



Codice di condotta aziendale

AGIRE CON INTEGRITÀ

Codice di condotta aziendale di Molson Coors Beverage Company Agire con integrità

Un messaggio da Gavin Hattersley

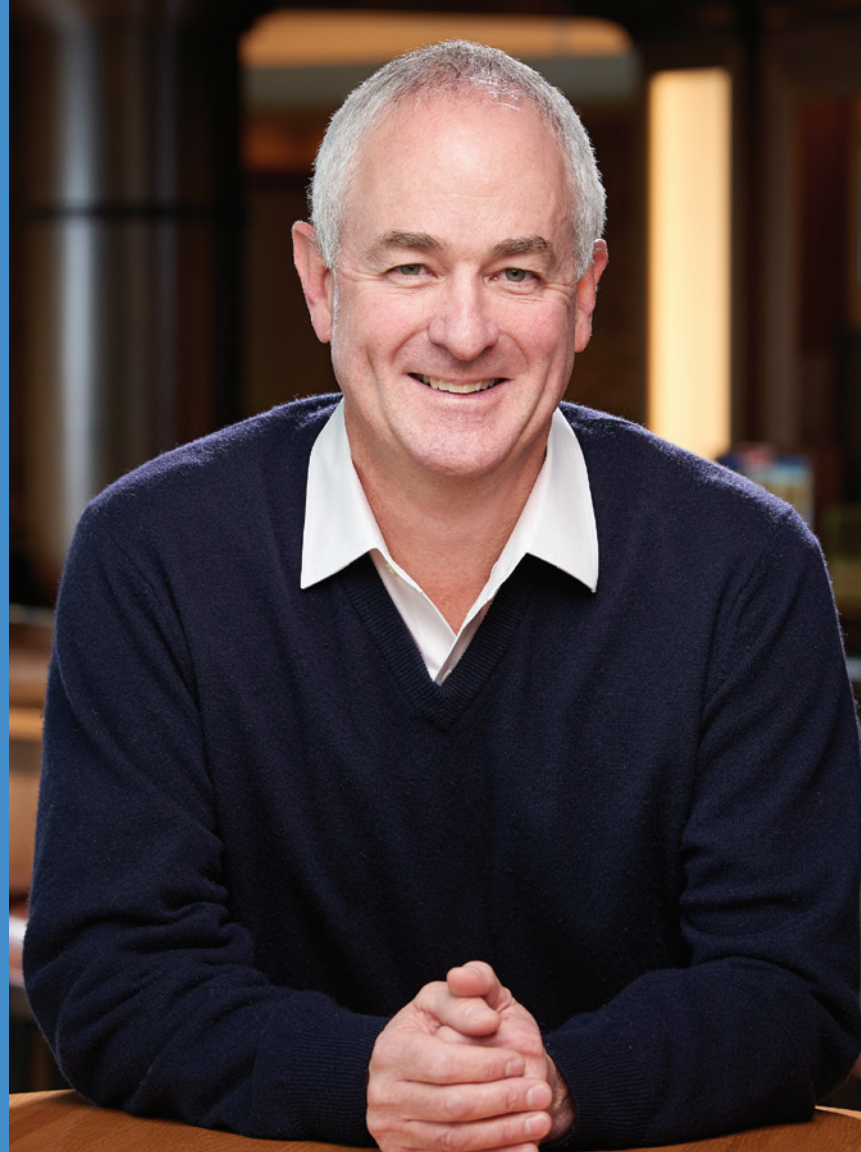
Molson Coors mira a realizzare l'ambizione di essere la prima scelta per i dipendenti, consumatori e clienti in un settore oggi più competitivo che mai.

Crediamo di poter fare la differenza e trionfare in questo settore stimolante, tenendo fede ai nostri cinque semplici valori:

- Mettere le persone al primo posto
- Essere audaci e risoluti
- Assumersi la responsabilità
- Imparare ogni giorno
- Celebrare insieme

Ma vincere non basta. Dobbiamo agire con integrità in tutto ciò che facciamo. Il continuo successo e l'ottima reputazione dei nostri collaboratori, della nostra azienda e dei nostri brand dipendono dalla capacità di ciascuno di noi di dare prova di questi valori e di agire sempre in modo etico, responsabile e conforme alla legge.

È con questo spirito che sono lieto di presentare il nostro Codice globale di condotta aziendale. Insieme ai nostri valori, il Codice ci aiuta a orientare il nostro processo decisionale durante il lavoro quotidiano o in circostanze difficili. Spero e mi aspetto che lo leggete attentamente e consultiate spesso, dimostrando al contempo giudizio e buon senso nel vostro lavoro.



Per qualsiasi domanda, contattate il vostro manager o un membro del team Etica e conformità. Se inoltre doveste essere testimoni di qualcosa che non credete sia coerente con lo spirito e l'intento del Codice, vi preghiamo di segnalarlo in modo da poterlo affrontare immediatamente. Potete anche effettuare una segnalazione in forma anonima tramite la Linea di assistenza per l'etica e la conformità.

Molson Coors è formata da ottime persone e marchi, e so che insieme possiamo essere vincitori nel modo giusto. A presto!

Gavin Hattersley

Presidente e CEO
MOLSON COORS



I nostri valori, il nostro obiettivo, la nostra ambizione

6 La nostra responsabilità

- 8 Utilizzare il Codice
- 10 La nostra responsabilità
- 12 Parliamo apertamente

16 Le persone al primo posto

- 16 Ci prendiamo cura delle nostre persone
- 18 Accogliamo la diversità e l'inclusione e trattiamo gli altri con rispetto
- 20 Proteggiamo la privacy degli altri
- 22 Sosteniamo i diritti umani
- 24 Aiutiamo le nostre comunità

26 Ci assumiamo le nostre responsabilità

- 26 Produciamo beni di qualità
- 28 Competiamo con correttezza
- 30 Gestiamo lo scambio di regali e l'intrattenimento in modo adeguato
- 34 Promuoviamo la trasparenza e rispettiamo le leggi anticorruzione
- 36 Ci atteniamo alle disposizioni in materia di commercio
- 38 Ci impegniamo per la sostenibilità
- 40 Manteniamo standard elevati per i nostri partner
- 42 Evitiamo il conflitto di interessi
- 46 Preveniamo fenomeni di insider trading
- 48 Conserviamo registri accurati e li gestiamo in modo adeguato
- 50 Prestiamo attenzione alla comunicazione
- 52 Proteggiamo il patrimonio dell'azienda

54 Celebriamo insieme

- 54 Siamo consumatori responsabili
- 56 Siamo venditori responsabili dei nostri prodotti

58 Risorse

- 58 Contatti
- 59 Come segnalare un problema direttamente al CdA di Molson Coors
- 59 Deroghe al Codice
- 59 Indice

I nostri valori

Mettere le persone al primo posto

Apprezziamo e rispettiamo le differenze e crediamo che la diversità e l'inclusione siano la chiave della collaborazione e la base della cultura di un team vincente.



Essere audaci e risoluti

Siamo innovatori, non temiamo di essere diretti, di muoverci con velocità e di sfidare lo status quo.



Assumersi la responsabilità

Agiamo con integrità, rispettiamo gli impegni e ci assumiamo la responsabilità dei nostri errori sfruttandoli come opportunità di apprendimento.



Imparare ogni giorno

Siamo sempre alla ricerca di modi per migliorare e che ci aiutino a crescere.



Celebrare insieme

Siamo ambasciatori appassionati dei nostri marchi e della nostra attività e crediamo nell'importanza di riconoscere e celebrare i nostri successi.



Il nostro obiettivo

Unire le persone per celebrare tutti i momenti della vita

La nostra ambizione

La prima scelta per il nostro personale, i nostri consumatori e i nostri clienti



Siamo tutti coinvolti.

I principi contenuti nel Codice si applicano a tutti i dirigenti, direttori e dipendenti di Molson Coors e delle sue controllate e collegate in tutto il mondo.

Ci aspettiamo che chiunque lavori per conto della nostra azienda, inclusi distributori, consulenti, appaltatori e altri partner commerciali, svolga tutte le attività legate o che si riflettono sul nostro business con integrità e secondo la lettera, lo spirito e l'intento di tutte le leggi applicabili e del Codice di condotta aziendale (Codice). Non lavoriamo con terze parti che agiscono secondo pratiche contrarie a questi principi.

Il Codice fornisce indicazioni utili per:

Agire con integrità quando prendete decisioni e vi occupate delle attività aziendali quotidiane

Proteggere voi, i nostri brand e la reputazione dell'azienda

Comprendere e rispettare le leggi, le normative e gli standard che regolano il nostro business

Segnalare eventuali comportamenti non conformi a tali standard

Sapere a chi rivolgersi per ricevere consigli e indicazioni in caso di domande o se non è chiaro quale sia la scelta giusta

In questo documento sono riportate alcune domande frequenti, per dimostrare ulteriormente come il Codice torni utile ogni giorno.

Include anche riferimenti alle politiche aziendali specifiche (accessibili nella libreria di PubTalk), dove è possibile trovare ulteriori informazioni su ciascun argomento. Non riponete il Codice su uno scaffale, ma utilizzatelo come risorsa ogni volta che avete dei dubbi sul giusto modo di procedere.

Non sapete cosa fare? Chiedetevi:

Certe volte potreste non sapere come comportarvi in una particolare situazione. In questi momenti, ponetevi le seguenti domande per stabilire la giusta linea di condotta.



Molson Coors si impegna a promuovere una cultura delle performance fondata sull'etica e il rispetto. Ci aspettiamo che ogni dipendente realizzi i propri obiettivi dimostrando i nostri valori, e quindi valuti allo stesso modo il "cosa" e il "come" della performance.

Oltre ai nostri valori, siamo tutti responsabili della comprensione e dell'osservanza del Codice e delle leggi o politiche aziendali applicabili al nostro lavoro. È importante completare i corsi di formazione obbligatori per garantire la comprensione di ciò che l'azienda si aspetta da noi.

Oltre ad assumerci le nostre responsabilità e ad agire con onestà e integrità, dobbiamo ritenerci vicendevolmente responsabili e segnalare se notiamo qualcosa che non è conforme ai comportamenti delineati nei nostri valori e nel nostro Codice. Non possiamo affrontare tali questioni, a meno che non vengano sottoposte alla nostra attenzione. È importante sapere che le violazioni accertate del Codice possono comportare provvedimenti disciplinari sino al licenziamento da parte dell'organizzazione.

I leader devono essere modelli di condotta per i propri team e promuovere un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, dove tutti i dipendenti si sentano al sicuro e valorizzati e possano operare al meglio.

Ci aspettiamo che i leader:

- 1** Promuovano un ambiente di lavoro positivo, in cui si accetta esclusivamente una condotta lecita, etica e responsabile, coerente con i nostri valori e il Codice.
- 2** Richiedano che si agisca con integrità e coltivino la fiducia, comunicando chiaramente ai dipendenti le aspettative relative a etica e conformità per garantire la comprensione reciproca. I leader devono ascoltare attentamente i dipendenti che esprimono preoccupazioni e pongono domande.
- 3** Non tollerino in nessun caso bullismo, molestie o discriminazioni sul luogo di lavoro e non si rivalgano (o consentano ritorsioni) nei confronti di chi esprime preoccupazioni o partecipa a un'indagine.



Parliamo apertamente

Se non parliamo apertamente, non possiamo essere all'altezza del nostro valore in termini di assunzione delle responsabilità e di integrità.

Ci aspettiamo che parliate apertamente e facciate domande se non sapete qual è la cosa giusta da fare o se ritenete che qualcuno possa fare o abbia fatto qualcosa che viola la legge o le nostre politiche. Ciò include eventuali violazioni da parte nostra, nonché di altri dipendenti, partner commerciali, fornitori o chiunque lavori per conto dell'azienda. Inoltre ci aspettiamo che collaboriate pienamente e con onestà a qualsiasi indagine interna per individuare potenziali comportamenti scorretti. È importante sapere che una cattiva condotta accertata può comportare azioni disciplinari sino al licenziamento dall'azienda.



Quando si sospetta che qualcuno abbia fatto o possa fare qualcosa di sbagliato, può sembrare più semplice guardare dall'altra parte o lasciare che se ne occupino gli altri, ma questo tipo di cattiva condotta si ripercuote su tutti noi. Se non parlate apertamente, non saremo in grado di affrontare la questione, il che potrebbe causare ulteriori problemi e danneggiare l'ambiente di lavoro, l'attività, la nostra reputazione o persino noi stessi. Ignorando un problema, non ci assumiamo la responsabilità di creare una cultura che riflette i nostri valori. Non esistono preoccupazioni troppo piccole per essere segnalate, e non servono neanche tutti i fatti, a condizione che stiate agendo in buona fede. Sollevare una preoccupazione "in buona fede" significa che, in base alle proprie conoscenze, le informazioni fornite sono veritiere e accurate.

Domanda e risposta

D Cosa devo fare se sospetto che qualcuno stia violando il Codice, ma non ne sono sicuro al 100%? Prima di effettuare una segnalazione devo avere tutte le prove?

R No, se sei sinceramente preoccupato, devi farlo presente. È meglio segnalare una questione potenzialmente critica, consentendo alle figure competenti di esaminarla e verificare che si tratti o meno di un problema.

D Devo preoccuparmi di eventuali ritorsioni per aver sollevato una preoccupazione?

R Chiunque cerchi consiglio o sollevi dubbi in buona fede sta facendo la cosa giusta. Ritorsioni nei confronti di una persona che ha segnalato una potenziale violazione sono contrarie alla legge e alla politica aziendale. La ritorsione può assumere forme diverse: demansionamento, vessazioni, esclusione dalle opportunità o altre azioni negative. Se sospettiamo ritorsioni contro di noi o qualsiasi altro dipendente di Molson Coors per aver sollevato un problema, dobbiamo segnalarlo immediatamente.

D Ho visto qualcosa al lavoro che quasi certamente viola il nostro Codice di condotta aziendale, ma non voglio essere coinvolto, non perché mi preoccupano le ritorsioni, ma perché non voglio essere visto come persona problematica o troppo sensibile. Inoltre, altre persone ne sono al corrente e sono sicuro che qualcun altro si farà avanti. Non è una mia responsabilità, giusto?

R Sbagliato. Abbiamo tutti il dovere di segnalare se riteniamo che qualcosa violi la legge, il nostro Codice o altre politiche aziendali. Parlare apertamente quando vediamo qualcosa che non ci sembra giusto è fondamentale. Gli altri potrebbero non sentirsi in grado di parlare da soli. Anche se non siamo il bersaglio o la vittima, evitando di segnalare il problema a chi di dovere non saremo in grado di favorire la cultura che vogliamo garantire a tutti.

Per ulteriori informazioni:

 **Politica globale di segnalazione**

Parliamo apertamente

Chiunque cerchi consiglio o sollevi dubbi in buona fede sta facendo la cosa giusta. Ritorsioni nei confronti di una persona che ha fatto una segnalazione o ha partecipato a un'indagine interna sono contrarie alla legge e alla politica aziendale e non saranno tollerate. Se sospettate ritorsioni contro di voi o un altro dipendente per aver sollevato un problema, dovete segnalarlo immediatamente.

In caso di dubbi, è spesso consigliabile rivolgersi direttamente al proprio manager o al rappresentante delle Risorse Umane; se non è possibile, si consiglia di contattare la Linea di assistenza per l'etica e la conformità. La Linea di assistenza per l'etica e la conformità è gestita da un'azienda indipendente, per consentire comunicazioni riservate e/o anonime, inclusi servizi multilingue, tra l'utente e il team Etica e conformità.

Trattiamo con serietà tutte le preoccupazioni, le domande e i reclami. Gestiamo in modo confidenziale tutte le segnalazioni, condividendo le informazioni solo in base al principio della necessità di sapere. Compriamo ogni ragionevole sforzo per proteggere la vostra identità se desiderate rimanere anonimi, salvo nei casi previsti dalla legge. Tenete presente, tuttavia, che fornire il proprio nome insieme a una segnalazione sarà d'aiuto nell'eventualità di indagini successive.

Quando contattate la Linea di assistenza per effettuare una segnalazione, avete il dovere di seguire la vicenda e rispondere a qualsiasi richiesta di ulteriori informazioni, necessarie per facilitare l'indagine sui problemi sollevati. Tale approfondimento è particolarmente importante quando si effettuano segnalazioni anonime, in quanto la Linea di assistenza è l'unico modo con cui il team Etica e conformità può comunicare con voi.

Per ulteriori informazioni su come utilizzare la Linea di assistenza, consultate la sezione Risorse a pagina 58 del Codice.





Ci prendiamo cura delle nostre persone

Ci rispettiamo e impegniamo a vicenda e a favore delle comunità in cui viviamo e lavoriamo.

La salute e la sicurezza delle persone sono la nostra priorità assoluta. Tutti noi prendiamo parte a questa responsabilità, per garantire che i nostri collaboratori lavorino in piena sicurezza ogni giorno. Per raggiungere questo obiettivo, lavoriamo per favorire una cultura che trasmetta le responsabilità e i doveri relativi alla sicurezza a tutti i livelli dell'organizzazione.

Seguiamo sempre tutte le norme e le procedure in materia di salute, sicurezza e ambiente, e interveniamo immediatamente se notiamo una situazione che potrebbe violare tali regole o mettere in pericolo gli altri.

Non tolleriamo la violenza, le minacce di violenza o il bullismo di qualsiasi tipo e vietiamo la detenzione di armi nei locali dell'azienda nella misura massima consentita dalle leggi locali.

Inoltre, rispettiamo la sicurezza dei nostri colleghi evitando di lavorare sotto l'effetto di sostanze stupefacenti illegali, alcol, cannabis o farmaci di prescrizione o da banco usati in modo improprio.

Abbiamo il dovere di segnalare tempestivamente incidenti, infortuni, quasi incidenti, inosservanza delle normative, violenza, minacce di violenza, bullismo o qualsiasi altro elemento che possa rappresentare un rischio per la salute e la sicurezza delle persone o dell'ambiente di lavoro.

Domanda e risposta

D Temo che un collega stia affrontando problemi di salute mentale e non so cosa fare per aiutarlo.

R Dobbiamo prenderci cura l'uno dell'altro e ciò include la nostra salute mentale. A volte è sufficiente chiedere a un collega se sta bene e ascoltarlo per essergli di supporto. Altre volte, potrebbe non bastare. Se ci sentiamo a nostro agio nel farlo, possiamo suggerire al collega le risorse disponibili nel Programma di assistenza per i dipendenti, oppure parlarne al rappresentante delle Risorse Umane e chiedere il suo aiuto per garantire che il collega riceva il supporto di cui ha bisogno.

Per ulteriori informazioni:

Politica su ambiente, salute e sicurezza

Politica sulla violenza sul luogo di lavoro

Domanda e risposta

D Ho notato che un collega non indossava i DPI adeguati mentre lavorava su una linea di bottiglie non correttamente bloccata. Quando l'ho fatto presente al team, hanno sminuito la questione sostenendo che nel tempo richiesto per indossare i DPI e avviare la procedura di Lockout-Tagout, avrebbero terminato il lavoro al macchinario. Vorrei solo che si lavorasse in sicurezza. Cosa dovrei fare?

R Poiché la sicurezza è la nostra priorità assoluta, abbiamo definito norme e procedure per garantire un ambiente di lavoro sicuro. Il mancato rispetto delle norme e delle procedure di sicurezza può provocare infortuni gravi e, talvolta, la morte. Il mancato rispetto delle norme di sicurezza costituisce una violazione del Codice e può comportare provvedimenti disciplinari, inclusa la cessazione del rapporto di lavoro; in alcuni casi, come questo, rappresenta una violazione della legge e può comportare multe e sanzioni per l'azienda. È necessario segnalare immediatamente tali inosservanze al proprio manager o al responsabile della sicurezza locale, così che la situazione possa essere affrontata in modo adeguato.

D Un collega ha detto di volersi vendicare su qualcuno danneggiandone l'armadietto, perché pensa che l'abbia messo nei guai e per questo potrebbe perdere il lavoro. Quando l'ho fatto presente al team, hanno sminuito la questione sostenendo che questo collega ha un certo temperamento e si stava solo sfogando. Non voglio causare problemi a nessuno, ma sono preoccupato per la sicurezza del team. Cosa dovrei fare?

R Dobbiamo prenderci cura l'uno dell'altro. Ogni volta che si viene a conoscenza di un'azione violenta o di una minaccia di azione violenta, è necessario segnalare immediatamente il problema, in modo che la situazione possa essere affrontata nel modo adeguato. Preoccupazioni di questo tipo andrebbero segnalate al team Sicurezza aziendale, ma possono essere fatte presente anche al proprio manager o alle Risorse Umane, oppure in forma anonima tramite la Linea di assistenza per l'etica e la conformità.



Accogliamo la diversità e l'inclusione e ci trattiamo con rispetto

Siamo orgogliosi di essere un'azienda con dipendenti provenienti da tutto il mondo. Le nostre differenze riflettono non solo chi siamo, ma anche chi sono i nostri clienti. Celebriamo queste differenze perché crediamo che la combinazione di diversità e inclusione sia la chiave della collaborazione e la base della cultura di un team vincente.

Ci impegniamo a favorire un ambiente di lavoro in cui tutti siano trattati con rispetto. Non tolleriamo discriminazioni basate su fattori quali etnia, sesso, nazionalità, età, religione, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere, stato di veterano o stato civile. Tutti i dipendenti o i candidati devono essere trattati in modo equo e con pari opportunità durante i processi decisionali che riguardano l'assunzione, la formazione, l'assegnazione di un lavoro, la promozione, la compensazione o qualsiasi altro termine o condizione di impiego.

Siamo tutti responsabili del mantenimento di un ambiente di lavoro privo di bullismo e molestie. Comportamenti indesiderati che potrebbero creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile e offensivo non trovano spazio nella nostra azienda. Le molestie possono essere di natura fisica o sessuale, verbali o scritte, e possono verificarsi anche visualizzando immagini o video indesiderati.

Mettiamo le persone al primo posto quando:

- Ci trattiamo a vicenda con dignità e rispetto**
- Apprezziamo i diversi contesti, talenti, abilità ed esperienze di ciascuno**
- Promuoviamo un'atmosfera di fiducia e apertura**
- Lavoriamo per garantire un luogo di lavoro privo di molestie e vessazioni**
- Segnaliamo incidenti, preoccupazioni o ragionevoli sospetti di discriminazione, bullismo o molestie**
- Preveniamo ritorsioni contro chiunque faccia una segnalazione in buona fede**

Per ulteriori informazioni:

 **Politiche sulla discriminazione e le molestie**

Domanda e risposta

D Un collega fa sempre battute sul luogo di lavoro. Il più delle volte ridiamo tutti insieme, ma certe volte si tratta di battute razziste, offensive o indelicate, che mi mettono a disagio. Se fanno sentire a disagio me, di sicuro hanno lo stesso effetto su altre persone. Ho parlato con il mio collega a riguardo, ma pensa che io sia troppo sensibile e continua a fare battute. Cosa dovrei fare?

R Se abbiamo già invitato il collega a smettere senza successo, è necessario segnalare il problema al manager o al rappresentante delle Risorse Umane, oppure tramite la Linea di assistenza per l'etica e la conformità. Comportamenti indesiderati come quelli descritti non trovano spazio nella nostra azienda e non verranno tollerati.

D All'assunzione mi è stato detto che il contesto da cui provengo, le mie capacità e le mie esperienze personali avrebbero aggiunto valore al team, ma ora sento che ogni volta che offro una prospettiva diversa, questa viene ignorata o addirittura vista negativamente da alcune persone. Vorrei andare d'accordo con il team, ma credo davvero che le mie idee possano contribuire a raggiungere il successo. Cosa dovrei fare?

R Molson Coors crede fermamente che un ambiente inclusivo, ricco di esperienze e opinioni diverse, sia un vantaggio in termini di competitività. Pertanto dovremmo parlarne con i colleghi e il nostro manager. Forse è solo mancanza di consapevolezza. Se non ci sentiamo a nostro agio nel farlo, possiamo parlarne con il rappresentante delle Risorse Umane.



Proteggiamo la privacy degli altri

Ci impegniamo a proteggere le informazioni personali dei nostri dipendenti, clienti e consumatori, aderendo alle leggi applicabili in materia di privacy e protezione dei dati ovunque svolgiamo la nostra attività.

È nostro dovere garantire la raccolta, la conservazione e l'utilizzo solo dei dati personali necessari per legittimi scopi aziendali, nonché l'adozione di misure adeguate per proteggere tali informazioni da potenziali perdite, uso improprio o divulgazione per tutta la durata del possesso. Ci aspettiamo che eventuali terze parti che raccolgono, conservano o trattano i dati personali per conto della nostra azienda rispettino tali requisiti e le nostre politiche interne.

I dati personali, alcuni dei quali possono essere considerati sensibili, includono, tra le altre cose, numeri di telefono, indirizzi e-mail, informazioni finanziarie o bancarie, codici di identificazione statali, informazioni mediche, dati biometrici ed etnia. La definizione di dati personali varia in base al paese; è importante collaborare con il team Legale locale per comprendere la definizione di dati personali nel proprio paese e quali considerazioni aggiuntive trovano applicazione. Molti di noi lavorano con i dati personali nell'ambito delle proprie responsabilità lavorative, pertanto è particolarmente importante comprendere e rispettare la legge e la politica aziendale per proteggerli adeguatamente. È necessario assicurarsi che i dati siano adeguatamente protetti, utilizzati solo per scopi aziendali legittimi e che non vengano mai condivisi con persone che non necessitano di conoscerli a fini aziendali.

Se venite a conoscenza di un possibile uso improprio o di una violazione dei dati personali, è necessario effettuare una segnalazione immediata al team Legale o al team Etica e conformità

Per ulteriori informazioni:

 [Informativa globale sulla protezione dei dati](#)



Domanda e risposta

D In qualità di dipendente attuale o futuro, quali dei miei dati personali può raccogliere Molson Coors?

R Molson Coors può raccogliere dati personali solo per legittimi scopi aziendali, come la valutazione delle qualifiche di un dipendente per una promozione o una riassegnazione, la gestione di buste paga o benefit, l'assegnazione di un contatto per le emergenze e il rispetto degli obblighi di segnalazione previsti dalla legge. Abbiamo il dovere di fornire un livello di sicurezza ragionevole e di rispettare tutte le normative applicabili.

D Nell'ambito di un progetto volto a conoscere le preferenze dei consumatori, l'ufficio marketing vuole raccogliere dati su Internet per analizzare il comportamento dei consumatori. È corretto?

R La maggior parte dei paesi, ma non la totalità, ritiene che offrire una migliore esperienza ai consumatori sia un legittimo scopo aziendale. Tuttavia, potrebbero esserci dei limiti sul tipo di informazioni che possono essere raccolte e sulle comunicazioni che l'azienda deve fornire ai clienti in merito ai loro diritti. Prima di raccogliere qualsiasi nuova informazione, è necessario rivolgersi al team Legale o al team Etica e conformità per assicurarsi che siamo legalmente abilitati a raccogliere i dati e per conoscere altri requisiti fondamentali.



Sosteniamo i diritti umani

Ci impegniamo a promuovere ambienti di lavoro aperti e inclusivi, sulla base dei diritti umani riconosciuti sul luogo di lavoro, dove i dipendenti sono valorizzati, coinvolti e ispirati a dare il meglio di sé.

Disponiamo di una chiara serie di Principi di occupazione applicabili in tutte le nostre attività ed entità in cui deteniamo una partecipazione maggioritaria. Tali Principi sono ispirati e guidati dagli standard riconosciuti a livello internazionale relativi alla salvaguardia dei diritti umani, compresa la Dichiarazione universale dei diritti umani, la Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e il Patto mondiale delle Nazioni Unite.

Assumiamo una posizione ferma contro la schiavitù moderna e il lavoro forzato in tutte le sue forme, come la tratta degli esseri umani, il lavoro minorile, gli abusi sul luogo di lavoro e la servitù domestica e vincolata.

Ci impegniamo a collaborare con partner aziendali che adottano pratiche di lavoro etiche e favoriscono un ambiente di lavoro diversificato e sicuro per tutti i dipendenti.



Domanda e risposta

- D** Cosa devo fare se sospetto che uno dei nostri fornitori in un mercato emergente sfrutti il lavoro minorile?
- R** È necessario segnalare il problema al proprio manager o tramite la Linea di assistenza per l'etica e la conformità, in modo da poter effettuare le opportune verifiche e adottare le misure correttive necessarie.

Per ulteriori informazioni:

- Principi di occupazione
- I nostri standard per i partner commerciali e di fornitura
- Dichiarazione sulla schiavitù moderna e la tratta di esseri umani



Aiutiamo le nostre comunità

Molson Coors vanta una lunga tradizione di investimenti nelle comunità locali e di sostegno alle organizzazioni no profit nazionali, risalente alle nostre famiglie fondatrici.

Le donazioni e gli investimenti intracomunitari effettuati per conto dell'azienda seguono le linee guida stabilite dagli Affari societari. Oltre alle donazioni e agli investimenti intracomunitari effettuati dall'azienda, ci impegniamo offrire tempo e talenti nelle comunità in cui viviamo e lavoriamo. Nell'ambito dell'azienda, cerchiamo modi per supportare le nostre comunità attraverso la sponsorizzazione di organizzazioni locali e nazionali, misure di soccorso in caso di calamità, donazioni di prodotti e attività di volontariato. Siamo tutti invitati a cercare modi per partecipare.

Per ulteriori informazioni:

- Politica globale sul volontariato
- Politica globale anticorruzione e anticoncussione
- Politiche sulle donazioni

Alcune persone scelgono di prendere parte alle loro comunità attraverso la politica. Partecipare a una campagna politica o dare un contributo a un candidato è una decisione personale e tale attività deve svolgersi nel tempo libero e in nome proprio. Non possiamo utilizzare le risorse aziendali (come fotocopiatrici, telefoni o tempo) per cause o campagne politiche e non possiamo esercitare pressioni o cercare di influenzare la partecipazione di un collega a eventi o cause di stampo politico. Per sapere come partecipare in modo adeguato ad attività politiche per conto dell'azienda, contattare gli Affari governativi.

Insieme lavoriamo per creare un mondo migliore.

“ Siamo tutti membri di una comunità più grande che dipende da tutti coloro che ne fanno parte. ”

– John Molson



Produciamo beni di qualità

Agiamo con integrità sul mercato e siamo responsabili nei confronti dei nostri consumatori, clienti e azionisti.

Per essere la prima scelta di clienti e consumatori, dobbiamo offrire costantemente prodotti di massima qualità.

Produciamo e confezioniamo i nostri prodotti nel rispetto dei più elevati standard di sicurezza alimentare con materiali di alta qualità ed eseguiamo controlli regolari per garantire la qualità e l'uniformità dei prodotti.

Chiunque lavori in Molson Coors ha un ruolo importante nel garantire a clienti e consumatori la massima qualità quando scelgono i nostri brand. Se notate che un prodotto non soddisfa gli standard, che si trovi in un birrificio o in commercio, prendetevi il tempo necessario per segnalare il problema al vostro manager o a un membro del team locale addetto alla qualità.

“ Soddisfare o superare gli standard di qualità aziendali in tutto ciò che siamo e tutto ciò che facciamo non è opzionale; è necessario per il nostro successo nel lungo termine. ”

– Pete Coors



Competiamo con correttezza

Competiamo sempre in modo corretto sul mercato seguendo le leggi che promuovono o proteggono la concorrenza libera e leale in tutto il mondo e agendo in modo onesto, equo e obiettivo nelle nostre interazioni con clienti, fornitori e concorrenti.

Le leggi sulla concorrenza (dette anche norme antitrust) sono complesse e variano da paese a paese, quindi in caso di dubbi è meglio chiedere indicazioni al team Legale locale.

Anche se le leggi possono variare in base al paese, è sempre necessario attenersi ai seguenti principi generali:

Non tentare di fissare i prezzi di rivendita. Va bene consigliarli, ma non possiamo cercare di imporli, né direttamente né indirettamente (ad es. attraverso il nostro comportamento, limitando o rifiutando una fornitura).

Assicurarsi che tutte le informazioni ottenute sulle aziende concorrenti siano di dominio pubblico o provenienti da fonti approvate dai loro uffici legali. Non scambiamo informazioni con la concorrenza e non cerchiamo informazioni riservate su un concorrente da fonti "informali".

Non discutere informazioni commerciali sensibili, come i prezzi o le strategie commerciali, con la concorrenza. Prestiamo particolare attenzione a questo aspetto durante le riunioni delle associazioni di categoria.

Non concordare con la concorrenza di dividere mercati e clienti o di fissare il prezzo in un mercato. Accordi scritti e "intese" verbali di questo tipo sono assolutamente vietati.

Essere consapevoli del linguaggio utilizzato nei documenti interni (inclusi SMS, e-mail e messaggi istantanei), perché le comunicazioni possono essere soggette a controlli da parte delle autorità di regolamentazione. Espressioni come "far fuori la competizione" possono essere male interpretate. Non facciamo mai riferimento all'essere "dominanti", in quanto si tratta di una questione soggetta a una complessa analisi giuridica.

Chiedere sempre il parere del team Legale locale prima di negoziare accordi a lungo termine o che includono clausole sul territorio, di esclusività e di non concorrenza.

Molson Coors può avere accordi con altre attività nell'industria delle bevande, tra cui la produzione o la vendita dei prodotti altrui in un mercato specifico. Prestiamo attenzione affinché tali accordi siano conformi alle norme sulla concorrenza e i dipendenti coinvolti in queste attività ricevano ulteriore formazione. Questi accordi rappresentano un altro motivo per cui è importante comprendere e rispettare la legge ogni volta che si lavora con la concorrenza o con informazioni sensibili dal punto di vista concorrenziale.

Anche l'impressione di una violazione delle norme antitrust o sulla concorrenza può creare problemi. In caso di dubbi, si consiglia di chiedere assistenza al team Legale locale o di contattare la Linea di assistenza per l'etica e la conformità. Affrontate tempestivamente e non tentate mai di nascondere od occultare una questione che ritenete problematica. Oltre ai gravi danni reputazionali e alla perdita del valore azionario per la nostra organizzazione, la violazione di queste norme può comportare sanzioni gravi, incluse sanzioni penali, per gli individui coinvolti e per l'azienda.

Per ulteriori informazioni:

 [Politica globale sulla concorrenza](#)

Domanda e risposta

D Qual è il modo giusto per ottenere informazioni sulla concorrenza?

R Le informazioni sulla concorrenza possono essere ottenute in modo corretto ed etico da fonti disponibili al pubblico, ad esempio informazioni diffuse dai media, pubblicità, riviste specializzate, relazioni annuali, documenti governativi e discorsi pubblici dei dirigenti aziendali. Le informazioni sulla concorrenza non devono mai essere ottenute attraverso travisamenti, sconfinamento, furto, coercizione, violazione della privacy o altre pratiche non etiche.



Gestiamo lo scambio di regali e l'intrattenimento in modo adeguato

Lo scambio di regali e l'intrattenimento (inclusi i pasti) possono essere gestiti in modo adeguato per rafforzare i rapporti commerciali e per ringraziare clienti, distributori e fornitori per aver collaborato con noi. Tuttavia, se diamo l'impressione che attraverso regali o intrattenimento cerchiamo di influenzare in modo inappropriato una decisione aziendale, la nostra reputazione volta ad agire con integrità verrà compromessa. Se lavoriamo con fornitori, clienti o distributori, dobbiamo rimanere indipendenti e imparziali nelle nostre relazioni. Non possiamo offrire o ricevere regali, denaro o intrattenimento in cambio di favori o per influenzare una decisione aziendale.

Le leggi e le usanze relative a regali e intrattenimento variano da paese a paese, rendendo difficile sapere cosa è appropriato; pertanto, prima di offrire o accettare regali o intrattenimento in qualsiasi paese, è necessario assicurarsi che:

- Siano di valore modesto ed entro i limiti della politica locale
- Siano poco frequenti e coerenti con le buone prassi aziendali
- Vengano offerti e ricevuti in maniera aperta e trasparente
- Non diano l'impressione di influenzare o tentare di influenzare una decisione aziendale
- Non vengano offerti né accettati durante i negoziati attivi, compresi i periodi prima e subito dopo le trattative
- Non consistano in denaro contante, carte regalo o altri mezzi equivalenti
- Non violino la legge o la politica aziendale di entrambe le parti
- Non creino un conflitto di interessi

Per ulteriori informazioni:

 **Politica globale contro la corruzione e la concussione**

Domanda e risposta

D Cosa devo fare se ricevo un regalo di ringraziamento da un fornitore che so di non poter accettare? Non voglio essere scortese.

R Se il regalo non soddisfa le nostre linee guida, è necessario rifiutare educatamente e spiegare che la nostra politica aziendale vieta di accettare o tenere tale regalo. Se il regalo è arrivato per posta, è deperibile (ad esempio fiori o un cesto con prodotti alimentari) e la restituzione non è un'opzione valida, è possibile dividerlo con i colleghi. È comunque necessario ringraziare il mittente, spiegare la nostra politica e chiedere che non vengano inviati regali del genere in futuro. Eventuali regali non conformi alla Politica locale sui regali e l'intrattenimento devono essere segnalati utilizzando il registro online dei regali e dell'intrattenimento.

D Un nostro cliente richiede regolarmente biglietti per eventi sportivi e concerti che si tengono in un luogo che sponsorizziamo. Di solito posso accompagnare il cliente e sfruttare l'occasione per discutere di affari, ma a volte mi è difficile farlo. Posso dare i biglietti al cliente se non sono in grado di partecipare all'evento?

R Probabilmente no. Accompagnare un cliente a un evento sportivo o a un concerto e sfruttare l'occasione per discutere di affari può essere una forma accettabile di intrattenimento aziendale in determinate circostanze. Tuttavia, offrire biglietti come regalo potrebbe violare la nostra politica. Esistono leggi che disciplinano i regali e l'intrattenimento nei confronti di rivenditori e funzionari pubblici (che potrebbero essere nostri clienti), pertanto è necessario contattare il team Legale locale o il team Etica e conformità prima di intraprendere qualsiasi azione.



Gestiamo lo scambio di regali e l'intrattenimento in modo adeguato

I regali o l'intrattenimento che non soddisfano queste linee guida possono far sì che il beneficiario si senta in debito con il donatore e generare un conflitto di interessi, effettivo o apparente. Se vi vengono offerti regali o intrattenimento che non soddisfano queste linee guida, dovete gentilmente rifiutare e spiegare all'altra parte la nostra politica aziendale. Eventuali regali o intrattenimento offerti o ricevuti che non soddisfano le nostre linee guida devono essere segnalati al team Etica e conformità utilizzando il registro online dei regali e dell'intrattenimento.

I regali e l'intrattenimento destinati ai nostri rivenditori o clienti possono essere soggetti a leggi e normative sul commercio di bevande alcoliche che variano a seconda del luogo. Prima di offrire regali o intrattenimento a clienti e rivenditori, rivolgetevi al team Etica e conformità o al team Legale locale.

Si applicano disposizioni speciali ai regali e all'intrattenimento destinati ai funzionari pubblici, compresi i dipendenti di aziende pubbliche o gestite dallo Stato. Qualsiasi regalo, intrattenimento (pasti) o donazione a un funzionario pubblico, al suo personale o alle loro famiglie, indipendentemente dal valore, deve essere conforme alla Politica globale anticorruzione e anticorruzione e approvato preventivamente dal rappresentante locale per l'etica e la conformità utilizzando il registro online dei regali e dell'intrattenimento.

Per ulteriori informazioni:

- Politiche sui regali e l'intrattenimento
- Politica globale contro la corruzione e la concussione



Domanda e risposta

D Queste regole sui regali si complicano quando è coinvolto un funzionario pubblico. Posso evitare le restrizioni imposte dalla politica sui regali e la loro pre-approvazione pagando, ad esempio un pranzo o il golf, di tasca mia?

R No. Se stiamo rappresentando l'azienda, qualsiasi regalo o intrattenimento offerto a un dipendente dello Stato potrebbe essere considerato un omaggio di Molson Coors e deve essere approvato preventivamente dal team Etica e conformità.



Promuoviamo la trasparenza e rispettiamo le leggi anticorruzione

Ci impegniamo ad agire con integrità ovunque svolgiamo la nostra attività. Vietiamo ogni forma di corruzione a causa dei danni che essa comporta alle comunità in cui operiamo, nonché alla nostra azienda e alla sua reputazione. Abbiamo il dovere rispettare le leggi anticorruzione e anticorruzione, come il Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) degli Stati Uniti, il Bribery Act del Regno Unito e le leggi locali dei paesi in cui operiamo. Queste leggi vietano di offrire, accettare o ricevere tangenti o commissioni sottobanco in qualsiasi forma:

Da/verso chiunque lavori nel settore pubblico o privato

In qualsiasi paese in cui operiamo

Anche se in alcuni paesi le leggi fanno una distinzione tra corruzione di un funzionario pubblico e corruzione di un privato, noi non la facciamo. È vietato corrompere chiunque.

Con “tangente” si intende qualsiasi bene di valore dato o offerto per influenzare in modo improprio il beneficiario, al fine di ottenere o mantenere un affare o altri vantaggi. Una tangente può essere sotto forma di denaro, regali, ospitalità, spese, favori, contributi politici, donazioni o qualsiasi tipo di beneficio o corrispettivo diretto o indiretto. Pagamenti, regali e favori possono essere considerati tangenti anche se di valore ridotto e se non comportano l'effettiva ricezione del vantaggio previsto. Ciò che conta è l'intento della persona che gestisce, offre o paga la tangente.

Queste regole si applicano anche a tutti i soggetti che svolgono attività per nostro conto, come agenti di terze parti, distributori, partner commerciali e fornitori (ovvero non possono pagare tangenti per nostro conto). Dal momento che siamo responsabili delle azioni che terze parti possono intraprendere per nostro conto, dobbiamo condurre le opportune attività di due diligence quando selezioniamo i nostri collaboratori, per garantire il loro impegno nel rispetto degli stessi standard etici.

Siamo inoltre vincolati dalle leggi sul commercio di bevande alcoliche, che variano da paese a paese. Queste leggi impongono restrizioni sulle interazioni con i rivenditori e i consumatori dei nostri prodotti. Se pensate di offrire oggetti di valore ai nostri consumatori, rivenditori, distributori o fornitori ma non siete sicuri che si tratti di un regalo adeguato, contattate il team Etica e conformità.

Se volete offrire oggetti di valore a funzionari pubblici per qualsiasi ragione, è necessario richiedere l'approvazione preventiva del rappresentante locale per l'etica e la conformità.

La trasparenza è una parte fondamentale del fare affari in modo etico e nel rispetto delle leggi anticorruzione. Tutte le spese sostenute dall'azienda devono essere registrate accuratamente; è vietato amministrare un fondo non registrato (illecito) per qualsiasi scopo o inserire voci false o fuorvianti nei registri o nei libri contabili dell'azienda.

Domanda e risposta

D Attualmente stiamo esaminando le proposte dei fornitori per un progetto di riscaldamento e raffreddamento presso il birrifico. Uno dei fornitori ha telefonato per sapere se ho delle domande in merito alla loro proposta. Durante la telefonata, il fornitore ha dichiarato che, se fosse stata selezionata la proposta della sua azienda, sarebbe stato conveniente installare anche un nuovo sistema di riscaldamento e raffreddamento presso la mia abitazione. Pensavo si trattasse di uno scherzo, ma il fornitore ha ripetuto l'offerta al termine della telefonata. Cosa dovrei fare?

R È necessario rifiutare l'offerta e spiegare al fornitore che accettare tale vantaggio in cambio dell'aggiudicazione dell'appalto è contrario alla nostra politica aziendale e alla legge. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali rispettino i nostri elevati standard etici, pertanto dobbiamo riconsiderare se fare affari con questo fornitore. È necessario segnalare qualsiasi sospetto di corruzione o tentata corruzione da parte di fornitori al team Etica e conformità, all'ufficio legale locale o tramite la Linea di assistenza per l'etica e la conformità.

D Chi è considerato un pubblico ufficiale/ funzionario pubblico?

R Funzionari di qualsiasi dipartimento o agenzia governativa (statale, regionale o locale) e i loro familiari; funzionari di qualsiasi organizzazione pubblica internazionale (come le Nazioni Unite); partiti politici e leader di partito; candidati a cariche pubbliche; dipendenti di aziende pubbliche o gestite dallo Stato (come i dipendenti di un'emittente o di un ospedale pubblico); chiunque agisca per conto di uno di questi funzionari; qualsiasi persona che detenga una posizione legislativa, amministrativa o giudiziaria di qualsiasi tipo, designata o eletta, che eserciti una funzione pubblica per conto di qualsiasi paese o territorio. Trattandosi di una definizione molto ampia, se non si è sicuri di trattare con un funzionario pubblico, contattare il team Etica e conformità prima di intraprendere qualsiasi azione.

Per ulteriori informazioni:

 **Politica globale anticorruzione e anticorruzione**



Ci atteniamo alle disposizioni in materia di commercio

Il nostro obiettivo di unire le persone per celebrare tutti i momenti della vita include il desiderio di vendere i nostri prodotti nei mercati di tutto il mondo.

A tal fine, siamo tenuti a rispettare le leggi internazionali che regolano l'importazione e l'esportazione dei nostri prodotti. Le leggi sull'importazione e l'esportazione, le sanzioni economiche e gli embarghi commerciali imposti da autorità quali governi e Nazioni Unite si applicano alla circolazione di prodotti, servizi, informazioni e/o tecnologie attraverso i confini internazionali.

In quanto azienda statunitense, dobbiamo rispettare le sanzioni e le restrizioni applicate dall'Ufficio di controllo dei beni stranieri (OFAC) nella valutazione delle opportunità o dei partner commerciali di tutto il mondo. Inoltre, non possiamo prendere parte a boicottaggi non supportati dagli Stati Uniti.

Se siete coinvolti nella circolazione di beni (inclusi ingredienti, prodotti finiti, apparecchiature, materiali promozionali, e così via), servizi, tecnologie o informazioni attraverso i confini internazionali, dovete comprendere e rispettare tutte le leggi e le normative commerciali dei paesi in cui si opera. Per ricevere indicazioni e in caso di domande, contattate un membro del team Etica e conformità.

Domanda e risposta

D Abbiamo l'opportunità di collaborare con un distributore in un nuovo mercato e ciò potrebbe comportare una crescita significativa per noi in quella regione. Durante l'attività di due diligence sul distributore, abbiamo saputo che uno dei titolari svolge attività anche in un paese soggetto a sanzioni. Non intendiamo vendere i nostri prodotti in quel paese. Possiamo procedere con il rapporto contrattuale?

R È un segnale d'allarme, ma non ci impedisce necessariamente di fare affari con tale distributore. Avremmo bisogno di ulteriori informazioni, prima di stabilire se possiamo procedere. Poiché Molson Coors opera in molti paesi in tutto il mondo, siamo soggetti a varie leggi sul commercio internazionale. Queste leggi possono influire sulla nostra capacità di vendere bevande e condurre affari con determinati paesi e individui. Le leggi sono complicate e potrebbero cambiare. Le pene per eventuali violazioni possono essere severe e includono sanzioni, revoca dei permessi e persino la reclusione, pertanto è consigliabile consultare un responsabile del team Etica e conformità prima di intraprendere qualsiasi azione.

D Ho ordinato delle parti di ricambio per macchinari presso un fornitore straniero. Il prodotto si trova negli Stati Uniti, ma non è stato sdoganato. Lo spedizioniere che si è occupato del trasporto dall'azienda estera agli Stati Uniti chiede che venga firmata una procura per il proprio agente doganale. Dice di averne bisogno per sdoganare la merce per nostro conto, prima di poter consegnare i prodotti al nostro stabilimento. Posso compilare la procura e inviarla allo spedizioniere e al suo agente doganale per accelerare la consegna della spedizione?

R No, tutte le procure devono essere firmate da un funzionario aziendale. È necessario contattare un esperto di compliance commerciale del team Etica e conformità per ricevere indicazioni su come effettuare le importazioni tramite il sistema doganale degli Stati Uniti.



Ci impegniamo per la sostenibilità

Ovunque produciamo e vendiamo i nostri prodotti, generiamo un impatto sulle comunità, sull'ambiente e sulla nostra attività e vogliamo assicurarci che sia positivo.

Rispettiamo tutte le leggi e le normative ambientali in vigore nei paesi in cui operiamo, ma andiamo anche oltre, definendo obiettivi ambiziosi volti a costruire un futuro più sostenibile per tutti. Crediamo nella produzione di prodotti di cui possiamo essere orgogliosi ed è per questo motivo che in tutto ciò che facciamo, dalla realizzazione dei prodotti al modo in cui aiutiamo le nostre comunità, ci assicuriamo che ogni bicchiere venga apprezzato in modo responsabile e protegga l'ambiente per le generazioni future.

Il nostro impegno verso la sostenibilità include migliaia di partner commerciali nella nostra catena del valore che forniscono beni e servizi mantenendo la nostra attività operativa. Insieme esploriamo nuove opportunità per fare la differenza.



Non si tratta di fare una buona azione, ma di assumersi delle responsabilità e compiere le scelte giuste. Si tratta di proteggere le risorse, consentendo ai nostri prodotti di essere apprezzati per generazioni. Man mano che ci avviciniamo ai nostri obiettivi, abbiamo bisogno del vostro impegno per continuare a scoprire come fare di più con meno.

Domanda e risposta

D La tutela dell'ambiente mi sta molto a cuore e sono orgoglioso delle nostre iniziative per la sostenibilità. Come posso contribuire?

R È possibile consultare l'ultimo rapporto Our Imprint per conoscere la nostra strategia per il 2025. Che si tratti di migliorare le prestazioni ambientali e sociali nel nostro lavoro o di sensibilizzare la comunità all'impegno per la sostenibilità da parte di Molson Coors, abbiamo tutti un ruolo importante nel raggiungimento degli obiettivi di Our Imprint 2025.

Per ulteriori informazioni:

-  [Rapporto Our Imprint](#)
-  [Rapporto ESG \(ambiente, società, governance\)](#)





Manteniamo standard elevati per i nostri partner

Ci impegniamo a trattare i nostri partner commerciali e fornitori con equità e integrità, scegliendo quelli che soddisfano al meglio le nostre esigenze, in base a criteri oggettivi quali qualità, servizio e prezzo, ed evitando al contempo i conflitti di interesse.

Ci aspettiamo che chiunque svolga attività per nostro conto operi in modo etico e in conformità ai nostri standard per i partner commerciali e di fornitura.

In qualità di azienda globale, sappiamo di contare su una gamma diversificata di partner commerciali e che il raggiungimento di questi standard può comportare sfide particolari in diverse parti del mondo. Per conoscere i nostri partner commerciali, utilizziamo una serie di strumenti e servizi per eseguire verifiche iniziali e possiamo svolgere ulteriori attività di due diligence e monitoraggio per vari scopi, inclusa la lotta alla corruzione e alla concussione. Se sospettate che un partner commerciale non sia all'altezza delle nostre aspettative, informate il team Etica e conformità.

Per ulteriori informazioni:

I nostri standard per i partner commerciali e di fornitura

Domanda e risposta

D Dopo le opportune verifiche iniziali, abbiamo iniziato a lavorare con un'agenzia promozionale e collaboriamo con successo da oltre un anno. Stavamo valutando la possibilità di estendere il contratto, quando un membro del nostro team di approvvigionamento è venuto a conoscenza che tale agenzia è indagata per pratiche aziendali non etiche, incluso lo scambio di tangenti per mantenere la propria attività. Si tratta solo di accuse e la questione non ha nulla a che vedere con il lavoro che l'agenzia sta svolgendo per noi. La vicenda dovrebbe influire sul nostro rapporto con l'agenzia?

R Si tratta di gravi accuse e di un segnale d'allarme che questa agenzia potrebbe aver violato la legge. In questo caso, anche se le accuse non sono state dimostrate, la reputazione dell'agenzia è sotto esame. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali seguano lo stesso elevato standard etico che ci siamo prefissati. Anche se non vogliamo trarre conclusioni affrettate, dobbiamo astenerci dal collaborare ulteriormente con tale agenzia, fino a quando non avremo più chiara la situazione. È necessario informare il team Etica e conformità per sapere come agire in modo appropriato.

D Un distributore con fattura scaduta chiede di poter effettuare il pagamento a MCBC tramite una società affiliata. È una richiesta accettabile?

R In generale, non accettiamo pagamenti da terze parti con cui non abbiamo rapporti commerciali stabiliti. Tutte le transazioni devono corrispondere (ordine del cliente, fattura e pagamento) per garantire trasparenza e prevenire il rischio di riciclaggio di denaro. È necessario informare il team Etica e conformità per sapere come agire in modo appropriato. Possiamo accettare tale pagamento in via eccezionale solo dopo aver eseguito l'attività di due diligence nei confronti della terza parte.



Alcuni scenari comuni di conflitto di interessi includono:

Avere un interesse di proprietà (compresa la proprietà di azioni) o detenere una posizione influente, compresa la partecipazione al CdA, in un'azienda concorrente o partner di Molson Coors

Ricoprire incarichi pubblici che potrebbero richiedere il voto o la delibera in merito a una questione d'interesse per Molson Coors

Competere con la nostra azienda o sfruttare personalmente le opportunità che ci si presentano come risultato della nostra connessione a Molson Coors

Avere rapporti gerarchici diretti o indiretti con un familiare o una persona con cui si ha una stretta relazione personale presso Molson Coors

Avere un legame di parentela o una relazione personale con un dipendente di un'azienda concorrente o partner di Molson Coors

Impiego esterno, inclusa la partecipazione ai CdA

È possibile lavorare nel proprio tempo libero per altri datori di lavoro, purché ciò non entri in conflitto con i propri obblighi nei confronti di Molson Coors. Durante l'orario di lavoro stabilito, è necessario dedicare tempo e attenzione al proprio lavoro presso Molson Coors. Gli impieghi esterni non devono

richiedere una quantità elevata di tempo ed energia, tale da compromettere la capacità di svolgere il proprio lavoro in modo efficace; inoltre, non è consentito utilizzare strutture, forniture o attrezzature aziendali per attività esterne senza autorizzazione. Le attività esterne non devono competere né interferire con gli interessi commerciali dell'azienda. Per esempio, lavorare per un'azienda concorrente o partner di Molson Coors potrebbe creare un conflitto di interessi.

Domanda e risposta

D Ho molti amici, alcuni dei quali lavorano per i nostri distributori o per un'altra azienda nello stesso settore, ma non mi è chiaro se tali relazioni debbano essere segnalate. Che cosa intende l'azienda con stretta relazione personale?

R Con stretta relazione personale si intendono legami di parentela, di natura romantica, intima o sessuale, oppure una stretta amicizia personale che può influenzare il vostro processo decisionale, indurvi ad agire contro gli interessi di Molson Coors o dare l'impressione di causare un conflitto di interesse. Rapporti di questa natura con qualcuno che lavora per un'azienda concorrente o partner di Molson Coors, inclusi distributori o fornitori, devono essere comunicati al team Etica e conformità, affinché possano aiutarvi a determinare l'esistenza di un conflitto di interesse e a risolverlo.

Per ulteriori informazioni:

 [Politica globale sui conflitti di interesse](#)

 [Politiche sull'assunzione dei familiari](#)

D Il Codice mi vieta di avere una relazione sentimentale o di uscire con un collega?

R Il Codice non è stato concepito per coprire le questioni private tra dipendenti, ma in certi casi le relazioni sentimentali tra colleghi possono dare luogo a situazioni non conformi al Codice o alle politiche aziendali. Per esempio, i colleghi che lavorano a stretto contatto nella stessa area di lavoro potrebbero influenzare la valutazione delle prestazioni l'uno dell'altro o dare l'impressione che si facciano favoritismi. In alcuni casi, una relazione sentimentale con un collega potrebbe comportare l'accusa di un conflitto di interessi o di comportamenti inappropriati. Vi invitiamo a comunicare la relazione al vostro manager o rappresentante delle Risorse Umane.

Evitiamo il conflitto di interessi

Un conflitto di interessi può insorgere quando lasciamo che i nostri interessi personali (o quelli dei nostri familiari o amici) influenzino le decisioni o le azioni che compiamo per conto dell'azienda.

A volte possiamo ottenere un vantaggio personale o finanziario dall'esito o dall'influenza esercitata su una decisione. Anche se pensiamo che sia nell'interesse dell'azienda, sussiste un potenziale conflitto di interessi in questo tipo di situazione.



Evitiamo il conflitto di interessi

Nell'ambito dello sviluppo professionale o della partecipazione alla comunità, potreste voler partecipare a un consiglio di amministrazione o a un comitato consultivo per un'azienda commerciale o un'organizzazione no profit. Incoraggiamo i dipendenti a partecipare a queste attività, previa autorizzazione del proprio manager e a condizione che l'attività non crei conflitti di interesse. Per assicurarsi che la partecipazione al CdA soddisfi le linee guida dell'azienda e non crei conflitti di interesse, contattare il team Etica e conformità prima di intraprendere qualsiasi azione.

Legami di parentela e relazioni personali

La nostra azienda è stata fondata da famiglie e vi invitiamo a consigliare ai vostri amici e parenti di lavorare con noi; tuttavia, è importante comprendere che ad amici e parenti non verrà offerto un trattamento preferenziale e le loro candidature verranno prese in esame insieme a quelle di tutti i candidati idonei alla posizione. I vostri familiari e le persone con cui avete una stretta relazione personale non dovrebbero avere un rapporto di dipendenza o uno in cui si ha il controllo delle decisioni relative a stipendi, benefit, prestazioni, sviluppo, promozioni o disciplina.

Se due dipendenti in un rapporto di dipendenza diretto o indiretto sviluppano una stretta relazione personale mentre lavorano per l'azienda, devono comunicarlo tempestivamente al proprio manager e chiedere indicazioni al proprio rappresentante delle Risorse Umane o al team Etica e conformità, in quanto tale rapporto crea un conflitto di interessi.

Il nostro successo si basa sulla capacità di agire esclusivamente tenendo a mente i migliori interessi di Molson Coors. Per questo motivo, dobbiamo evitare i conflitti di interesse e le situazioni che potrebbero apparire come tali. Ricordate che un conflitto di interessi, effettivo o apparente, può danneggiare la vostra reputazione e quella dell'azienda. Può essere difficile riconoscere un potenziale conflitto di interessi e capire come gestirlo al meglio. Sebbene alcuni conflitti di interesse non costituiscano una violazione del Codice, è fondamentale comunicarli tempestivamente al proprio manager e al team Etica e conformità, affinché possano aiutarvi a risolverli. Tutti i dipendenti devono comunicare la presenza di un conflitto di interessi, effettivo o potenziale. I conflitti di interesse devono essere segnalati al proprio manager e al team Etica e conformità, oppure tramite lo strumento online per i conflitti di interesse, disponibile su PubTalk. I manager devono segnalare tempestivamente qualsiasi conflitto di interesse di cui vengono a conoscenza al team Etica e conformità.

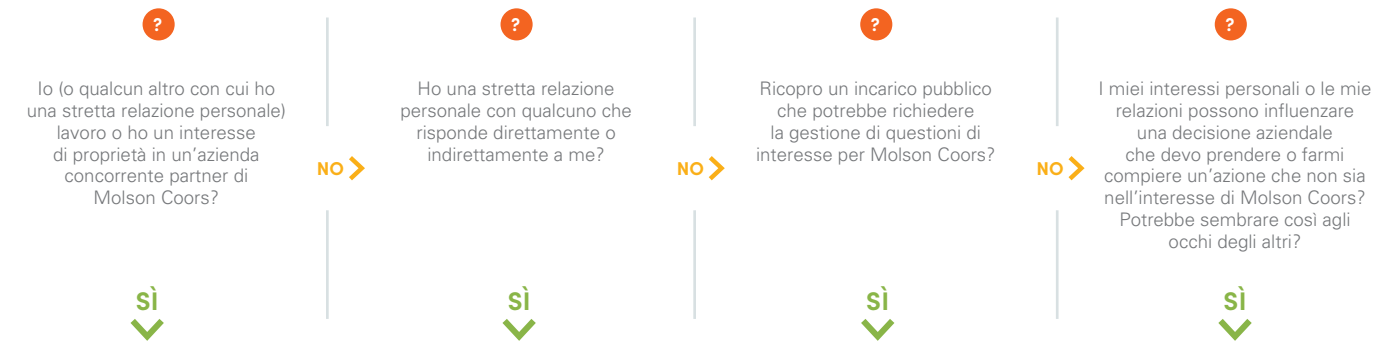
Per ulteriori informazioni:

Politica globale sui conflitti di interesse

Politiche sull'assunzione dei familiari



Alcune domande che dovrei pormi quando penso a un possibile conflitto di interessi sono:



Se ho risposto affermativamente a una di queste domande, devo segnalare la situazione al mio manager e al team Etica e conformità.



Preveniamo fenomeni di insider trading

Di tanto in tanto, potremmo accedere o immetterci in informazioni relative alla nostra azienda, ai nostri clienti o ai partner commerciali, che non sono note al pubblico. Le informazioni privilegiate sono informazioni rilevanti non disponibili al pubblico che un investitore ragionevole considererebbe importanti al momento di decidere se acquistare o vendere azioni.

È importante ricordare che anche le informazioni relative ad attività o eventi non ancora confermati (ad es. la possibile stipula di un contratto importante, la vendita di una consociata o l'acquisizione di un birrifico artigianale) possono essere considerate privilegiate. Se non siete sicuri che determinate informazioni siano da considerarsi privilegiate, rivolgetevi all'ufficio legale prima di intraprendere qualsiasi azione.

Se siamo in possesso di informazioni privilegiate, non possiamo acquistare o vendere titoli, né comunicare ad altri di acquistare o vendere azioni. Inoltre, non possiamo informare nessuno comunicando tali informazioni privilegiate. Dobbiamo evitare anche solo di dare l'impressione che si stiano violando queste norme. Se negoziamo le azioni dell'azienda, dobbiamo essere a conoscenza dei requisiti di autorizzazione preventiva e delle finestre temporali, rispettando sempre la Politica sull'insider trading di Molson Coors.

Per ulteriori informazioni:

 **Politica globale sull'insider trading**



Finestre Di Negoziazione

Le finestre di negoziazione sono state istituite per aiutare a dimostrare i nostri lodevoli sforzi per prevenire transazioni improprie. Per i dipendenti, sono stati predisposti periodi di tempo noti come finestre "Nessuna negoziazione/Chiusa" o "Aperta". Si prega di considerare che anche durante un periodo di apertura, qualsiasi persona in possesso di informazioni rilevanti non di pubblico dominio ("privilegiate") ha il divieto di avviare una negoziazione. La finestra di negoziazione aperta non è un "approdo sicuro" ed è sempre necessario agire con giudizio.



Autorizzazione Preventiva

Alcuni soggetti sono tenuti a verificare preventivamente o a ottenere un'autorizzazione preventiva di qualsiasi negoziazione di titoli societari, anche durante una finestra di negoziazione aperta. Consultate la nostra Politica sull'insider trading se non siete sicuri che questo requisito si applichi a voi.



Conserviamo registri accurati e li gestiamo in modo adeguato

Un'accurata rendicontazione è essenziale per garantire l'integrità dei nostri libri e registri contabili, gestire l'azienda in modo più efficace ed efficiente e rispettare la legge.

Abbiamo tutti il dovere di conservare libri e registri completi, accurati e puntuali relativi ai nostri ambiti di competenza. Ciò include proiezioni, cartellini, note spese, registri di produzione e qualità, nonché i nostri bilanci. Abbiamo l'obbligo di seguire tutti i controlli interni correlati e di offrire piena collaborazione ai revisori contabili, sia interni che esterni.

È inoltre nostra responsabilità garantire che tali registri (cartacei ed elettronici) vengano conservati correttamente per il tempo necessario a soddisfare esigenze legali, di audit o aziendali, nonché eventuali requisiti normativi fino al loro smaltimento, in conformità alla nostra Politica di gestione dei registri.

Se venite a conoscenza di un errore, effettivo o potenziale, all'interno dei nostri registri o di un'elusione dei controlli interni, è vostra responsabilità segnalarlo tempestivamente al manager o tramite la Linea di assistenza per l'etica e la conformità.

Per ulteriori informazioni:

Libreria delle politiche finanziarie

Politica globale sulla gestione dei documenti

Domanda e risposta

D Per portare a termine un progetto, una persona del mio team si è impegnata per una spesa di 30.000 dollari con un determinato fornitore. Dato che i tempi sono stretti e il suo limite di spesa è di soli 15.000 dollari, mi ha chiesto di emettere due ordini di acquisto invece di uno, in modo da non dover richiedere l'approvazione. È una richiesta accettabile?

R No, questa azione consentirebbe alla persona di eludere importanti controlli interni atti a garantire che tutte le transazioni vengano autorizzate e registrate correttamente. È necessario spiegare a chi ha avanzato tale richiesta che è contrario alla politica aziendale creare due ordini di acquisto di importo inferiore per evitare di ottenere le approvazioni necessarie. Inoltre, bisogna discuterne con il proprio manager per assicurarsi che il problema non si ripeta.

D Il mio predecessore mi ha lasciato diverse e-mail e documenti che hanno superato il periodo di retention indicato nel calendario di conservazione dell'azienda. Posso distruggerli?

R Forse. È vero che bisogna rispettare il calendario di conservazione delle informazioni, tuttavia a volte è necessario conservare i documenti più a lungo se sono rilevanti per un'indagine, una questione legale o un contenzioso. I documenti soggetti a conservazione a fini giudiziari non possono essere distrutti fino a quando tale conservazione non viene correttamente dispensata, anche se il normale periodo di retention è scaduto. Se siamo sicuri che questi documenti siano soggetti a conservazione a fini giudiziari, è necessario rivolgersi al team Legale prima di intraprendere qualsiasi azione.



secondi e può compromettere la reputazione dei nostri brand, dei collaboratori e dell'azienda con la stessa rapidità. Che utilizzate i social media a livello personale o come parte delle vostre responsabilità lavorative, dovete seguire le linee guida fornite nella nostra Politica globale sui social media per assicurarvi di utilizzarli nel modo corretto quando parlate della nostra azienda o dei nostri brand. Tale politica si applica anche ai nostri fornitori, distributori e altre parti, ad esempio le agenzie pubblicitarie, che agiscono per nostro conto.

Siamo fortunati che persone esterne alla nostra azienda siano interessate alla nostra attività. Per questo motivo i mezzi di comunicazione, gli analisti finanziari, i funzionari pubblici e persino le persone fisiche possono contattarci per avere maggiori informazioni sull'azienda. Per garantire che ricevano informazioni accurate e coerenti, tali richieste devono essere gestite solo da dipendenti adeguatamente formati e autorizzati. Se ricevete una richiesta di questo tipo fuori dall'azienda, indicate un responsabile degli Affari societari o delle Relazioni con gli investitori che sarà in grado di rispondere per conto dell'azienda o di inoltrare la richiesta a chi di dovere.

Ciascuno di noi è tenuto ad agire in modo responsabile. Entro i limiti del buon senso e con un elevato grado di professionalità e riservatezza, quando comunica qualsiasi informazione relativa alla nostra azienda, ai nostri dipendenti e ai nostri partner commerciali.

Prestiamo attenzione alla comunicazione

Abbiamo tutti la responsabilità di prestare attenzione alla comunicazione che instauriamo dentro e fuori dall'azienda.

Quotidianamente parliamo gli uni con gli altri attraverso varie forme di comunicazione aziendale, come e-mail, messaggi istantanei, note di riunione e relazioni. È importante pensare attentamente alle parole che utilizziamo nelle comunicazioni interne. Elaboriamo ogni messaggio come se venisse reso pubblico, attenendoci ai fatti e utilizzando toni cortesi e rispettosi. Teniamo presente che le comunicazioni via e-mail sono permanenti e recuperabili, anche se eliminate, e possono essere utilizzate come prova nei procedimenti giudiziari.

I social media sono uno strumento prezioso per promuovere i nostri brand e coinvolgere i dipendenti e altri azionisti. Tuttavia, è importante tenere presente che ciò che pubblichiamo sui social media può raggiungere milioni di persone in pochi

Per ulteriori informazioni:

 [Politica globale sui social media](#)

 [Politica globale di divulgazione](#)



Regole pratiche per i social media

Siate Attenti

Pensate sempre prima di pubblicare. Siate consapevoli della vostra associazione con Molson Coors; in qualità di dipendenti, potreste venire percepiti come portavoce dell'azienda. Se online avete dichiarato di lavorare per Molson Coors, siete diventati ambasciatori dell'azienda.

Siate Premurosi

Prestate attenzione alle regole dei social media che utilizzate e siate rispettosi di voi stessi e degli altri. Evitate insulti, attacchi personali, oscenità e contenuti provocatori. Astenetevi dall'accedere, scaricare o distribuire materiali offensivi o dal fare commenti denigratori o discriminatori sulla nostra azienda, sui colleghi o sulla concorrenza.

Siate Trasparenti

Siate onesti riguardo alla vostra identità. Quando parli dei nostri brand o della nostra azienda, dovete segnalare la vostra posizione di dipendente.

Siate Precisi

Usate il buon senso e ambite all'accuratezza. Citate le fonti ove possibile e correggete eventuali errori il prima possibile mediante una errata corrige.



Le nostre informazioni riservate e proprietarie sono ciò che ci offre un vantaggio competitivo e, forse, la nostra risorsa più importante. Queste informazioni includono segreti commerciali, proprietà intellettuale, informazioni sul nostro personale e i cambiamenti organizzativi, previsioni di vendita, strategie di prezzo, piani di marketing e strategie di innovazione o fusione. Condividere informazioni riservate con persone esterne all'azienda può danneggiarci a livello competitivo, compromettere la nostra reputazione o influire sui nostri risultati finanziari. Anche all'interno dell'azienda non dobbiamo discutere di informazioni riservate con i dipendenti, a meno che non necessitano di conoscerle a fini aziendali. Alcuni di noi potrebbero avere accesso a informazioni riservate o proprietarie relative a un partner commerciale o a un fornitore come conseguenza delle proprie responsabilità lavorative. In tal caso, è necessario seguire le stesse linee guida per proteggere tali informazioni.

La protezione delle informazioni contenute nei nostri sistemi informatici, dispositivi elettronici portatili, laptop, telefoni e altre tecnologie richiede l'adozione di misure speciali per proteggere tali sistemi e dispositivi da accessi non autorizzati. Queste misure includono la protezione fisica dei laptop, l'utilizzo di password sicure e riservate, la massima attenzione durante l'accesso a Internet, l'installazione solo di software autorizzati e la segnalazione di phishing o altri potenziali attacchi informatici.

Proteggiamo il patrimonio dell'azienda

Abbiamo tutti la responsabilità di proteggere i beni societari per contenere i costi, migliorare i profitti e garantire il successo futuro dell'azienda.

Abbiamo il dovere di proteggere le risorse materiali e finanziarie dell'azienda da perdite, danni, furti, sprechi o uso improprio. Tali risorse includono le nostre apparecchiature, fondi, arredamenti, veicoli e computer. L'uso personale limitato di risorse come telefoni, computer e stampanti è generalmente consentito a condizione che non interferisca con il proprio lavoro o quello degli altri. Usate sempre il buon senso. Non utilizzate tali risorse per fini che potrebbero essere considerati offensivi o contrari a qualsiasi politica aziendale.

Per ulteriori informazioni:

 **Politica globale di utilizzo accettabile e sulla sicurezza IT**

 **Politica globale sulla classificazione delle informazioni**

Domanda e risposta

D Come faccio a sapere se le informazioni di cui sono in possesso sono riservate?

R Potrebbe essere utile porsi queste domande:

- Tali informazioni sono note fuori dell'azienda
- Sono di nostra proprietà o di uno dei nostri partner commerciali o fornitori?
- La nostra azienda, così come un dipendente, ne uscirebbe svantaggiata o compromessa se altri conoscessero queste informazioni?



Se avete risposto positivamente a una di queste domande, dovete trattare le informazioni come riservate. In caso di dubbi, è possibile fare riferimento alla Politica globale sulla classificazione delle informazioni per sapere come riconoscere le informazioni riservate e adottare le misure adeguate per proteggerle.



Siamo consumatori responsabili

Siamo ambasciatori del brand appassionati e responsabili.

Produciamo e vendiamo una varietà di prodotti di qualità pensati per unire le persone e celebrare tutti i momenti della vita. Alcuni di questi prodotti contengono alcol o cannabis (nei mercati dove è legale) che possono essere apprezzati responsabilmente dagli adulti che hanno l'età legale per consumare bevande alcoliche. Ci incoraggiamo a vicenda e incentiviamo i consumatori a fare scelte responsabili quando consumano i nostri prodotti. Anche l'apparente giustificazione del consumo tra minorenni, consumo illegale, guida in stato di alterazione o altre attività irresponsabili è inaccettabile.

Molson Coors si impegna a dare il buon esempio per un consumo responsabile dei nostri prodotti. Durante il lavoro, eventi di intrattenimento per conto dell'azienda o altre situazioni in cui rappresentiamo Molson Coors, il nostro comportamento si riflette in modo positivo o negativo sulla nostra reputazione e quella dei nostri brand. Non è consentito recarsi al lavoro sotto l'effetto di alcol o cannabis. Chiunque consumi questi prodotti in modo irresponsabile mette a rischio la propria sicurezza, quella degli altri e, potenzialmente, il proprio posto di lavoro presso Molson Coors. "Fuori dall'azienda rappresentiamo l'azienda" ci ricorda che il nostro modo di agire, compreso il modo in cui consumiamo i nostri prodotti, si riflette su Molson Coors.

Per ulteriori informazioni:

- Politica globale sul consumo responsabile di bevande alcoliche per i dipendenti
- Politiche sull'ambiente di lavoro privo di droghe

Sebbene le bevande alcoliche siano legali in tutti i mercati in cui operiamo, le bevande a base di cannabis non lo sono. Tra le varie giurisdizioni esistono leggi e normative diverse riguardanti il possesso e il consumo di cannabis, anche per tipo (THC, CBD). Le bevande a base di cannabis non possono essere esportate o consumate nei mercati in cui il consumo di sostanze a scopo ricreativo è illegale.

Infine, nessuno dovrebbe sentirsi costretto a consumare una bevanda alcolica o a base di cannabis solo perché lavora presso Molson Coors. L'utilizzo di questi prodotti è una scelta personale e porta con sé una grande responsabilità.

Domanda e risposta

D Cosa fare se mi sento a disagio nell'affrontare un collega che consuma in modo irresponsabile bevande alcolica durante eventi di lavoro?

R Ci prendiamo cura l'uno dell'altro e questo include intervenire quando riteniamo che qualcuno possa agire in modo non conforme al nostro Codice o alla nostra politica aziendale. Anche se può essere una situazione spiacevole, è meglio affrontare l'interessato con attenzione e in modo diretto. Se ritenete di aver bisogno di aiuto, rivolgetevi al vostro manager o al rappresentante delle Risorse Umane.



Siamo venditori responsabili dei nostri prodotti

In qualità di produttori di ogni genere di bevande, comprese quelle che contengono alcol o cannabis, crediamo che i nostri prodotti possano unire le persone per celebrare tutti i momenti della vita.

Tuttavia, sappiamo che attività irresponsabili come il consumo tra minorenni, il consumo illegale, il “binge drinking” o la guida in stato di alterazione hanno conseguenze nocive per i consumatori, le loro famiglie e gli altri. Per questo motivo, promuoviamo unicamente il consumo responsabile e scoraggiamo quello nocivo nelle nostre attività commerciali.



Per rafforzare il nostro impegno, abbiamo firmato gli impegni globali di ridurre il consumo nocivo di bevande alcoliche insieme ad altri produttori di birra, vino e superalcolici. Questi impegni caratterizzano il modo in cui sviluppiamo i nostri prodotti e come creiamo e indirizziamo le nostre campagne pubblicitarie e di marketing, assicurandoci di interagire con adulti che hanno l'età legale per consumare bevande alcoliche in ogni mercato in cui operiamo. Se siete coinvolti nel marketing e nella vendita dei nostri prodotti, è importante comprendere questi impegni come indicato nella Politica globale sulla responsabilità commerciale.

Per ulteriori informazioni:

 [Politica globale sulla responsabilità commerciale](#)



Risorse

In caso di domande sul contenuto del Codice o sulle politiche aziendali correlate, utilizzate una delle seguenti risorse per ricevere consigli o indicazioni.

La libreria delle politiche aziendali si trova nella scheda Risorse su PubTalk

È possibile contattare i seguenti uffici o persone fisiche, di persona o telefonicamente:

Vicepresidente, Etica e conformità

414-931-2643

Vicepresidente, Internal Audit

414-931-4503

Direttore generale degli affari legali e governativi

312-496-5799

CFO

414-931-2012

Linea di assistenza per l'etica e la conformità

La Linea di assistenza per l'etica e la conformità è un collegamento centrale che riceve domande e segnalazioni riservate e anonime tramite telefono o Internet.



Per accedere alla Linea di assistenza tramite telefono, comporre il seguente numero verde da Stati Uniti, Guam, Porto Rico e Canada: 866-294-9302.

Fuori dagli Stati Uniti e dal Canada, consultare le istruzioni di composizione internazionale nella Politica di segnalazione o fare clic sulla Linea di assistenza per l'etica e la conformità nell'elenco dei collegamenti rapidi della scheda Risorse della homepage di PubTalk.

L'operatore risponderà in lingua inglese. Per continuare la chiamata in un'altra lingua, fare richiesta di un interprete. Potrebbero essere necessari fino a tre minuti per trovare un interprete. Durante questo periodo, attendere e non riagganciare. Desideriamo conoscere la vostra opinione.

Per ulteriori informazioni sulla Linea di assistenza, fare domande o effettuare una segnalazione online, visitare il sito Web www.molsoncoorshelpline.ethicspoint.com.

Come segnalare un problema direttamente al CdA di Molson Coors

È possibile segnalare problemi relativi a contabilità, controlli contabili interni o questioni di revisione direttamente al Comitato di revisione del Consiglio di amministrazione, specificandolo quando si utilizza la Linea di assistenza o inviando una comunicazione scritta a:

Audit Committee
Molson Coors Beverage Company
C/O Corporate Secretary
250 S. Wacker Drive
Chicago, IL 60606

Indice

Ambiente - 18

Antitrust - 28

Beneficenza - 24

Commercio - 36

Concorrenza - 28

Conflitti di interesse - 42

Contributi politici - 24

Controlli interni - 48

Corruzione - 34

Diritti umani - 22

Discriminazione - 18

Diversità - 18

Fornitori - 40

Gestione dei registri - 48

l'esportazione - 36

Inclusione - 18

Informazioni privilegiate - 46

Informazioni riservate - 52

Deroghe al Codice

I dipendenti che ritengono necessaria una deroga o un'eccezione al presente Codice devono contattare il Vicepresidente, Etica e conformità. Tuttavia, una deroga (o modifica) al Codice per un funzionario o un membro del Consiglio di amministrazione di Molson Coors Beverage Company (MCBC) può essere approvata solo dal Comitato di revisione del Consiglio di amministrazione di MCBC e deve essere tempestivamente comunicata agli azionisti.

Intrattenimento - 30

Leggi sull'importazione e l'esportazione - 36

Molestie - 18

Negoziazione di titoli - 46

Privacy - 20

Regali - 30

Registri contabili - 48

Salute e sicurezza - 16

Sanzioni - 36

Sicurezza IT - 52

Sostenibilità - 38

Tangenti - 34

Utilizzo delle risorse aziendali - 52

Violenza sul luogo di lavoro - 16

Volontariato - 24



MOLSON
COORS beverage
company

