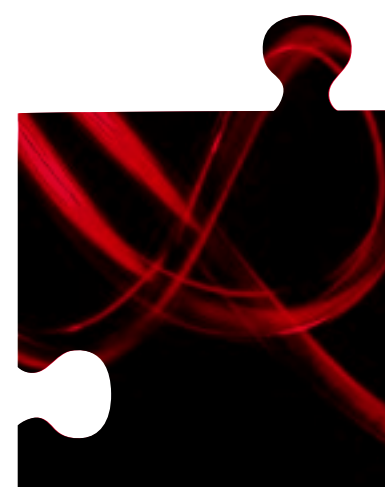
som kommer från kultur, regionen, relationer, erfarenhet, forskning och utbildning; kunskap som personlig och yrkesmässig utveckling.

³ Etik innebär en uppsättning värderingar och principer som vägleder en persons uppträdande och utgör en grundval för att bedöma ens egna och andras handlingar.



Ansvar

för konsekvenserna av ens beslut och handlingar, att vara ett föredöme genom att utöva en inkluderande ledarstil för att uppnå resultat samtidigt som talang främjas och förtjänster belönas. Ansvar, även kollektivt ansvar, börjar alltid med individuellt ansvar.



Passion

för produkten, för innovation, excellens, skönhet, arbete och prestanda. Genom passion kan vi föreställa oss resultaten även innan de uppnås.

Respekt

Coesia betraktar respekt för människor, deras inneboende värde och värdighet som en central princip i sin verksamhet. Coesia värdesätter varje person som är engagerad i sitt företag och därmed bidrar till att bygga koncernens historia och framtid.

Coesia erkänner värdet och den avgörande betydelsen av relationerna med alla intressenter och värdesätter ett uppträdande som grundas på etik, integritet⁴ och respekt som ett fundament för framgång i verksamheten.

⁴ *Integritet* innebär ett ärligt och rättvist uppträdande som respekterar både etiska värderingar och lagen.

Coesia arbetar för att garantera de högsta standarderna av ärlighet och rättvisa och bedriver sin verksamhet i strikt överensstämmelse med alla tillämpliga lagar och förordningar i alla länder där företaget är verksamt, inklusive i olika juridiska sammanhang. Fullständig efterlevnad av internationella och nationella lagar och förordningar innebär inte bara att handla enligt lagen, utan också att erkänna andan i reglernas principer mer på ett mer generellt sätt, för ett djupare åtagande för koncernens grundläggande etiska värden.

De uppföranderegler som beskrivs i Coesias etiska regler syftar till att främja beteendenormer för en transparent och hållbar verksamhetsledning och säkerställa arbetsförhållanden som respekterar mänskliga rättigheter och lokalsamhället. De syftar också till att bevara och respektera miljöresurserna och följa cirkularitetsprinciper.



Ansvar

Coesia åtar sig att bedriva en ansvarsfull affärsverksamhet, i linje med de mest avancerade hållbarhetsstandarderna, med hänsyn till de ekonomiska, miljömässiga och sociala konsekvenserna av gjorda handlingar och val, eftersom det inte bara är viktigt att fokusera på vad som görs, utan även på hur det görs.

Coesia vill främja en inkluderande och medveten ledarstil som stöder kompetensen och expertisen hos alla sina medarbetare, både som individer och som grupp. Alla kan utöva ett ledarskap som inspirerar och motiverar andra på ett positivt sätt, i strävan efter ett gemensamt mål. Dialog, inkludering och övertygelse är avgörande egenskaper för en ledarstil som kommunicerar effektivt och med omsorg, transparens och precision.

Coesia kan endast uppnå utmanande mål om alla tar ansvar och använder sin talang och kreativitet för att hitta praktiska lösningar och upprätthålla en engagerande och motiverande arbetsmiljö som underlättar samarbete med kollegor och mellan koncernens olika företag. »



Ansvar

Alla personer i en ansvarsroll förväntas agera enligt följande riktlinjer:

följa reglerna och transparenta beslutsprocesser, agera som förebilder och tjäna som föredömen;

säkerställa att alla anställda har läst, förstått och är förtrogna med reglerna;

skapa en miljö som främjar etiskt beteende, där medarbetarna känner sig bekväma med att rapportera eventuella problem som kan uppstå eller be om förtydliganden; varje chef ansvarar för att främja en kultur av lyssnande och dialog, så att alla individer känner sig fria att uttrycka sig utan rädsla för negativa konsekvenser eller till och med repressalier;

ta allvarligt på varje oro eller övervägande som en medarbetare lyfter fram och avgöra om frågan bör tas vidare till en överordnad.

Coesia värnar och främjar sina medarbetares värde för att förbättra och öka deras kompetens och åtar sig att utveckla deras färdigheter så att de kan trivas på jobbet och bidra till koncernens framgång.

Coesia värdesätter och främjar allas talang och skapar stimulerande sammanhang så att alla motiveras att använda sin fulla potential för koncernen och samhället. Kontinuerlig förbättring och proaktivt beteende är individuella ansvarsområden som bidrar till Coesias utveckling.

Alla medarbetare utvärderas enligt förtjänst och baserat på deras färdigheter, förmågor, bidrag och engagemang.

Kunskap



Kunskap är ett grundläggande socialt värde i varje kultur. Coesia anser det vara en nyckelfaktor för den kontinuerliga utvecklingen av de tjänster, produkter och lösningar företaget erbjuder.

Coesia strävar efter att skapa nya förbindelser mellan sektorer, marknader och tekniker, liksom nya möjligheter till relationer med intressenterna, och fungera som en drivkraft för den ekonomiska, sociala och kulturella utvecklingen av de samhällen där företaget är verksamt.

Coesia är medvetet om sin samhällspåverkan och investerar i forskning och utveckling för att erbjuda hållbara lösningar, tjänster och produkter som är i linje med pågående digital innovation, och stödjer social förändring.

Kunskapen, färdigheterna och kompetensen hos koncernens medarbetare är unika tillgångar och

en integrerad del av Coesias framgång. Genom att främja yrkesmässiga möjligheter för att förverkliga personliga ambitioner underlättar Coesia de samlade ansträngningarna för att tillsammans nå ett gemensamt mål.

Coesia investerar i ny kunskap och främjar sina anställdas utveckling och tillväxt genom att erbjuda lärandemöjligheter, utbildning och utveckling av individuella och teambaserade färdigheter och potentialer, genom ett målinriktat program för kontinuerlig förbättring.

Att bidra till en hållbar utveckling innebär också att bry sig om välbefinnandet hos alla anställda, deras utbildning och uppdatering. Coesia värdesätter generationsöverskridande samarbeten och betraktar det som en nyckelfaktor för att möta sociala och marknadsmässiga utmaningar, så att alla kan spela en viktig roll i både koncernens och samhällets framgång.

Passion

Kontinuerlig innovation driven av våra anställdas passion är avgörande för framsteg och integreras i allt mer hybrida modeller, processer och högklassig produktion som för samman människor, tekniker och hållbarhet.

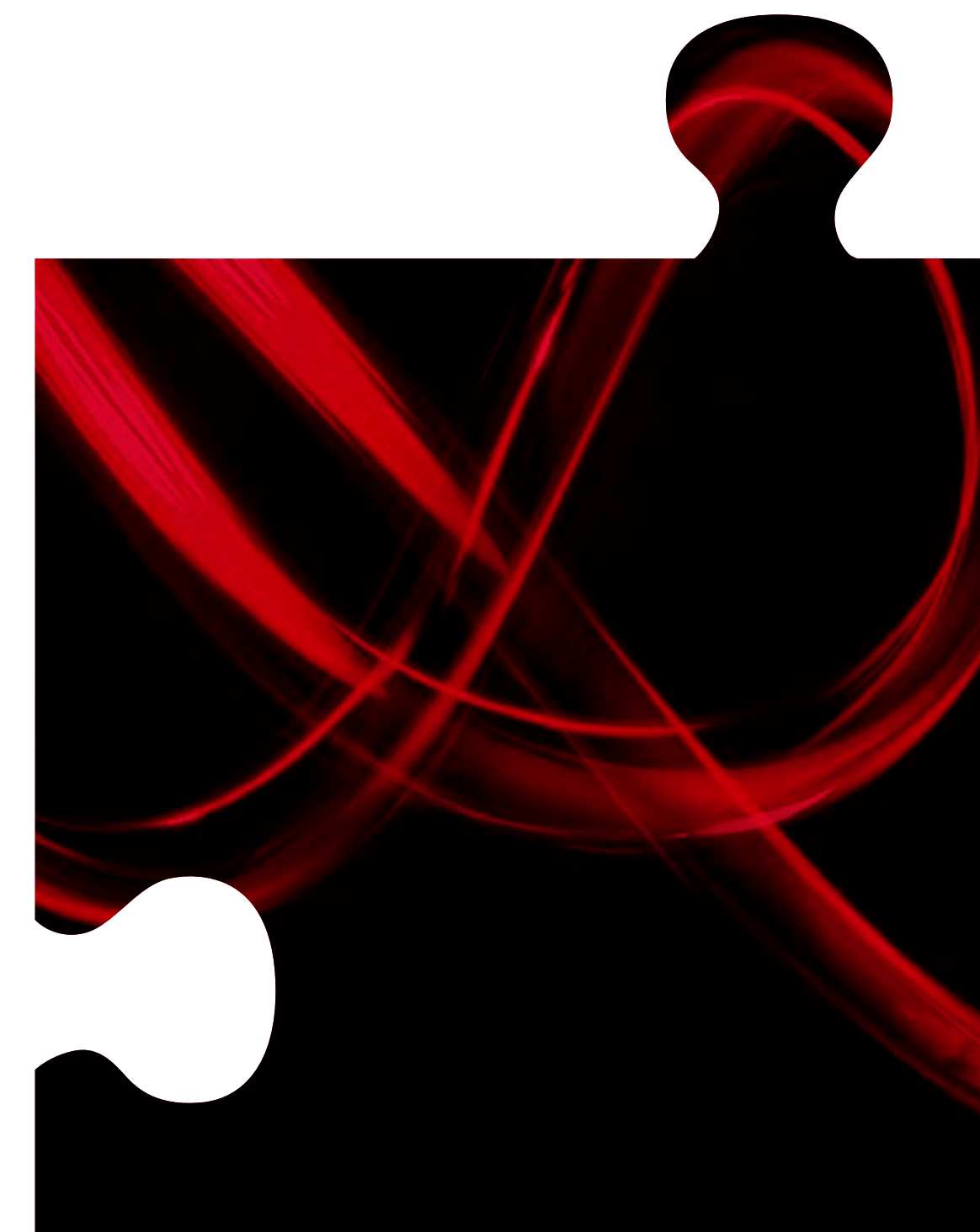
Passion skapar en spiral av smittande entusiasm som utlöser flera möjligheter och ökar förtroendet för att uppnå utmanande mål, även i komplexa och mycket föränderliga situationer. Med sin passion upprätthåller människor på Coesia sitt engagemang för arbete och erbjuder kunder och samhället nya lösningar, tjänster och produkter.

Uppmärksamhet på skönhet, särskilt dess harmoniska, funktionella och väsentliga aspekter, begränsas inte enbart till produktlösningar och design, utan tillämpas också på arbetsplatsen, processerna och arbetskvaliteten, och ska eftersträvas i alla beteenden för att vara ett föredöme.

Coesia säkerställer en inkluderande och stimulerande arbetsplats där alla kan uttrycka sin kreativitet, passion och talang, både individuellt och kollektivt.

Äkta samarbete skapar en synergisk och en stödjande miljö där teamarbete främjas som en drivkraft för att multiplicera möjligheter och som en avgörande förutsättning för att upprätthålla prestanda. Att arbeta som en grupp gör det möjligt att tillsammans nå mål som skulle vara omöjliga att uppnå ensam.

Att arbeta med passion och uppnå mål tillsammans genererar ömsesidigt förtroende. Coesia förväntar sig att alla medarbetare aktivt deltar i att skapa och upprätthålla ett klimat av öppen och konstruktiv dialog som ökar känslan av tillhörighet till teamet.



Uppförande- regler



Coesias företag, anställda och leverantörer förbinder sig att upprätthålla följande uppföranderegler och riktlinjer, att handla enligt koncernens uppdrag och värderingar och följa nationell och internationell lagstiftning och förordningar som är tillämpliga i de länder där de är verksamma:

1. Transparent ledning
2. Mänskliga rättigheter och arbetsrätt
3. Hälsa och säkerhet
4. Inkludering: Mångfald, lika möjligheter och behandling
5. Information och dataskydd
6. Ärlighet och integritet
7. Korruption
8. Intressekonflikter
9. Sekretess
10. Internt kontrollsystem, korrekt bokföring, finansiell redovisning och icke-finansiell rapportering
11. Legitim affärsverksamhet och finansiell verksamhet
12. Rättvis konkurrens
13. Miljöresurser
14. Företagsimage
15. Koncernverksamhet
16. Leverantörer
17. Samhälle

1. Transparent ledning

Öppenhet förstärker effektiviteten för Coesias värderingar och känslan av förtroende och tillhörighet till koncernen.

Öppenhet är en hörnsten i avancerad ledning och gör det också möjligt att förbättra medarbetarnas känsla av en rättvis organisation.

Coesia, som en företagskoncern med gemensam kultur och gemensamt mål, förväntar sig att dess chefer utför sitt arbete och kommunicerar sina beslut till medarbetarna på ett transparent sätt och delar tydlig information till dem.

Denna typ av uppträdande krävs även i alla tvärfunktionella organisationer, mellan och inom olika avdelningar och företag i koncernen.



2. Mänskliga rättigheter och arbetsrätt

Coesia förklarar sitt åtagande att respektera, skydda och främja mänskliga rättigheter och arbetsrätt genom att följa principerna fastställda av de ledande internationella organisationerna⁵ samt genom att följa lagar och bestämmelser i alla verksamhetsländer.

Coesia verkar för en arbetsmodell som bryr sig om och främjar värdighet och rättigheter hos alla individer genom att erbjuda en hälsosam och säker arbetsplats, fritt vald anställning och rättvis ersättning – alltid med respekt för lagstadgad arbetsålder och rätten att gå med i fackföreningar och andra organisationer.

Om migrantarbetare anställs, respekterar Coesia värdlandets arbets- och migrationslagar.

Coesia fördömer all överträdelse av tillämpliga mänskliga och arbetsrättigheter i hela leverantörskedjan, särskilt alla former av arbetsutnyttjande, våld och trakasserier samt olaglig arbetsförmedling.

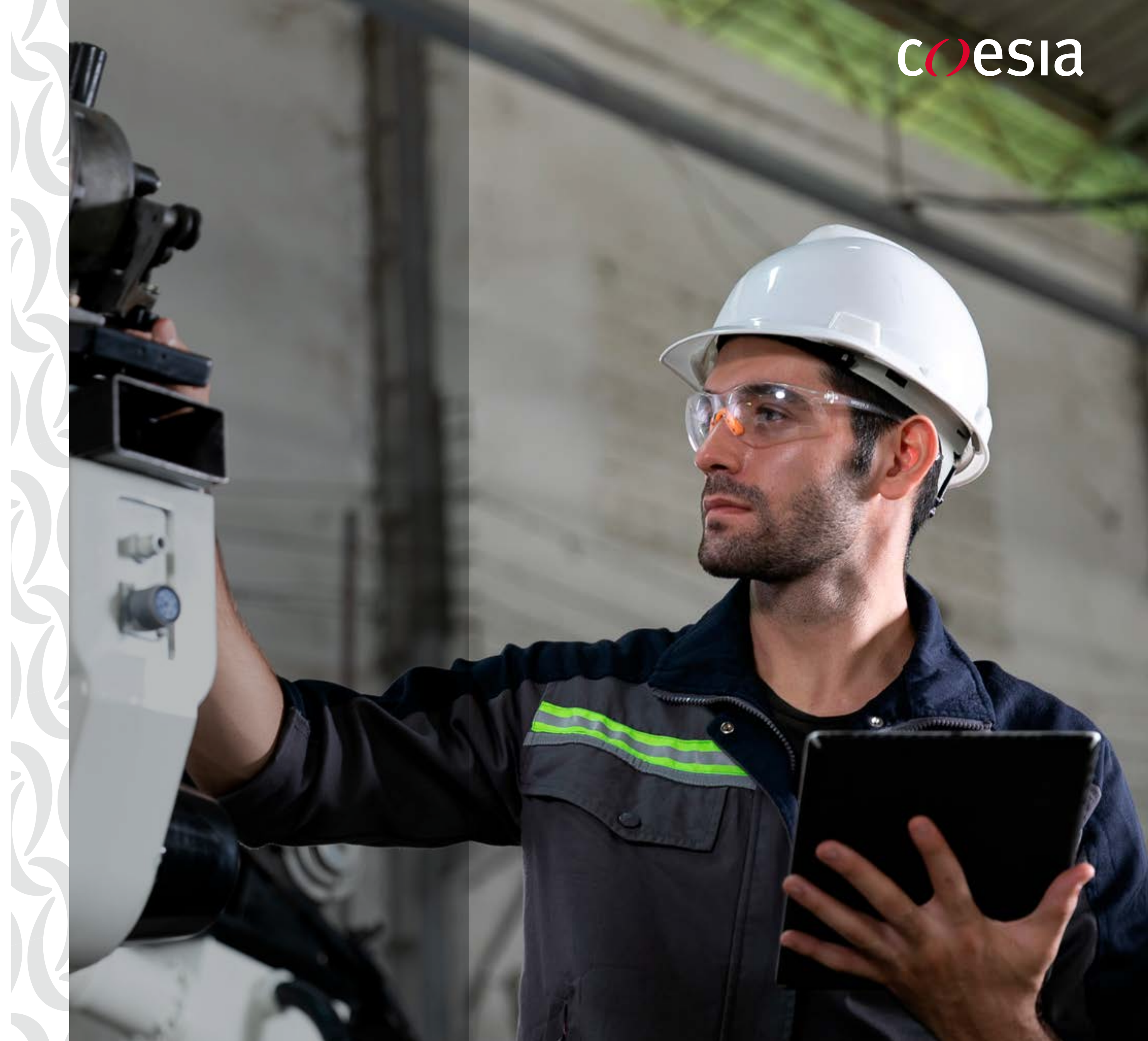
⁵ Allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna (FN, 1948); Konventionen om barnets rättigheter (FN, 1989); Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner; Deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet (ILO, 1998); Trepartsförklaring om multinationella företag och socialpolitik (ILO, 2017); Transnationella företags ansvar för mänskliga rättigheter (FN, 2003); Vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (FN, 2011); OECD:s riktlinjer för tillbörlig aktsamhet för ansvarsfulla leveranskedjor för mineraler från konfliktdrabbade områden och högriskområden (2016).

3. Hälsa och säkerhet

Coesia respekterar alla tillämpliga regler och förordningar och tillämpar de högsta hälso- och säkerhetsstandarderna för att skydda arbetstagarnas hälsa och välbefinnande. Coesia investerar i säkra arbetsmiljöer och strävar kontinuerligt efter att upprätthålla de bästa hälso- och säkerhetsnivåerna på arbetsplatsen.

Coesia är engagerat i att sprida och skapa en kultur av säkerhet och riskförebyggande, främja ansvarsfull beteende hos alla medarbetare och leverantörer, och tillhandahålla lösningar och produkter i full överensstämmelse med nationella och internationella lagar, samt med de högsta säkerhetsstandarderna.

Coesia utvecklar en kultur av olycksförebyggande och förväntar sig att alla medarbetare och leverantörer alltid uppträder säkert och ansvarsfullt för att skydda sig själva och andra.



4. Inkludering: Mångfald, lika möjligheter och behandling

Coesia erkänner värdet av värdighet, mångfald och alla personers rättigheter, och garanterar lika möjligheter och behandling för alla medarbetare, och fördömer alla former av fördomar, diskriminering⁶, missbruk⁷, mobbning⁸ eller trakasserier⁹.

Coesia respekterar och värdesätter mångfald och säkerställer att ingen form av diskriminering sker av skäl som: nationalitet, språk, medborgarskap, etnicitet, hudfärg, ras, kön, könsidentitet eller ickebinär könsidentitet¹⁰, könsbyte, sexuell läggning, ålder, yrkesroll, religiösa, politiska eller personliga övertygelser, facklig aktivitet eller engagemang, fysiskt tillstånd eller hälsotillstånd, funktionshinder, civilstånd, graviditet och moderskap, kulturell eller social bakgrund.

Koncernen genomför alla nödvändiga organisatoriska förhållanden för en inkluderande arbetsplats, oberoende av individuella skillnader. »

⁶ *Diskriminering* avser alla orättvisa eller mindre gynnsamma behandlingar baserade på personliga egenskaper och inkluderar också indirekt diskriminering som uppstår när det finns en gemensam regel eller policy som har en orättvis effekt på personer som delar en särskild egenskap.

⁷ *Övergripping* som är verbalt, fysiskt, hotfullt eller på annat sätt.

⁸ *Mobbning* innebär systematiskt fientligt beteende riktat mot en anställd för att utesluta eller isolera honom eller henne.

⁹ Begreppet *trakasserier* avser alla oönskade handlingar eller oönskat beteende (verbala kommentarer, handlingar eller gester) av sexuell natur eller på annat sätt, som syftar till eller har effekten att undergräva eller kränka en persons värdighet, fysiska och psykiska integritet eller skapa en skrämmande, fientlig, förnedrande, kränkande eller stötande arbetsmiljö.

¹⁰ *Ickebinär könsidentitet* syftar på friheten att definiera och förändra över tid ens könsuttryck eller identitet, eller båda, utan nödvändigtvis att identifiera sig med sitt eget kön, eller som varken kvinnlig eller manlig (könsneutral).

4. Inkludering: Mångfald, lika möjligheter och behandling

I arbetsrelationens alla aspekter – urval, rekrytering, utbildning, ersättning, befordran, yrkesutveckling och arbetsmöjligheter, överföring och avslutning – baserar Coesia sina beslut enbart på de nödvändiga kvalifikationerna, yrkeskunskaperna och personlig benägenhet, meriter och arbetsprestationer, och avvisar alla former av ojämlik behandling.

Coesias framgång är nära kopplad till välbefinnandet hos sina medarbetare och förmågan att skapa en inkluderande och välkomnande arbetsplats. Coesia värdesätter varje individs mångfald och unika bidrag, vars kreativitet ligger till grund för de banbrytande produkter, tjänster och lösningar som koncernen levererar.

Coesia förväntar sig att medarbetarna ska värdera kvaliteten på relationer och främja en arbetsmiljö av ömsesidigt samarbete som främjar välbefinnande och där alla kan känna sig accepterade och bekväma.

5. Information och dataskydd

Coesia ägnar särskild uppmärksamhet åt skyddet av sina informationssystem, digitala data och elektroniska register genom att tillämpa cybersäkerhetssystem.

Data som samlas in och lagras av Coesia kan inkludera personuppgifter som regleras av dataskyddslagstiftningen.

Coesia skyddar personuppgifter och integriteten för sina anställda, kunder, leverantörer och alla andra parter som har koppling till företaget, i full överensstämmelse med juridiska och bestämmelser i alla länder där företaget är verksamt.



6. Ärlighet och integritet

Utöver att följa alla tillämpliga lagar och förordningar förväntas alla anställda följa reglernas principer förutom företagets policys, riktlinjer och interna rutiner. Alla måste ta ansvar för att upprätthålla de högsta standarderna för ärlighet och integritet.

Anställda är ansvariga för att respektera och vårda företagets resurser och tillgångar – både materiella och immateriella – som måste skyddas och användas på rätt sätt.

7. Korrupktion

Coesia tolererar inte någon form av korrupktion¹¹, mutor¹², smörjpengar¹³ eller bedrägeri, som att acceptera eller begära, erbjuda eller lova att erbjuda, antingen direkt, genom tredjepart eller mellanhand, någon otillbörlig vinning eller fördel, eller att vidta någon åtgärd som bryter mot eller kan leda till brott mot antikorrupktionslagar och -förordningar.

¹¹ *Korrupktion* innebär antingen att acceptera eller erbjuda pengar, gåvor, lån, ersättningar eller andra fördelar för att utföra olagliga aktiviteter, vilket bryter mot det förtroendefulla förhållandet till företaget.

¹² *Mutor* är missbruk av anförtrödda befogenheter för att vinna en otjänlig personlig fördel.

¹³ *Smörjpengar* är betalningar av litet värde som tillhandahålls i kontanter eller i natura till regeringsanställda för att utföra rutinfunktioner som de ändå är skyldiga att utföra (såsom att snabba på att få tillstånd, licenser osv.). Smörjpengar inkluderar inte lagliga administrationsavgifter och lagliga betalningar för snabbspårstjänster som betalas till en organisation (inte till en individ), där ett kvitto kan utfärdas på begäran.

Coesia är emot alla former av korrupktion, varken direkt eller indirekt, och stöder korrupktionsbekämpning i alla länder där företaget är verksamt.

Presenters eller förmåner

Det är inte tillåtet att erbjuda eller acceptera, varken direkt eller indirekt, några pengar, gåvor eller fördelar av något slag, som kan uppfattas som ett sätt att erhålla en personlig fördel, inte begränsat till ekonomisk vinning, och därmed motverka de principer och riktlinjer som fastställts i dessa etiska regler.

Affärsartigheter, såsom förmåner eller gästfrihet, är endast tillåtna när de har ringa värde och får aldrig underminera någon av de berörda parternas integritet eller rykte.

Coesia skyddar och stöder alla medarbetare som vägrar att betala eller ta emot någon felaktig värdeöverföring, såsom mutor, smörjpengar eller otillbörliga gåvor.





8. Intressekonflikter

Coesia förväntar sig att dess anställda alltid handlar med den högsta nivån av ärlighet och visar och upprätthåller lojaliteten gentemot företaget, samt agerar i koncernens bästa intresse. Det förväntas att alla visar ett uppförande som skyddar och främjar företagets bästa intressen och undviker alla situationer där deras personliga intressen kan vara i konflikt eller verkar vara i konflikt med företagets intressen.

Även endast en antydning om en intressekonflikt¹⁴ som kan påverka affärsbeslut kan skada allas arbete och rykte. Situationer som kan leda till olämplig personlig vinning eller förmån, för egen del eller för en familjemedlem, en vän eller bekant, till följd av ens roll i företaget, måste undvikas.

¹⁴ Generellt sett uppstår en intressekonflikt när en individs verkliga, potentiella eller uppfattade privata intressen (finansiella intressen eller andra typer av intressen, yrkesmässiga eller personliga relationer) påverkar eller verkar påverka hans eller hennes yrkesmässiga beslut och därmed stör företagets intressen.

Eventuella situationer med möjliga intressekonflikter måste omedelbart rapporteras via visselblåsarsystemet¹⁵.

¹⁵ se s. 42

9. Sekretess

Coesia betraktar all information som en strategisk resurs och som sådan måste den skyddas och hanteras med all nödvändig försiktighet. Alla som under sitt arbete får tillgång till konfidentiell information¹⁶ eller privilegierad information¹⁷ måste alltid respektera sekretessen.

¹⁶ *Konfidentiella uppgifter* är all information som rör forskningsverksamhet och utveckling, industriella, tekniska, produktiva, affärsmässiga eller finansiella uppgifter, som, om de avslöjas utanför företaget (till exempel till konkurrenter, leverantörer, kunder, osv.) skulle kunna påverka företagets intressen negativt.

¹⁷ *Privilegierad information* är all specifik interninformation om finansiell verksamhet som inte är allmänt känd och om den offentliggörs kan den ha en betydande påverkan på värdet av denna verksamhet (exempel på privilegierad information är information om eventuella förvärv eller avyttringar av företag).

Alla former av investeringar, antingen direkt eller genom tredjepart, baserade på konfidentiell intern information är olagliga och därför strängt förbjudna.



10. Internt kontrollsystem, korrekt bokföring, finansiell redovisning och icke-finansiell rapportering

Effektiviteten i Coesias interna kontrollsystem är avgörande för att driva verksamheten enligt riktlinjerna och principerna i dessa etiska regler.

Coesias interna kontrollsystem omfattar en blandning av aktiviteter, rutiner och organisationsenheter som genom en integrerad process för identifiering, mätning och övervakning av stora risker säkerställer följande:

verksamhetens effektivitet, vilket också garanterar att handlingar och beslut är spårbara;

fatta informerade och ansvarsfulla affärsbeslut;

tillförlitlighet i redovisning och ledningsinformation;

efterlevnad av tillämpliga lagar och förordningar;

skydda företagets tillgångar.

För att uppnå ovanstående krävs det att mottagarna av de etiska reglerna bidrar till den ständiga förbättringen av Coesias interna kontrollsystem. I samband med deras arbete och inom ramen för deras separata ansvarsområden har tillsynsorganen, internrevisionen och de oberoende revisorerna direkt, fullständig och obegränsad tillgång till all personal, alla aktiviteter, verksamhet, dokument, arkiv och affärstillgångar i företaget.

Intressenter litar på transparensen i böcker och register och Coesia förbinder sig att upprätthålla höga standarder för integritet vid utfärdande och bevarande av administrativa, skattemässiga, ledningsmässiga informationssystem, finansiella och icke-finansiella register och rapporter, som ska vara fullständiga, sanningsenliga, tydliga, korrekta, registrerade i rätt tid och verifierbara.

11. Legitim affärsverksamhet och finansiell verksamhet

Coesia bedriver sin verksamhet i enlighet med lagar, regler och förordningar mot penningtvätt¹⁸ i alla länder där företaget är verksamt. För detta ändamål genomför Coesia spårbarhetsrutiner i alla transaktioner och ser ständigt till att inte interagera med misstänkta samarbetspartner, även indirekt eller i god tro.

¹⁸ Penningtvätt innebär att använda medel eller varor som härstammar, antingen direkt eller indirekt, från olagliga aktiviteter inom en laglig verksamhet, för att dölja deras olagliga ursprung.

Innan relationer inleds med affärspartner, leverantörer, samarbetspartner medarbetare, konsulter ska koncernen genomföra en grundlig undersökning för att bedöma deras goda rykte och legitimitet inom deras verksamheter, med syftet att undvika att bli involverad i praxis som kan associeras, även potentiellt, med olämpliga affärer eller suspekta finansiella verksamheter.



12. Rättvis konkurrens

Coesia åtar sig att följa regler och förordningar som styr internationell handel och sanktioner som kan vara tillämpliga och, mer specifikt, att respektera lagar som förbjuder karteller, konkurrenshämmande avtal och missbruk av dominerande ställning.

Coesia erkänner vikten av en konkurrenskraftig marknad och åtar sig att följa antitrustlagar, konkurrensregler och tredjeparts immateriella rättigheter, och att uppträda på ett rättvist sätt inför kunder, leverantörer, konkurrenter eller tredjeparter.

Coesias anställda är medvetna om att de inte bör använda eller överföra någon information till konkurrenter som skulle bryta mot konkurrensrättslig lagstiftning.

Coesia skyddar all immateriell egendom, både sin egen och tredje parts, inklusive varumärken, och genomför system för att bekämpa förfalskningar.

13. Miljöresurser

Coesia främjar en hållbar industriell utveckling och åtar sig att skydda naturresurser, minska den direkta eller indirekta påverkan från sin verksamhet och produktionsanläggningar på ekosystemet. Coesia strävar efter att minska användningen av råmaterial och naturresurser, vidta åtgärder mot klimatförändringar, bevara naturen och biologisk mångfald samt skydda vattenresurser.

Miljöskyddet går längre än lagstiftningen och alla Coesia-företag underlättar integreringen av miljömässigt hållbara metoder och cirkularitet i alla stadier av sina produktionsprocesser, genom att samarbeta med leverantörer, kunder och institutioner för att främja utvecklingen av hållbara och avancerade tillverkningsmodeller, även genom digital teknik.



14. Företagsimage

Coesia anser att dess image och rykte är en extremt värdefull resurs för att säkra företagets framtid. Alla parter som är mottagare av dessa etiska regler är ansvariga för att upprätthålla och förbättra koncernens rykte genom sitt individuella uppträdande i alla situationer.

För att säkerställa en enhetlig företagsimage för Coesia och koncernen är endast utsedda kontaktpersoner auktoriserade att kommunicera med media.

Vid kommunikation på sociala medier är det nödvändigt att göra en tydlig åtskillnad mellan personliga åsikter och uttalanden som relaterar till yrkesrollen.

15. Koncernverksamhet

Varje företag i koncernen åtar sig att upprätthålla de principer som fastställs i dessa etiska regler och verka för en gemensam affärsstrategi och kultur samt främja synergier mellan verksamhetsområden, marknader och kunder.

Coesia bedriver koncernintern verksamhet under normala marknadsförhållanden, i linje med principerna om transparens och spårbarhet, med syfte att uppnå en rättvis och korrekt värdering.





16. Leverantörer

Leverantörer förväntas agera på ett sätt som är förenligt med dessa etiska regler i hela leverantörskedjan.

Coesia anser att det är fördelaktigt för båda parter att säkra ett partnerskap med sina leverantörer för att garantera efterlevnaden av alla internationella förordningar och nationell lagstiftning, samt säkerställa ansvarsfulla och hållbara leveransstandarder i hela leveranskedjan.

Coesia samarbetar med sina leverantörer för att säkerställa efterlevnad av höga standarder när det gäller integritet, produktkvalitet, hälsa och säkerhet för produkter, arbetsmiljöer och människor; immateriella rättigheter; miljörättigheter; mänskliga rättigheter och rätten till fritt valt arbete – inklusive friheten att engagera sig i fackföreningar. Coesia främjar lika möjligheter och behandling och tolererar inte någon form av diskriminering, våld eller trakasserier och förkastar användningen av eller exploatering av barnarbete, tvångsarbete, människohandel och alla former av modernt slaveri.

Coesia förväntar sig att leverantörerna kan validera och dokumentera att produkter eller råvaror som levereras i hela leverantörskedjan inte härstammar från eller finansierar konflikter eller högriskområden, där det förekommer kränkningar av mänskliga rättigheter.

Coesia uppmuntrar sina leverantörer att kontinuerligt utveckla, genomföra och upprätthålla miljöansvariga metoder, förbättra resultatet och samtidigt minimerar sin miljöpåverkan.

17. Samhälle

Coesia åtar sig att främja utvecklingen av de samhällen där företaget är närvarande, samtidigt som det respekterar kulturer och lokala traditioner, genom ett rättmätigt och cirkulärt förhållningssätt.

Coesia investerar i välbefinnandet och tillväxten av samhällena där företaget är verksamt, även genom partnerskap och generösa donationer till institutioner, skolor, universitet och ideella organisationer.



Koncernens etiska kommitté



Det finns en etisk kommitté på koncernnivå, ledd av Coesias VD, som främjar, övervakar och kontrollerar genomförandet av de etiska reglerna och visselblåsarsystemet.

Den etiska kommittén hanterar rapporter om överträdelser av de etiska reglerna i strikt förtroende. Genom hela visselblåsarsystemet skyddas identiteten och integriteten för den person som lämnar in klagomålet, liksom för de andra berörda eller omnämnda personerna, och all relaterad information och data.

All information och rapporter som lämnas in till den etiska kommittén behandlas konfidentiellt och får inte avslöjas, inom de gränser som medges av lagen.

Den etiska kommitténs roll är att hantera anmälan om eventuella betydande överträdelser av Coesias etiska regler och alltid övervaka och säkerställa efterlevnaden, och snabbt informera styrelsen om eventuella överträdelser.

Visselblåsar- system





Coesia främjar en kultur baserad på förtroende, dialog och utbyte av idéer, där anställda kan uttrycka sin oro, be om vägledning vid komplexa beslut, ta upp kritiska frågor eller lämna förslag. En öppen dialog hjälper till att hantera etiska frågor och fatta bättre beslut. Det är alltid möjligt att hitta stöd vid tvivel och söka vägledning genom att lämna in en rapport.

Alla anställda uppmuntras att uttrycka sina åsikter och rapportera eventuella överträdelser, oetiskt beteende eller handlingar som strider mot de etiska reglerna, samt att ställa frågor, begära förtydliganden eller be om information för att förbättra beslutsprocessen.



För att underlätta utvärderingen av remisser är det nödvändigt att beskriva ärendet på ett detaljerat och objektivt sätt, inklusive alla kända fakta och sakförhållanden.

Den som rapporterar ett problem eller överträdelse får inte utsättas för någon form av repressalier, diskriminering eller bestraffning av skäl som är kopplade, antingen direkt eller indirekt, till anmälan.

Under alla omständigheter ska identiteten på den som rapporterar alltid skyddas, om inte offentliggörande krävs enligt lag eller för att skydda rättigheterna för koncernföretagen eller personerna som felaktigt eller illvilligt anklagas.

Öppen dialog: rapporteringskanaler

Rapporter kan lämnas in via någon av följande visseblåsarkanaler:

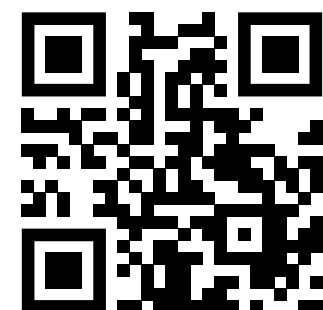
1. Om personen känner tillit, kan alla ärenden initialt rapporteras direkt till **närmaste chef**;
2. Om rapporten avser **individuella eller kollektiva konflikter**, kan **HR-ansvarig (HR Business Partner)** meddelas;
3. Om av någon anledning de båda ovan nämnda alternativ inte är genomförbara, är det möjligt att lämna in en **rapport på alla språk som talas inom Coesia**, strikt konfidentiellt, genom att använda en **digital plattform**.

skriftligt


 **coesia.ethicspoint.com**

 **coesia.navexone.eu**

eller **QR-kod**:



muntligt

 **gratisnummer** finns tillgängliga på portalen **coesia.ethicspoint.com** (dygnet runt, 7 dagar i veckan)

(de ovanstående två kanalerna möjliggör anonym rapportering)

4. Det är också möjligt att skicka ett **undertecknat e-postmeddelande** eller **ett brev på engelska** enligt en strikt sekretesspolicy:

 **codethics@coesia.com**

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

Om personen uppfattar att ärendet inte hanterats på ett lämpligt sätt, kan det vara nödvändigt att lämna in det igen genom en av de andra tillgängliga kanalerna.

Förslag

Nya idéer och förbättringsförslag kan också lämnas in. De kommer att utvärderas och besvaras.

Vid begäran om ytterligare information eller tveksamheter

Ytterligare information eller förtydliganden kan begäras via e-post till: **codethics@coesia.com**

Konfidentialitet och sekretess

Personalen som är utsedd att samla in och behandla rapporterna är skyldig att upprätthålla strikt konfidentialitet vid hanteringen av den information som anförtratts dem.

Uppgifter i rapporten som kan leda till att den rapporterade personen identifieras får inte avslöjas utan skriftligt samtycke. Visselblåsare informeras om hans/hennes klagomål inte kan utredas vidare utan deras samtycke till offentliggörande.

Rapporteringssystemet hanteras enligt gällande bestämmelser om integritetsskydd.

Repressalier mot personen som rapporterar ett missförhållande eller en faktisk eller möjlig överträdelse av de etiska reglerna tolereras inte.

