

COESIA КОДЕКС ЭТИКИ

Этика на работе

COESIA

Содержание

Обращение Президента

Кодекс этики Coesia

Для кого предназначен Кодекс

Этический компас

**Что нас объединяет:
наша миссия и ценности уважения,
ответственности, знаний, глубокой
заинтересованности**

Правила поведения

1. Прозрачное управление
2. Права человека и трудовые права
3. Охрана труда и безопасность
4. Инклюзивность: разнообразие, равные возможности и равное обращение
5. Защита данных и информации
6. Честность и нравственность
7. Коррупция
8. Конфликт интересов
9. Конфиденциальность
10. Система внутреннего контроля, точный бухгалтерский учет, финансовая и нефинансовая отчетность
11. Правомерная коммерческая и финансовая деятельность
12. Добросовестная конкуренция
13. Ресурсы окружающей среды
14. Корпоративная идентичность
15. Функционирование в качестве группы компаний
16. Поставщики
17. Сообщество

Комитет по этике Группы компаний

**Система для сообщения
о нарушениях**

Обращение Президента

Группа Coesia рассматривает этику как основополагающий аспект деловой практики и отводит ключевую роль в своей культуре корпоративной ответственности, направленной на развитие и поддержание межличностных отношений.

Все Компании Группы самостоятельно формируют у себя социальную и экологическую ответственность, руководствуясь полученными наставлениями и принципами. Своими действиями они способствуют повышению качества жизни и процветанию сообществ.

Наш обновлённый Кодекс этики, первый выпуск которого состоялся в 2010 году, отражает расширенный методический подход к благополучному накоплению человеческого капитала в Группе Coesia. Кроме того, это ресурс позитивных идей и ценностей, которые помогут преодолеть личные и социальные перемены, а также современные проблемы экологии и климата.

Кодекс этики компании Coesia в новой редакции направлен на непрерывное создание благоприятных условий для внедрения и распространения проекта устойчивого развития и социальной ответственности по всей Группе компаний.

Каждый должен стремиться соблюдать и поддерживать наши общие ценности. Проявляя ответственность в своих повседневных действиях, мы демонстрируем социальную зрелость и заинтересованность в культурно-экономическом совершенствовании.

Мы, как и прежде, стараемся поддерживать рабочую среду, где приветствуются открытые дебаты для обмена идеями и предложениями относительно нашего подхода к работе, корпоративной идентичности и инновационного потенциала.

На своем новом светлом пути к становлению всё более ответственной Группой компаний, в которой ежедневно будут соблюдаться наши общие ценности, нам требуется единство стремлений и со стороны тех людей и организаций, с которыми мы взаимодействуем. Это позволит всем нашим Компаниям и сообществам наладить полноценное сотрудничество, способное оперативно привести к настоящему, более устойчивому развитию.

Изабелла Серáньоли

Кодекс этики Coesia

coesia



В Кодексе этики компании Coesia изложены этические принципы поведения для тех, кто действует от имени или по поручению Coesia. Это руководство к действию для всех компаний группы Coesia, здесь также объясняется, как сообщать о поступках и ситуациях, которые нарушают данный Кодекс.

¹ *Стейкхолдер* — любая сторона, прямо или опосредованно связанная с деятельностью какой-либо организации. Стейкхолдерами компании COESIA являются ее клиенты, сотрудники, акционер, совет директоров, поставщики (в том числе и поставщики капитала), профсоюзы, конкуренты, окружающая среда и сообщество, включая конечных пользователей, университет, научно-исследовательские центры и школы, учреждения, государственные органы управления и органы контроля.

² Понятие *Сотрудник* используется в отношении, в том числе и всех физических лиц, которые сотрудничают с компаниями, входящими в состав Группы Coesia, в различном качестве: например, директоров, заёмных работников и консультантов.



Эти принципы регулируют отношения со всеми стейкхолдерами¹, как внутри Компании, так и за её пределами, а также отражают стремление руководствоваться примерами успешного применения на практике, когда не просто соблюдаются законы, но и демонстрируется высокий уровень нравственности среди Сотрудников², клиентов, торговых партнеров, поставщиков и сообществ, в которых работает Coesia.

Изложенные в Кодексе принципы помогают работать над реализацией миссии группы, оперативно принимать верные решения в ходе профессиональной деятельности, непрерывно охранять и укреплять репутацию компании Coesia.

Это вторая редакция Кодекса этики Coesia, она одобрена советом директоров Coesia и распространяется на все Компании, находящиеся под контролем Группы, выступая фундаментальным элементом организационной культуры.

Для кого предназначено



Кодекс этики распространяется на всех членов совета директоров, а также других органов управления и контроля Компаний Группы Coesia, на менеджеров и сотрудников с любыми договорными соглашениями, в том числе и условно занятых работников, партнеров и поставщиков, а также консультантов и агентов.

Руководители и органы компаний обязаны подавать пример того, как хранить верность нравственным принципам Кодекса в повседневной работе.

Если какое-либо действие может принести пользу Группе, но противоречит изложенным в Кодексе нормам и правилами, то такое действие неприемлемо. В частности, все, кого это касается, должны обеспечить ознакомление с данными принципами и их неизменное соблюдение в любых ситуациях, в которых задействованы Компании Группы Coesia, как прямо, так и опосредованно.

Coesia должна стимулировать широкое распространение данного Кодекса этики с проведением специальных тренингов и коммуникационных программ.

Кодекс Coesia — это свод правил профессиональной этики, он подкреплен внутренними политиками компании и системами управления, наставлениями и регламентами, в которых более подробно изложены ожидаемые стандарты поведения.

Данный Кодекс применим во всех странах, в которых Coesia работает, если на государственном и международном уровне не установлены иные нормы и правила.

Этический компас



Кодекс этики группы Coesia содержит общие наставления о том, как себя вести и вырабатывать у других правильное профессиональное поведение. Однако в нем невозможно предусмотреть полностью все вопросы, с которыми можно столкнуться.

Далее изложен ряд вопросов, которые помогут выбрать правильные действия в случае возникновения сомнений в сложной ситуации:

Является ли поступок правомерным?

Принимаемое решение является этически правильным?

Оно соответствует Кодексу этики и ценностям Группы Coesia? Оно соответствует политикам, наставлениям и регламентам Группы?

Каковы возможные последствия планируемого действия?

Могут ли другие сотрудники организации или сторонние лица посчитать этот поступок неподобающим? Может ли он навредить репутации Компании?

Ваш начальник знает и одобряет это решение?



Изложенные в данном Кодексе ценности и наставления предназначены для того, чтобы помочь принимать решения с соблюдением всех действующих законов, норм и правил, но при этом с долей личного суждения.

Не всегда можно сразу определить, какие последствия принесут действия конкретного человека в этическом плане, и могут возникать сомнения относительно того, как поступить в непривычной ситуации или в культурной среде, где кажется, что принципы Кодекса идут вразрез с местным укладом. В таких случаях, как и при любых непонятных обстоятельствах, Coesia поможет оценить ситуацию в ракурсе ценностей и принципов данного Кодекса.

**Что нас
объединяет:**
наша миссия
и ценности уважения,
ответственности,
знаний, глубокой
заинтересованности



Наша миссия

Создание долгосрочной ценности для наших клиентов, сотрудников, акционера и сообществ, в которых мы работаем, ведущей к устойчивым выгодам для экономики, окружающей среды и общества.



Наши ценности

Coesia рассматривает этику³ как основу поведения, опираясь на ключевые ценности Группы:



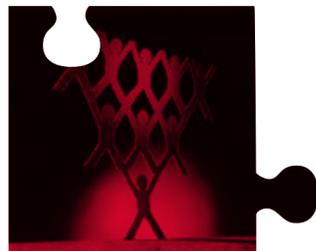
Уважение

к людям, местным сообществам, соблюдение правил, ответственное отношение к природным и экономическим ресурсам. Уважение подразумевает строгость и нравственность.



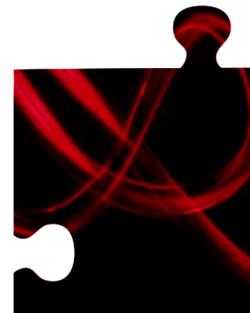
Знания

черпаемые из культуры, региона, отношений, опыта, научных исследований и обучения; знания как личный и профессиональный рост.



Ответственность

за последствия своих решений и действий, вести вперед своим примером, практиковать инклюзивное лидерство для достижения результатов, развивая кадровый потенциал и оценивая по достоинству. Ответственность, в том числе и коллективная, всегда берет свое начало от контроля за своими действиями каждым отдельным человеком.



Глубокая заинтересованность

в продукте, в инновациях, в достижении совершенства, в красоте, работе и продуктивности. Испытывая глубокую заинтересованность, мы способны предвидеть результате ещё до того, как они будут достигнуты.

³ Под *Этикой* понимается набор моральных принципов, которыми человек руководствуется в своем поведении и по которым можно оценивать свои действия и действия других людей.

Уважение

Coesia считает уважение к людям, признание их внутренней ценности и достоинства ключевым принципом своей деятельности. Coesia считается с каждым, кто взаимодействует с Компаниями Группы и тем самым участвует в формировании её истории и будущего.

Coesia понимает, насколько ценными и важными являются отношения со всеми стейкхолдерами, и считает поведение, основанное на этике, нравственности⁴ и уважении, фундаментальным условием для успеха своей деятельности.

⁴ *Нравственность* — значит, вести себя честно и справедливо, соблюдая как моральные принципы, так и законы.

Coesia стремится к самым высоким стандартам честности и справедливости, Группа в своей деловой деятельности строго соблюдает все применимые законы, нормы и правила, действующие в той или иной стране, в которой она работает, в том числе и в различных правовых контекстах. Полное соблюдение международных и государственных законов, норм и правил означает не просто действовать законно, но и с расширенным пониманием принципов Кодекса для того, чтобы оставаться приверженными фундаментальным этическим ценностям Группы.

Правила поведения, описанные в Кодексе этики Coesia, предназначены для того, чтобы закрепить поведенческие стандарты для прозрачного и устойчивого управления бизнесом, при этом создавая такие рабочие условия, в которых соблюдаются права человека и местных сообществ. Они также предназначены для того, чтобы оберегать и экономить ресурсы окружающей среды по принципам замкнутого цикла.

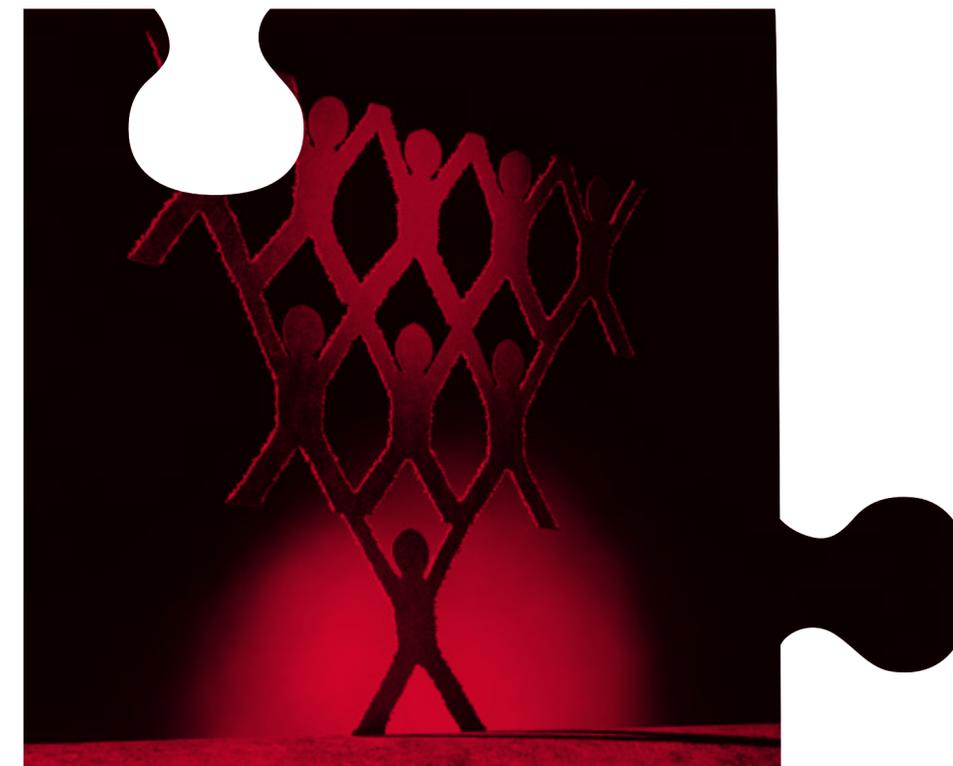


Ответственность

Coesia стремится вести деловую деятельность с полной ответственностью, соблюдая новейшие стандарты устойчивого развития, с учетом последствий, к которым могут привести ее действия и решения для экономики, окружающей среды и общества, поскольку важно не только то, что сделано, но и как сделано.

Coesia желает продвигать инклюзивное и осознанное лидерство, при котором руководители поддерживают способности и опыт всех своих Сотрудников, как на личном уровне, так и на уровне команды. Каждый может практиковать лидерство как служение, вдохновляя и мотивируя других людей на достижение общей цели. Диалог, инклюзивность и умение убеждать являются важнейшими факторами лидерства, где эффективная коммуникация строится на бережном, открытом и пунктуальном отношении.

Coesia сможет достичь высоких целей только, если каждый будет проявлять ответственность, задействуя свой потенциал и творческий подход в совместном поиске практических решений, проявляя на рабочем месте интерес и мотивацию, что упрощает взаимодействие с коллегами и между различными Компаниями Группы. »



Ответственность

Ожидается, что все лица, занимающие ответственные должности, будут действовать с соблюдением следующих наставлений:

соблюдать Кодекс и прозрачный порядок принятия решений, вести вперед своим примером и быть образцом для подражания;

обеспечить, чтобы все Сотрудники ознакомились с Кодексом, прочитали и усвоили его;

создавать все условия для нравственного поведения, в которых Сотрудникам будет удобно сообщать о каких-либо возникающих проблемах или обращаться за разъяснениями; каждый руководитель ответственен за формирование культуры, предполагающей умение вести диалог и прислушиваться к мнению собеседника, где каждый может свободно высказаться, не боясь негативных последствий или даже преследования;

серьезно относиться ко всем сомнениям или замечаниям, о которых сообщают Сотрудники, и определять, нужно ли довести тот или иной вопрос до ведома начальства.

Coesia поддерживает и стимулирует своих Сотрудников на развитие неисчерпаемых способностей, а также стремится со своей стороны повышать их навыки и умения, которые они смогут применить в работе и для достижения успеха Группой.

Coesia ценит и развивает таланты каждого, создает благоприятные условия для полной реализации потенциала в интересах Группы и общества. Каждый ответственен за то, чтобы непрерывно совершенствоваться и действовать на упреждение, поддерживая эволюционные преобразования в группе Coesia.

Все сотрудники оцениваются по достоинству, на основе их компетенций, знаний и умений, стремлений и профессионального вклада.

Знания



Знания являются фундаментальной социальной ценностью в любой культуре. Coesia считает их ключевым фактором эволюционного совершенствования предлагаемых услуг, продукции и решений.

Coesia стремится установить новые связи между отраслями, рынками и технологиями, а также открыть новые возможности в отношениях со своими стейкхолдерами, выступая движущей силой экономического, социального и культурного прогресса сообществ, в которых Группа работает.

Coesia осознает, какое влияние она производит на общество, и вкладывает инвестиции в научные исследования и разработки, чтобы предлагать устойчивые решения, услуги и продукцию на уровне современных цифровых инноваций, поддерживая общественные преобразования.

Знания, компетенции, умения и навыки Сотрудников являются уникальными активами,

без которых успех Группы Coesia сложно представить. Открывая возможности для реализации личных стремлений, Coesia объединяет усилия для совместного достижения общей цели.

Coesia инвестирует в новые знания, способствует постепенному развитию и росту своих Сотрудников, проводя тренинги и обучение, развивая личные и командные навыки и потенциал, реализуя целенаправленные программы для непрерывного совершенствования.

Стремясь внести свой вклад в устойчивое развитие, Группа заботится о благополучии всех Сотрудников, об их обучении и повышении квалификации. Coesia ценит синергию поколений и считает её ключевым условием для преодоления социальных и рыночных барьеров, позволяя каждому сыграть важную роль в процветании как Группы, так и общества.

Глубокая заинтересованность

Глубокое вовлечение сотрудников в непрерывные инновационные процессы имеет решающее значение для прогресса. На основе инноваций строятся всё более гибридные модели, процессы и производство высокого уровня, в котором люди, технологии и устойчивое развитие неразрывно связаны друг с другом.

Заинтересованность воодушевляет и направляет других на раскрытие многогранного потенциала и достижение непростых целей, даже в сложных и быстро меняющихся условиях. Сотрудники группы Coesia с высокой мотивацией заинтересованы в работе и разработке для клиентов и общества новых решений, услуг и продукции.

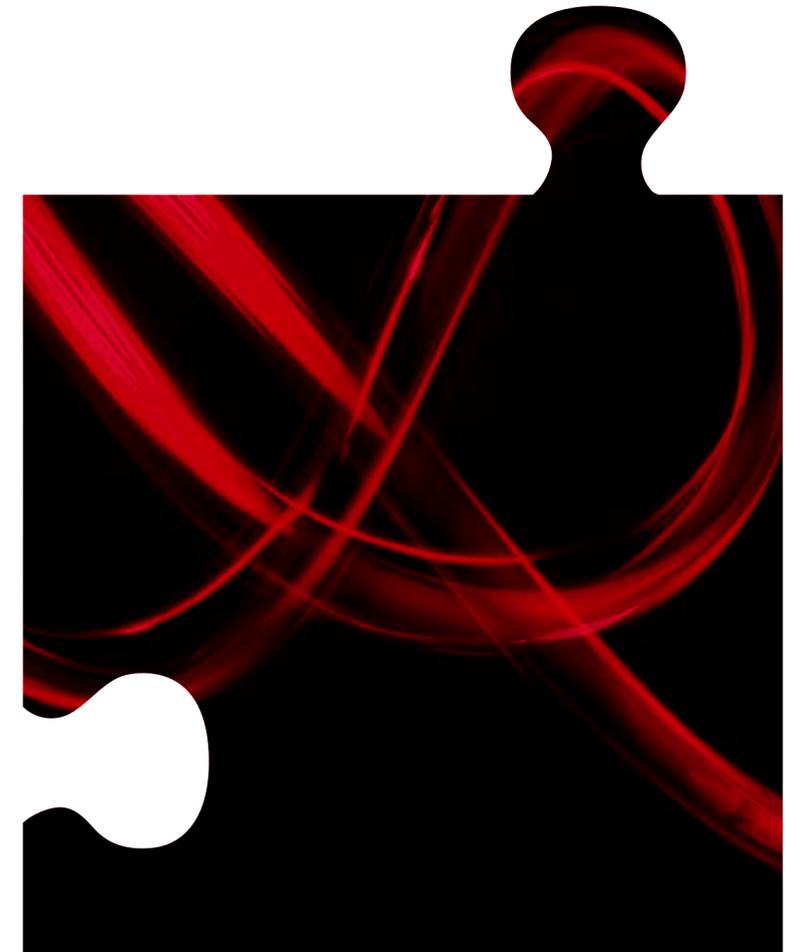
Увлечение красотой в плане гармонии, функциональности и сущностных составляющих не ограничивается одной продукцией и дизайном, но распространяется и на рабочее место, процессы и качество работы. Красота

нравственного поступка, сила личного примера определяют моральные нормы.

Coesia обеспечивает инклюзивную и стимулирующую рабочую среду, где каждый имеет возможность проявить творческий подход, увлеченность и таланты, как самостоятельно, так и коллективно.

Дружественная атмосфера в рабочем коллективе порождает синергию и взаимоподдержку, расширяет возможности и усиливает производительность. Совместная деятельность группы сотрудников приносит больше отдачи, чем работа каждого по-отдельности.

Увлеченная работа и достижение целей формирует взаимное доверие. Coesia ожидает от всех своих Сотрудников, что они будут прилагать усилия к созданию и поддержанию условий для открытого и конструктивного диалога, создавая в команде чувство общности.



Правила поведения



Компании, сотрудники и поставщики Группы Coesia стремятся придерживаться следующих наставлений и правил поведения, чтобы действовать в соответствии с миссией и ценностями Группы, соблюдая национальное и международное законодательство, нормы и правила страны, в которой они работают:

1. Прозрачное управление
2. Права человека и трудовые права
3. Охрана труда и безопасность
4. Инклюзивность: разнообразие, равные возможности и равное обращение
5. Защита данных и информации
6. Честность и нравственность
7. Коррупция
8. Конфликт интересов
9. Конфиденциальность
10. Система внутреннего контроля, точный бухгалтерский учет, финансовая и нефинансовая отчетность
11. Правомерная коммерческая и финансовая деятельность
12. Добросовестная конкуренция
13. Ресурсы окружающей среды
14. Корпоративная идентичность
15. Функционирование в качестве группы компаний
16. Поставщики
17. Сообщество

1. Прозрачное управление

Прозрачность усиливает эффективность ценностей Coesia, укрепляет доверие и чувство причастности к Группе.

Прозрачность — ключевой фактор новейших концепций управления, она формирует у Сотрудников представление об организационной справедливости.

Coesia как группа компаний с общей культурой и целью ожидает от своих руководителей прозрачной работы и прозрачного принятия решений перед своими Сотрудниками, предоставления ясной информации своим подчиненным.

Такой образ действий также требуется при любом взаимодействии между различными отделами организации, равно как и различными подразделениями или Компаниями Группы.



2. Права человека и трудовые права

Coesia заявляет о своем стремлении уважать, защищать и укреплять права человека и трудовые права, руководствуясь принципами, установленными ведущими международными организациями⁵, а также соблюдая требования законодательства, норм и правил всех стран, в которых она работает.

Coesia стремится внедрить модель работы, при которой соблюдается достоинство и права всех людей, обеспечивается здоровое и безопасное рабочее место, свободный выбор трудоустройства и справедливая оплата, с обязательным соблюдением минимального возраста для приема на работу, а также права на вступление в профсоюзы и другие ассоциации.

В случае найма мигрантов Coesia действует в соответствии с трудовым и миграционным правом принимающей страны.

Coesia не приемлет никаких нарушений прав человека и трудовых прав по всей цепочке поставок, в частности, эксплуатацию труда в любой форме, насилие и домогательства, равно как и любые противозаконные формы посредничества при трудоустройстве.

⁵ · Всеобщая декларация прав человека (ООН, 1948 г.); · Конвенция о правах ребёнка (ООН, 1989 г.); · Конвенции Международной организации труда (МОТ); · Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда (МОТ, 1998 г.); · Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (МОТ, 2017 г.); · Нормы, касающиеся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека (ООН, 2003 г.); · Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека (ООН, 2011 г.) · Руководство ОЭСР по должной осмотрительности для ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтом районов и районов высокого риска (2016 г.).

3. Охрана труда и безопасность

Coesia соблюдает все применимые нормы и правила, руководствуется самыми высокими стандартами безопасности и охраны труда для защиты здоровья и благополучия работников. Coesia инвестирует в организацию безопасной рабочей среды и непрерывно стремится достигать самых лучших показателей охраны труда на рабочем месте.

Coesia старается сформировать и распространить культуру безопасности и предотвращения рисков, побуждая всех сотрудников и поставщиков к ответственному поведению, предлагая решения и продукцию в полном соответствии с государственными и международными законами, а также с самыми высокими стандартами безопасности.

Coesia развивает культуру профилактики несчастных случаев, ожидая от всех своих Сотрудников и поставщиков безопасного и ответственного поведения, соблюдения требований личной безопасности и безопасности других людей.



4. Инклюзивность: разнообразие, равные возможности и равное обращение

Coesia понимает ценность достоинства, разнообразия и прав всех людей, гарантирует равные возможности и равное обращение со всеми Сотрудниками, не приемлет никакие предрассудки, дискриминацию⁶, жестокое обращение⁷, травлю⁸ или домогательства⁹.

Coesia ценит и соблюдает разнообразие и следит за тем, чтобы не допускалось никаких видов дискриминации: на основании национальной принадлежности, языка, гражданства, этнической, расовой принадлежности, цвета кожи, пола, гендерной идентичности или гендерфлюидности¹⁰, изменения пола, сексуальной ориентации, возраста, профессиональной должности, вероисповедания, политических или личных взглядов, членства или активного участия в какой-либо ассоциации, физических признаков или состояния здоровья, инвалидности, состояния в браке, беременности и декретного отпуска, культурного или социального происхождения.

Группа принимает все необходимые организационные меры для создания инклюзивной рабочей среды вне зависимости от индивидуальных различий. »

⁶ Дискриминация означает любое несправедливое или менее благоприятное отношение на основании личных признаков; в это понятие также включается косвенная дискриминация, которая наблюдается в случае, когда кажущееся нейтральным правило или политика ставят представителей определённой группы людей в неблагоприятное положение по сравнению с другими.

⁷ Жестокое обращение — может быть вербальным, физическим, угрозой и пр.

⁸ Травля на рабочем месте означает систематическое агрессивное отношение к определенному сотруднику с целью вытеснить или изолировать его или ее.

⁹ Под домогательством подразумевается любое нежелательное или недоброжелательное поведение (совестные комментарии, действия или жесты) сексуального или иного характера с целью оскорбить или унижить личное достоинство, нанести физический или психологический вред, либо создать пугающую, враждебную, унижительную или агрессивную рабочую среду.

¹⁰ Гендерфлюидность означает свободно определять и со временем менять свою гендерную идентичность или гендерное самовыражение, либо и то, и другое, не определять свой гендер, либо не относить себя ни к мужскому, ни к женскому полу (гендерная нейтральность).

4. Инклюзивность: разнообразие, равные возможности и равное обращение

На всех этапах трудовых отношений — отбора, найма, обучения, оплаты, продвижения по службе, повышения квалификации и предложения новых возможностей, перевода на другую должность и увольнения — Coesia в своих решениях опирается только на требования к квалификации и профессиональным навыкам, исходя из личных стремлений, заслуг и продуктивности, избегая любых проявлений неравного отношения.

Успех компании Coesia напрямую зависит от благополучия Сотрудников и способности создавать инклюзивную и доброжелательную атмосферу на рабочем месте. Coesia ценит разнообразие и уникальный вклад каждого, чей творческий подход ложится в основу передовой продукции, услуг и решений, предлагаемых Группой.

Coesia ожидает от своих Сотрудников взаимного сотрудничества и бережного отношения к качеству общения в трудовом коллективе, чтобы создавалась комфортная обстановка и каждый мог чувствовать себя спокойно и уверенно.

5. Защита данных и информации

Coesia уделяет повышенное внимание защите своих информационных систем, цифровых данных и электронных записей, принимая специальные меры кибербезопасности.

Информация, которую Coesia собирает и хранит, может содержать личные сведения, на которые распространяется действие законодательства о защите персональных данных.

Coesia защищает персональные данные и неприкосновенность частной жизни своих Сотрудников, клиентов, поставщиков и всех остальных лиц, которые взаимодействуют с Группой, в полном соответствии с требованиями законов, норм и правил всех стран, в которых она работает.



6. Честность и нравственность

Помимо соблюдения всех действующих законов, норм и правил, от Сотрудников ожидается соответствие принципам данного Кодекса, равно как и политикам, наставлениям и внутренним регламентам Компании. Каждому следует сознательно придерживаться самых высоких стандартов честности и нравственности.

Сотрудники должны бережно и уважительно относиться к ресурсам и активам Компании (как материальным, так и нематериальным): их необходимо охранять и правильно использовать.

7. Коррупция

Coesia не допускает никаких форм коррупции¹¹, взяточничества¹², стимулирующих выплат¹³ или мошенничества, таких как получение или вымогательство, предложение или обещание прямо или через посредников, либо третьих лиц какой-либо неправомерной выгоды или преимущества, либо осуществление действий, нарушающих или способных привести к нарушению антикоррупционного законодательства, норм и правил.

¹¹ *Коррупция* означает получение или предложение денег, подарков, зарплаты, вознаграждений или других благ с целью незаконных действий, подрывая доверие к Компании.

¹² *Взяточничество* — это злоупотребление своими властными полномочиями в целях личной выгоды.

¹³ *Стимулирующие выплаты* — это небольшие выплаты наличными или аналогичными средствами государственным служащим для того, чтобы они выполнили свои обычные обязанности, которые они и так должны выполнять (например, для ускоренного получения разрешений, лицензий и пр.). К стимулирующим выплатам не относятся официальные административные сборы и законная оплата ускоренных процедур обслуживания в каком-либо учреждении (не лично физическому лицу), за которые по требованию могут выдать чек.

Coesia выступает против любых форм коррупции, как прямой, так и опосредованной, и принимает меры по борьбе с ней во всех странах, в которых она работает.

Подарки или вознаграждения

Запрещено предлагать или принимать, как прямо, так и через посредников, любые подарки, блага или денежные средства, которые со стороны могут показаться направленными на получение личной выгоды, включая, помимо прочего, финансовое обогащение, и таким образом противоречащими принципам и правилам этого Кодекса.

Жесты деловой вежливости, такие как деловое гостеприимство и чаевые, допустимы только в скромных размерах и в любом случае, если они не выходят за нравственные рамки и не подрывают репутацию никого из сторон.

Coesia оказывает поддержку и защиту всем своим Сотрудникам, отказавшимся оплатить или принять какой-либо неправомерный платеж, например, взятку, стимулирующую выплату или ненадлежащий подарок.





8. Конфликт интересов

Сoesia ожидает от своих Сотрудников проявления в своих поступках высшего уровня честности, неизменной верности Компании, соблюдения интересов Группы. Каждый должен действовать в интересах Компании и не допускать случаев, когда личные интересы противоречат корпоративным или так может показаться со стороны.

Даже кажущийся конфликт интересов¹⁴, способный повлиять на деловые решения, может навредить репутации и общей работе. Необходимо избегать ситуаций, которые могут привести к получению неправомερных благ или личной выгоды для себя или членов своей семьи, друзей или знакомых благодаря занимаемой в Компании должности.

¹⁴ Конфликт интересов обычно возникает, когда фактические, потенциальные или воображаемые личные интересы человека (финансовые и прочие интересы, профессиональные или личные отношения) влияют или со стороны кажется, что влияют на рабочие решения, принимаемые данным человеком, и, таким образом, противоречат интересам Компании.

О любых потенциальных конфликтах интересов нужно немедленно сообщать по «Системе для сообщения о нарушениях»¹⁵.

¹⁵ см. стр. 42

9. Конфиденциальность

Coesia считает всю свою информацию стратегическими ресурсами Компании, требующими защиты и предельно осторожного обращения. Если кому-либо на работе станут известны конфиденциальные сведения¹⁶ или не подлежащая разглашению информация¹⁷, необходимо обязательно соблюдать конфиденциальность.

¹⁶ *Конфиденциальные сведения* — это любая информация, касающаяся научных исследований и разработок, производственных, технических, коммерческих, финансовых данных или данных о продукции, которые в случае разглашения за пределами Компании (например, конкурентам, поставщикам, клиентам и пр.) могут навредить интересам Компании.

¹⁷ *Не подлежащая разглашению информация* — это любая служебная информация о финансовых операциях, которая не известна широкой общественности, а в случае её разглашения может существенно повлиять на ценность данных операций (например, если речь идет об информации о возможном приобретении или дивестиции Компании).

Осуществлять любые инвестиции, как прямо, так и через третьих лиц, руководствуясь внутренней конфиденциальной информацией, является незаконным и строго запрещено.



10. Система внутреннего контроля, точный бухгалтерский учет, финансовая и нефинансовая отчетность

Эффективная и рациональная система внутреннего контроля Группы Coesia является важным условием, позволяющими вести деловую деятельность в соответствии с правилами и принципами этого Кодекса.

Система внутреннего контроля Coesia сочетает в себе различные мероприятия, процедуры и организационные единицы и путем комплексного процесса выявления, измерения и мониторинга основных рисков обеспечивает следующее:

эффективность и экономичность операционной деятельности, что также гарантирует прослеживаемость решений и документации;

принятие деловых решений ответственно и хорошо осведомившись нужной информацией;

надежность данных управления и бухгалтерского учета;

соответствие действующим законам, нормам и правилам;

защита активов Компании.

Для вышеуказанных целей все, кого касается данный Кодекс, должны вносить свой вклад в непрерывное совершенствование системы внутреннего контроля Coesia. При выполнении своей работы и в связи с их отдельными сферами ответственности органы контроля, внутреннего аудита, а также независимые аудиторы имеют прямой, полный и неограниченный доступ к любым сотрудникам Компании, равно как и любым её операциям, видам деятельности, документам, архивам и бизнес-активам.

Стейкхолдеры надеются на прозрачность записей и книг учета, а Coesia стремится поддерживать высокий уровень добросовестности при составлении и ведении систем управленческой, административной, налоговой информации, финансовой и нефинансовой отчетности и записей, которые должны быть полными, достоверными, понятными, точными, своевременно выполненными и которые можно было бы проверить.

11. Правомерная коммерческая и финансовая деятельность

Coesia ведет деловую деятельность с соблюдением всех норм, правил и законов о противодействии отмыванию денег¹⁸ во всех странах, в которых она работает. Для этого в компании Coesia действуют специальные процедуры прослеживания всех транзакций, а также непрерывно отслеживается отсутствие любого взаимодействия с подозрительными контрагентами, даже если оно происходит неумышленно и не напрямую.

¹⁸ *Отмывание денег* заключается в использовании средств или товаров, которые были получены прямо или косвенно преступным путем, для проведения законных операций, чтобы скрыть их нелегальное происхождение.

Прежде чем начать деловые отношения с какими-либо лицами, поставщиками, партнерами, сотрудниками, консультантами, Группа должна провести процедуру проверки должной добросовестности (дью-дилидженс) для оценки их добропорядочной репутации и легитимности их деятельности во избежание ведения дел, фактически или потенциально связанных с незаконным бизнесом или финансовыми операциями.



12. Добросовестная конкуренция

Coesia обязуется соблюдать нормы и правила, регулирующие международную торговлю и санкции в случае их введения, в частности, законы, запрещающие картели, антиконкурентные договоренности и злоупотребление доминирующим положением.

Coesia понимает, насколько важна конкуренция для существования рынка, и стремится действовать в соответствии с антимонопольным законодательством, правилами добросовестной конкуренции, без нарушения чужой интеллектуальной собственности, проявляя добросовестность в отношении клиентов, поставщиков, конкурентов или третьих лиц.

Сотрудникам Coesia известно, что запрещено использовать или передавать любую информацию конкурентам, если это нарушает антимонопольное законодательство.

Coesia охраняет любую интеллектуальную собственность, как свою, так и чужую, включая товарные знаки. Группа ввела системы контроля для борьбы с контрафакцией.



13. Ресурсы окружающей среды

Coesia поддерживает устойчивое промышленное развитие и старается бережно относиться к природным ресурсам, снижая прямое или косвенное влияние своей деятельности и производственных объектов на экосистему Земли. Coesia стремится сократить использование сырья и природных ресурсов, принимать меры против изменения климата, охранять природу и биоразнообразие, сохранять водные ресурсы.

Защита окружающей среды — это не только соблюдение законов, поэтому все Компании Группы Coesia делают всё возможное, чтобы вести свою деятельность экологически устойчивыми методами с применением технологий замкнутого цикла на всех этапах производственного процесса. При сотрудничестве с поставщиками, клиентами и организациями предпринимаются шаги по реализации моделей устойчивого развития и передовых производственных технологий, в том числе и путем цифровизации.



14. Корпоративная идентичность

Имидж и репутация очень важны для Группы Coesia: это ценный ресурс, охрана которого закладывает основы будущей стабильности. Все, кого касается этот Кодекс, ответственны за то, чтобы своими поступками всегда поддерживать и повышать деловую репутацию Группы.

Для того, чтобы у Группы Coesia создавался единообразный корпоративный имидж, вести коммуникацию с СМИ должны только специально назначенные представители.

В своих высказываниях в социальных сетях необходимо четко разграничивать свободное выражение личных взглядов от суждений, касающихся своей должности.

15. Функционирование в качестве группы компаний

Все Компании Группы должны руководствоваться принципами, изложенными в данном Кодексе, формируя общий деловой подход и культуру, стремясь путем синергии открывать новые возможности для различных сфер, рынков и клиентов.

Coesia осуществляет операции внутри группы на обычных рыночных условиях по принципу прозрачности и отслеживаемости для обеспечения точной и справедливой стоимости.





16. Поставщики

От поставщиков требуется в своей деятельности соблюдать данный Кодекс этики по всей цепочке поставок.

Coesia придерживается мнения, что в работе с поставщиками будет взаимовыгодно соблюдать все международные нормы и правила, а также национальное законодательство, равно как и обеспечивать ответственное и устойчивое снабжение по всей цепочке поставок.

Coesia при сотрудничестве с поставщиками стремится к соответствию самым высоким стандартам нравственности, качества продукции, охраны труда и безопасности продукции, рабочей среды и работы персонала; соблюдению прав собственности; экологических прав; прав человека и права на свободный выбор работы, включая свободное вступление в профсоюзы. Coesia стремится обеспечивать равные возможности и равное обращение, не приемлет никаких видов дискриминации, насилия, домогательств, не допускает использование или эксплуатацию детского труда, принудительного или подневольного труда, торговли людьми и современного рабства в любой форме.

Coesia ожидает, что ее поставщики смогут сертифицировать и документально подтвердить тот факт, что продукция или сырье по всей цепочке поставок не происходят из зон конфликта или районов, где существует повышенный риск нарушения прав человека, и не направлены на их финансирование.

Coesia призывает своих поставщиков непрерывно развивать, внедрять и поддерживать методы экологической ответственности, повышая производительность и сводя к минимуму своё влияние на окружающую среду.

17. Сообщество

Coesia способствует развитию сообществ, в которых она ведет свою деятельность, проявляя уважение к культурам и местным традициям с построением здоровых отношений по принципам циркулярной экономики.

Coesia вкладывает инвестиции в благополучие и рост сообществ, в которых она работает, в том числе и путем добровольных пожертвований и сотрудничества с учреждениями, школами, университетами и некоммерческими организациями.



Комитет по этике Группы компаний



Действует Комитет по этике Группы компаний, который возглавляет Президент Coesia. Данный орган занимается внедрением настоящего Кодекса и Системы для сообщения о нарушениях, а также контролирует и следит за этим процессом.

Комитет по этике реагирует на сообщения о нарушениях Кодекса с соблюдением строгой конфиденциальности. Личность и персональные данные сообщившего и всех остальных упомянутых и задействованных лиц защищены на протяжении всего процесса рассмотрения жалобы, равно как и вся остальная связанная с ними информация.

Все сведения и сообщения, поступившие в Комитет по этике, считаются конфиденциальными и не подлежат разглашению в рамках, допустимых законодательством.

Задача Комитета по этике заключается в рассмотрении сообщений обо всех существенных нарушениях Кодекса этики Coesia, непрерывном мониторинге и обеспечении комплаенса, своевременном информировании совета директоров о возможных серьезных нарушениях.

Система для сообщения о нарушениях





Coesia поощряет культуру, основанную на доверии, диалоге и обмене идеями, где Сотрудники могут высказывать свои сомнения, обращаться за советом для принятия сложного решения, поднимать важные вопросы или вносить предложения. Открытый диалог помогает найти ответы на вопросы этики и оптимальнее справляться с задачами. В непонятных ситуациях всегда можно сообщить о них для получения поддержки и наставлений.

Призываем всех сотрудников высказывать своё мнение и сообщать о любых случаях насилия, неэтичных поступках или нарушениях Кодекса этики, а также задавать вопросы, обращаться за разъяснениями или дополнительной информацией для улучшения процесса принятия решений.



Чтобы ускорить рассмотрение дела, необходимо предоставить подробное и объективное описание проблемы, изложив все известные факты и сведения.

Любой, кто сообщит о своих подозрениях или о нарушении, не должен в связи с этим подвергаться прямому или косвенному преследованию, дискриминации, либо ущемлению каких-либо прав.

В любом случае личность сообщившего должна обязательно сохраняться в тайне, если только её разглашение не требуется законодательством, либо для защиты прав Компаний Группы или лиц, обвиненных умышленно или по ошибке.

Открытый диалог: каналы для сообщения о нарушениях

Сообщить о нарушении можно по следующим специальным каналам:

1. О любой проблеме можно сначала сообщить своему **непосредственному руководителю**, если не испытываете при этом неудобств;
2. Если жалоба связана с **личными или коллективными спорами**, можно уведомить сотрудника по управлению персоналом — **HR-бизнес-партнера**;
3. Если по каким-либо причинам вышеуказанные два варианта не приемлемы, о нарушении можно **сообщить на любом языке, на котором говорят в Группе Coesia**, на условиях строгой конфиденциальности, через одну из **цифровых платформ**:

в письменном виде

 coesia.ethicspoint.com

 coesia.navexone.eu

или QR-код:



устно



Бесплатные номера телефонов справочных служб поддержки см. на сайте coesia.ethicspoint.com (круглосуточно и ежедневно)

(по вышеуказанным двум каналам можно сообщить анонимно)

4. Также можно отправить **сообщение по электронной почте** или **заказное письмо на английском языке**, на условиях строгой конфиденциальности:

 codethics@coesia.com

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

Если вам покажется, что на ваше сообщение не ответили в должной мере — возможно, следует отправить его снова по одному из других доступных каналов.

Предложения

Также можете предлагать новые идеи и вносить предложения по улучшению. Их рассмотрят и ответят.

Запрос дополнительной информации или сомнения

За дополнительной информацией можно обратиться по следующему адресу электронной почты: codethics@coesia.com

Конфиденциальность и защита персональных данных

Персонал, в задачи которого входит сбор и обработка сообщений о нарушениях, обязан сохранять строгую конфиденциальность при работе с доверенной ему информацией.

Подробности сообщения, по которым можно установить личность сообщившего, не разглашаются без письменного согласия. С заявителями свяжутся, если дальнейшее рассмотрение их жалобы окажется невозможным без согласия на разглашение.

Работа системы сообщения о нарушениях организована в соответствии с действующими нормами защиты персональных данных.

Не допускается преследование человека, сообщившего о своих подозрениях, либо о действительном или возможном нарушении Кодекса.

