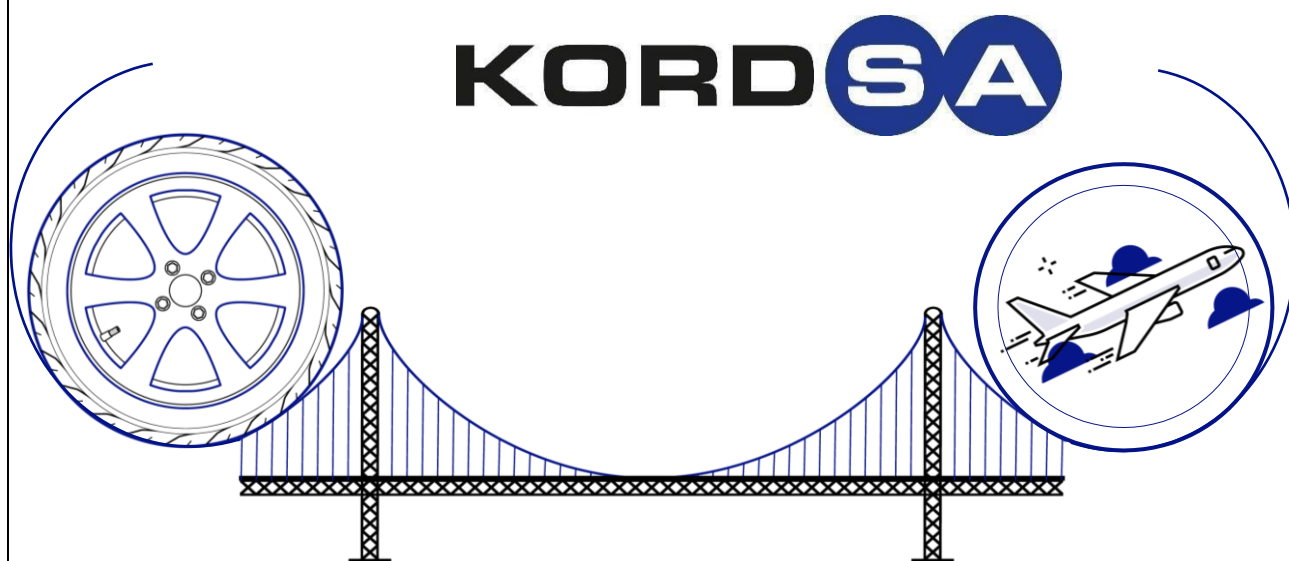




REGOLE DI ETICA DEL LAVORO

(CODICE ETICO KORDSA)

Versione	:	4
Approvato da	:	Consiglio di Amministrazione Kordsa
Data di approvazione	:	15 settembre 2009
Data ultima revisione	:	10 giugno 2024

INTRODUZIONE ALLE REGOLE DI ETICA DEL LAVORO DI KORDSA

Kordsa si impegna a condurre le proprie attività commerciali sempre in conformità con le regole etiche. Siamo orgogliosi di aggiungere valore al comportamento professionale con la nostra forte cultura etica caratterizzata da integrità e onestà. Mentre diamo potere alla vita, osiamo anche rafforzare una struttura aziendale umanistica ed equa che ci consente di elevare gli standard nel nostro settore.

Le Regole di Etica del Lavoro di Kordsa ("Regolamento") funge da guida per i nostri dipendenti e dirigenti per garantire che la loro condotta aziendale sia conforme ai più elevati standard etici, nonché una base per la fiducia nei nostri stakeholder, clienti, fornitori e soci di affari.

Queste regole riassumono i principi, le politiche, gli standard e le linee guida di base di Kordsa e sono valide per tutti i dipendenti e dirigenti Kordsa, nonché per le società del gruppo Kordsa. Rispettare queste Regole mentre si lavora sono l'obiettivo e la responsabilità comuni della comunità Kordsa. In caso di domande sul Regolamento, ti consigliamo di contattare il tuo rappresentante per l'etica. Se sospetti qualsiasi comportamento non etico e/o abuso, non esitare a contattarci per segnalarlo, poiché significa anche una violazione dei nostri valori fondamentali.

Il Regolamento dell'Etica del Lavoro di è accessibile online attraverso il sito web di Kordsa.

Questo manuale contiene importanti politiche, standard e regole che i dipendenti Kordsa dovrebbero conoscere.

La versione originale del Codice Etico Aziendale, e' stato sviluppato da H.Ö. Sabancı Holding A.Ş. e aggiornato per Kordsa.

Indice

Codice Etico del Lavoro.....	3
------------------------------	---

I. CODICE ETICO KORDSA

Definizioni.....	3
1. Integrità'.....	3
2. Riservatezza.....	3
3. Conflitto di Interesse.....	4
4. Responsabilità di Kordsa.....	4
4.1. Responsabilità Legali.....	4
4.2. Responsabilità Verso i Clienti.....	4
4.3. Responsabilità Verso i Dipendenti.....	4
4.4. Responsabilità Verso gli Azionisti.....	5
4.5. Responsabilità Verso i Fornitori/ Partner Commerciali.....	5
4.6. Responsabilità Verso i Concorrenti:.....	5
4.7. Responsabilità Verso la Natura, la Popolazione, la Società e l'Umanità'.....	5
4.8. Responsabilità Relative ai nomi "KORDSA" e "SABANCI".....	6
II. POLITICHE A SOSTEGNO DELLE REGOLE ETICHE.....	7
1. Sicurezza, Salute e Ambiente.....	7
2. L'individuo Kordsa.....	8
2.1. Ambiente di lavoro Corretto e Lontano da Abusi/Molestie.....	8
2.2. Diritti Umani.....	9
2.3. Riservatezza e Riservatezza dei Dipendenti.....	10
3. Patrimonio Societario e Integrità' Finanziaria.....	11
3.1. Integrità' dei Controlli Interni e Auditing.....	11
3.2. Utilizzo delle Risorse Kordsa.....	11
3.3. Protezione dei Beni Kordsa.....	12
4. Relazioni con i Partner Commerciali ed Entità Governative.....	14

4.1. Dare e Ricevere Regal.....	14
4.2. Commissioni, Sconti e Saldi.....	16
4.3. Concorrenza e Antitrust.....	17
4.4. Conflitto di Interesse.....	19
4.5. Restirizioni Commerciali, Controlli sulle Esportazioni ed Importazioni, Leggi sul Boicottaggio.....	22
5. Vendite Globali e Marketing.....	23
6. Politica Kordsa di Acquisto e Vendita di Quote.....	24
III. DICHIARAZIONE SULLE NORME E REGOLAMENTI DI RIFERIMENTO.....	25
IV. RESPONSABILITA' COMUNI.....	26
V. ULTERIORI RESPONSABILITA' DEI DIRIGENTI.....	29
VI. ALTRE RESPONSABILITA'.....	30
VII. NON CONFORMITA' CON IL CODICE ETICO KORDSA.....	31
1. Segnalazione di illeciti.....	31
2. Comitato Etico.....	32
3. Principi di Funzionamento del Comitato Etico.....	32

Regole di Etica Kordsa

I. CODICE ETICO KORDSA

Definizioni

"Kordsa" oppure "Società", indica Kordsa Teknik Tekstil A.Ş. e/o Conglomerato Kordsa,

"Conglomerato Kordsa", indica tutte le società collegate a Kordsa che direttamente o indirettamente possiedono azioni di maggioranza oppure il diritto di voto,

"Consulente per il Codice Etico Locale", indica il responsabile della conformità etica della società affiliata di riferimento,

"Consulente per il Codice etico globale" indica il responsabile della conformità etica globale nominato dalla Società,

Per "Sabancı Holding", si intende H.O. Sabancı Holding A.Ş.

Per "Società del Gruppo Sabancı" si intendono le società nelle quali Sabancı Holding detiene, direttamente o indirettamente, la maggioranza delle azioni e/o dei diritti di voto.

1. Integrità

Integrità e onestà sono i nostri valori primari in tutti i nostri processi e relazioni aziendali. I dipendenti e i consulenti Kordsa agiscono con integrità e onestà nelle relazioni reciproche, con tutte le parti interessate, fornitori e clienti.

2. Riservatezza

I dipendenti di Kordsa sono obbligati a proteggere le informazioni riservate e i segreti commerciali divulgati a Kordsa. Informazioni private e riservate; comprendono le informazioni di Kordsa che possono creare uno svantaggio competitivo, i segreti commerciali, le informazioni finanziarie e di altro tipo non ancora divulgate al pubblico, il know-how, la proprietà intellettuale, le informazioni sui diritti del personale e le informazioni nel quadro degli "accordi di riservatezza" conclusi con terzi.

I dipendenti di Kordsa; si impegnano a proteggere la riservatezza e le informazioni private di clienti, dipendenti e altre persone e organizzazioni rilevanti con cui intrattengono rapporti commerciali. I dipendenti di Kordsa proteggono le informazioni riservate relative alle attività commerciali e finanziarie delle società di Kordsa, utilizzano queste informazioni solo per gli scopi di Kordsa e le condividono con le parti interessate solo nella misura necessaria all'interno delle autorità specificate.

È assolutamente inaccettabile ottenere qualsiasi vantaggio personale e/o commerciale (insider trading) compreso l'acquisto e la vendita di azioni dalle borse, divulgando informazioni riservate appartenenti a Kordsa. Questa disposizione si applica anche alle informazioni sostanziali di altre società che i dipendenti di Kordsa

apprendono durante lo svolgimento delle loro funzioni. Anche quando lasciano la

nostra azienda, i dipendenti di Kordsa mantengono la confidenzialità delle informazioni e i documenti, i progetti, i regolamenti, ecc. che hanno appreso nello svolgimento delle loro mansioni.

3. Conflitto di interessi

I dipendenti di Kordsa mirano a stare lontani da relazioni e situazioni che possano comportare conflitti di interesse potenziali o reali e ad agire nell'interesse di Kordsa. I dipendenti di Kordsa facendo uso delle loro mansioni non traggono vantaggi personali da persone ed enti con i quali intrattengono rapporti di affari e personalmente né tramite i propri familiari o parenti.

I dipendenti di Kordsa si astengono dall'utilizzare a proprio vantaggio personale il potere e/o il nome di Kordsa/Sabanci, l'identità Kordsa/Sabanci.

In caso di potenziale conflitto di interessi, applica tali modalità nell'ambito del proprio impegno quando ritiene che gli interessi delle parti coinvolte possano essere tutelati in sicurezza attraverso metodi legali ed etici. In caso di dubbio, un dipendente di Kordsa si consulta con il proprio manager, il Dipartimento di conformità e legge globale, il Dipartimento delle risorse umane, il consulente del codice etico locale, il consulente del codice etico globale e il comitato etico.

4. Responsabilità di Kordsa

Oltre alle sue responsabilità legali, Kordsa si impegna ad adempiere alle seguenti responsabilità nei confronti di clienti, dipendenti, azionisti, fornitori e partner commerciali, concorrenti, società, individui per conto di Kordsa e di Sabanci.

4.1. Responsabilità Legali

I dipendenti Kordsa svolgono tutte le attività e le transazioni correnti in patria e all'estero nel quadro delle leggi locali e del diritto internazionale e forniscono informazioni accurate, complete e comprensibili alle istituzioni e alle organizzazioni legali in modo tempestivo.

Nello svolgimento di tutte le attività e transazioni, prende le stesse distanze da ogni tipo di istituzione e organizzazione pubblica, formazioni amministrative, organizzazioni non governative e partiti politici senza alcuna aspettativa di beneficio e adempie ai propri obblighi con questo senso di responsabilità.

4.2. Responsabilità verso i Clienti

I dipendenti di Kordsa lavorano con un approccio proattivo incentrato sulla soddisfazione del cliente e rispondendo alle esigenze e alle richieste dei clienti nel più breve tempo possibile e nel modo più corretto. Fornisce i propri servizi in tempo e alle condizioni promesse; si rivolge ai clienti nel rispetto delle regole di rispetto, correttezza, uguaglianza e cortesia.

4.3. Responsabilità verso i Dipendenti

Kordsa rispetta i diritti personali dei suoi dipendenti e si impegna a garantire che i loro diritti individuali siano utilizzati in modo completo e corretto. Si avvicina ai

dipendenti in modo onesto e corretto; si impegna a creare un ambiente di lavoro non discriminatorio, sicuro, privo di molestie e salubre. Mostra lo sforzo necessario per lo sviluppo personale dei suoi dipendenti. Li sostiene inoltre nel volontariato per attività sociali e comunitarie appropriate a cui prenderanno parte con senso di responsabilità sociale e ambientale. Kordsa fa attenzione vita lavorativa e vita privata. Responsabilità Verso gli Azionisti Kordsa mira a creare valore per i suoi partner dando la massima importanza alla continuità. Evita di correre rischi inutili o ingestibili e punta a una redditività sostenibile. Agisce nel quadro della disciplina finanziaria e della responsabilità e gestisce le risorse, i beni e l'orario di lavoro dell'azienda con una consapevolezza di efficienza e risparmio. Presta attenzione ad aumentare il proprio potere competitivo e ad investire in aree che hanno un potenziale di crescita e forniranno il massimo ritorno sulla risorsa connessa. Nelle sue dichiarazioni al pubblico e agli azionisti fornisce informazioni tempestive, accurate, complete e comprensibili su bilanci, strategie, investimenti e profilo di rischio.

4.4. Responsabilità verso gli Azionisti

Kordsa mira a creare valore per i suoi partner dando la massima importanza alla continuità. Evita di correre rischi inutili o ingestibili e punta a una redditività sostenibile. Agisce nel quadro della disciplina finanziaria e della responsabilità e gestisce le risorse, i beni e l'orario di lavoro dell'azienda con una consapevolezza di efficienza e risparmio. Presta attenzione ad aumentare il proprio potere competitivo e ad investire in aree che hanno un potenziale di crescita e forniranno il massimo ritorno sulla risorsa connessa. Nelle sue dichiarazioni al pubblico e agli azionisti fornisce informazioni tempestive, accurate, complete e comprensibili su bilanci, strategie, investimenti e profilo di rischio.

4.5. Responsabilità verso i Fornitori/ Partner Commerciali

Kordsa agisce in modo equo e rispettoso, come ci si aspetta da un buon cliente, e si prende la cura necessaria per adempiere in tempo ai propri obblighi. Protegge accuratamente le informazioni riservate dei suoi partner commerciali. Kordsa consente l'indipendenza competitiva dei suoi fornitori/partner commerciali.

Kordsa crede nella cooperazione responsabile con i suoi fornitori/partner commerciali. In questo contesto, Kordsa si aspetta che i suoi fornitori/partner commerciali agiscano in conformità con le leggi e i regolamenti locali e si impegnino a diffondere e applicare i propri valori etici nelle proprie aziende e ambienti aziendali.

4.6. Responsabilità verso i concorrenti

Kordsa, supporta la concorrenza leale e indipendente e a tal fine da formazione al proprio personale in merito alla normativa sulla Concorrenza/Antitrust.

4.7. Responsabilità verso l'Ambiente, la Popolazione, la Società e l'Umanità

Kordsa garantisce che tutte le parti interessate, i dipendenti, i clienti e la società sappiano che agisce in modo sensibile verso l'ambiente. Kordsa sviluppa strategie di successo che consentiranno a tutti i suoi stakeholder di ottenere il massimo profitto senza danneggiare i bisogni delle generazioni future.

Kordsa migliora continuamente le sue pratiche alla luce di nuove comprensioni nei campi della tecnologia, della sicurezza, della salute e delle scienze ambientali. Funziona regolarmente per garantire che questi sviluppi possano essere applicati in modo continuo e misurabile in tutte le aziende.

Kordsa si impegna a lavorare gradualmente per garantire una crescita sostenibile, aumentare l'uso delle energie rinnovabili, dare priorità alle tecnologie pulite, prevenire l'inquinamento ambientale con la gestione dei rifiuti, ridurre il consumo di energia e le emissioni e utilizzare acqua efficiente in modo più efficiente.

Kordsa apprezza e stabilisce standard per la protezione e il rispetto della democrazia, dei diritti umani, dell'eliminazione della discriminazione nel lavoro, delle pari opportunità e della diversità e della protezione dell'ambiente. L'istruzione e le attività di beneficenza, l'eliminazione della criminalità e della corruzione sono valori fondamentali importanti. Kordsa si aspetta inoltre che i suoi fornitori e partner commerciali dimostrino responsabilità nei confronti di questi stessi principi.

Con la consapevolezza di essere buoni cittadini aziendali, i dipendenti Kordsa agiscono con sensibilità come pionieri nelle questioni sociali; cercano di assumere un ruolo nelle organizzazioni non governative, nei servizi di interesse pubblico e nelle attività appropriate su questi temi. Agiscono in modo sensibile alle tradizioni e alle culture della Turchia e dei paesi in cui realizzano progetti internazionali.

Si conforma a tutte le leggi sulla concorrenza/antitrust; tangenti o regali eccedenti lo scopo, ecc. non fornisce né accetta prodotti e servizi.

4.8 Responsabilita' Relative ai nomi "KORDSA" e "SABANCI"

I partner commerciali, i clienti e le altre parti interessate si fidano di Kordsa per la competenza e l'onestà professionale. I dipendenti di Kordsa cercano di mantenere questa reputazione ai massimi livelli.

Kordsa si occupa di fornire servizi nelle aree in cui è e si ritiene essere professionalmente competente e mira a lavorare con clienti, partner commerciali e dipendenti che soddisfano i criteri di accuratezza e legittimità. Non lavora con coloro che danneggiano la morale della società, l'ambiente e la salute pubblica e coloro che non rispettano i diritti umani.

I dipendenti di Kordsa esprimono solo le opinioni di Kordsa, non le proprie, in pubblico e nelle aree in cui il pubblico percepisce che stanno parlando per conto dell'azienda. I dipendenti di Kordsa devono prestare attenzione quando esprimono le loro opinioni personali in merito alle loro responsabilità lavorative nei media o su altre piattaforme di social media, poiché le loro opinioni potrebbero essere percepite come quelle di Kordsa.

Nel caso in cui si trovino di fronte a situazioni complesse che possano mettere a rischio H.O. Sabanci Holding A.Ş. e/o le società del Gruppo, i dipendenti di Kordsa, si avvalgono di esperti del settore seguendo adeguate procedure di consultazione tecnico-amministrativa.

II. POLITICHE A SOSTEGNO DELLE REGOLE ETICHE

1. Sicurezza del lavoro, Salute e Ambiente

Kordsa considera la sicurezza e la salute sul lavoro dei propri dipendenti il suo valore principale. Esistono inoltre ampie leggi locali e nazionali per offrire un posto di lavoro sicuro. La Società applica rigorosamente queste leggi. Come parte della sua crescita sostenibile, Kordsa si impegna a stabilire i più elevati standard del settore in materia di sicurezza e salute e lavora per soddisfare tali requisiti legali. È consapevole dell'importanza di una formazione completa e continua e di audit regolari al fine di comprendere e rispettare le leggi sulla sicurezza sul lavoro. Gli infortuni e le malattie causate dai rischi sul posto di lavoro sono ampiamente indagati dalle autorità governative, sottolineando ancora una volta l'importanza fondamentale della sicurezza e della salute.

Gli accordi internazionali e la legislazione nazionale comportano molte responsabilità giuridicamente vincolanti per la protezione dell'ambiente. Inoltre, la normativa ambientale prevede che le violazioni con conseguenze di sanzioni amministrative e responsabilità penali siano indagate dalle autorità amministrative competenti. A causa delle sue attività industriali, Kordsa prende sul serio la conformità ambientale. Le leggi ambientali sono prese in considerazione in quasi ogni aspetto delle operazioni di Kordsa. In particolare, le leggi in materia di rilascio di sostanze nell'aria, nel suolo o nell'acqua influiscono sulle operazioni. Gli incidenti relativi a emissioni o versamenti o le informazioni appena acquisite su sostanze chimiche che possono rappresentare una minaccia per la salute dovrebbero essere segnalati alle autorità competenti. Inoltre, molti governi richiedono una notifica prima che l'azienda produca o importi nuovi prodotti chimici. Per la salute ambientale, Kordsa implementa meticolosamente programmi di formazione continua e completa dei dipendenti e audit efficaci sulle prestazioni ambientali.

Regole della prassi

- (a) Kordsa rispetta i più elevati standard di Sicurezza sul Posto di Lavoro – Sicurezza Ambientale per il funzionamento sicuro delle sue strutture e la protezione dell'ambiente, del mondo, dei suoi dipendenti, clienti, fornitori, partner commerciali e membri della società in cui opera. Kordsa si impegna costantemente per rendere le questioni relative alla sicurezza sul lavoro, alla salute e all'ambiente una parte integrante di tutte le sue attività e per soddisfare le crescenti aspettative del pubblico in queste aree.
- (b) Kordsa ritiene che gli infortuni, le malattie professionali e gli incidenti legati al lavoro o all'ambiente siano prevenibili. Il nostro obiettivo è che questo non accada mai. Kordsa incoraggia i propri dipendenti ad attribuire importanza ai comportamenti sicuri al di fuori del lavoro. Kordsa valuta l'impatto ambientale di ogni nuova struttura che intende costruire. Kordsa progetta, costruisce, gestisce e mantiene tutte le sue strutture e attrezzature di trasporto in modo sicuro per la comunità e l'ambiente locale e in conformità con gli standard stabiliti dalla legislazione locale. Kordsa è preparato per le emergenze e apre la strada per assistere la comunità locale nel recupero di emergenza.

- (c) Kordsa punta a produrre zero rifiuti. Mira a ridurre al minimo la necessità di trattamento o smaltimento riutilizzando e riciclando i materiali e a proteggere le risorse naturali. Quando si verificano rifiuti, vengono compiuti gli sforzi necessari per gestirli e smaltirli in modo sicuro e responsabile. Kordsa punta a zero emissioni e dà priorità ai rifiuti che possono potenzialmente rappresentare il rischio maggiore per la salute o l'ambiente. Nel caso in cui le pratiche passate richiedano la correzione, Kordsa apporterà le correzioni necessarie, consapevole della propria responsabilità.
- (d) Kordsa mira a utilizzare nel modo più efficace carbone, petrolio, gas naturale, acqua, minerali e altre risorse naturali. Kordsa gestisce le sue terre in un modo che arricchisce l'ambiente di vita adatto alla vita naturale.

Kordsa ha sviluppato la sua politica di Sicurezza e Salute sul Posto di Lavoro (İSİG-ÇS) al fine di raggiungere i suoi obiettivi in materia di sicurezza, salute e ambiente sul lavoro. Per informazioni dettagliate İSİG-ÇS applicato Kordsa, fare riferimento alla politica Kordsa İSİG-ÇS. In caso di domande o dubbi in merito ai requisiti o all'efficacia del İSİG-ÇS di Kordsa, puoi chiedere una guida al Kordsa İSİG-ÇS Manager o ai Kordsa İSİG-ÇS Manager nei luoghi pertinenti in cui lavori.

2. L'individuo Kordsa

2.1. Ambiente di lavoro equo e privo di abusi/molestie

Un ambiente di lavoro equo è una delle priorità di Kordsa. Creando un ambiente di lavoro equo, diversificato e inclusivo, Kordsa aumenta il coinvolgimento, lo sviluppo e le prestazioni dei dipendenti e migliora la produttività e l'innovazione. Ciò contribuisce anche a creare un ambiente di lavoro positivo in cui i dipendenti di Kordsa collaborano armoniosamente.

Kordsa è un datore di lavoro per le pari opportunità e fa discriminazione per età, razza, etnia, credo, colore della pelle, lingua, nazionalità, stato civile, identità/orientamento sessuale, anzianità, opinione politica, stato di servizio militare, disabilità effettiva o percepita, gravidanza, disabilità. o di altro genere tutelate dalla legge. Questa politica include, ma non si limita a, assunzione, collocamento, promozione, cessazione del rapporto di lavoro, licenziamento, richiamo, trasferimento, congedo, disciplina, benefici, salari, formazione.

Si applica a tutti i termini e condizioni di lavoro, senza Qualsiasi forma di molestia non sarà tollerata da Kordsa. I dipendenti Kordsa rispettano la diversità e i diritti dei loro colleghi durante lo svolgimento delle operazioni Kordsa.

Kordsa si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per garantire che i suoi dipendenti lavorino in un ambiente in cui la loro privacy fisica, sessuale ed emotiva sia protetta.

- **Molestia sessuale**

La molestia sessuale è una tipologia di discriminazione bandita dalla legge.

Dovendola definire in maniera più ampia, la molestia sessuale include avances sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali e altri comportamenti verbali o fisici di natura sessuale. Queste molestie possono assumere due forme: molestie in cambio di qualcosa e molestie creando un ambiente ostile.

o Molestie in cambio di qualcosa

- (i) il consenso a tale condotta è reso pubblicamente o implicitamente contro il termine o la condizione di impiego di una persona; oppure
- (ii) Si basa sulle decisioni di acconsentire o rifiutare tale comportamento da parte di una persona, impiego, promozione, ignorando un errore che colpisce l'interessato.

o Molestie mediante la creazione di un ambiente ostile

Tale comportamento include lo scopo o l'effetto di interferire in modo irragionevole con le prestazioni lavorative di una persona o di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o offensivo.

- *Molestie verbali o scritte, bullismo tramite posta elettronica, testi, chiamate etc.*

Ciò potrebbe essere connesso all'età, la razza, l'etnia, il credo, il colore, il sesso, la lingua, l'origine nazionale, l'identità/espressione sessuale, l'origine nazionale, lo stato civile, la gravidanza, lo stato di veterano, l'opinione politica, lo stato militare, la disabilità reale o percepita può essere legati a caratteristiche religiose o a qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla legge.

Mobbing (Molestia psicologica)

Mobbing, e' l'insieme di comportamenti e atteggiamenti sistematici e sul luogo di lavoro da parte di una o più persone nei confronti di un'altra o più persone, continuate sistematicamente realizzati per un certo periodo di tempo con l'obiettivo di intimidire, passivizzare o allontanare dal lavoro; È l'insieme di atteggiamenti e comportamenti maligni, intenzionali, negativi che ledono i valori della personalità, lo stato professionale, le relazioni sociali o la salute della vittima o delle vittime. Questa è considerata una forma di molestia ed è inaccettabile.

- *Altri tipi di molestia*
 - Esibizione o visualizzazione di grafici, caricature, immagini, fotografie o oggetti espliciti o osceni relativi a qualsiasi caratteristica di una persona nella categoria delle caratteristiche legalmente protette.
 - Dichiarazioni o minacce fatte che insinuano, si riferiscono o che creano un collegamento tra il comportamento religioso o sessuale del dipendente e lo stato occupazionale, il potenziale di promozione, lo stato salariale o altre azioni legate all'occupazione

Queste regole definiscono i principi di base per stabilire e mantenere un ambiente di lavoro equo in Kordsa. Kordsa ha determinato la sua politica per l'occupazione sostenibile al fine di raggiungere i suoi obiettivi di conformità con un ambiente di lavoro equo. Se hai domande o dubbi su un ambiente di lavoro equo sul posto di lavoro, puoi chiedere consiglio al consulente per il Codice etico globale/locale presso il dipartimento delle risorse umane della tua zona.

2.2. Diritti Umani

Come parte del Patto Globale delle Nazioni Unite, Kordsa, e' decisa a *rafforzare* i diritti umani protetti a livello internazionale. Kordsa basa le sue operazioni sul rispetto di tutte le dichiarazioni, principi, contratti e convenzioni internazionali applicabili, in particolare la Carta dei diritti.

Considerando l'impatto di una politica integrata sui diritti umani in tutte le sue attività commerciali, Kordsa identifica le sue priorità in materia di diritti umani come segue:

Kordsa è contro ogni forma di lavoro forzato, pagato con debiti, dipendente o obbligatorio. E' assolutamente vietato far lavorare i bambini.

- La tratta di esseri umani non è assolutamente tollerata.
- Kordsa si impegna a creare un ambiente di lavoro non discriminatorio e privo di molestie per tutti e garantisce che i dipendenti di Kordsa beneficino pienamente e correttamente dei diritti dei lavoratori.
- I dipendenti di Kordsa hanno il diritto di costituire e aderire a un sindacato e di contrattare collettivamente nella misura consentita dalle leggi applicabili.
- Kordsa si preoccupa della soddisfazione dei dipendenti e contribuisce al loro sviluppo personale e professionale fornendo loro un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Kordsa tratta tutti i suoi dipendenti in modo equo. Agisce in conformità con gli standard internazionali del lavoro. Tutti i dipendenti hanno diritto a salari equi, orari ragionevoli di lavoro e riposo.

Regole della prassi

- (a) Kordsa mira a rispettare la Carta dei diritti e tutte le normative legali nei paesi in cui opera e ad osservare i diritti dei suoi dipendenti.
- (b) Kordsa sviluppa metodi di lavoro di supporto per creare un ambiente di lavoro in linea con i diritti umani fondamentali.
- (c) Kordsa monitora i suoi subappaltatori nella catena del valore e la protezione dei diritti umani dei suoi fornitori attraverso i contratti con i fornitori.
- (d) Nell'ambito delle sue politiche di crescita sostenibile, Kordsa valuterà gli impatti ambientali dei progetti con la partecipazione dei suoi partner commerciali al momento degli investimenti.

Kordsa ha stabilito una politica sui diritti umani al fine di ottenere il pieno rispetto dei diritti umani. In caso di domande o dubbi sulla politica sui diritti umani, è possibile richiedere assistenza al consulente per il codice etico globale/locale presso il dipartimento delle risorse umane della propria area.

2.3. Riservatezza e privacy dei dipendenti

I dipendenti Kordsa non possono utilizzare le attrezzature aziendali, i computer, le e-mail, i telefoni, i sistemi di posta vocale per scopi diversi dal loro lavoro. Il loro utilizzo deve essere professionale e non deve violare il Codice di etica aziendale Kordsa e le politiche Kordsa. Si segnala che in caso di mancato rispetto della comunicazione elettronica del Codice Etico Kordsa o di un'indagine interna, è possibile accedere, rivedere e monitorare le attività dei dipendenti nel rispetto di tutti i requisiti

sulla privacy dei dati e delle politiche Kordsa.

Kordsa ha sviluppato Politiche sulla protezione dei dati personali, Politica sulla sicurezza delle informazioni, Politica sull'utilizzo di Internet ed e-mail e Politica sull'utilizzo delle apparecchiature mobili per garantire il rispetto degli obiettivi di privacy. In caso di domande o dubbi sui requisiti o sulle attività in materia di privacy, è possibile richiedere assistenza al reparto legale e conformità globale di Kordsa o al consulente del codice etico locale/globale nella propria zona.

3. Patrimonio Finanziario e Integrità Finanziaria

3.1 Precisione nei controlli interni e nel reporting

Kordsa ha stabilito standard e procedure di controllo interno per garantire la protezione e l'uso corretto delle risorse e l'accuratezza e l'affidabilità delle registrazioni e dei rapporti finanziari. Tutti i rapporti finanziari aziendali, le registrazioni contabili, i rapporti di ricerca, i rapporti di vendita, i conti spese, i fogli di lavoro e gli altri documenti devono essere accurati e rappresentare chiaramente le informazioni rilevanti o la natura di una transazione. I dipendenti condividono la responsabilità di mantenere o rispettare i controlli interni necessari. Transazioni contabili, documenti e rapporti finanziari falsificati non solo possono essere contrari alle politiche di Kordsa, ma possono anche violare le disposizioni contabili delle leggi e dei regolamenti del paese in cui operiamo. Tali violazioni probabilmente includono responsabilità personale e sanzioni contro l'azienda, sia civili che penali.

Regole della prassi

- (a) La consapevole errata classificazione degli importi tra spese o capitale, la consapevole urgenza o ritardo di spese o ricavi che sono più correttamente rilevati in un periodo corrente, la consapevole errata classificazione di scorte invendibili come beni finiti accettabili, la consapevole falsificazione di viaggi e note spese sono esempi di violazioni delle Linee guida contabili (se non adottiamo il principio del numero limitato, dovrebbe essere scritto come uno degli esempi).
- (b) Tutte le transazioni e le registrazioni contabili devono essere documentate per descrivere e indicare chiaramente la natura delle transazioni commerciali, delle attività, delle passività o del patrimonio netto e le registrazioni devono essere effettuate nel libro mastro in modo corretto e tempestivo in conformità con gli standard internazionali di rendicontazione finanziaria ("IFRS").
- (c) Nessun record, registrazione o documento deve essere contraffatto, distorto, fuorviante, indirizzato in modo errato, intenzionalmente incompleto o soppresso.

Per ulteriori informazioni sull'integrità finanziaria, vedere la Guida agli standard di controllo interno e alla contabilità.

3.2. Utilizzo delle Risorse Kordsa

Quando si utilizzano risorse per conto di Kordsa, verranno presi in considerazione gli interessi di Kordsa. I beni e le risorse di Kordsa non verranno utilizzati da altre parti esterne all'azienda a meno che gli interessi di Kordsa non siano protetti e garantiti.

Tutto il personale rispetterà il principio di "uso efficace di tutte le risorse".

Inoltre, i dipendenti di Kordsa non svolgono alcuna attività diversa dagli interessi di Kordsa. L'uso delle risorse nell'interesse dell'azienda richiede anche il giusto uso del tempo. I dipendenti Kordsa utilizzano il loro tempo in modo efficace durante l'orario di lavoro e non sprecano il loro tempo nel loro lavoro personale. I manager non permetteranno ai propri dipendenti di svolgere il proprio lavoro personale.

In linea di principio, gli ospiti e gli appuntamenti personali non sono i benvenuti durante l'orario di lavoro. I dipendenti devono tenere le loro riunioni e riunioni con i visitatori/partecipanti che devono essere incontrati in base all'oggetto della visita ed entro un tempo ragionevole che non interrompa il flusso di lavoro.

Per ulteriori informazioni sull'uso delle risorse Kordsa, è possibile fare riferimento alla Politica sulla proprietà intellettuale e alla Politica sulla sicurezza delle informazioni.

3.3. Protezione dei Beni e delle Informazioni di Kordsa

L'informazione è una delle risorse più importanti che Kordsa utilizzerà per realizzare la sua visione di "Siamo ispirati dalla vita, rafforziamo la vita". Sebbene la legislazione nazionale differisca in termini di segreti commerciali, accordi internazionali come NAFTA (Accordo di libero scambio nordamericano), GATT (Accordo generale sulle tariffe doganali e sul commercio) e TRIPS (Accordo sulla proprietà intellettuale relativa al commercio) contengono varie disposizioni e standard di protezione.

I dipendenti Kordsa devono sempre agire con attenzione in termini di segreti commerciali, poiché in caso di uso improprio dei segreti commerciali possono sorgere responsabilità legali e penali individuali/aziendali. Di conseguenza, è responsabilità congiunta di Kordsa e dei suoi dipendenti gestire con attenzione la divulgazione, l'uso e la conservazione delle informazioni riservate.

Le regole relative all'applicazione di seguito riportate definiscono le informazioni riservate per Kordsa e stabiliscono i principi che i dipendenti dovrebbero adottare in materia di informazioni riservate.

Regole della prassi

Le informazioni riservate includono, ma non sono limitate a: Marchi e altri diritti di proprietà intellettuale di Kordsa, database codificati, trovati, sviluppati o applicati dai dipendenti, tutti i tipi di innovazioni, processi, prodotti non annunciati, esame dei risultati della ricerca, pubblicità, imballaggi ed etichette dei prodotti, piani (marketing, prodotto, tecnico), strategie aziendali, partnership strategiche, contratti in sospeso e informazioni sulla partnership, informazioni finanziarie, informazioni sul personale, elenchi di clienti, design dei prodotti, informazioni tecniche, specifiche, identità di clienti potenziali o effettivi, informazioni sui fornitori e informazioni scritte, grafiche o

altre informazioni simili in forma leggibile da dispositivo automatico e informazioni coperte da accordi di riservatezza con terzi.

Di seguito i principi in materia di informazioni riservate:

- (a) Le informazioni riservate non vengono divulgate a chi non lavora per l'azienda o a persone estranee alla propria attività senza la necessaria autorizzazione.
- (b) Le informazioni riservate; non possono essere modificate, copiate o distrutte. Vengono prese le misure necessarie per proteggerle, preservarle e mantenerle.

Le modifiche apportate vengono annotate specificando la data di modifica.

- (c) I documenti riservati non possono essere portati al di fuori dai luoghi appartenenti a Kordsa. Per i documenti riservati che devono essere recati al di fuori dell'ufficio, è necessario ottenere l'approvazione del responsabile o dell'alta dirigenza.
- (d) Le password, le credenziali degli utenti e i cookie simili utilizzati per accedere alle informazioni di Kordsa sono mantenuti riservati e non vengono divulgati a nessuno se non agli utenti autorizzati.
- (e) Le informazioni riservate dell'azienda non devono essere discusse nelle mense, nei bar, negli ascensori, nelle navette o luoghi pubblici simili e non devono essere condivise su piattaforme di social media o applicazioni per telefoni cellulari. Solo i dipendenti autorizzati possono condividere informazioni sui social media e sulle applicazioni per telefoni cellulari nell'ambito di quanto consentito.
- (f) Le informazioni riservate sono classificate in base al grado di riservatezza e sono chiaramente indicate in queste informazioni. Il personale dell'azienda deve conoscere il grado di riservatezza delle informazioni che ottiene in ragione delle proprie mansioni e agire di conseguenza. In caso di incertezza sul grado di riservatezza, dovrebbe essere adottato un grado di riservatezza più elevato e, se necessario, dovrebbe essere consultato il responsabile competente.
- (g) Se le informazioni aziendali vengono condivise con terze parti e/o organizzazioni per gli interessi di Kordsa, è necessario firmare un accordo di riservatezza in merito alla condivisione delle informazioni o ottenere un impegno di riservatezza scritto dall'altra parte al fine di garantire che queste parti siano consapevoli delle proprie responsabilità per la sicurezza e la protezione di queste informazioni prima che le informazioni riservate siano divulgate.
- (h) I salari/gli stipendi, i redditi aggiuntivi e informazioni simili sul personale che riflettono la politica dell'azienda sono confidenziali e non possono essere divulgate a persone diverse dalle persone autorizzate.
Le informazioni sul personale vengono trasmesse personalmente. È severamente vietato al personale rivelarlo ad altri o fare pressione su altri dipendenti affinché divulghino tali informazioni.
- (i) Nell'ambito della protezione dei dati personali, vengono rispettate le disposizioni in materia di protezione dei dati personali.
- (j) Le suddette responsabilità etiche in materia di riservatezza continueranno anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

La necessaria protezione e utilizzo dei beni di Kordsa, comprese le informazioni private, è responsabilità primaria di ogni dipendente. I dipendenti devono rispettare i programmi di sicurezza della sede per proteggere la proprietà fisica e di altro tipo dall'uso e dalla rimozione non autorizzati, nonché dalla perdita dovuta a comportamenti criminali o violazione della fiducia.

4. Relazioni con Partner Commerciali ed Entita' Governative

4.1. Dare e Ricevere Regali

Kordsa fa affari in modo equo e onesto. Tutte le forme di corruzione e pagamenti a funzionari governativi sono severamente vietati. Di conseguenza, i dipendenti Kordsa si rifiutano di chiedere o accettare doni, guadagni, aiuti o intrattenimenti che potrebbero incidere sulla loro imparzialità, decisioni e comportamenti commerciali per se stessi o per altri e rifiutano di accettare tali doni, guadagni, aiuti, ecc. o si astengono dall'offrire ospitalità. Allo stesso modo, i dipendenti di Kordsa non richiederanno né riceveranno credito (diverso dai tradizionali prestiti concessi da istituti di credito a tassi di mercato) da qualsiasi persona o istituto commerciale che fa o vuole fare affari con Kordsa o è un concorrente di Kordsa. Il rispetto di questa regola proteggerà Kordsa e i suoi dipendenti da critiche, azioni legali o imbarazzo che potrebbero derivare da presunti conflitti di interesse reali o pratiche non etiche.

Il codice di condotta di seguito definito definisce il quadro per lo scambio di doni tra dipendenti dell'azienda e terze persone e organizzazioni che hanno un rapporto d'affari e stabilisce i principi pertinenti che devono essere seguiti dai dipendenti in tali casi.

Regole della prassi

- (a) Ai dipendenti Kordsa è vietato guadagnare o ricevere regali di qualsiasi tipo che influiscano o possano influire sulla loro imparzialità, prestazioni e processo decisionale durante lo svolgimento delle loro mansioni.
- (b) I dipendenti Kordsa possono ricevere e/o fare regali come indicato di seguito nell'articolo (c), oppure possono accettare di essere soggetti a un'applicazione speciale alle seguenti condizioni:
 - Se i doni sono conformi in linea con gli obiettivi aziendali,
 - Se sono conformi alle normative e leggi applicabili e
 - Se il regalo viene reso pubblico, non crei una situazione imbarazzante per Kordsa.
- (c) Nel caso in cui le condizioni specificate in (b) siano soddisfatte;
 - I dipendenti di Kordsa possono offrire e accettare ospitalità, regali e pasti "ragionevoli" in conformità con gli standard accettabili nell'ambiente aziendale, a condizione che rispettino i principi nella tabella di autorizzazione dell'azienda.
 - Possono accettare premi simbolici, non monetari, targhe, ecc. a seguito di partecipazioni a seminari e organizzazioni simili per conto di Kordsa.

- (d) Oltre agli esempi e al denaro sopra menzionati, per gli altri premi, guadagni, ferie, sconti, ecc. a condizione che siano conformi alla clausola (b) e a condizione che il valore totale dei regali ricevuti da ciascun individuo/azienda in ogni anno solare non superi \$ 100 o l'equivalente in altre valute, non e' richiesta alcuna approvazione.
- (e) E' vietato accettare regali o guadagni che richiedano una reciprocità espressa o implicita.
- (f) Dare, ricevere o offrire tangenti e/o commissioni è inaccettabile in qualsiasi circostanza.
- (g) E' vietato ai dipendenti di Kordsa accettare qualsiasi importo in contanti o equivalente (es. azioni o qualsiasi altro titolo negoziabile) o prendere in prestito denaro da appaltatori, fornitori, consulenti, concorrenti o clienti; oppure accettare che queste persone e/o organizzazioni effettuino spese per le loro spese di viaggio, spese per eventi o spese simili.
- (h) I regali e i materiali promozionali forniti da Kordsa ai propri clienti, rivenditori o altri soggetti terzi con i quali intrattiene rapporti commerciali devono essere approvati dalla direzione di Kordsa. La distribuzione di questi regali e materiali promozionali approvati non richiede ulteriore approvazione.
- (i) Kordsa può accettare in regalo prodotti e servizi idonei, purché siano rispettate le condizioni di cui all'articolo (b). Prodotti e servizi ritenuti adeguati alla cultura e ai valori etici della parte ricevente possono essere offerti in dono e devono essere a conoscenza e approvazione dell'alta dirigenza.
- (j) In situazioni insolite in cui la cultura locale richiede lo scambio di doni al di sopra dei valori stabiliti dalla politica aziendale, questi doni possono essere accettati solo per conto di Kordsa e con l'approvazione dell'alta dirigenza. In ogni caso, lo scambio dei regali dovrebbe essere fatto nel rispetto della cultura locale.
- (k) I registri contabili e i documenti aggiuntivi che riguardano i doni, i privilegi e gli intrattenimenti offerti ad altri devono essere appropriati, chiari, inclusivi di testi descrittivi e dichiarati accuratamente. I processi di approvazione e conservazione dei registri per tali pagamenti sono determinati dal Direttore Generale delle Finanze di Kordsa, indipendentemente dalla forma o dallo stile.
- (l) Non e' consentito effettuare alcun pagamento diretto o indiretto o effettuare una qualsiasi proposta in denaro per velocizzare una qualsiasi decisione del personale della pubblica o della privata amministrazione in merito all'opportunità di avviare nuove attività per l'ottenimento di un interesse commerciale o proseguire gli affari con un determinato soggetto e la decisione su quali siano le condizioni;

- (m) In aggiunta a quanto sopra, nessun dipendente di Kordsa sarà soggetto a squalifica, azione disciplinare o altre conseguenze negative per il rifiuto di pagare una tangente, anche se ciò causa la perdita di affari di Kordsa.

Per ulteriori informazioni sull'offerta e la ricezione di regali, è possibile consultare la Politica anticorruzione di Kordsa. Se hai domande o dubbi sull'offerta e la ricezione di regali, puoi chiedere consiglio al tuo consulente locale per il codice etico locale/globale.

4.2. Commissioni, Sconti e Saldi

Sebbene le commissioni, gli sconti, i saldi, i prestiti e le indennità dovuti alle vendite siano incentivi commerciali tradizionali, è necessario prestare attenzione per evitare pagamenti illegali o non etici e rispettare vari controlli sui cambi e normative fiscali. Tali pagamenti

di incentivi commerciali devono essere di valore ragionevole, pienamente giustificati, adeguatamente documentati e dati all'entità legale da cui è stato stipulato o fatturato il contratto di vendita originale.

Regole della prassi

- (a) Commissioni, sconti, abbuoni, crediti e abbuoni in relazione alle vendite effettuate dalla società devono essere pagati o effettuati solo dalla società in cui è registrata la vendita in questione e tali pagamenti devono essere:

- ragionevolmente collegati al valore della merce spedita o dei servizi resi, pagati tramite assegno o bonifico bancario alla persona giuridica e non a funzionari, dipendenti o agenti della persona giuridica con cui è stato stipulato l'accordo o è stata emessa la fattura di vendita originale.
- effettuato solo nel paese in cui la persona giuridica ha la sua sede di attività e deve essere supportato da documenti a tutti gli effetti che definiscano chiaramente la natura e lo scopo della transazione.

- (b) Quando la società è tenuta a pagare una terza parte, un creditore o una banca in un paese diverso dal paese in cui tale persona ha un'attività, una commissione, prestito, sconto o altro impegno in una valuta insolita, tale pagamento può essere solo effettuata se, oltre a quanto sopra, ricorrono le seguenti condizioni:

- Nessuna delle nostre transazioni con il creditore indica una violazione delle leggi sul controllo fiscale o sui cambi o qualsiasi altro scopo illegale,
- Il creditore deve presentare richiesta scritta di un funzionario della società specificando le modalità e il luogo di pagamento, e
- Non dovrebbe essere illegale per l'azienda effettuare questi pagamenti come fornitore o pagatore. Nel caso in cui non sia possibile ottenere informazioni da altre fonti, come le banche, in merito alla legalità di questi pagamenti, Kordsa consulterà il Dipartimento di conformità e legge globale su richiesta.

- (c) Tuttavia, in ogni atto o transazione (comprese fatture, atti consolari, lettere di credito, ecc.) relativi agli esempi o procedimenti non devono esserci falsificazioni, travisamenti o intenzionali gonfiamenti di cifre. Ciò include nascondere o omettere documenti o informazioni nei documenti e travisare consapevolmente i documenti.
- (d) Gli accordi da parte dell'azienda per il pagamento di commissioni, rimborsi, sconti o abbuoni devono essere stipulati per iscritto. Quando ciò non è appropriato, dovrebbe essere integrato da una nota esplicativa al fascicolo predisposto dall'entità e/o funzione che ha approvato l'accordo di pagamento.
- (e) Commissioni, sconti, abbuoni o incassi pagati o concessi dalla Società in base a condizioni commerciali standard, prezzi di catalogo o altre normali procedure standard del settore si considerano stabiliti per iscritto e non devono essere documentati separatamente in un accordo scritto o in una nota all'interno del documento.
- (f) Per i pagamenti di beni e servizi acquistati dall'azienda, commissioni, ecc. valgono le stesse condizioni sopra riportate; tuttavia, i pagamenti effettuati dal rivenditore nel paese in cui il prodotto viene consegnato o viene prestato il servizio non sono automaticamente oggetto di un'indagine speciale o richiedono una richiesta scritta di pagamento da parte di un funzionario del creditore, a meno che le circostanze non indichino che la forma di il pagamento è illegale o non etico.

4.3. Concorrenza e Antitrust

Le relazioni economiche nel libero mercato si basano principalmente su una concorrenza libera e leale. In altre parole, le aziende entrano in una corsa economica basata su decisioni libere e indipendenti. Pertanto, Kordsa si impegna a una concorrenza libera e leale in tutto il mondo in conformità con tutte le leggi e i regolamenti in vigore nei paesi interessati in cui opera. La Società è soggetta alle leggi antitrust e sulla concorrenza nella maggior parte dei paesi in cui opera e le indagini e l'applicazione delle leggi antitrust sono il risultato della cooperazione internazionale tra le autorità di contrasto. La maggior parte delle leggi antitrust in vigore dove Kordsa opera vieta accordi che limitino il commercio o riducano la concorrenza. Gli accordi tra concorrenti per fissare o controllare i prezzi, boicottaggio di determinati fornitori o clienti, condivisione dei prodotti, territori o mercati o limitazione della produzione o della vendita di prodotti, abuso di posizione di predominio, condivisione strategica di informazioni riservate costituiscono violazioni della legge.

Tali violazioni possono potenzialmente comportare sanzioni e multe per Kordsa, perdita di reputazione e responsabilità personale del dipendente. In aggiunta a quanto sopra, Kordsa è consapevole che fusioni e acquisizioni possono essere soggette al controllo delle competenti Autorità garanti della concorrenza nei casi in cui siano soddisfatte le condizioni previste dalle leggi sulla concorrenza in materia.

Kordsa attribuisce grande importanza al rispetto di tutte le leggi antitrust e sulla concorrenza applicabili in tutti i paesi in cui opera, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, monopoli, concorrenza sleale, restrizioni commerciali e di concorrenza, relazioni con concorrenti e clienti.

Regole della prassi

- (a) I dipendenti di Kordsa devono assicurarsi che le attività con i rappresentanti di altre società non siano viste o interpretate come una violazione di una qualsiasi legge antitrust.
- (b) I dipendenti di Kordsa devono astenersi dallo scambiare informazioni con i concorrenti su prezzi, metodi o politiche di prezzo, margini, capacità di produzione o fornitura o termini e condizioni di vendita e a partecipare a qualsiasi incontro con i concorrenti in cui tali informazioni verranno scambiate. I dipendenti di Kordsa presteranno attenzione al linguaggio che usano quando comunicano internamente ed esternamente.
- (c) È severamente vietato fissare il prezzo o concludere accordi con i concorrenti per fissare o ridurre qualsiasi elemento di prezzo (sconti, sconti, ecc.) o di produzione o capacità;
- (d) I dipendenti di Kordsa utilizzeranno risorse, tendenze e statistiche legali, etiche e pubblicamente disponibili al fine di prevenire il danneggiamento delle operazioni di Kordsa mediante l'apprendimento improprio delle informazioni strategiche altrui o la distorsione della concorrenza,
- (e) Con altre società operanti nello stesso mercato; e' vietato negoziare o concludere accordi che prevedano disposizioni di non concorrenza su determinati mercati, prodotti, determinati clienti e che siano contrari a leggi e regolamenti sulla concorrenza e non siano tollerati da Kordsa;
- (f) Per quanto riguarda eventuali accordi che contengono esclusività o disposizioni simili, è necessario consultare l'Ufficio legale e conformità globale prima di discutere con clienti o fornitori.
- (g) Kordsa valuta regolarmente la propria posizione sul mercato e lavora diligentemente per non sfruttare o escludere dal mercato clienti, fornitori o concorrenti.
- (h) Vengono organizzati programmi di formazione completa e continua per i dipendenti impegnati in attività di vendita, marketing e correlate e altri dipendenti il cui lavoro li mette in contatto con i concorrenti. I dipendenti sono tenuti a informare i propri dirigenti e l'Ufficio legale e conformità globale se si impegnano involontariamente in una comunicazione vietata potenzialmente in violazione.

Le norme in materia di antitrust/conformità alla concorrenza sono stabilite nella Politica sulla concorrenza e nel Manuale di conformità alle norme sulla concorrenza. Questa politica dovrebbe essere rivista da tutto il personale coinvolto nel marketing e nelle attività correlate e da tutti gli altri dipendenti il cui compito è entrare in contatto con i concorrenti.

4.4. Conflitto di interessi

I dipendenti Kordsa sono tenuti ad evitare situazioni e relazioni che comportino conflitti reali o potenziali tra i loro interessi personali e quelli dell'azienda. I dipendenti dovrebbero assumersi principalmente la responsabilità di evitare di utilizzare le risorse, il nome, l'identità e il potere di Kordsa per i propri vantaggi personali o di evitare situazioni che potrebbero avere un impatto negativo sulla reputazione e sull'immagine dell'azienda. Le seguenti regole di pratica definiscono le situazioni e/o le relazioni che implicano conflitti di interesse che i dipendenti Kordsa possono incontrare nella loro vita privata durante l'esercizio delle loro funzioni aziendali o a causa di determinati rapporti d'affari e determinano i principi che i dipendenti devono seguire in tali casi.

Regole della prassi

Attività che potrebbero Creare Conflitto di Interessi

Tutti i dipendenti Kordsa sono tenuti al pieno rispetto delle situazioni di seguito definite come attività che possono creare conflitto di interessi e dei principi di seguito esposti. Kordsa compie gli sforzi necessari per incoraggiare i propri dipendenti a conformarsi a questi principi.

i. Impegnarsi in attività che possono creare un conflitto di interessi

I dipendenti non devono in alcun modo entrare in rapporti d'affari con familiari, amici o terzi che li beneficino reciprocamente o unilateralmente. Ad esempio, un dipendente con autorità di acquisto dovrebbe evitare di fare affari con un fornitore in cui lavora un membro della propria famiglia. In casi eccezionali è richiesta la conoscenza e l'approvazione del Presidente del Consiglio della società. Nello stesso contesto, i dipendenti Kordsa dovrebbero anche essere consapevoli dei possibili conflitti di interesse che possono sorgere dai familiari che lavorano per un concorrente.

I dipendenti non possono trarre profitto dall'insider trading, compreso il trading di azioni sul mercato azionario, né consentire ad altri di farlo.

I dipendenti non devono gestire direttamente o indirettamente un'attività e non devono lavorare per una persona e/o organizzazione durante o al di fuori dell'orario di lavoro in cambio di salario o guadagno simile, o svolgere attività dirette o indirette che li porterebbero a essere classificati come commercianti.

Tuttavia, i dipendenti possono lavorare al di fuori dell'orario di lavoro per un'altra persona (familiare, amico, altri terzi) e/o ente contro uno stipendio o un beneficio simile a condizione che:

- Cio' non crei conflitto di interessi con i propri doveri in azienda,
- Non sia incompatibile con le altre regole e politiche di etica aziendale a supporto di queste regole,
- Non pregiudichi la loro capacita' e le loro funzioni in azienda,

Non è possibile essere un membro del Consiglio di amministrazione o un revisore dei conti in organizzazioni diverse dalle società Kordsa e Sabanci Holding e in un'altra società o società concorrente senza l'approvazione del Consiglio di amministrazione della società. Non si può accettare di lavorare in un'azienda con la quale Kordsa ha rapporti d'affari.

Si può lavorare in organizzazioni non profit e università con funzioni di responsabilità sociale e di beneficenza, purché non interferiscano con i loro compiti all'interno dell'azienda.

I dirigenti che prendono decisioni di assunzione non possono partecipare al processo di selezione per reclutare i loro coniugi, parenti stretti o parenti di queste persone.

I dipendenti possono tenere discorsi e scrivere articoli professionali su argomenti che non sono legati all'azienda o alle sue attività e non sono sviluppati dalle politiche aziendali. Per l'utilizzo della ragione sociale in queste attività è necessaria l'approvazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Ogni dipendente Kordsa, che terrà un intervento e scriverà articoli professionali facendo riferimento alle attività e ai progetti a cui ha partecipato nell'ambito delle proprie mansioni, informerà il Corporate e Brand Communications & Sustainability Manager, e informerà l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il Vice Direttore Generale a cui è affiliato, nonché la Direzione Corporate e Brand Communications e otterrà l'approvazione del Sustainability Manager.

I dipendenti non devono subire pressioni in alcuna forma, direttamente o indirettamente, per fornire un contributo politico o partecipare al sostegno di un partito politico, per partecipare a qualsiasi attività politica, per essere membri di un partito politico o per partecipare al sostegno della candidatura politica di qualsiasi individuo. I dipendenti di Kordsa non diffonderanno alcuna visione politica su o intorno alle proprietà di Kordsa. I dipendenti dovrebbero considerare quanto segue quando si assumono responsabilità in qualsiasi partito politico:

- I dipendenti non possono svolgere alcuna attività politica durante l'orario di lavoro e non possono prendersi il tempo dei loro colleghi per queste attività.
- I dipendenti non possono utilizzare il nome dell'azienda, la posizione, il titolo e le risorse aziendali durante le loro attività politiche.

I dipendenti possono fornire assistenza finanziaria o non finanziaria a terzi esterni all'azienda e possono essere attivi in organizzazioni di beneficenza. I dipendenti Kordsa non possono utilizzare il nome Kordsa per partecipare a enti di beneficenza e cooperative e devono agire per proprio conto.

ii. Abuso di potere

Non sarà tollerata qualsiasi azione che leda Kordsa a seguito di negligenza od omissione nell'uso dei poteri dei dipendenti o nell'uso della loro autorità a vantaggio proprio e/o dei loro parenti.

I dipendenti non possono beneficiare direttamente o indirettamente di acquisizioni o attività di vendita e contratti di cui una società del Gruppo è parte.

I dipendenti non possono porre in essere atti o comportamenti immorali, illegali o contrari al Codice Etico e alle politiche aziendali.

iii. Rapporti con clienti, fornitori, partner commerciali e altri

Non possono essere instaurati rapporti commerciali privati e non possono essere ottenuti debiti personali e/o beni/servizi da parte di clienti aziendali, appaltatori o fornitori e altre persone e/o organizzazioni con cui l'azienda intrattiene rapporti commerciali. Non possono essere concessi prestiti personali sotto forma di denaro contante e/o beni/servizi ad altri soggetti e/o enti con i quali l'azienda intrattiene rapporti commerciali.

I seguenti fattori dovrebbero essere considerati nelle relazioni con i clienti; a vantaggio del cliente

Nessuna transazione può essere eseguita senza la conoscenza o l'approvazione del cliente, anche se le debolezze del cliente non possono essere sfruttate, nemmeno a vantaggio dell'azienda. Il profitto non può essere perseguito fornendo al cliente informazioni incomplete o errate.

I dipendenti Kordsa non richiederanno esplicitamente e implicitamente regali da qualsiasi persona e/o organizzazione con cui hanno un rapporto d'affari, e non riceveranno regali, denaro, assegni, beni o proprietà, ferie gratuite, sconti speciali, ecc. che metteranno la società sotto qualsiasi obbligo. non accetteranno. L'aiuto personale o le donazioni non possono essere accettati da qualsiasi persona o organizzazione che abbia un rapporto d'affari con l'azienda. In questi casi m. È necessario attenersi alla Politica sull'erogazione e la ricezione di regali di cui al punto 4.1.

iv. Relazioni con i media

Una comunicazione esterna aperta, trasparente e onesta svolge un ruolo fondamentale nella creazione di fiducia reciproca e confidenza con il pubblico. Pertanto, è essenziale che Kordsa rilasci dichiarazioni accurate e professionali attraverso i portavoce nominati per conto di Kordsa.

Di conseguenza, i dipendenti di Kordsa dovrebbero astenersi dal parlare, fare discorsi e pubblicare notizie fare dichiarazioni o interviste con qualsiasi mezzo di comunicazione, partecipare a seminari, conferenze, ecc. per conto di Kordsa, senza autorizzazione. Per partecipare in qualità di relatore è necessaria l'autorizzazione del Corporate and Brand Communications & Sustainability Manager della Società. Inoltre, nessun guadagno personale può essere ottenuto da tali eventi.

I dipendenti di Kordsa utilizzeranno i social media in modo responsabile e comunque mai per parlare a nome di Kordsa.

v. La Rappresentanza di Kordsa

Tutti i tipi di compensi maturati per la rappresentanza di Kordsa in qualsiasi associazione, sindacato dei datori di lavoro e organizzazioni non governative simili sono devoluti all'istituzione pertinente o ad altri canali diretti dall'istituzione.

Anche i pagamenti effettuati da terzi a un dipendente dell'azienda in cambio di interventi a seminari o servizi simili vengono devoluti all'organizzazione o ai canali diretti dall'organizzazione. Queste persone possono accettare premi, targhe, ecc. con valore simbolico conferito alla memoria di quella giornata.

2.2. Restrizioni commerciali, controlli sulle esportazioni e sulle importazioni e leggi sul boicottaggio

Kordsa si impegna a rispettare tutta la legislazione applicabile in materia di esportazione e importazione, inclusi, a titolo esemplificativo, sanzioni, embarghi, altre leggi, regolamenti, ordini o politiche governative. Un certo numero di paesi in cui operiamo impongono periodicamente restrizioni alle esportazioni e altre attività verso determinati paesi, società e individui, o leggi che controllano l'importazione e l'esportazione di beni, servizi e informazioni e richiedono alle aziende di ottenere l'autorizzazione per determinati tipi di beni, servizi o informazioni. Particolare attenzione dovrebbe essere prestata all'anti-boicottaggio, al controllo delle esportazioni, alla corruzione straniera e alle leggi doganali. La violazione di queste leggi può comportare sanzioni gravi come multe, revoca delle licenze di esportazione e reclusione.

Kordsa agisce nel rispetto di tutta la legislazione doganale e di importazione in cui opera. Kordsa paga tutte le tasse, i dazi e prepara i documenti necessari per garantire il commercio equo internazionale.

I seguenti codici di condotta definiscono i principi di base della conformità di Kordsa alle normative commerciali e ai controlli sulle esportazioni.

Regole della Prassi

- (a) Vengono organizzati programmi di formazione completi e continui sulle leggi e i regolamenti sul controllo delle esportazioni in varie giurisdizioni per sensibilizzare i dipendenti Kordsa, la cui attività prevede il trasferimento, la vendita, l'acquisto o la spedizione di prodotti, tecnologie o servizi attraverso i confini internazionali.
- (b) Prima di stabilire relazioni con nuovi partner commerciali o di effettuare transazioni con clienti/fornitori in paesi sanzionati, i dipendenti Kordsa devono assicurarsi che le parti interessate, i loro azionisti, rappresentanti e dirigenti non siano inclusi negli elenchi dei soggetti sanzionati nazionali o internazionali.
- (c) Non saranno consentite transazioni con clienti o fornitori nei paesi sanzionati a meno che non vengano concesse le relative licenze o si applichino altre eccezioni nei paesi sanzionati.

- (d) Tutte le possibili transazioni con clienti o fornitori nelle regioni sanzionate devono essere segnalate in anticipo al Global Legal and Compliance Department di Kordsa.
- (e) L'elenco dei paesi vietati e dei divieti è soggetto a modifiche. Pertanto, ogni dipendente Kordsa il cui lavoro prevede la vendita o la spedizione di prodotti, tecnologia o servizi oltre i confini internazionali dovrebbe disporre delle informazioni più recenti sulle norme applicabili.
- (f) Laddove siano richieste determinate licenze per l'esportazione, la riesportazione, l'importazione o il trasferimento di prodotti, tecnologie o servizi controllati da/verso determinati paesi, tale azione non sarà intrapresa a meno che le necessarie licenze non siano concesse dalle organizzazioni competenti. Se un dipendente Kordsa ha dei dubbi sull'applicazione di una normativa sull'esportazione o sull'importazione, deve contattare l'Ufficio legale e conformità globale per chiarire la questione.
- (g) Se un dipendente Kordsa sospetta che vi sia una situazione di "bandiera rossa", il che significa un elevato rischio di conformità per Kordsa, in connessione con il contratto o la transazione proposta con l'altra parte, il dipendente dovrebbe astenersi da ulteriori comunicazioni con la controparte e segnalare qualsiasi situazione incoerenti con il flusso di lavoro durante la transazione al Dipartimento Global Law and Compliance.
- (h) politica di controllo delle esportazioni Kordsa preparata in questo ambito sarà esaminata attentamente dai dipendenti Kordsa e, in caso di esitazione, tutti i dipendenti contatteranno il consulente per il codice etico locale o il consulente per il codice etico globale dell'azienda in questione.

5. Vendite Globali e Marketing

Operando in quattro continenti per produrre tecnologie di rinforzo, Kordsa sviluppa prodotti innovativi, a valore aggiunto e sostenibili attraverso la ricerca e lo sviluppo. Kordsa ha una grande responsabilità per il pieno rispetto del commercio internazionale e delle leggi antitrust, come spiegato in 4.3 e 4.5. Kordsa ritiene che sia una responsabilità della direzione del dipartimento garantire che tutto il personale di marketing e vendita coinvolto nelle sue operazioni sia adeguatamente formato su questi problemi.

Kordsa si impegna a essere il partner affidabile e prezioso dei propri clienti e si preoccupa delle loro esperienze positive. Pertanto, Kordsa punta all'eccellenza nella qualità del prodotto.

Tutte le informazioni sul commercio estero per scopi pubblicitari, promozionali e informativi, comprese le presentazioni esterne, vengono esaminate da un consulente legale e appropriate per l'accuratezza, inclusa l'approvazione da parte dei dirigenti senior del Dipartimento vendite globali e sviluppo del mercato.

Per ulteriori informazioni sulla politica di vendita e marketing globale, consultare la *Politica di marketing di Kordsa* preparata in questo contesto.

6. Politica di Kordsa di Acquisto e Vendita di Azioni

Kordsa e i dipendenti del Gruppo devono rispettare le normative legali in materia di acquisto e vendita di azioni delle società Kordsa ed evitare situazioni che possono portare a un conflitto di interessi. Il seguente codice di condotta definisce i principi che i dipendenti di Kordsa devono adottare per quanto riguarda l'acquisto e la vendita di azioni delle società Kordsa.

Regole della prassi

- (a) A coloro che hanno accesso a informazioni riservate è severamente vietato utilizzare tali informazioni a vantaggio proprio e/o di terzi (commercio con informazioni privilegiate).
- (b) Gli insider trader possono essere il presidente e i membri del consiglio di amministrazione di una società quotata in borsa, i suoi amministratori (dirigenti e vertici), i suoi sindaci, coloro che ottengono informazioni nell'esercizio delle loro funzioni e responsabilità e coloro che ottengono informazioni direttamente o indirettamente a seguito di contatti con tali soggetti.
- (c) Queste persone possono acquistare e vendere le azioni delle società Kordsa utilizzando solo informazioni pubblicamente disponibili e a scopo di investimento (in alcune regioni, detenerle per più di 6 mesi sarà considerato un investimento).
- (d) I dipendenti di Kordsa, diversi da quelli sopra menzionati, possono acquistare e vendere liberamente le azioni delle società Kordsa utilizzando le informazioni disponibili al pubblico e senza alcun limite di tempo.

Le suddette regole deontologiche si applicano anche ai coniugi e ai figli di tali coniugi e dai figli.

Per ulteriori informazioni sull'Acquisto e sulla Vendita di azioni, consultare la Politica di divulgazione di Kordsa. Se hai domande o dubbi sul trading di azioni di Kordsa, puoi chiedere consiglio al Dipartimento Relazioni con gli investitori globali.

III. DICHIARAZIONE SULLE NORME E REGOLAMENTI DI RIFERIMENTO

Kordsa opera sui mercati internazionali e le sue attività sono soggette a varie leggi e/o regolamenti nazionali e internazionali. Sebbene il Codice di etica aziendale di Kordsa sia stato redatto in conformità con tutte le leggi e i regolamenti applicabili, in caso di esitazione sull'etica aziendale in un paese, prima di tutto, dovrebbe essere assicurato che tutte le leggi e i regolamenti locali siano rispettati. Va notato che se il Codice di etica aziendale e le politiche di Kordsa sono in conflitto con un'usanza o una pratica locale, si applicherà quella più severa.

IV. RESPONSABILITA' COMUNI

Il Codice etico aziendale di Kordsa e le relative politiche e procedure hanno determinato le regole etiche in dettaglio su come dovremmo comportarci e come dovremmo svolgere il nostro lavoro su base giornaliera. Il rispetto di queste regole è responsabilità primaria di tutti i dipendenti. In questa direzione, tutti i dipendenti Kordsa sono responsabili di;

- (i) Agire in in ogni circostanza in conformità con le leggi e i regolamenti,
- (ii) Leggere il Codice di etica aziendale Kordsa, conoscere, comprendere, interiorizzare e agire in conformità con le regole, i principi e i valori in esso contenuti,
- (iii) Apprendere le politiche e le procedure generali e specifiche dell'azienda applicabili all'azienda,
- (iv) Consulta il tuo manager o il consulente etico globale o il consulente etico locale in merito a potenziali violazioni che coinvolgono te stesso o altri,
- (v) segnalare tempestivamente potenziali violazioni di sé o di altri; trasmettere le proprie notifiche su questi problemi, in forma anonima o per iscritto, al proprio responsabile, al Consulente del Codice Etico Globale/Locale e/o al Comitato Etico,
- (vi) Seguire i "Percorsi e metodi da seguire mentre si prendono decisioni etiche", definiti per aiutare ad agire in conformità con le regole e nella risoluzione dei problemi,
- (vii) Avere la responsabilità di collaborare con il Global/Local Code of Ethics Advisor e/o il Comitato Etico nelle indagini etiche e di mantenere riservate le informazioni relative all'indagine.

I modi e i metodi da seguire quando si prendono decisioni etiche

I dipendenti di Kordsa sono tenuti a seguire i seguenti passaggi e a porsi queste domande come guida per decidere un piano d'azione:

1. Identificazione dell'evento, della decisione e del problema

- Ti è stato chiesto di fare qualcosa che ritieni possa essere sbagliato?
- Sei a conoscenza di qualsiasi condotta commerciale potenzialmente illegale o non conforme in Kordsa o nei suoi partner commerciali?
- Stai cercando di prendere una decisione e hai dei dubbi su come agire in conformità con l'etica aziendale?

2. Pensa Prima di Decidere

- Cerca di definire e riassumere chiaramente il problema o la domanda,
- Chiediti perché c'è un dilemma,
- Considera le opzioni e le conseguenze,
- Considera chi potrebbe essere colpito,
- Consultare gli altri in caso di dubbio.

3. Decidi se un piano di azione

- Determina le tue responsabilità,
- Rivedi tutti i fatti e le informazioni rilevanti,
- Consulta le politiche aziendali, le procedure e gli standard professionali appropriati,
- Valuta i rischi e pensa a come ridurli,
- Cerca di creare il miglior piano d'azione,
- Consulta gli altri in caso di dubbio.

4. Metti alla prova le tue Decisioni

- Rivedi le domande etiche
- Rivedi le proprie decisioni nel quadro dei valori fondamentali dell'azienda
- Assicurati di considerare le politiche aziendali, le leggi e gli standard professionali
- Consulta gli altri e considera le loro opinioni all'interno del piano d'azione pianificato

5. Procedi con determinazione

- Condividi la tua decisione e i motivi con le persone rilevanti
- Condividi ciò che hai imparato
- Condividi la tua storia di successo con gli altri coinvolti

Domande Essenziali da Prendere in Considerazione

1. Questa attività/comportamento è conforme a leggi, regole e consuetudini? (Standard)
 - o E' conforme agli standard professionali?
 - o E' conforme alle leggi? Questa attività/comportamento è equilibrato ed equo? Saresti offeso se lo facesse il concorrente (qualcun altro)? (senso di giustizia)
 - o Pensi che sia giusto?
2. Kordsa e/o le parti interessate si offenderebbero se tutti i dettagli di questo evento/comportamento fossero resi pubblici? (Sentimenti e valori etici)
 - o Sareste in una situazione difficile o vi sentireste in imbarazzo se il vostro comportamento fosse noto ad altri?
 - o Potrebbe avere conseguenze negative per Kordsa?
 - o Chi altro potrebbe essere interessato da questa situazione (altri dipendenti di Kordsa, voi, le parti interessate, ecc.)?
3. " In che misura la "realtà percepita" si sovrappone alla "verità oggettiva"?"
 - o Come si rifletterebbe nei media?
 - o Cosa penserebbe una persona ragionevole nelle stesse circostanze?

V. ULTERIORI RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI

I dirigenti di Kordsa hanno responsabilità aggiuntive nell'ambito del Codice di etica aziendale Kordsa, oltre alle responsabilità definite per i dipendenti. Di conseguenza, i dirigenti sono responsabili di:

- (i) Garantire la creazione e il mantenimento di una cultura aziendale e di un ambiente di lavoro che supporti le regole etiche,
- (ii) Dare un esempio per l'attuazione di regole etiche con i loro comportamenti, per formare i propri dipendenti su regole etiche,
- (iii) Supportare i propri dipendenti nell'inoltro di domande, reclami e notifiche in merito alle regole etiche,
- (iv) Fornire indicazioni su cosa fare quando consultate, considerare tutte le notifiche e inoltrarle al Consulente del Codice Etico Globale/Locale e/o al Comitato Etico non appena lo ritenga necessario,
- (v) Garantire che i processi aziendali sotto la loro responsabilità siano strutturati in modo da ridurre al minimo i rischi legati alle questioni etiche e di implementare i metodi e gli approcci necessari per garantire il rispetto delle regole etiche.

VI. ALTRE RESPONSABILITA'

Alti dirigenti di Kordsa; Sono responsabili dell'efficace attuazione dell'etica Kordsa o del Codice etico specifico dell'azienda che possono stabilire all'interno di questo quadro e della creazione di una cultura in cui ciò sia supportato.

Il Codice Etico Aziendale e tutte le relative politiche sono riviste, revisionate e documentate dal Comitato Etico con le raccomandazioni del Codice Etico Consulenti, e comunicate ad altre società con l'approvazione del CEO di Kordsa.

La direzione di Kordsa ha le seguenti responsabilità in collaborazione con i consulenti del Codice etico e/o il Comitato etico:

- (i) Garantire la riservatezza dei reclami e delle segnalazioni effettuate nell'ambito del Codice Etico e per tutelare le persone dopo le loro segnalazioni,
- (ii) Fornire sicurezza sul lavoro ai dipendenti segnalanti,
- (iii) Garantire che i reclami e le notifiche siano esaminati in modo tempestivo, equo, coerente e sensibile e intraprendere le azioni necessarie con determinazione a seguito di violazioni.

Il Codice etico aziendale di Kordsa e tutte le relative politiche sono riviste, riviste e documentate dal Consulente del Codice etico globale in base alle raccomandazioni del Comitato etico e le revisioni sono annunciate alle società con l'approvazione del CEO di Kordsa.

Le responsabilità del Consulente del Codice Etico Globale/ Locale sono le seguenti;

- (i) Informare i dipendenti sul Codice etico aziendale, fornire corsi periodici di formazione sull'etica per garantire la chiarezza delle politiche e dei codici e per comunicare continuamente con i dipendenti Kordsa su questo tema,
- (ii) Garantire che i nuovi assunti leggano il Codice di etica aziendale Kordsa, per informarli al riguardo e per firmare la Dichiarazione dei dipendenti,
- (iii) Garantire che i dipendenti firmino il Modulo di conformità all'etica aziendale e aggiornino le proprie dichiarazioni all'inizio di ogni anno,
- (iv) Fornire guida e consulenza ai dipendenti di Kordsa su questioni e questioni etiche.
- (v) Contribuire alla risoluzione delle violazioni etiche loro segnalate o riferire quelle che non possono essere risolte in Kordsa al Comitato Etico.
- (vi) Riferire regolarmente o quando richiesto al Comitato Etico domande e notifiche su questioni etiche, comprese le sue decisioni,
- (vii) Agire come persona di contatto all'interno di Kordsa per le indagini quando necessario,
- (viii) Monitorare l'efficacia del programma Kordsa Ethics e fornire supporto nella sua attuazione.

VII. NON CONFORMITÀ CON IL CODICE ETICO CORDSA

1. Segnalazione di Illeciti

Kordsa incoraggia sempre una cultura della trasparenza all'interno dell'azienda per proteggere meglio i suoi valori fondamentali, creare un ambiente di lavoro sicuro, protetto ed etico e per adempiere ai suoi doveri verso tutti gli azionisti. Ci si aspetta che i dipendenti di Kordsa abbiano la responsabilità di segnalare le violazioni etiche e legali tramite la Linea Etica Kordsa, accessibile telefonicamente e via web, e/o discutere apertamente qualsiasi comportamento non etico e inappropriato con i propri manager o con il Responsabile Globale/Locale per la conformità etica, e/o con il Responsabile Legale e della Conformità. I dipendenti di Kordsa possono segnalare diverse problematiche, come corruzione, riciclaggio di denaro, furto, frode, pratiche anticoncorrenziali, lavoro minorile, lavoro forzato, tratta di esseri umani, diversità, discriminazione, molestia, mobbing, violazioni della privacy, uso improprio delle risorse Kordsa, conflitti di interesse, problematiche relative ai diritti umani degli azionisti esterni.

Kordsa tratterà tutte le segnalazioni di preoccupazioni in modo confidenziale e tutte le denunce potranno essere fatte in modo anonimo. Esse saranno seguite e gestite secondo le procedure del Comitato Etico, in modo tempestivo, riservato e discreto, dal Comitato Etico e sotto la guida del Dipartimento Legale e della Conformità Globale. Al termine della valutazione delle preoccupazioni, il segnalante sarà aggiornato sullo stato della situazione fino alla chiusura del caso.

Coloro che violano il Codice Etico e/o le politiche e procedure aziendali possono essere soggetti a varie sanzioni disciplinari e/o possibili sanzioni civili o penali, nella misura in cui siano tenuti, se necessario, a lasciare il posto di lavoro. Saranno applicate sanzioni disciplinari anche a coloro che approvano o indirizzano i comportamenti e le azioni inadeguati che causano la violazione delle regole, o che sono a conoscenza di tali problematiche e non effettuano opportunamente la segnalazione.

Inoltre, non saranno tollerati coloro che denunciano o effettuano una segnalazione o che manifestano atteggiamenti o comportamenti negativi nei confronti di coloro che collaborano a tale indagine.

Kordsa non tollera ritorsioni nei confronti di un dipendente che collabora con un'indagine, solleva una preoccupazione o segnala un comportamento sospetto in buona fede. Le segnalazioni di frode e calunnia sono considerate violazioni etiche e comporteranno un'adeguata azione disciplinare correttiva, incluso il licenziamento, nonché potenziali sanzioni civili o penali.

2. Comitato Etico

Il Consulente del Codice Etico Globale/Locale e/o il Comitato Etico sono responsabili delle indagini e della risoluzione di reclami e notifiche riguardanti le violazioni delle regole etiche e delle relative politiche nell'ambito del Codice di Etica Professionale di Kordsa. Il Comitato Etico di Kordsa riporta i risultati dell'indagine sui reclami all'amministratore delegato dell'azienda. Il Comitato Etico riferisce al Comitato Etico Sabancı Holding e alle autorità competenti quando lo ritiene opportuno.

Comitato Etico Kordsa

Presidente: Consulente di Etica Globale

Membro : Capo della Funzione Legale e di Conformità

Membro : Amministratore delegato della funzione globale delle risorse umane

Membro : Amministratore delegato della funzione di revisione interna globale

3. Principi di lavoro del Comitato Etico

Il Comitato Etico Globale/Locale svolge la propria attività in conformità al Regolamento di Lavoro del Comitato Etico, nel quadro dei principi di seguito enunciati:

- (i) Il Consulente del Codice Etico Globale/Locale e il Comitato Etico conservano l'identità di coloro che effettuano notifiche e reclami, nonché di coloro che presentano notifiche o reclami. I denunciati sono sotto la protezione del Comitato Etico e non possono essere intraprese azioni che possano incidere in alcun modo sui denunciati, come mobbing, discriminazione, pressione. Durante l'indagine, le mansioni e le funzioni dei denunciati non possono essere modificati senza avvisare il Comitato Etico.
- (ii) Il Consulente del Codice Etico Globale/Locale e il Comitato Etico conducono l'indagine nel modo più confidenziale possibile.
- (iii) Il Consulente del Codice Etico Globale/Locale e il Comitato Etico hanno l'autorità di richiedere informazioni, documenti e prove relative all'indagine direttamente all'unità disponibile. Può esaminare tutti i tipi di informazioni e documenti ottenuti solo limitatamente all'oggetto dell'indagine.
- (iv) Il processo di indagine è scritto fin dall'inizio. Informazioni, prove e documenti vengono aggiunti al rapporto.
- (v) Il rapporto viene firmato dal Presidente e i Membri.
- (vi) L'indagine viene gestita tempestivamente e il risultato viene raggiunto il più rapidamente possibile.
- (vii) Le decisioni assunte dal Comitato Etico hanno effetto immediato.
- (viii) La persona interessata, i dipartimenti e le autorità sono informati del risultato.
- (ix) Il Comitato Etico e il Presidente e membri del Comitato Etico agiscono in modo indipendente e non influenzato dai responsabili di funzione e dalla gerarchia all'interno dell'organizzazione nello svolgimento delle proprie funzioni in materia. Non possono essere messi sotto pressione o indottrinati sull'argomento.

Il Comitato etico o il Consulente del Codice Etico Globale/Locale possono richiedere il parere di esperti, se ritenuto necessario, e possono beneficiare di esperti adottando misure che non violino i principi di riservatezza durante l'indagine.

Per domande o per segnalare preoccupazioni relative a possibili violazioni, è possibile contattare direttamente il Responsabile del Codice Etico Globale e/o Locale attraverso il vostro sito e/o il Comitato Etico tramite la Linea Etica Kordsa, online o telefonicamente, o attraverso i seguenti indirizzi e-mail, indirizzi postali e/o numeri di telefono:

Hotline Etica		
Online	:	kordsa.ethicspoint.com (versione desktop) kordsa-mobile.ethicspoint.com (versione mobile)
Numeri telefonici gratuiti per Paese	:	Indonesia 0800-140-1916
		Thailandia 1800-014-755
		Türkiye 0800-621-2461
		USA 833-587-2034
		Brasile 0800-000-0551
		Italia 800-725-927
		Germania 0800 1822656
Comitato Etico		
E-mail	:	etik@kordsa.com
Indirizzo	:	Kordsa Teknik Tekstil A.S. Kordsa Ethics Board Sanayi Mah. Teknopark Bulvarı No:1/1B PK 34906 Kurtköy Pendik / İstanbul, Turkey
Telefono	:	(+90) 216 300 10 00 <i>Orario lavorativo:</i> <i>Settimanali 08:00-12:00 e13:00-17:30</i> <i>ora turca (GMT +2)</i>
Consulente di Etica Globale		
E-mail	:	etik@kordsa.com
Indirizzo	:	Kordsa Teknik Tekstil A.S. Global Ethics Compliance Officer Sanayi Mah. Teknopark Bulvarı No:1/1B PK 34906 Kurtköy Pendik / İstanbul, Turkey
Telefono	:	(+90) 216 300 10 00
Consulente di Etica Locale/ Izmit		
E-mail	:	etik.tr@kordsa.com
Indirizzo	:	Kordsa Teknik Tekstil A.S. Ethics Compliance Officer Tr. P.K. 196 41001 Alikahya İzmit-Kocaeli, Turkey
Telefono	:	(+90) 262 316 79 99

Consulente di Etica Locale / USA / Pennsylvania		
Fabric Development, Inc.		
E-mail	:	ethics@fabricdevelopment.com
Indirizzo	:	Fabric Development, Inc. 1217 Mill Street, Quakertown, Bucks Country PA 18951, USA
Telefono	:	+1 (267-424-9400)
Consulente di Etica Locale / USA / California		
Axiom Materials Inc.		
E-mail	:	ethics@axiommaterials.com
Indirizzo	:	Axiom Materials Acquisition LLC 2320 Pullman St.Santa Ana, CA 92705 USA
Telefono	:	(+1) 949-755-0346
Consulente di Etica Locale / USA / California		
Textile Products, Inc.		
E-mail	:	ethics@textileproducts.com
Indirizzo	:	Textile Products, Inc. 2512 W Woodland Dr, Anaheim, CA 92801, USA
Telefono	:	(+1) 714-822-0005
Consulente di Etica Locale / USA / Chattanooga		
E-mail	:	chattethics@kordsa.com
Indirizzo	:	Kordsa, Inc. Consulente Etico 4501 North Access Road Chattanooga TN 37415-9990, USA
Telefono	:	(+1) 866 421 2777
Consulente di Etica Locale / USA / Laurel Hill		
E-mail	:	laurelhillethics@kordsa.com
Indirizzo	:	Kordsa, Inc. Consulente Etico 17780 Armstrong Road Laurel Hill NC 28351, USA
Telefono	:	(+1) 866 421 2777
Consulente di Etica Locale / Brasil		
E-mail	:	etica.brasil@kordsa.com

Indirizzo	:	Kordsa Brasil S.A. Consulente Etico Rua Eteno, nº 3832 Polo Industrial de Camaçari Camaçari, BA, Brazil
Telefono	:	(+55) 71 2104 4601
Consulente di Etica Locale / Indonesia		
E-mail	:	etika@kordsa.com
Indirizzo	:	PT Indo Kordsa Tbk Consulente Etico Jl. Pahlawan, Desa Karang Asem Timur, Citeureup Bogor 16810 Indonesia
Telefono	:	(+62) 21 875 39 36
Consulente di Etica Locale / Thailand		
E-mail	:	etik.th@kordsa.com
Indirizzo	:	Thai Indo Kordsa Co., Ltd. Consulente Etico Rojana Industrial Park, 1/61 Moo 5 Khanham Subdistrict Uthai District, Ayutthaya 13210, Thailand
Telefono	:	(+66) 35 330221-9/ext.331
Comitasto Etico di Sabanci Holding		
E-mail	:	etik@sabanci.com
Indirizzo	:	H.Ö. Sabanci Holding AS Attn: Comitato Etico Sabanci Center 34330, 4.Levent Istanbul Turkey
Telefono	:	+90 212 385 85 85

La versione originale della presente guida è stata sviluppata dalla H.O. Sabancı Holding A.Ş. ed è stata accuratamente aggiornata per Kordsa.