

COESIA ETHISCHE CODE

Ethiek in het werk

coesia

Inhoudsopgave

Bericht van de Voorzitter

Ethische Code van Coesia

Voor wie is de Code bedoeld?

Het ethische kompas

Wat verbindt ons?
Onze missie en waarden als
respect, verantwoordelijkheid,
kennis en passie

Gedragsregels

1. Transparant Management
2. Mensen- en arbeidsrechten
3. Gezondheid en veiligheid
4. Inclusie: diversiteit, gelijke kansen en behandeling
5. Informatie- en gegevensbescherming
6. Eerlijkheid en integriteit
7. Corruptie
8. Belangenverstrengeling
9. Vertrouwelijkheid
10. Intern controlesysteem, correcte boekhouding, financiële en niet-financiële verslaggeving
11. Rechtmatige commerciële en financiële activiteiten
12. Eerlijke concurrentie
13. Natuurlijke hulpbronnen
14. Bedrijfsimago
15. Werken als een Groep
16. Leveranciers
17. Gemeenschap

De Ethische Commissie van de Groep

Klokkenluidersysteem

Bericht van de Voorzitter

Bij de Coesia Groep vormt ethiek het hart van zakelijk ondernemingsgedrag en de Coesia Groep erkent de belangrijke culturele rol die bedrijfsverantwoordelijkheid speelt in het bevorderen en verbeteren van sociale relaties.

Alle bedrijven in de Groep ontwikkelen hun eigen sociale en milieuverantwoordelijkheid in hun omgeving, in aansluiting op de verstrekte beginselen en richtlijnen. Ze dragen met hun acties bij aan het succes en verbeteren de levenskwaliteit in hun gemeenschappen.

Onze herziene Ethische Code, die in 2010 voor het eerst werd geïntroduceerd, is een weerspiegeling van de bestaande methodologische benadering van het welzijn van het menselijk kapitaal dat bij Coesia werkzaam is. Bovendien biedt de Code een kader van positieve ideeën en waarden die steun bieden wanneer we worden geconfronteerd met persoonlijke en sociale veranderingen, evenals de hedendaagse ecologische en klimaatuitdagingen.

Het is de bedoeling van Coesia om met de gereviseerde Ethische Code voortdurend uiterst gunstige omstandigheden te creëren om een project van sociale verantwoordelijkheid en duurzaamheid in alle bedrijven van de Groep te bevorderen en te delen.

Iedereen dient zich in te zetten om onze gedeelde waarden te handhaven en ernaar te handelen. In het dagelijks leven is ons op verantwoordelijkheid gebaseerde gedrag een teken van sociale volwassenheid en een weerspiegeling van culturele en economische vooruitgang.

Ons doel is om een werkomgeving te bevorderen, waar de uitwisseling van ideeën en suggesties wordt aangemoedigd door een open dialoog over onze werkaanpak, bedrijfsidentiteit en innovatief vermogen.

De evolutie van dit nieuwe deugdzame pad richting een steeds verantwoordelijkere Groep bedrijven, waar onze gedeelde waarden dagelijks in de praktijk kunnen worden gebracht, vereist een gemeenschappelijke toewijding van de mensen en organisaties waarbij we betrokken zijn. Op die manier kunnen al onze bedrijven en gemeenschappen betekenisvolle interacties ontwikkelen die effectief bijdragen aan een echte en duurzamere ontwikkeling.

Isabella Seràgnoli

Ethische Code van Coesia

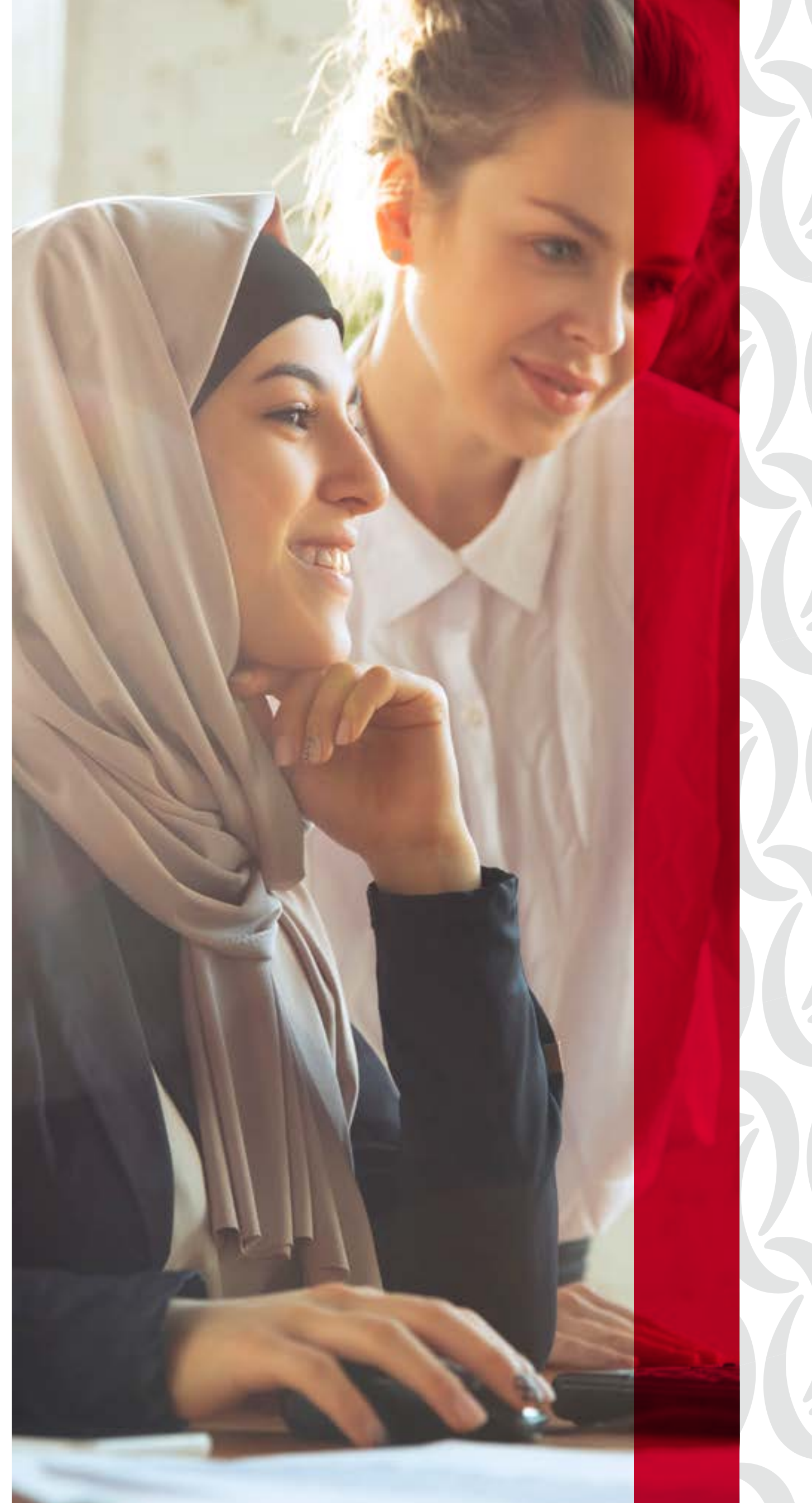
coesia



De Ethische Code van Coesia zet ethische gedragsregels uiteen die vereist zijn voor degenen die in naam van of namens Coesia handelen. De Code vormt een leidraad voor de acties van alle bedrijven van de Coesia Groep en geeft aan hoe gedrag of situaties die niet in lijn zijn met de Code, moeten worden gemeld.

¹ Een *belanghebbende* is een partij die, hetzij direct of indirect, wordt beïnvloed door of invloed uitoefent op de activiteiten van een organisatie. De belanghebbenden van COESIA zijn hun klanten, medewerkers, de aandeelhouder, de Raad van Bestuur, leveranciers (inclusief leveranciers van kapitaal), vakbonden, concurrenten, het milieu en de gemeenschap, inclusief eindgebruikers, de universiteiten, onderzoekscentra en scholen, instellingen, overheidsdiensten en controleinstanties.

² De term *werknemers* wordt gebruikt om te verwijzen naar alle individuen die met de bedrijven samenwerken die tot de Coesia Groep behoren, in verschillende capaciteiten, zoals directeuren, uitbestede werknemers en consultants.



Dergelijke principes zijn bepalend voor de relaties met alle belanghebbenden¹, zowel binnen het bedrijf als daarbuiten, en weerspiegelen de toewijding om de beste praktijken te hanteren die niet alleen voldoen aan de wet, maar ook zijn geïnspireerd door een sterk gevoel van ethische integriteit onder werknemers², met klanten, commerciële partners, leveranciers en de gemeenschap waarin Coesia actief is.

De beginselen die in deze Code uiteen worden gezet, bieden ondersteuning om naar de missie van de Groep toe te werken en goede en tijdige beslissingen te nemen tijdens de uitvoering van de professionele activiteit. Tegelijkertijd beschermen en verbeteren ze constant de reputatie van Coesia.

Deze tweede versie van de Ethische Code van Coesia is goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Coesia en geldt voor alle bedrijven die door de Groep worden bestuurd; de Code is een belangrijk onderdeel van de cultuur van de organisatie.

Voor wie is de Code bedoeld?



De Ethische Code geldt voor alle leden van de Raad van Bestuur en andere Bestuursorganen en Toezichthoudende Organen van de bedrijven van de Coesia Groep, managers en werknemers met een contractuele overeenkomst, inclusief tijdelijke werknemers, partners en leveranciers, evenals consultants en agenten.

Rechtspersonen en bedrijfsmanagers moeten het goede voorbeeld geven door de beginselen van de Code consistent na te leven in hun dagelijkse gedrag.

Handelingen die wellicht ten goede komen aan de Groep, maar in strijd zijn met de regels en beginselen die in de Code uiteen worden gezet, worden niet getolereerd. Vooral degenen tot wie de Code is gericht, moeten ervoor zorgen dat deze richtlijnen bekend zijn en consistent worden toegepast in elke situatie waarbij bedrijven van Coesia betrokken zijn, zelfs indirect.

Coesia zorgt ervoor dat deze Ethische Code op grote schaal wordt verspreid door communicatieprogramma's en specifieke trainingsactiviteiten te bevorderen.

De Code van Coesia biedt een regelgevend kader voor professioneel gedrag en wordt ondersteund door interne beleidsregels en managementsystemen, richtlijnen en procedures, die nadere details geven over het verwachte gedrag.

De Code is van toepassing op alle landen waar Coesia actief is, behalve wanneer er andere nationale of internationale voorschriften gelden.

Het ethische kompas



De Ethische Code van Coesia biedt algemene gedragsrichtlijnen om correct professioneel gedrag aan te moedigen. Desalniettemin kan niet elke mogelijke situatie erin worden behandeld.

Hieronder staan enkele vragen die u kunnen helpen om te beslissen wat de juiste handelswijze is, wanneer u twijfelt wat te doen in een lastige situatie:

Is het gedrag legaal?

Is het een ethische beslissing?

Sluit het aan op de waarden en de Ethische Code van Coesia? Voldoet het aan de beleidsregels, richtlijnen en procedures van de Groep?

Wat zijn de gevolgen van de actie die wordt genomen?

Kan dit gedrag verkeerd overkomen op een andere collega of iemand buiten de organisatie? Kan het schadelijk zijn voor de reputatie van het Bedrijf?

Is uw toezichthouder op de hoogte van en het eens met deze beslissing?



De waarden en richtlijnen die in deze Code uiteen worden gezet, zijn ontwikkeld om individuen bij te staan in het nemen van beslissingen die, hoewel ze voldoen aan alle toepasselijke wetten en voorschriften, toch ruimte vrijlaten voor eigen inzicht.

De ethische gevolgen van individueel gedrag zijn in eerste instantie wellicht niet altijd duidelijk en het is mogelijk dat u niet zeker weet hoe u zich in een ongebruikelijke situatie moet gedragen, of wanneer u in een culturele omgeving werkt waar de beginselen van de Code niet aan lijken te sluiten op de plaatselijke context. In zulke gevallen, evenals in alle gedeeltelijk onzekere situaties, ondersteunt Coesia het eigen inzicht dat is gebaseerd op de waarden van de Groep en de beginselen in deze Code.

Wat verbindt ons?

Onze missie en waarden als respect, verantwoordelijkheid, kennis en passie



Onze missie

Een langdurige duurzame, economische, sociale en ecologische waarde creëren voor onze klanten, onze werknemers, de aandeelhouders en de gemeenschappen waar we actief zijn.



Onze waarden

Bij Coesia is ethiek³ een pijler van het gedrag dat is gebaseerd op de kernwaarden van de Groep:



Respect

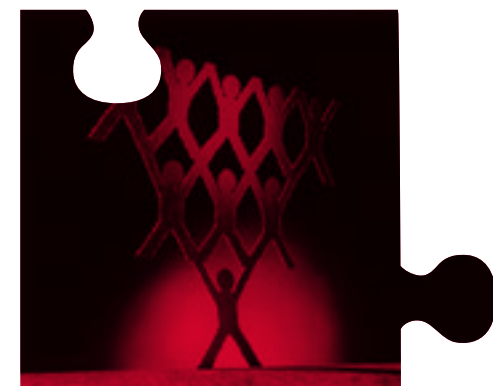
voor mensen, regels, lokale gemeenschappen, ecologische en economische hulpmiddelen. Respect betekent discipline en integriteit.



Kennis

afkomstig van cultuur, grondgebied, relaties, ervaring, onderzoek en training; kennis als persoonlijke en professionele groei.

³ *Ethiek* verwijst naar een verzameling waarden en beginselen die een leidraad voor het gedrag vormen, op basis waarvan iemand zijn/haar eigen acties en die van anderen kan beoordelen.



Verantwoordelijkheid

voor de gevolgen van genomen beslissingen en acties, om het goede voorbeeld te geven, door uitoefening van inclusief leiderschap om resultaten te behalen en tegelijkertijd talent te koesteren en prestaties te belonen. Verantwoordelijkheid, zelfs collectieve verantwoordelijkheid, begint altijd bij individuele aansprakelijkheid.



Passie

voor het product, innovatie, excellentie, schoonheid, werk en prestaties. Gedreven door passie kunnen we resultaten al voor ons zien voordat ze worden behaald.

Respect

Coesia ziet respect voor mensen, hun intrinsieke waarde en waardigheid als een grondbeginsel van hun actie. Coesia erkent elk individu dat betrokkenheid bij hun bedrijven toont en daardoor een rol speelt in het opbouwen van de geschiedenis en de toekomst van de Groep.

Coesia erkent de waarde en het cruciale belang van de relaties met alle belanghebbenden en beschouwt gedrag gebaseerd op ethiek, integriteit⁴ en respect als doorslaggevend voor het succes van de activiteiten.

⁴ *Integriteit* verwijst naar een oprecht en eerlijk gedrag dat aansluit op zowel ethische waarden als de wet.

Coesia streeft de hoogste standaarden van oprechtheid en eerlijkheid na, en verricht de activiteiten in strikte naleving van alle toepasselijke wetten en voorschriften die gelden in de landen waar Coesia actief is, zelfs in verschillende juridische contexten. Volledige naleving met internationale en nationale wetten en voorschriften betekent niet alleen legaal handelen, maar ook een grotere erkenning van de geest van de beginselen van de Code, voor een diepere naleving van de fundamentele ethische waarden van de Groep.

De bedoeling van de gedragsregels beschreven in de Ethische Code van Coesia is om de gedragsstandaarden te bevorderen voor een transparant en duurzaam bedrijfsmanagement, en daarmee werkomstandigheden te garanderen die de mensenrechten en lokale gemeenschappen respecteren. Ze zijn ook gericht op het behouden en respecteren van natuurlijke hulpbronnen, volgens de beginselen van circulariteit.



Verantwoordelijkheid

Coesia streeft verantwoordelijke bedrijfspraktijken na, die aansluiten op de meest geavanceerde duurzaamheidsstandaarden en rekening houden met de economische, ecologische en sociale gevolgen van zijn acties en keuzes, omdat het belangrijk is om te focussen op wat wordt gedaan, maar ook op hoe het wordt gedaan.

Coesia moedigt een inclusief en bewust leiderschap aan dat de vaardigheden en expertise van al zijn werknemers ondersteunt, zowel individueel als in teamverband. Iedereen kan een dienend leiderschap uitoefenen dat anderen op een positieve manier inspireert en motiveert, door een gemeenschappelijk doel na te streven. Dialoog, inclusie en overtuiging zijn vitale eigenschappen van een leiderschap dat effectief met zorg, transparantie en precisie communiceert.

Coesia kan alleen uitdagende doelstellingen bereiken als iedereen verantwoordelijkheid op zich neemt en hun talent en creativiteit gebruikt om bij te dragen aan het vinden van praktische oplossingen en het behoud van een interessante en motiverende werkomgeving die de samenwerking met collega's en onder de verschillende bedrijven van de Groep vergemakkelijkt. »



Verantwoordelijkheid

Van elk individu in een positie van verantwoordelijkheid wordt verwacht dat ze zich gedragen naar de volgende richtlijnen:

de Code en transparante besluitvormingsprocessen naleven, het goede voorbeeld geven en een voorbeeldfunctie vervullen;

ervoor zorgen dat alle werknemers de Code hebben gelezen, begrepen en er bekend mee zijn;

een omgeving creëren die ethisch gedrag bevordert, waarin werknemers niet schromen om eventuele problemen te melden of ergens opheldering over te vragen; waarin elke manager verantwoordelijk is voor het bevorderen van een cultuur van luisteren en dialoogvoering, zodat elk individu zich vrij voelt om van zich te laten horen zonder te vrezen voor negatieve gevolgen of zelfs vergelding;

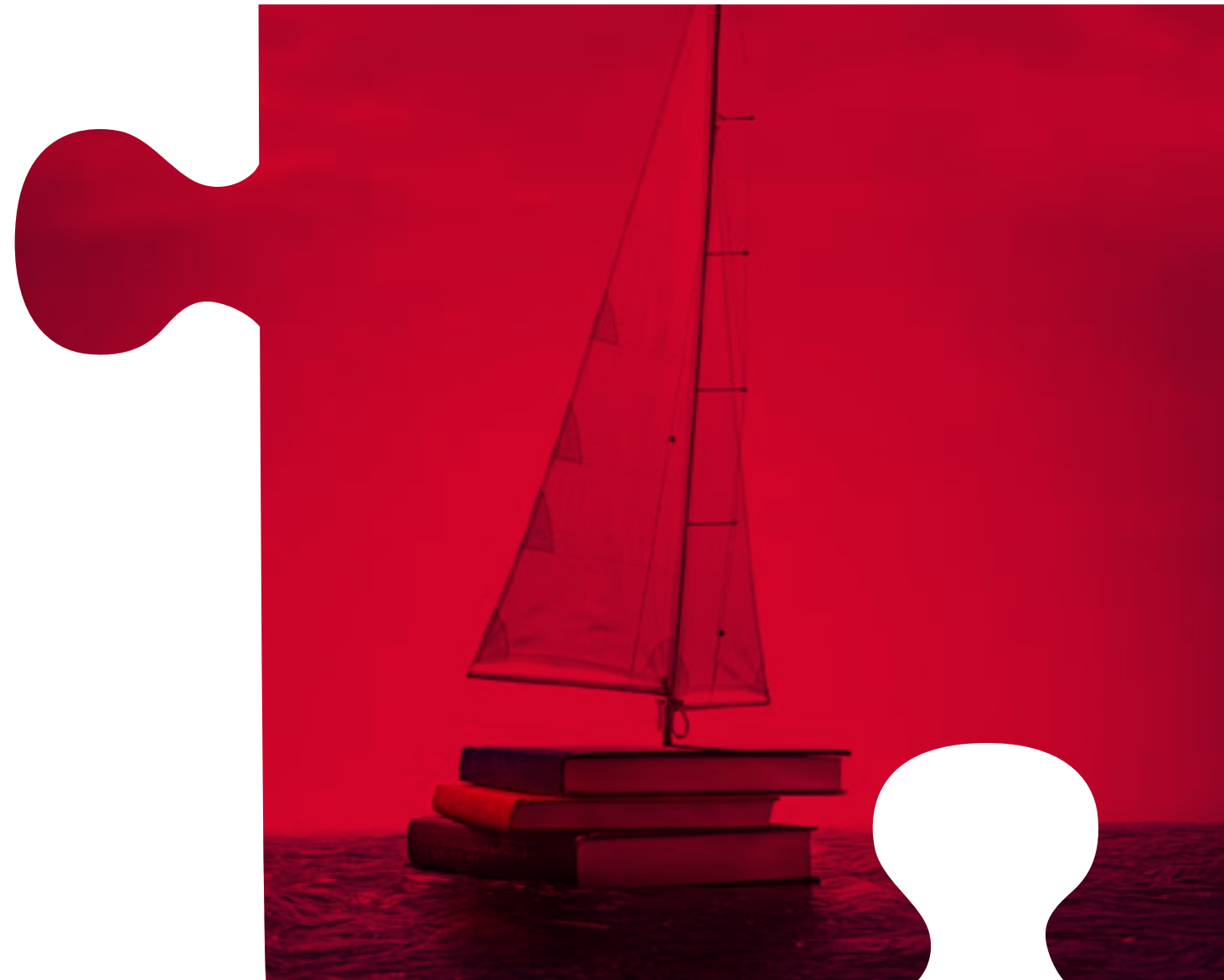
elke zorg of overweging die door een werknemer wordt aangegeven, serieus nemen en bepalen of de situatie aan een toezichthouder moet worden voorgelegd.

Coesia waarborgt en bevordert de waarde van haar werknemers om hun rijkdom aan vaardigheden te verbeteren en vergroten, en zet zich in om hun vaardigheden zodanig te ontwikkelen dat ze voldoening in hun werk en in het behalen van het succes van de Groep kunnen vinden.

Coesia waardeert en koestert een ieders talent en biedt stimulerende contexten, om iedereen te motiveren om hun volledige potentieel te benutten in dienst van de Groep en de maatschappij. Constante verbetering en proactief gedrag zijn individuele verantwoordelijkheden die de ontwikkeling van Coesia ondersteunen.

Alle werknemers worden beoordeeld op hun prestaties en op basis van hun vaardigheden, capaciteiten, professionele bijdrage en toewijding.

Kennis



Kennis is een fundamentele sociale waarde in elke cultuur. Coesia ziet kennis als een belangrijk onderdeel van de constante ontwikkeling van de aangeboden diensten, producten en oplossingen.

Coesia zet zich in om nieuwe connecties tussen sectoren, markten en technologieën te genereren, evenals nieuwe kansen om relaties op te bouwen met zijn belanghebbenden, die de drijvende kracht vormen voor de economische, sociale en culturele vooruitgang van de gemeenschappen waarin Coesia actief is.

Coesia is zich bewust van de impact die het op de maatschappij heeft en investeert in onderzoek en ontwikkeling om duurzame oplossingen, diensten en producten te leveren die aansluiten op de aanhoudende digitale innovatie, ter ondersteuning van sociale transformatie.

De kennis, vaardigheden en competenties van de werknemers van de Groep zijn unieke bedrijfsmiddelen en maken integraal deel uit

van het succes van Coesia. Door professionele kansen te bevorderen om persoonlijke ambities te behalen, bevordert Coesia de gecombineerde inzet om samen een gemeenschappelijk doel te behalen.

Coesia investeert in nieuwe kennis en bevordert de ontwikkeling en groei van zijn werknemers door leerkansen, trainingen en de ontwikkeling van individuele en teamvaardigheden en potentieel te bieden, via een doelgericht programma voor constante verbetering.

Bijdragen aan een duurzame ontwikkeling betekent ook geven om het welzijn van alle werknemers, hun training en bijscholing. Coesia hecht waarde aan samenwerking tussen verschillende generaties en ziet deze samenwerking als een belangrijke factor in het aangaan van sociale en marktveranderingen, zodat iedereen een grote rol kan spelen in het succes van zowel de Groep als de maatschappij.

Passie

Constante innovatie gedreven door de passie van onze werknemers is cruciaal voor vooruitgang en maakt integraal deel uit van steeds meer hybride modellen, processen en productie van excellentie die mensen, technologieën en duurzaamheid bij elkaar houden.

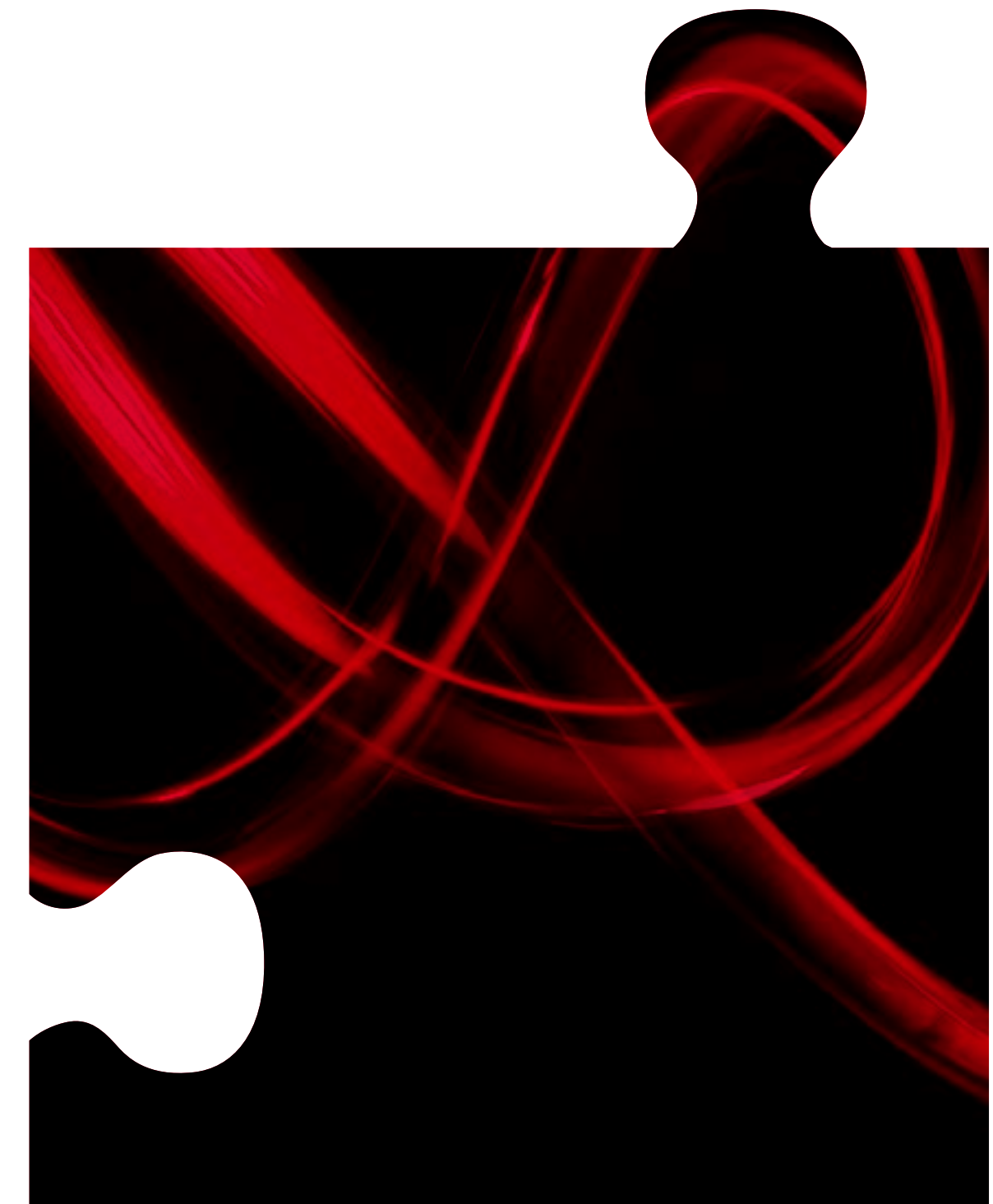
Passie genereert een spiraal van aanstekelijk enthousiasme dat verschillende mogelijkheden in gang zet en dat het vertrouwen in het behalen van uitdagende doelen vergroot, zelfs in complexe en enorm veranderlijke situaties. De mensen bij Coesia behouden met hun passie hun toewijding tot het werk en bieden klanten en de maatschappij nieuwe oplossingen, diensten en producten.

Aandacht voor schoonheid, voor wat betreft de harmonische, functionele en essentiële aspecten daarvan, is niet alleen beperkt tot productoplossingen en -ontwerp, maar geldt ook voor de werkplek, de processen en kwaliteit van het werk, en dient te worden nagestreefd in alle gedragingen die als voorbeeld kunnen dienen.

Coesia waarborgt een inclusieve en stimulerende werkplek waar iedereen hun creativiteit, passie en talent in kwijt kan, zowel individueel als collectief.

Oprechte samenwerking creëert een synergetische en ondersteunende omgeving waar teamwork wordt bevorderd als drijfveer voor het vermenigvuldigen van mogelijkheden en als doorslaggevende factor voor blijvende prestaties. Door als een groep samen te werken, kunnen we samen doelstellingen bereiken die in ons eentje onhaalbaar zouden zijn.

Werken met passie en samen doelstellingen behalen, genereert wederzijds vertrouwen. Coesia verwacht van al zijn werknemers dat ze proactief deelnemen aan het creëren en behouden van een klimaat van een open en constructieve dialoog dat het teamgevoel vergroot.



Gedragsregels



De bedrijven, werknemers en leveranciers van Coesia binden zich om de volgende gedragsregels en richtlijnen na te leven en te handelen conform de missie en waarden van de Groep, evenals de nationale en internationale wetten en voorschriften die van toepassing zijn in de landen waar Coesia actief is:

1. Transparant Management
2. Mensen- en arbeidsrechten
3. Gezondheid en veiligheid
4. Inclusie: diversiteit, gelijke kansen en behandeling
5. Informatie- en gegevensbescherming
6. Eerlijkheid en integriteit
7. Corruptie
8. Belangenverstrengeling
9. Vertrouwelijkheid
10. Intern controlesysteem, correcte boekhouding, financiële en niet-financiële verslaggeving
11. Rechtmatige commerciële en financiële activiteiten
12. Eerlijke concurrentie
13. Natuurlijke hulpbronnen
14. Bedrijfsimago
15. Werken als een Groep
16. Leveranciers
17. Gemeenschap

1. Transparant Management

Transparantie versterkt de effectiviteit van de waarden van Coesia en het gevoel van vertrouwen en saamhorigheid met de Groep.

Transparantie is een hoeksteen van geavanceerd management en zorgt ook voor een betere opvatting van organisatorische gelijkheid van de werknemers.

Coesia, als een Groep bedrijven met een gedeelde cultuur en een gemeenschappelijk doel, verwacht van zijn managers dat ze transparant zijn in hun werkzaamheden en de communicatie van beslissingen met hun werknemers, door duidelijke informatie te delen met de mensen waaraan ze leiding geven.

Dergelijk gedrag is ook vereist in alle functieoverschrijdende organisatorische relaties tussen en binnen de verschillende afdelingen en bedrijven van de Groep.



2. Mensen- en arbeidsrechten

Coesia verklaart zijn toewijding tot het respecteren, waarborgen en bevorderen van Mensen- en arbeidsrechten, door de principes na te leven die uiteen worden gezet door de leidende internationale organisaties⁵ en door juridische en regelgevende vereisten in alle landen waar Coesia actief is.

Coesia bevordert een werkmodel dat geeft om de waardigheid en rechten van ieder individu en deze stimuleert, door een gezonde en veilige werkplek, vrijwillig werknemerschap en eerlijke beloning te bieden; altijd met inachtneming van de wettelijke arbeidsleeftijd en het recht op aansluiting bij vakbonden en andere verenigingen.

Ingeval arbeidsmigranten in dienst zijn, respecteert Coesia de arbeids- en immigratiewetten van het gastland.

Coesia veroordeelt alle schendingen van toepasselijke mensen- en arbeidsrechten in de gehele toeleveringsketen, in het bijzonder alle vormen van arbeidsuitbuiting, geweld en intimidatie, evenals enige onwettige arbeidsbemiddeling.

⁵ · Universele verklaring van de rechten van de mens (Verenigde Naties, 1948); · Kinderrechtenverdrag (VN, 1989); · de Verdragen van de Internationale arbeidsorganisatie (IAO); · Verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk (IAO, 1998); · the Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid (IAO, 2017); · normen inzake de verantwoordelijkheden van transnationale bedrijven en andere ondernemingen met betrekking tot de rechten van de mens (VN, 2003); · Richtlijnen voor bedrijfsleven en mensenrechten (VN, 2011) · OESO-richtlijnen inzake de zorgvuldigheidseisen voor verantwoorde bevoorradingsketens van bodemschatten uit door conflicten getroffen gebieden en risicogebieden (2016).

3. Gezondheid en veiligheid

Coesia leeft alle toepasselijke regels en voorschriften na en hanteert de hoogste gezondheids- en veiligheidsstandaarden om de gezondheid en het welzijn van de werknemers te beschermen. Coesia investeert in veilige werkomgevingen en streeft constant de beste gezondheids- en veiligheidsprestaties op de werkplek na.

Coesia zet zich in om een cultuur van veiligheid en risicopreventie tot stand te brengen en verspreiden, om verantwoordelijk gedrag door alle werknemers en leveranciers te bevorderen, door oplossingen en producten te bieden die volledig voldoen aan nationale en internationale wetten, evenals de hoogste veiligheidsstandaarden.

Coesia ontwikkelt een cultuur van ongevallenpreventie en verwacht dat alle werknemers en leveranciers altijd veilig en verantwoord handelen, om hun eigen veiligheid en die van anderen te beschermen.



4. Inclusie: diversiteit, gelijke kansen en behandeling

Coesia erkent de waarde van waardigheid, diversiteit en de rechten van alle personen, en garandeert gelijke kansen en behandeling voor alle werknemers, door enige vorm van vooroordelen, discriminatie⁶, misbruik⁷, pesterijen⁸ of intimidatie⁹ te veroordelen.

Coesia respecteert en waardeert diversiteit en garandeert dat zich geen enkele vorm van discriminatie voordoet op grond van: nationaliteit, taal, staatsburgerschap, etniciteit, huidskleur, ras, geslacht, genderidentiteit of genderfluiditeit¹⁰, geslachtsverandering, seksuele oriëntatie, leeftijd, professionele functie, religieuze, politieke of persoonlijke overtuigingen, vakbondsactiviteiten of -betrokkenheid, fysieke of gezondheidstoestand, handicaps, burgerlijke staat, zwangerschap en moederschap, culturele of sociale achtergronden.

De Groep treft alle noodzakelijke organisatorische maatregelen voor een inclusieve werkplek, ongeacht individuele voorkeuren. »

⁶ *Discriminatie* verwijst naar oneerlijke of minder gunstige behandeling op basis van persoonlijke eigenschappen en omvat ook indirecte discriminatie die zich voordoet in geval van een gemeenschappelijke regel of beleid met oneerlijke gevolgen voor mensen met een specifieke gemeenschappelijke eigenschap.

⁷ *Misbruik* is verbaal, fysiek, dreigend of anderszins.

⁸ *Pesterijen* betreffen systematisch vijandig gedrag jegens een werknemer om hem of haar buiten te sluiten en af te zonderen.

⁹ De term *intimidatie* verwijst naar ongewenst of onwelkom gedrag (verbale opmerkingen, acties of gebaren) van een seksuele of andere aard, met als doel of gevolg het ondermijnen of schenden van de waardigheid of fysieke en mentale integriteit van een persoon of het creëren van een intimiderende, vijandige, vernederende of offensieve werkomgeving.

¹⁰ *Genderfluiditeit* verwijst naar de vrijheid die men heeft om in de loop der tijd de genderexpressie of -identiteit, of beide, te definiëren en veranderen zonder zich noodzakelijkerwijs met hun eigen geslacht, of als vrouw noch man (genderneutraal) te identificeren.

4. Inclusie: diversiteit, gelijke kansen en behandeling

In elk aspect van de werkrelatie (selectie, werving, training, beloning, promotie, professionele ontwikkeling en carrièremogelijkheden, overplaatsing en ontslag) baseert Coesia zijn beslissingen uitsluitend op de vereiste kwalificaties, professionele vaardigheden en persoonlijke voorkeur, verdiensten en werkprestaties, en verwerpt elke vorm van ongelijke behandeling.

Het succes van Coesia houdt nauw verband met het welzijn van zijn werknemers en het vermogen om een inclusieve en aangename werkplek te creëren. Coesia waardeert diversiteit en de unieke bijdrage van elk individu, wiens creativiteit de basis van de toonaangevende producten, diensten en oplossingen van de Groep vormt.

Coesia verwacht dat zijn werknemers waarde hechten aan de kwaliteit van relaties en een werkomgeving van wederzijdse samenwerking bevorderen, waar welzijn wordt bevorderd en iedereen zich geaccepteerd en op zijn/haar gemak voelt.

5. Informatie- en gegevensbescherming

Coesia geeft speciale aandacht aan de bescherming van zijn informatiesystemen, digitale gegevens en elektronische registers, door invoering van cybersecurity-systemen.

Gegevens verzameld en opgeslagen door Coesia kunnen persoonsgegevens omvatten die vallen onder de privacywetgeving.

Coesia beschermt alle persoonsgegevens en de privacy van zijn werknemers, klanten, leveranciers en alle andere partijen die betrokken zijn bij het Bedrijf, in volledige naleving van de eisen van de wetten en voorschriften in alle landen waar Coesia actief is.



6. Eerlijkheid en integriteit

Van alle werknemers wordt verwacht dat ze niet alleen alle toepasselijke wetten en voorschriften naleven, maar ook de beginselen van de Code en de beleidsregels, richtlijnen en interne procedures van het Bedrijf. Iedereen moet de verantwoordelijkheid op zich nemen om de hoogste standaarden van eerlijkheid en integriteit te handhaven.

Werknemers zijn verantwoordelijk voor het respecteren van en geven om de hulpmiddelen en activa van het Bedrijf, zowel tastbaar als ontastbaar, die moeten worden gewaarborgd en correct worden gebruikt.

7. Corruptie

Coesia tolereert geen enkele vorm van corruptie¹¹, omkoping¹², faciliterende betalingen¹³ of fraude, zoals het aannemen of verzoeken, aanbieden of beloven aan te bieden, ofwel direct of via derde partijen of tussenpersonen, van enige onrechtvaardig verkregen winst of voordeel, of het nemen van enige acties die de wet- en regelgeving ter bestrijding van corruptie schenden of kunnen leiden tot een schending daarvan.

¹¹ *Corruptie* betekent ofwel het aannemen of aanbieden van geld, geschenken, leningen, beloningen of andere voordelen om illegale activiteiten te ondernemen, die de vertrouwensrelatie met het Bedrijf schenden.

¹² *Omkoping* is het misbruiken van toevertrouwde macht om een onverdiend persoonlijk voordeel te verkrijgen.

¹³ *Faciliterende betalingen* zijn betalingen van lage waarde geboden in geld of in natura aan overheidsfunctionarissen om routinefuncties te verrichten die ze anderszins verplicht zijn te verrichten (zoals het bespoedigen van het verkrijgen van vergunningen, licenties enz.). Tot faciliterende betalingen behoren geen legitieme administratiekosten en rechtmatige betalingen voor spoeddiensten die worden betaald aan een organisatie (niet aan een individu), waarvoor op verzoek een betalingsbewijs wordt afgegeven.

Coesia is tegen alle vormen van corruptie, zowel direct als indirect, en stelt alles in het werk om corruptie te bestrijden in alle landen waar Coesia actief is.

Geschenken of fooien

Het is niet toegestaan om enig geld, geschenken of voordelen van welke aard ook, direct noch indirect, aan te bieden of te aanvaarden, die kunnen worden opgevat als een middel om een persoonlijk voordeel te verkrijgen, niet beperkt tot financieel gewin, en daarom tegen de beginselen en regels zoals vermeld in deze Code zijn.

Zakelijke beleefdheden, zoals premies of gastvrijheid, zijn alleen toegestaan wanneer deze een bescheiden waarde hebben en, in elk geval, zodanig dat ze de integriteit of reputatie van de betrokken partijen niet ondermijnen.

Coesia respecteert en steunt elke Werknemer die weigert enige onjuiste overdracht van waarde, zoals omkoping, faciliterende betalingen of ongepaste geschenken te betalen of aan te nemen.





8. Belangenverstrengeling

Coesia verwacht dat zijn werknemers altijd de hoogste mate van eerlijkheid betrachten en loyaliteit aan het Bedrijf in acht nemen en behouden, door altijd in het belang van de Groep te handelen. Iedereen is verplicht zich te gedragen op een manier die de belangen van het Bedrijf behartigt en bevordert, en moet elke situatie waarin hun persoonlijke belangen in strijd zijn of in strijd lijken te zijn met de belangen van het Bedrijf, vermijden.

Zelfs als alleen maar de schijn wordt gewekt van een belangenverstrengeling¹⁴ die van invloed zou kunnen zijn op bedrijfsbeslissingen, kan dit het werk en de reputatie van alle betrokkenen schaden. Situaties die kunnen leiden tot enige onrechtvaardige persoonlijke winst of voordeel, voor de betrokkene zelf of een familielid, een vriend of kennis, als gevolg van hun functie binnen het Bedrijf, moeten worden vermeden.

¹⁴ Over het algemeen doet een Belangenverstrengeling zich voor wanneer de werkelijke, potentiële of vermeende belangen van een individu (financiële belangen of andersoortige belangen, professionele of persoonlijke relaties) van invloed zijn of van invloed lijken te zijn op zijn of haar professionele beslissingen, en in strijd zijn met de belangen van het Bedrijf.

Elke situatie van een eventuele belangenverstrengeling moet direct worden gemeld via het Klokkenluidersysteem¹⁵.

¹⁵ zie blz. 42

9. Vertrouwelijkheid

Coesia beschouwt alle informatie als een van de strategische middelen van het Bedrijf, die als zodanig moet worden beschermd en met zorg moet worden behandeld. Iedereen die tijdens de werkzaamheden bekend wordt met gereserveerde gegevens¹⁶ of vertrouwelijke informatie¹⁷ moet te allen tijde vertrouwelijkheid betrachten.

¹⁶ *Gereserveerde gegevens* betreffen alle informatie met betrekking tot onderzoeksactiviteiten en ontwikkeling, industriële, technische, productie-, commerciële of financiële gegevens, die, als die buiten het Bedrijf bekend worden gemaakt (bijvoorbeeld bij concurrenten, leveranciers, klanten enz.) de belangen van het Bedrijf negatief kunnen beïnvloeden.

¹⁷ *Vertrouwelijke informatie* betreft alle specifieke voorkennis van financiële activiteiten, die niet publiekelijk bekend is, en die, als die openbaar werd gemaakt, de waarde van dergelijke activiteiten enorm zou kunnen beïnvloeden (voorbeelden van vertrouwelijke informatie zijn informatie over eventuele aan- of verkopen van het Bedrijf).

Elke vorm van investering, hetzij direct of via derden, op basis van vertrouwelijke voorkennis, is in strijd met de wet en daarom streng verboden.



10. Intern controlesysteem, correcte boekhouding, financiële en niet-financiële verslaggeving

De efficiëntie en effectiviteit van het interne controlesysteem, Coesia Internal Control System, zijn essentieel voor een bedrijfsvoering conform de regels en beginselen van deze Code. Het Coesia Internal Control System verwijst naar een combinatie van activiteiten, procedures en organisatorische eenheden die, door een geïntegreerd proces van identificatie, meting en bewaking van de grootste risico's, het volgende waarborgt:

de effectiviteit en efficiëntie van bedrijfsactiviteiten, en garandeert daarmee ook de traceerbaarheid van documenten en beslissingen;

het maken van goed geïnformeerde en verantwoordelijke zakelijke keuzes;

de betrouwbaarheid van boekhoudkundige en managementinformatie;

naleving van de toepasselijke wetten en voorschriften;

het waarborgen van de Bedrijfsactiva.

Voor de toepassing van het bovenstaande zijn degenen tot wie de Code is gericht verplicht bij te dragen aan de constante verbetering van het Coesia Internal Control System. De Toezichthoudende instanties, Interne audit en onafhankelijke auditeurs hebben tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden en in verband met hun aparte verantwoordelijkheidssferen, directe, volledige en onbeperkte toegang tot alle medewerkers, activiteiten, operaties, documenten, archieven en activa van het Bedrijf.

Belanghebbenden vertrouwen op de transparantie van de boeken en registers en Coesia zet zich in om de hoogste standaarden van integriteit te handhaven bij de voorbereiding en het onderhoud van administratieve, fiscale, managementinformatiesystemen, financiële en niet-financiële verslagen en verklaringen, die volledig, waarheidsgetrouw, duidelijk, accuraat, op tijd en aantoonbaar zullen worden geregistreerd.

11. Rechtmatige commerciële en financiële activiteiten

Coesia doet zaken conform de antiwitwaswetgeving, -regels en -voorschriften¹⁸ in alle landen waar Coesia actief is. Daartoe implementeert Coesia traceerbaarheidsprocedures in alle transacties en zorgt er altijd voor geen interactie te plegen met verdachte gesprekspartners, zelfs niet indirect of in goed vertrouwen.

¹⁸ *Witwassen* bestaat uit het gebruik van middelen of goederen die, hetzij direct of indirect, zijn afgeleid uit illegale activiteiten voor rechtmatige operaties, teneinde hun illegale oorsprong te verhullen.

Voordat relaties met zakelijke tegenhangers, leveranciers, partners, werknemers, consultants worden aangegaan, verricht de Groep een degelijk onderzoek, om hun respectabele reputatie en de legitimiteit van hun bedrijf te beoordelen, teneinde enige implicatie te vermijden bij praktijken die kunnen worden geassocieerd, zelfs potentieel, met ongepaste zaken of financiële activiteiten.



12. Eerlijke concurrentie

Coesia zet zich in om te voldoen aan de regels en voorschriften inzake internationale handel en sancties die van toepassing kunnen zijn, en, meer in het bijzonder, om de wetten na te leven die kartels, concurrentiebeperkende overeenkomsten en misbruik van machtsposities verbieden.

Coesia erkent het belang van een concurrerende marktplaats en zet zich in om te voldoen aan antitrustwetten, mededingingsregels en intellectuele eigendomsrechten van derden, en eerlijk om te gaan met klanten, leveranciers, concurrenten of derde partijen.

Werknemers van Coesia zijn zich bewust dat ze geen informatie mogen gebruiken voor of overdragen aan concurrenten, wat een schending zou zijn van de antitrustwetten.

Coesia beschermt alle intellectuele eigendommen, zowel hun eigen als die van derden, inclusief handelsmerken, en implementeert controlesystemen om vervalsing tegen te gaan.

13. Natuurlijke hulpbronnen

Coesia bevordert een duurzame industriële ontwikkeling en zet zich in voor het waarborgen van natuurlijke hulpbronnen, door de directe of indirecte impact van hun activiteiten en productielocaties op het ecosysteem te verzachten. Coesia zet zich in om het gebruik van grondstoffen en natuurlijke hulpbronnen te beperken, maatregelen te treffen tegen klimaatverandering, de natuur en biodiversiteit te behouden en waterbronnen te waarborgen.

Milieubescherming gaat verder dan naleving van de wetten en alle bedrijven van Coesia vergemakkelijken de integratie van ecologisch duurzame praktijken en circulariteit in alle fasen van hun productieprocessen, door samen te werken met leveranciers, klanten en instanties, om de ontwikkeling van duurzame en geavanceerde productiemodellen te bevorderen, ook via digitale technologie.



14. Bedrijfsimago

Coesia beschouwt zijn imago en reputatie als een extreem waardevol hulpmiddel om de toekomst van het bedrijf te waarborgen. Alle partijen die betrokken zijn bij deze Code zijn te allen tijde verantwoordelijk voor het onderhouden en verbeteren van de reputatie van de Groep met hun individuele gedrag.

Om een consistent bedrijfsimago van Coesia en de Groep te garanderen, zijn alleen de aangewezen woordvoerders bevoegd om met de media te communiceren.

Tijdens de communicatie op sociale media is het noodzakelijk om duidelijk onderscheid te maken tussen de vrije uitdrukking van persoonlijke meningen en die met betrekking tot een professionele functie.

15. Werken als een Groep

Elk Bedrijf van de Groep bindt zich de beginselen die in deze Code uiteen worden gezet, na te leven, een gedeelde zakelijke benadering en bedrijfscultuur te vergemakkelijken en de synergie van kansen tussen gebieden, markten en klanten te ondersteunen.

Coesia oefent intragroeptransacties onder normale marktomstandigheden uit, in aansluiting op de beginselen van transparantie en traceerbaarheid, ten behoeve van een eerlijke en accurate evaluatie.



16. Leveranciers

Leveranciers in de gehele toeleveringsketen zijn verplicht conform deze Ethische code te handelen.

Coesia is van mening dat het totstandbrengen van een werkrelatie met zijn leveranciers een benadering in wederzijds voordeel is om naleving van alle internationale voorschriften en nationale wetten te garanderen, en om verantwoordelijke en duurzame toeleveringsstandaarden in de gehele toeleveringsketen te garanderen.

Coesia werkt samen met zijn leveranciers om naleving van hoge standaarden op het gebied van integriteit, productkwaliteit, gezondheid en veiligheid van producten, werkomgevingen en mensen; intellectuele eigendomsrechten; milieurechten; mensenrechten en het recht op vrijwillig werknemerschap, inclusief de vrijheid om zich aan te sluiten bij vakbonden, te garanderen. Coesia bevordert gelijke kansen en behandeling en tolereert geen enkele vorm van discriminatie, geweld of intimidatie, en verwerpt de toevlucht tot of uitbuiting van kinderarbeid, gedwongen of verplichte arbeid, mensenhandel en enige andere vorm van moderne slavernij.

Coesia verwacht dat zijn leveranciers kunnen valideren en documenteren dat de geleverde producten of grondstoffen die in de gehele toeleveringsketen worden geleverd, niet afkomstig zijn uit conflict- of hogerisicogebieden die verband houden met schendingen van mensenrechten of deze financieren.

Coesia moedigt zijn leveranciers aan om constant ecologisch verantwoorde praktijken te ontwikkelen, invoeren en onderhouden, en op die manier de prestaties te verbeteren en tegelijkertijd hun impact op het milieu te minimaliseren.

17. Gemeenschap

Coesia zet zich in om de ontwikkeling van de gemeenschappen waar Coesia aanwezig is, te bevorderen, door culturen en plaatselijke tradities te respecteren, via een deugdzame en circulaire relatie.

Coesia investeert in het welzijn en de groei van de gemeenschappen waarin Coesia actief is, ook via partnerschappen en liberale donaties aan instellingen, scholen, universiteiten en non-profit organisaties.



De Ethische Commissie van de Groep



Er is een Ethische Commissie op groepsniveau, onder leiding van de Voorzitter van Coesia, die de invoering van de Code en het Klokkenluidersysteem bevordert, overziet en bewaakt.

De Ethische Commissie reageert strikt vertrouwelijk op meldingen van niet-naleving van de Code. Gedurende het volledige klokkenluidersmechanisme beschermen ze de identiteit en privacy van de persoon die de klacht indient, evenals die van de andere betrokkenen of genoemde personen, en alle bijbehorende informatie en gegevens.

Alle informatie en meldingen ingediend bij de Ethische Commissie worden vertrouwelijk behandeld en worden niet openbaar gemaakt, binnen de grenzen van hetgeen is toegestaan volgens de wet.

De rol van de Ethische Commissie is om meldingen van enige significante schending van de Ethische Code van Coesia te behandelen en altijd naleving te bewaken en garanderen, en om de Raad van bestuur direct te informeren over eventuele relevante schendingen.

Klokkenluider- systeem





Coesia bevordert een cultuur gebaseerd op vertrouwen, dialoogvoering en de uitwisseling van ideeën, waar werknemers hun zorgen kunnen uiten, begeleiding bij ingewikkelde beslissingen kunnen vragen, kritieke problemen kunnen adresseren of suggesties kunnen doen. Een open dialoog helpt bij de aanpak van ethische kwesties en om betere beslissingen te nemen. Het is altijd mogelijk om in geval van twijfel steun te vinden en begeleiding te zoeken voor het indienen van een melding.

Alle werknemers worden aangespoord om hun meningen te uiten en eventuele schendingen, onethisch gedrag of gedrag dat in strijd is met de Ethische Code te melden, evenals vragen te stellen, opheldering te vragen of input te zoeken om het besluitvormingsproces te verbeteren.



Om de evaluatie van verwijzingen te vergemakkelijken, moet een gedetailleerde en objectieve beschrijving van het probleem worden overlegd, inclusief alle bekende feiten en informatie.

Iemand die een zorg of een schending meldt, wordt niet blootgesteld aan enige vergelding, discriminatie of bestraffing voor redenen die verband houden, hetzij direct of indirect, met de melding.

De identiteit van de meldende partij wordt te allen tijde beschermd, tenzij openbaarmaking bij wet verplicht is of om de rechten van de bedrijven van de Groep of van mensen die ten onrechte of kwaadwillig worden beschuldigd, te beschermen.

Open dialoog: meldingskanalen

Meldingen kunnen worden gemaakt via een van de volgende klokkenluiderskanalen:

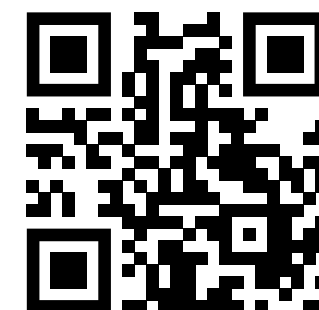
1. Als de persoon zich hier goed bij voelt, kunnen alle kwesties in eerste instantie direct bij een **directe toezichthouder** worden gemeld;
2. Als de claim betrekking heeft op **individuele of collectieve geschillen**, kan de **HR Business Partner** op de hoogte worden gebracht;
3. Als om enige reden, de bovengenoemde twee opties niet uitvoerbaar zijn, kan op strikt vertrouwelijke basis via een **digitaal platform melding worden gemaakt in alle talen die binnen Coesia worden gesproken**:

schriftelijk

 **coesia.ethicspoint.com**

 **coesia.navexone.eu**

of **QR-code**:



mondeling



gratis telefoonnummers zijn beschikbaar op het portaal **coesia.ethicspoint.com** (24 uur - 7 dagen per week)

[via de bovengenoemde twee kanalen kan anoniem melding worden gemaakt]

4. Ook kan er volgens een streng vertrouwelijkheidsbeleid een **ondertekende e-mail** of **brief in de Engelse taal** worden verzonden:

 **codethics@coesia.com**

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

Ingeval iemand van mening is dat hun zorg niet naar behoren in behandeling is genomen, kan het noodzakelijk zijn om de zaak nog een keer te melden via een van de andere beschikbare kanalen.

Suggesties

Nieuwe ideeën en suggesties voor verbetering kunnen ook worden ingediend. Ze zullen worden beoordeeld en beantwoord.

Verzoeken voor nadere informatie of in geval van twijfel

Nadere informatie of ophelderingen kunnen per e-mail worden aangevraagd: **codethics@coesia.com**

Vertrouwelijkheid en privacy

De medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het verzamelen en verwerken van de meldingen, zijn verplicht strikte vertrouwelijkheid te betrachten bij het behandelen van de informatie die aan hen is toevertrouwd.

Details van de melding die kunnen leiden tot de identificatie van de meldende persoon, worden niet openbaar gemaakt zonder schriftelijke toestemming. Klokkenluiders worden op de hoogte gebracht als hun klacht niet verder kan worden onderzocht zonder hun toestemming tot openbaarmaking.

Het meldingssysteem wordt beheerd conform de geldende privacyvoorschriften.

Vergelding tegen de persoon die een zorg of een echte, of mogelijke, schending van de Code meldt, wordt niet getolereerd.

