



# Codul de conduită în afaceri al

---

ACȚIONĂM CU INTEGRITATE

# Codul de conduită în afaceri al Molson Coors Beverage Company Acționăm cu integritate

## Un mesaj din partea dlui Gavin Hattersley

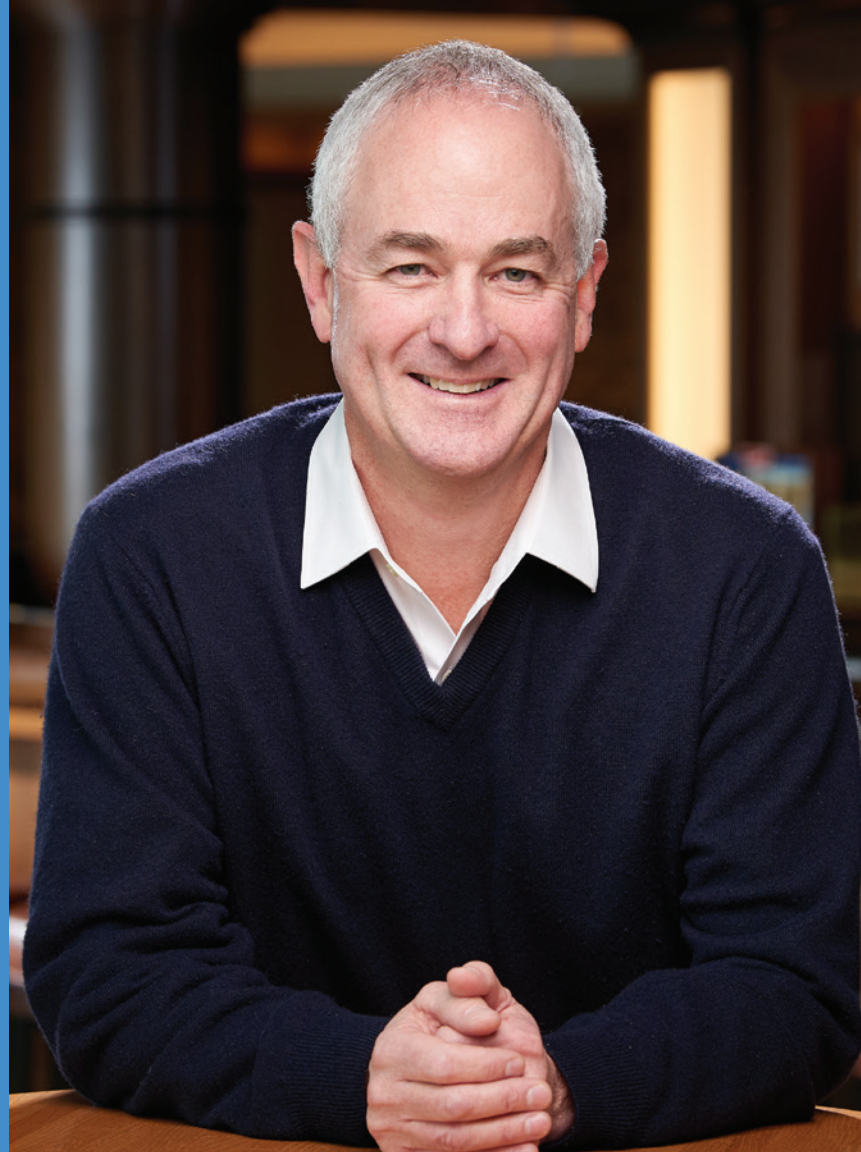
La Molson Coors ne concentrăm pe realizarea ambiției noastre de a fi prima alegere pentru angajații, consumatorii și clienții noștri într-o industrie care, astăzi, este mai competitivă decât oricând.

Credem că putem, într-adevăr, schimba lucrurile și câștiga în acest mediu provocator dacă respectăm cele cinci simple valori ale noastre:

- Punem oamenii pe primul loc
- Suntem încrezători și hotărâți în acțiunile noastre
- Ne asumăm responsabilitatea
- Învățăm în fiecare zi
- Sărbătorim împreună

Trebuie să acționăm cu integritate în tot ceea ce facem. Succesul nostru continuu și buna reputație a oamenilor, a companiei noastre și a brandurilor noastre depind de modul în care fiecare dintre noi modelează aceste valori, acționând mereu în mod etic, responsabil și în conformitate cu prevederile legale.

În acest spirit, mă bucur să vă prezint Codul nostru de conduită în afaceri la nivel global. Alături de valorile noastre, codul nostru ne ajută și ne ghidează în luarea deciziilor în activitatea noastră de zi cu zi sau atunci când ne confruntăm cu situații dificile. Speranțele și așteptările mele sunt că îl veți citi și consulta cu atenție și în mod frecvent, folosindu-vă, în același timp, discernământul și bunul simț pe toată durata muncii voastre.



Dacă aveți orice întrebări, vă rugăm să vă contactați managerul sau să apelați la un membru al echipei departamentului de etică și conformitate. Iar dacă vedeți vreodată ceva despre care credeți că nu se potrivește cu spiritul și intenția codului, vă încurajez să luați atitudine, astfel încât să putem lua imediat măsuri. Puteți chiar face o raportare anonimă prin intermediul liniei de asistență pentru etică și conformitate.

Aici, la Molson Coors, avem oameni grozavi și branduri excelente, și știu că putem câștiga în mod corect. Noroc!

## Gavin Hattersley

Președinte și Director General Executiv  
MOLSON COORS



# Valorile noastre, scopul nostru, ambitiția noastră

## 6 Responsabilitatea noastră

- 8 Utilizarea codului
- 10 Responsabilitatea noastră
- 12 Luăm atitudine

## 16 Punem oamenii pe primul loc

- 16 Avem grijă de oamenii noștri
- 18 Îmbrățișăm diversitatea și incluziunea și îi tratăm pe ceilalți cu respect
- 20 Protejăm confidențialitatea altor persoane
- 22 Susținem drepturile omului
- 24 Ajutăm comunitățile în care trăim

## 26 Ne asumăm responsabilitatea

- 26 Creăm produse de calitate
- 28 Concurăm în condiții echitabile
- 30 Folosim cadourile și divertismentul în mod adecvat
- 34 Promovăm transparența și respectăm legile privind combaterea corupției
- 36 Respectăm reglementările comerciale
- 38 Am făcut angajamente pentru o dezvoltare durabilă
- 40 Le solicităm partenerilor noștri de afaceri să se comporte la un standard ridicat
- 42 Evităm conflictele de interes
- 46 Împiedicăm tranzacționările bazate pe informații privilegiate
- 48 Păstrăm înregistrări exacte și le gestionăm corect
- 50 Suntem atenți la ceea ce transmitem prin mesajele noastre
- 52 Protejăm activele companiei

## 54 Sărbătorim împreună

- 54 Suntem consumatori responsabili
- 56 Suntem comercianți responsabili ai produselor noastre

## 58 Resurse

- 58 Contacte
- 59 Cum să semnalati o problemă direct către Consiliul de administrație al Molson Coors
- 59 Declarații de renunțare la cod
- 59 Index

# Valorile noastre

## Punem oamenii pe primul loc

Noi respectăm și punem preț pe diferențe și credem că diversitatea și incluziunea sunt cheile pentru colaborare și o cultură de echipă câștigătoare.



## Suntem încrezători și hotărâți în acțiunile noastre

Suntem inovatori, nu ne temem să fim direcți, să ne mișcăm cu viteză și să contestăm status quo-ul.



## Ne asumăm responsabilitatea

Acționăm cu integritate, ne onorăm angajamentele în timp ce ne asumăm greșelile, folosindu-le ca pe niște oportunități de învățare.



## Învățăm în fiecare zi

Suntem întotdeauna în căutarea modalităților prin care ne putem îmbunătăți și prin care ne putem ajuta reciproc să ne dezvoltăm.



## Sărbătorim împreună

Suntem ambasadori pasionați ai brandurilor și ai afacerii noastre; și credem în importanța de a recunoaște și de a ne sărbători realizările.



# Scopul nostru

Aducerea oamenilor împreună pentru sărbătorirea tuturor momentelor vieții

# Ambiția noastră

Prima alegere pentru angajații, consumatorii și clienții noștri



# Suntem cu toții implicați.

Principiile din codul nostru se aplică tuturor funcționarilor, directorilor și angajaților Molson Coors, filialelor și societăților sale afiliate din întreaga lume.

Dorim ca oricine lucrează în numele companiei noastre – inclusiv distribuitori, consultanți, antreprenori și alți parteneri de afaceri – să desfășoare toate activitățile legate de sau care reflectă afacerea noastră cu integritate și în conformitate cu litera, spiritul și intenția tuturor legilor aplicabile și cu acest cod de conduită în afaceri (cod). Evităm colaborarea cu orice terți care se angajează în practici ce încalcă aceste principii.

## Codul oferă îndrumări care vă vor ajuta să:

Acționați cu integritate în fiecare zi atunci când luați decizii de afaceri și vă desfășurați activitățile

Vă protejați pe dumneavoastră, brandurile noastre și reputația companiei noastre

Înțelegeți și respectați legile, reglementările și standardele care guvernează activitatea noastră

Luați atitudine dacă vedeți ceva care nu respectă aceste standarde

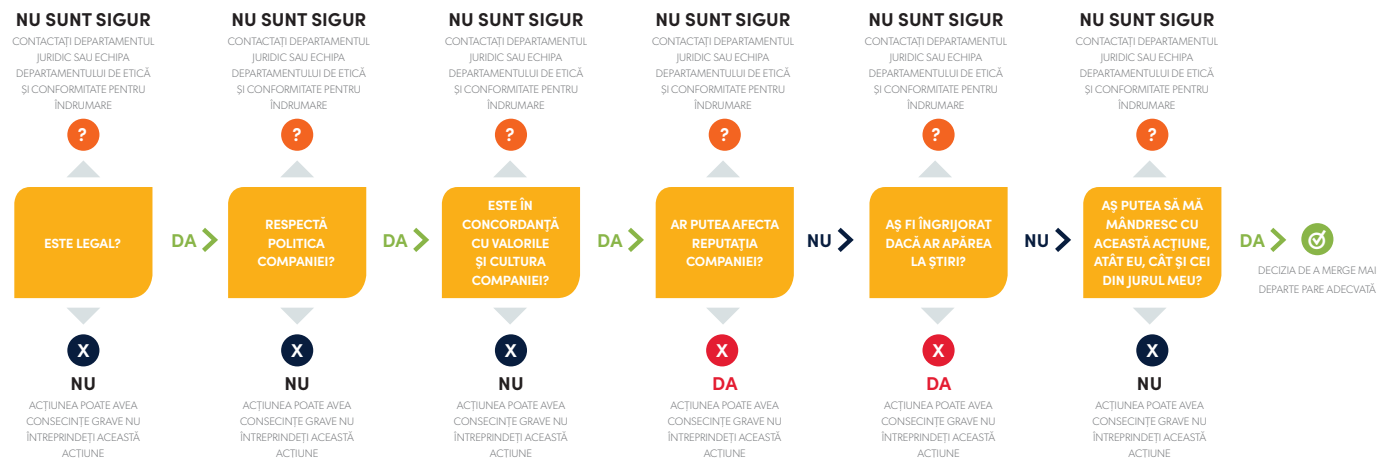
Știți unde să mergeți pentru a primi sfaturi și îndrumări dacă aveți întrebări sau dacă nu este clar care ar trebui să fie alegerea corectă

## În cadrul acestui document, veți găsi întrebările frecvente care ilustrează și mai mult modul în care codul prinde viață în fiecare zi.

De asemenea, include referiri la politicile detaliate (accesibile în biblioteca de politici PubTalk) unde puteți afla mai multe despre fiecare subiect. Deci, nu-l puneți pe un raft, utilizați-l ca resursă ori de câte ori aveți o întrebare legată de modul corect de acțiune..

## Nu știți sigur ce trebuie să faceți? Întrebați-vă:

**Uneori, s-ar putea să nu fiți siguri în legătură cu ce ar trebui să faceți într-o anumită situație. În acele momente, adresați-vă aceste întrebări pentru a ajuta la determinarea celei mai bune soluții.**



**La Molson Coors, ne-am angajat să conducem o cultură performantă, care este construită pe baza solidă a eticii și respectului. Ne așteptăm ca fiecare angajat să își îndeplinească obiectivele într-un mod care să demonstreze valorile noastre și, prin urmare, să măsoare în mod egal atributele „ce” și „cum” ale performanței.**

În plus față de valorile noastre, fiecare dintre noi este responsabil pentru înțelegerea și respectarea codului și a oricăror legi sau politici ale companiei, care se aplică domeniului nostru de activitate. Este important să finalizăm orice cursuri de instruire necesare pentru a ne asigura că ne ridicăm la înălțimea așteptărilor.

Pe lângă faptul că trebuie să ne asumăm responsabilitatea și să acționăm cu onestitate, suntem responsabili să ne tragem reciproc la răspundere pentru comportamentul nostru și să luăm atitudine dacă vedem ceva care nu este în concordanță cu comportamentele prezentate în valorile noastre și în codul nostru. Nu putem aborda aceste aspecte decât dacă ne sunt aduse la cunoștință. Este important să știm că încălcările confirmate ale codului pot conduce la acțiuni disciplinare inclusiv concedierea din cadrul organizației.

Liderii au responsabilități suplimentare în sensul de fi un model corect pentru echipele lor și de a promova un mediu de muncă pozitiv, incluziv, în care toți angajații să se simtă în siguranță și apreciați și în care să își poată îndeplini sarcinile cât mai bine.

## Ne așteptăm ca liderii să:

- 1** Promoveze un mediu de lucru pozitiv, în care sunt acceptabile numai comportamentele legale, etice și responsabile ce sunt în concordanță cu valorile noastre și cu codul nostru.
- 2** Stabilească așteptările acționând cu integritate și cultivând încrederea prin comunicarea clară a așteptărilor în ceea ce privește etica și conformitatea către angajați, pentru a asigura înțelegerea reciprocă. Asculte cu atenție angajații care își expun problemele și motivele de îngrijorare legate de etică și conformitate.
- 3** Să nu tolereze niciodată intimidarea, hărțuirea sau discriminarea la locul de muncă și niciodată să nu treacă la represalii (sau să permită represalii) împotriva celor care le adresează motivele lor de îngrijorare sau împotriva celor care participă la o investigație.



## Luăm atitudine

**Nu ne putem ridica la standardele impuse de valoarea noastră de a ne asuma responsabilitatea și de a acționa cu integritate dacă nu luăm atitudine.**

Ne așteptăm să luați atitudine și să puneți întrebări dacă nu sunteți sigur de ceea ce trebuie să faceți sau dacă credeți că cineva ar putea face sau a făcut ceva care încalcă legea sau politicile noastre. Acest lucru implică eventualele încălcări din partea noastră, precum și din partea altor angajați, parteneri de afaceri, furnizori sau din partea oricărei persoane care lucrează în numele companiei. De asemenea, ne așteptăm să colaborați pe deplin și sincer în orice investigație internă legată de o posibilă conduită incorectă. Este important să știm că o conduită incorectă confirmată poate conduce la acțiuni disciplinare și până la, inclusiv, concedierea din cadrul companiei.

Știm că poate părea mai ușor să ne facem că nu vedem sau să îi lăsăm pe alți să se ocupe de aceste lucruri în cazul în care aveți o bănuială că cineva a făcut sau va face ceva rău, însă acest tip de conduită incorectă ne afectează pe toți. Dacă nu luați atitudine, nu vom putea aborda problema, ceea ce ar putea conduce la apariția a și mai multor probleme, care ar putea dăuna mediului nostru de lucru, afacerii noastre, reputației noastre sau chiar nouă personal. Lăsând responsabilitatea pe umerii altora, nu ne asumăm responsabilitatea de a construi cultura care reflectă valorile noastre. Niciun motiv de îngrijorare nu este prea neimportant pentru a fi raportat și nici măcar nu trebuie să cunoașteți toate informațiile atâta timp cât acționați cu bună credință. Expunerea unui motiv de îngrijorare cu „bună credință” înseamnă că, din ce știți dumneavoastră, informațiile pe care le-ați furnizat sunt adevărate și corecte.



## Întrebări și răspunsuri

Î

Ce se întâmplă dacă bănuiesc că cineva încalcă prevederile codului, dar nu sunt 100% sigur. Ar trebui să aștept și să raportez după ce am toate probele?

R

Nu, dacă aveți un motiv de îngrijorare sinceră, ar trebui să luați atitudine. Este mai bine să semnalăți la timp o problemă potențială, astfel încât oamenii potriviți să o analizeze și să stabilească dacă acolo chiar există o problemă.

Î

Ar trebui să mă tem de represalii dacă îmi exprim un motiv de îngrijorare?

R

Orice persoană care solicită îndrumare sau expune un motiv de îngrijorare cu bună credință face ceea ce trebuie. Represaliile împotriva unei persoane pentru că a făcut o sesizare despre o posibilă încălcare sunt împotriva legii și a politicii companiei. Represaliile pot lua forme diferite, cum ar fi retrogradarea, hărțuirea, excluderea accesului la oportunități sau alte acte negative. Dacă bănuieți că există represalii împotriva dumneavoastră sau a altui angajat al Molson Coors pentru că s-a făcut o sesizare, trebuie să raportați imediat motivul dumneavoastră de îngrijorare.

Î

Am văzut ceva la serviciu, despre care sunt destul de sigur că încalcă prevederile codului nostru de conduită în afaceri, dar nu vreau să mă implic, nu pentru că mă tem de represalii, ci pentru că nu vreau să fiu privit ca o persoană care creează probleme sau ca o persoană prea sensibilă. În plus, există și alții care știu despre problema aceasta, așa că sunt sigur că altcineva o va raporta. Nu este responsabilitatea mea, nu?

R

Greșit. Cu toții suntem responsabili să luăm atitudine dacă considerăm că ceva încalcă prevederile legii, ale codului nostru sau ale altor politici ale companiei. Să luăm atitudine atunci când vedem ceva care nu pare în regulă este un lucru vital. Este posibil ca alții să nu poată lua atitudine și vorbi în propriul lor interes. Chiar dacă nu dumneavoastră sunteți ținta sau victima, dacă nu luați atitudine sau nu ridicați problema celor care pot lua măsuri în acel sens, înseamnă că pierdem oportunitatea de a construi cultura pe care dorim să o creăm pentru toată lumea.

**Pentru mai multe informații:**

 **Politica globală privind sesizările**

## Luăm atitudine

Orice persoană care solicită îndrumare sau expune un motiv de îngrijorare cu bună credință face ceea ce trebuie. Represaliile pe care oricine le îndreaptă împotriva unei persoane pentru că a luat atitudine sau pentru că a participat la o investigație internă sunt contrare legii și politicii companiei și noi nu le vom tolera. Dacă bănuiți că există represalii împotriva dumneavoastră sau a altui angajat pentru că s-a făcut o sesizare, trebuie să vă raportați imediat motivul de îngrijorare.

Adesea, dacă aveți un motiv de îngrijorare, cel mai bine este să vorbiți direct cu managerul dumneavoastră sau cu reprezentantul departamentului de resurse umane, dar dacă nu vă simțiți confortabil făcând acest lucru, trebuie să contactați linia de asistență pentru etică și conformitate. Linia de asistență pentru etică și conformitate este administrată de o companie independentă tocmai pentru a permite comunicarea confidențială și/sau anonimă, oferind inclusiv servicii în mai multe limbi, între dumneavoastră și echipa departamentului de etică și conformitate.

Noi tratăm în mod serios toate motivele de îngrijorare, întrebările și reclamațiile. Gestionăm toate rapoartele în mod confidențial, partajând informațiile doar pe baza principiului „nevoii de a cunoaște”. Facem toate eforturile rezonabile pentru a vă proteja identitatea dacă doriți să rămâneți anonimi, cu excepția cazurilor prevăzute de lege. Rețineți, însă, că numele dumneavoastră furnizat împreună cu un raport va însoți orice investigație care urmează.

Atunci când utilizați linia de asistență pentru a face un raport, adesea, aveți responsabilitatea de a urmări și de a răspunde oricăror solicitări de informații suplimentare necesare pentru a ne ajuta la investigarea motivelor de îngrijorare exprimate de dumneavoastră. Această monitorizare ulterioară este deosebit de importantă atunci când trimiteți rapoarte anonime, deoarece linia de asistență va fi singura modalitate prin care echipa departamentului de etică și conformitate va comunica cu dumneavoastră.

Pentru mai multe informații despre modul de utilizare a liniei de asistență, consultați secțiunea Resurse de la pagina 58 din cod.







# Avem grijă de oamenii noștri

## Ne respectăm și avem grijă unii de alții și de comunitățile în care trăim și muncim.

Sănătatea și siguranța oamenilor noștri este prioritatea noastră principală. Cu toții împărtășim această responsabilitate pentru a ne asigura că toți cei care lucrează cu noi ajung acasă în siguranță la sfârșitul fiecărei zile. Pentru a realiza acest lucru, lucrăm pentru a construi o cultură care încorporează responsabilitatea și răspunderea cu privire la siguranță la toate nivelurile organizației.

Respectăm în permanență toate regulile și procedurile privind sănătatea, siguranța și mediul înconjurător și luăm măsuri imediate dacă vedem o situație care poate încălca aceste reguli sau care îi poate pune pe alții în pericol de rănire.

Nu tolerăm violența, amenințările cu violența sau intimidarea de niciun fel și interzicem deținerea armelor în sediul companiei în măsura maximă permisă de legislația locală.

De asemenea, respectăm siguranța colegilor noștri, fără a munci vreodată sub influența drogurilor ilegale, a alcoolului, canabisului sau a medicamentelor utilizate în mod abuziv sau luate fără prescripție medicală.

Toți suntem obligați să luăm atitudine și să raportăm prompt accidentele, incidentele, evenimentele de la limita de producere a unui accident, nerespectarea reglementărilor, violența, amenințările cu violența, intimidarea sau orice altceva care ar putea prezenta un risc pentru sănătatea, siguranța și securitatea angajaților noștri sau a mediului nostru de muncă.

## Întrebări și răspunsuri

**Î** Sunt îngrijorat că un coleg de serviciu s-ar putea confrunta cu probleme de sănătate mintală și nu știu ce să fac pentru a-l ajuta.

**R** Trebuie să avem grijă unii de alții și aici este inclusă și sănătatea noastră mintală. Uneori, doar să întrebi un coleg de serviciu dacă este în regulă și să îl asculți poate fi suficient pentru a-l ajuta. Alteori, este posibil ca acesta să aibă nevoie de mai mult ajutor. Dacă vă simțiți confortabil sugerându-i acest lucru, i-ați putea reaminti despre resursele disponibile în cadrul programului de asistență pentru angajați sau puteți menționa această chestiune HR Business Partner-ului și îi puteți solicita ajutorul pentru a vă asigura că colegul dumneavoastră beneficiază de sprijinul de care are nevoie.

## Pentru mai multe informații:

Politica privind mediul, sănătatea și siguranța

Politica privind violența la locul de muncă

## Întrebări și răspunsuri

**Î** Am observat că un coleg nu purta echipamentul individual de protecție în timp ce lucra la o linie de îmbuteliere care nu era blocată corespunzător. Când am adus acest lucru în atenția echipei, ei m-au expedit, spunând că în timpul pe care l-ar fi petrecut cu îmbrăcarea echipamentului de protecție și cu efectuarea procedurilor de blocare/interdicție, ar fi terminat deja lucrul pe utilaj. Vreau ca toți să fim în siguranță. Ce ar trebui să fac?

**R** Deoarece siguranța este prioritatea noastră, avem reguli și proceduri în vigoare pentru a asigura un mediu de muncă sigur. Nerespectarea regulilor de siguranță și a procedurilor poate duce la vătămări corporale grave și chiar la deces. Nerespectarea regulilor de siguranță reprezintă o încălcare a codului și poate conduce la sancțiuni disciplinare, inclusiv la încetarea contractului de muncă, iar în unele cazuri - cum este acesta - este o încălcare a legii și poate conduce la amenzi și sancțiuni pentru companie. Trebuie să raportați imediat acest lucru managerului sau managerului local pe probleme de siguranță pentru ca situația să poată fi abordată în mod corespunzător.

**Î** Am auzit un coleg de serviciu vorbind despre faptul că dorea să se răzbune stricând vestiarul altei persoane, deoarece credea că acea persoană i-a făcut probleme și că din această cauză își poate pierde locul de muncă. Când am adus acest lucru în atenția echipei, m-au trimis la plimbare, spunând că acest coleg de serviciu este doar mai temperamental și că s-a dat în spectacol, cum face de obicei. Nu vreau să creez probleme nimănui, dar sunt îngrijorat în legătură cu siguranța echipei. Ce ar trebui să fac?

**R** Trebuie să avem grijă unii de alții. Ori de câte ori luați cunoștință despre o acțiune violentă sau o amenințare cu o acțiune violentă, trebuie să raportați imediat motivul de îngrijorare, astfel încât situația să poată fi abordată în mod adecvat. Cel mai bine este ca aceste tipuri de motive de îngrijorare să fie raportate la departamentul de securitate corporativă, dar pot fi raportate și managerului dumneavoastră sau Departamentului de Resurse Umane, sau în mod anonim prin intermediul liniei de asistență pentru etică și conformitate.



## Îmbrățișăm diversitatea și incluziunea și ne tratăm reciproc cu respect

Ne mândrim cu faptul că suntem o companie internațională, cu angajați în întreaga lume. Diferențele dintre noi reflectă nu numai cine suntem, ci și cine sunt consumatorii noștri. Sărbătorim aceste diferențe, deoarece credem în diversitate, incluziunea fiind esențială pentru colaborare și o cultură de echipă câștigătoare.

Ne-am angajat să menținem un loc de muncă în care toată lumea este tratată cu respect. Nu tolerăm discriminarea pe baza unor factori precum rasa, sexul, originea națională, vârsta, religia, handicapul, orientarea sexuală, identitatea de gen, statutul de veteran sau starea civilă. Toți angajații sau cei care doresc să lucreze în companie trebuie tratați în mod echitabil și cu șanse egale atunci când se iau decizii care implică recrutarea, angajarea, instruirea, atribuirea sarcinilor de serviciu, promovarea, compensarea sau orice alt termen sau condiție de angajare.

Suntem cu toții responsabili pentru menținerea unui mediu de muncă din care să lipsească actele de intimidare și hărțuire. Conduita nedorită ce ar putea crea un mediu de lucru intimidant, ostil sau ofensator nu își are locul în compania noastră. Hărțuirea poate fi fizică, sexuală, verbală sau scrisă și poate apărea și atunci când sunt afișate videoclipuri sau imagini perturbatoare.

## Punem oamenii pe primul loc atunci când:

- Ne tratăm reciproc cu demnitate și respect**
- Îmbrățișăm diversitatea oferită de trecutul, talentul, abilitățile și experiențele celor de lângă noi**
- Promovăm o atmosferă a încrederii și deschiderii**
- Lucrăm pentru a asigura un loc de muncă în care nu există forme de hărțuire**
- Raportăm incidentele, motive de îngrijorare sau suspiciuni rezonabile legate de discriminare, intimidare sau hărțuire**
- Prevenim represaliile împotriva oricui face un raport cu bună credință**

## Pentru mai multe informații:

 **Politica privind mediul, sănătatea și siguranța**

## Întrebări și răspunsuri

**I**

Unul dintre colegii noștri spune mereu glume la locul de muncă și, de cele mai multe ori, râdem cu toții, dar uneori sunt glume ofensatoare sau jignitoare legate de rasă, care mă fac să mă simt inconfortabil. Dacă pe mine mă fac să mă simt inconfortabil, sunt sigur că și alții pătesc același lucru. Am discutat cu colegul de muncă despre asta, dar el crede doar că sunt prea sensibil și continuă să spună glumele. Ce ar trebui să fac?

**R**

Deoarece i-ați solicitat deja colegului să se oprească iar acesta nu s-a oprit, ar trebui să sesizați acest lucru managerului direct sau HR Business Partner-ului, prin intermediul liniei de asistență pentru etică și conformitate. Conduita nedorită, așa cum ați descris-o, nu își are locul în compania noastră și nu va fi tolerată.

**I**

Când am fost recrutat, mi s-a spus că trecutul meu unic, abilitățile și experiența mea vor adăuga cu adevărat valoare echipei, dar acum simt că de fiecare dată când vin cu un punct de vedere diferit, acesta este ignorat sau chiar privit de unii în mod negativ. Aș dori să fiu de acord cu echipa, dar cred cu adevărat că opiniile mele diferite ne pot ajuta să avem succes. Ce ar trebui să fac în legătură cu acest lucru?

**R**

La Molson Coors, considerăm că un mediu incluziv în care există experiențe diverse și opinii diferite oferă un avantaj competitiv. Vă încurajăm să vorbiți cu colegii și cu managerul dumneavoastră despre sentimentele pe care le aveți. S-ar putea să aibă nevoie să le arătați aceste lucruri chiar dumneavoastră pentru ca aceștia să ajungă să le conștientizeze. Dacă nu vă simțiți confortabil, vorbiți HR Business Partner-ului dumneavoastră.



## Protejam confidențialitatea altor persoane

**Ne străduim să protejam informațiile personale ale angajaților, consumatorilor și clienților noștri, respectând legile aplicabile privind confidențialitatea și protecția datelor, oriunde facem afaceri.**

Suntem răspunzători să îi asigurăm că nu colectăm, deținem și utilizăm decât informațiile personale de care avem nevoie în scopuri legitime de afaceri și că luăm măsurile adecvate pentru a proteja respectivele informații împotriva potențialelor pierderi, utilizări necorespunzătoare sau divulgări în timp ce acestea se află în custodia noastră. Ne așteptăm ca orice terți care colectează, dețin sau prelucrează informații personale în numele nostru să respecte, de asemenea, aceste cerințe și politicile noastre interne.

Informațiile personale, dintre care unele pot fi considerate sensibile, includ lucruri precum numere de telefon, adrese de e-mail, informații bancare sau financiare, numere de identificare emise de autoritățile guvernamentale, informații medicale, date biometrice, rasă și etnie, printre altele. Definiția informațiilor personale diferă în funcție de țară, de aceea este important să lucrați cu echipa departamentului juridic local pentru a înțelege definiția informațiilor personale din țara respectivă și ce considerente suplimentare se pot aplica. Mulți dintre noi lucrăm cu informații personale ca parte a responsabilităților noastre de serviciu, de aceea este deosebit de important să înțelegem și să respectăm legea și politica companiei pentru a le proteja în mod corect. Trebuie să ne asigurăm că acestea sunt securizate în mod corespunzător, să le utilizăm doar în scopuri adecvate de afaceri și să nu le împărtășim niciodată cu nimeni care nu are „nevoie să le cunoască”.

Dacă ar fi să aflați despre o eventuală utilizare necorespunzătoare sau despre o încălcare a informațiilor personale, trebuie să raportați prompt acest lucru echipei departamentului juridic sau a departamentului de etică și conformitate.

## Pentru mai multe informații:

 **Politica globală de protecție a datelor**



## Întrebări și răspunsuri

**Î**

Ce date personale poate colecta Molson Coors despre mine ca angajat sau viitor angajat?

**R**

Molson Coors poate colecta date cu caracter personal doar în scopuri legitime de afaceri, cum ar fi evaluarea calificărilor unui angajat pentru o promovare sau o detașare, administrarea salariilor sau a beneficiilor, stabilirea unui contact în caz de urgență și respectarea tuturor cerințelor de raportare prevăzute de lege. Suntem responsabili pentru asigurarea unui nivel rezonabil de securitate și pentru respectarea tuturor reglementărilor aplicabile.

**Î**

Ca parte a unui proiect pentru a înțelege mai bine preferințele consumatorilor, echipa de marketing dorește să colecteze date de pe internet pentru a analiza comportamentul consumatorilor. Este în regulă?

**R**

Cele mai multe țări, dar nu toate, ar considera că oferirea unei experiențe mai bune pentru consumatori este un scop legitim de afaceri. Cu toate acestea, pot exista limite privind tipul de informații care pot fi colectate și observațiile pe care compania trebuie să le ofere consumatorilor în legătură cu drepturile lor. Înainte de a colecta orice informații noi, trebuie să solicitați sfaturile departamentului juridic sau ale echipei departamentului de etică și conformitate pentru a vă asigura că putem colecta în mod legal informațiile și că înțelegem orice alte cerințe critice.



## Suștinem drepturile omului

**Ne-am angajat să promovăm locurile de muncă deschise, incluzive, pe baza drepturilor omului la locul de muncă, unde implicați sunt apreciați, angajați și inspirați să fie cei mai buni.**

Avem un set clar de principii de implicare care acționează în toate operațiunile și entitățile noastre în care deținem un interes majoritar. Acestea au la bază informații și sunt ghidate de standarde internaționale recunoscute privind drepturile omului, inclusiv Declarația universală a drepturilor omului, Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și Pactul global al ONU.

Adoptăm o poziție puternică împotriva sclaviei moderne și a muncii forțate sub toate formele sale, cum ar fi traficul de persoane, exploatarea copiilor prin muncă, abuzurile la locul de muncă și sclavia domestică și munca plătită în natură.

Ne-am angajat să ne aprovizionăm de la și să facem afaceri cu parteneri de afaceri care se implică, de asemenea, în practici etice de muncă care să le permită să aibă un loc de muncă ce oferă un mediu divers, sigur și sănătos pentru toți angajații.



## Întrebări și răspunsuri

Î  
R

Ce ar trebui să fac dacă bănuiesc că unul dintre furnizorii noștri de pe o piață emergentă angajează minori?

Ar trebui să sesizați acest lucru managerului direct sau prin intermediul liniei de asistență pentru etică și conformitate, astfel încât să poată fi investigat în mod corespunzător și să fie luate măsuri corective dacă este necesar.

## Pentru mai multe informații:

- Principiile angajării
- Standardele noastre pentru partenerii de afaceri și partenerii din aprovizionare
- Declarația privind sclavia modernă și traficul de persoane



## Ajutăm comunitățile în care trăim

**Molson Coors are o tradiție îndelungată în a investi în comunitățile din orașele în care suntem prezenți și în a sprijini organizațiile naționale nonprofit, ce datează de la familiile noastre fondatoare.**

Contribuțiile caritabile și investițiile comunitare realizate în numele companiei respectă orientările stabilite de echipa Departamentului de Afaceri Corporative. Pe lângă contribuțiile caritabile și investițiile în comunitate realizate de companie, ne-am angajat să facem activitate de voluntariat în comunitățile în care trăim și lucrăm. În cadrul organizației, căutăm modalități de susținere a comunităților noastre prin sponsorizări ale organizațiilor locale și naționale, prin oferirea de ajutoare în caz de catastrofe, prin donații de produse și prin voluntariatul angajaților. Vă încurajăm să căutați modalități de a vă implica.

### Pentru mai multe informații:

- Politica globală de voluntariat
- Politica globală pentru combaterea dării și luării de mită și a corupției
- Politicile privind contribuțiile caritabile

Unii oameni aleg să se implice în comunitățile lor prin politică. Implicarea într-o campanie politică sau contribuția pe care o aduceți unui candidat este o decizie personală și orice astfel de activitate trebuie să aibă loc în timpul dumneavoastră liber și în numele dumneavoastră. Nu putem utiliza resursele companiei (cum ar fi aparatul xerox, telefonul sau programul de lucru) pentru cauze sau campanii politice și ne este interzis să exercităm presiuni sau să încercăm să influențăm participarea unui coleg de muncă la orice eveniment sau cauză politică. Dacă doriți să aflați despre modalitățile adecvate prin care vă puteți implica în activități politice în numele companiei, discutați cu echipa Departamentului de Afaceri Governamentale.

În mod colectiv, lucrăm pentru a crea o lume mai bună.

„ Suntem cu toții membrii unei comunități mai mari, care depinde de rolul pe care îl joacă fiecare membru în cadrul acesteia.

– John Molson

”



## Creăm produse de calitate

**Acționăm cu integritate pe piață  
și suntem responsabili în fața  
consumatorilor, clienților și  
acționarilor noștri.**

Pentru a fi prima alegere pentru consumatori și clienți, trebuie să furnizăm în mod constant produse de cea mai înaltă calitate posibilă.

Creăm și ambalăm produsele noastre în conformitate cu cele mai înalte standarde de siguranță alimentară, cu materiale de înaltă calitate și efectuăm controale regulate pentru a asigura calitatea și coerența calității produselor.

Toți cei de la Molson Coors joacă un rol în asigurarea faptului că, atunci când aleg brandurile noastre, clienții și consumatorii noștri se bucură de cea mai înaltă calitate. Dacă vedeți ceva care nu se ridică la înălțimea standardelor impuse, fie în fabricile noastre de bere, fie când vă aflați în timpul activității comerciale pe teren, acordați-vă timp pentru a semnala problema managerului dumneavoastră sau membrilor echipei locale de calitate.

” Îndeplinirea sau depășirea  
standardelor de calitate ale  
companiei noastre în tot ceea  
ce suntem și tot ceea ce facem  
nu este opțională, este necesară  
pentru succesul nostru pe  
termen lung.

– Pete Coors ”



## Concurăm în condiții echitabile

Întotdeauna concurăm corect pe piață respectând legile care promovează sau protejează concurența liberă și echitabilă în întreaga lume și acționând într-un mod cinstit, corect și obiectiv în interacțiunile noastre cu clienții, furnizorii și concurenții.

Legile privind concurența (numite și legi „antitrust”) sunt complexe și variază de la o țară la alta, astfel încât atunci când apar probleme, solicitați îndrumări din partea echipei Departamentului Juridic local.

### Deși legile din diferite țări pot varia, ar trebui să respectați întotdeauna aceste principii generale:

Nu încercăm să fixăm prețurile de revânzare. Este în regulă să le recomandăm, dar nu trebuie să încercăm să le impunem, direct sau indirect (de ex., prin comportamentul nostru, cum ar fi prin restricționarea sau refuzul furnizării).

Ne asigurăm că orice informație pe care o obținem despre competitorii noștri aparține domeniului public sau provine din surse aprobate de echipa Departamentului Juridic local. Nu facem schimb de informații cu concurenții sau nu căutăm informații din surse „neoficiale” despre un concurent.

Nu discutăm niciodată cu concurenții despre informațiile comerciale sensibile, cum ar fi prețurile sau strategia comercială. Trebuie să aveți în vedere acest lucru mai ales în timp ce participați la reuniunile asociațiilor profesionale.

Nu încheiem niciodată acorduri cu concurenții referitor la împărțirea pieței sau a clienților sau la stabilirea prețurilor de pe o piață. Acordurile scrise și „înțelegerile” verbale de acest tip sunt interzise.

Ținem cont de limbajul pe care îl utilizăm în documentele interne (inclusiv în e-mail-uri, mesaje SMS și mesagerie instantanee), deoarece astfel de comunicări pot fi supuse controlului autorităților de reglementare. Expresii precum „anihilarea concurenței” pot fi interpretate greșit. Nu faceți niciodată referire la faptul că sunteți „dominanți”, deoarece aceasta este o problemă supusă unei analize juridice complexe.

Solicitați întotdeauna sfatul echipei Departamentului Juridic local înainte de a negocia tranzacții pe termen lung sau de a include restricții privind dispozițiile teritoriale, de exclusivitate sau de „neconcurență”.

Molson Coors poate avea încheiate acorduri cu alți actori din industria băuturilor, care includ fabricarea sau vânzarea produselor reciproce pe o anumită piață. O atenție deosebită este acordată asigurării faptului că aceste acorduri sunt conforme cu legea concurenței și că angajații implicați în aceste activități beneficiază de instruire suplimentară. Aceste aranjamente sunt un alt motiv pentru care este important să înțelegem și să respectăm legea ori de câte ori relaționăm cu concurenți sau avem de-a face cu informații sensibile din punct de vedere al concurenței.

Chiar și aparența încălcării legilor antitrust sau a legii concurenței ar putea crea probleme. În caz de dubii, solicitați îndrumări din partea echipei Departamentului Juridic local sau contactați linia de asistență pentru etică și conformitate. Rezolvați cu promptitudine problemele și nu încercați niciodată să ascundeți sau să mușamalizați ceva ce credeți că este problematic. Pe lângă daunele grave aduse reputației și pierderea valorii acțiunilor organizației noastre, încălcările acestor legi pot conduce la sancțiuni importante, inclusiv sancțiuni penale, atât pentru persoanele implicate, cât și pentru companie.

## Pentru mai multe informații:

 **Politica de concurență globală**

## Întrebări și răspunsuri

Î

Care este modalitatea corectă de a obține informații despre concurență?

R

Informațiile despre concurență pot fi obținute corect și etic din surse disponibile public, precum rapoarte publicate în mass-media, reclame, reviste comerciale, rapoarte anuale, dosare guvernamentale și discursuri publice ținute de către directorii companiei. Informațiile despre concurență nu trebuie obținute niciodată prin denaturarea faptelor, încălcarea proprietății, furt, constrângere, invadarea intimității sau un alt tip de practică lipsită de etică.



## Folosim cadourile și divertismentul în mod adecvat

Cadourile și divertismentul (inclusiv mesele) pot fi utilizate în mod corespunzător pentru a consolida relațiile de afaceri și a le mulțumi clienților, distribuitorilor și furnizorilor pentru colaborarea cu noi. Cu toate acestea, atunci când pare că ne folosim de cadoul sau divertismentul respectiv pentru a încerca să influențăm în mod necorespunzător o decizie de afaceri, acest lucru dăunează reputației pe care o avem, aceea de a acționa cu integritate. Dacă lucrăm cu furnizori, clienți sau distribuitori, trebuie să rămânem independenți și imparțiali în relațiile cu aceștia. Nu putem oferi sau primi cadouri, bani sau divertisment în schimbul unor favoruri sau pentru a influența o decizie de afaceri.

**Legile și obiceiurile privind cadourile și divertismentul variază în țările din întreaga lume, ceea ce face dificil să știți ce anume este considerat potrivit, așa că înainte de a oferi sau accepta orice cadou sau divertisment oriunde ați fi, asigurați-vă că:**

- Are o valoare neînsemnată și se încadrează în limitele politicii locale
- Are loc rar și în conformitate cu bunele practici în afaceri
- Este oferit și primit în condiții de deschidere și transparență
- Nu dă impresia că influențează sau încearcă să influențeze o decizie de afaceri
- Nu este oferit sau acceptat în timpul negocierilor active, inclusiv în timpul perioadelor ce au loc înainte și imediat după negocieri
- Nu este sub formă de numerar, carduri cadou sau alte echivalente în numerar
- Nu încalcă legea sau politica companiei pentru nicio parte
- Nu creează un conflict de interese

## Pentru mai multe informații:

Politica globală pentru combaterea dării și luării de mită și a corupției

## Întrebări și răspunsuri

Î

Ce ar trebui să fac dacă primesc, în semn de mulțumire de la un furnizor, un cadou pe care știu că nu îl pot accepta? Nu vreau să fiu nepoliticos.

R

În cazul în care cadoul nu respectă orientările noastre acceptabile, ar trebui să refuzați politicos și să explicați că politicile companiei noastre vă interzic să acceptați sau să păstrați cadoul. În cazul în care cadoul a sosit prin poștă și este perisabil, cum ar fi florile sau un coș cu alimente, iar opțiunea returnării acestuia nu are rost, îl puteți împărți cu colegii. Totuși, ar trebui să îi mulțumiți furnizorului, să îi explicați politica noastră și să îl informați că nu trebuie să mai trimită astfel de cadouri în viitor. Totodată, trebuie să dezvăluiți dacă ați primit orice cadou care nu respectă politica locală privind cadourile și divertismentul utilizând Registrul online privind cadourile și divertismentul.

Î

Am un client care solicită în mod sistematic bilete pentru competiții sportive și concerte la evenimentele pe care le sponsorizăm. De obicei, pot însoți clientul și pot folosi timpul respectiv pentru a discuta despre planificarea afacerilor, dar uneori îmi este greu să o fac. Pot doar să îi ofer biletele clientului dacă nu pot participa?

R

Probabil nu. Însoțirea unui client la un eveniment sau concert sportiv și folosirea timpului respectiv pentru a discuta despre afaceri poate fi o formă acceptabilă de divertisment în anumite circumstanțe, însă, probabil, oferirea acestor bilete drept cadou încalcă politica noastră. Există legi care reglementează cadourile și divertismentul pentru cei care comercializează cu amănuntul produsele noastre și pentru funcționarii guvernamentali (care ar putea fi clienți ai noștri), așadar trebuie să contactați echipa Departamentului Juridic sau a Departamentului de Etică și Conformitate pentru a vă oferi instrucțiuni înainte de a trece la fapte.





## Folosim cadourile și divertismentul în mod adecvat

Cadourile sau divertismentele care nu sunt conforme cu aceste orientări ar putea determina destinatarul să simtă că îi datorează ceva celui care îi face cadoul, iar acest lucru poate crea un conflict de interese sau aparența unuia. Dacă vi se oferă un cadou sau o ocazie de divertisment care nu sunt conforme cu aceste orientări, ar trebui să refuzați politicos și să îi explicați celelalte părți care este politica companiei noastre. Orice cadou sau divertisment oferit sau primit care nu respectă aceste orientări trebuie raportat echipei Departamentului de Etică și Conformitate prin intermediul Registrului online privind cadourile și divertismentul.

Cadourile și divertismentul pentru comercianții sau clienții noștri pot fi supuse legilor și reglementărilor privind practicile comerciale privind alcoolul, care variază în funcție de locație. Consultați echipa Departamentului de Etică și Conformitate sau echipa Departamentului Juridic local înainte de a oferi cadouri sau divertisment clienților sau comercianților cu amănuntul.

Se aplică reguli speciale cadourilor și divertismentului oferit funcționarilor guvernamentali, inclusiv angajaților din companiile deținute de guvern sau din companiile administrațiilor guvernamentale. Orice cadou, divertisment (masă) sau donație oferite unui funcționar guvernamental/public, angajaților sau membrilor de familie ai acestora, indiferent de valoare, trebuie să fie în conformitate cu Politica globală pentru combaterea dării și luării de mită și a corupției și trebuie să fie aprobate în prealabil de către reprezentantul echipei Departamentului dumneavoastră de Etică și Conformitate utilizând Registrul online privind cadourile și divertismentul.

## Pentru mai multe informații:

- Politica privind cadourile și divertismentul
- Politica globală pentru combaterea dării și luării de mită și a corupției



## Întrebări și răspunsuri

Î

Aceste reguli privind cadourile sunt complicate atunci când situația implică un funcționar guvernamental/public. Pot evita limitele politicii privind cadourile și aprobarea prealabilă plătind cadoul, cum ar fi oferirea unui prânz sau a unui joc de golf?

R

Nu. Dacă reprezentați Molson Coors, orice cadou sau divertisment oferit unui angajat guvernamental s-ar considera că provine de la Molson Coors și trebuie să fie aprobat în prealabil de echipa Departamentului de Etică și Conformitate.



## Promovăm transparența și respectăm legile privind combaterea corupției

Ne-am angajat să câștigăm în mod corect oriunde facem afaceri. Interzicem luarea sau darea de mită și alte forme de corupție din cauza prejudiciului pe care le aduc acestea, în cele din urmă, comunităților în care ne desfășurăm activitatea și, eventual, companiei noastre și reputației acesteia. Suntem răspunzători pentru respectarea legilor pentru combaterea dării și luării de mită și a corupției, precum Legea privind practicile de corupție în străinătate din S.U.A. (FCPA), Legea privind mita din Regatul Unit și legile locale ale țărilor în care ne desfășurăm activitatea. Aceste legi interzic darea, oferirea, acceptarea sau primirea mitei sau a comisioanelor sub orice formă:

Pentru orice persoană din sectorul public sau privat

În orice țară în care facem afaceri

Cu toate că legile din unele țări fac distincție între mituirea unui funcționar guvernamental sau a unui funcționar public și mituirea unui angajat din sectorul privat, noi nu facem această distincție. Mita este interzisă indiferent cui îi este oferită.

„Mita” este orice valoare dată sau oferită cu intenția de a influența în mod necorespunzător primitorul pentru a obține sau a păstra afaceri sau un alt avantaj. Mita poate lua forma unor bani, cadouri, ospitalitate, cheltuieli, favoruri, contribuții politice sau caritabile sau orice tip de beneficiu sau foloase directe sau indirecte. O plată, un cadou sau o favoare etc. pot fi considerate mită, chiar dacă au o valoare foarte mică și chiar dacă primirea acestora nu are ca rezultat avantajul avut în vedere la oferirea mitei respective. Contează intenția persoanei care direcționează, oferă sau plătește mita.

Rețineți că aceste reguli se aplică și tuturor celor care fac afaceri în numele nostru, precum agenții terți, distribuitorii, partenerii de afaceri și furnizorii (aceștia nu pot da mită în numele nostru). Având în vedere că noi suntem răspunzători pentru actele pe care acești terți le-ar putea efectua în numele nostru, trebuie să depunem toată diligența adecvată atunci când selectăm terții, astfel încât să ne asigurăm că respectă strict aceleași standarde etice.

De asemenea, suntem obligați să respectăm legile privind practicile comercializării alcoolului, care variază de la o țară la alta. Aceste legi impun restricții asupra interacțiunilor cu comercianții cu amănuntul și cu consumatorii produselor noastre. Dacă vă gândiți să oferiți un lucru de valoare consumatorilor, comercianților cu amănuntul, distribuitorilor sau furnizorilor noștri, dar nu sunteți siguri dacă acest lucru este corect, consultați echipa Departamentului de Etică și Conformitate.

Dacă oferiți orice lucru de valoare funcționarilor guvernamentali/publici sau personalului sau membrilor de familie ai acestora, veți avea nevoie de aprobarea prealabilă a reprezentantului echipei Departamentului local de Etică și Conformitate.

Transparența este o parte importantă a afacerilor efectuate într-un mod etic, cu respectarea prevederilor legilor anticorupție. Toate cheltuielile suportate de companie trebuie înregistrate cu exactitate; niciodată nu trebuie să operați un fond neînregistrat („fond secret”) în niciun scop, și nici să înregistrați intrări false sau derutante în registrele sau înregistrările financiare ale companiei.

## Întrebări și răspunsuri

Î

În prezent, analizăm propunerile comercianților pentru un proiect de încălzire și răcire la fabrica de bere. Unul dintre comercianți a sunat pentru a vedea dacă am avut neclarități cu privire la propunerea sa. În timpul acestui apel, comerciantul a declarat că, dacă propunerea companiei sale este selectată, atunci i-ar fi ușor să instaleze un nou sistem de încălzire și răcire și la domiciliul meu. Am crezut că glumea, dar comerciantul a reiterat oferta la sfârșitul apelului. Ce ar trebui să fac?

R

Ar trebui să refuzați oferta și să îi explicați comerciantului că acceptarea unui astfel de beneficiu în schimbul atribuirii unui contract este împotriva politicii companiei noastre și a legii. Ne așteptăm ca partenerii noștri de afaceri să respecte standardele noastre înalte referitoare la etică, așa că ar trebui să reconsiderăm posibilitatea de a face afaceri cu acest comerciant. Trebuie să raportați orice presupusă dare sau luare de mită sau tentativă de dare sau luare de mită săvârșită de către comercianți sau furnizori echipei Departamentului local de Etică și Conformitate, echipei Departamentului Juridic local sau să utilizați linia de asistență pentru etică și conformitate.

Î

Cine este considerat funcționar guvernamental/public?

R

Funcționarii din cadrul oricărui departament sau agenții guvernamentale (naționale, statale sau locale) sau membrii familiei acestora; funcționarii din cadrul oricărui organizații publice internaționale (cum ar fi Organizația Națiunilor Unite); partidele și liderii partidelor politice; candidații la funcțiile publice; angajații companiilor deținute de stat sau conluse de guvern (cum ar fi un angajat la o instituție media controlată de stat sau un medic dintr-un spital controlat de stat); orice persoană care acționează în numele oricăruia dintre acești funcționari; și orice persoană fizică ce deține o funcție legislativă, administrativă sau judiciară de orice fel, fie numită sau aleasă în funcție, care exercită o funcție publică în numele oricărei țări sau teritoriu. Aceasta este o definiție foarte largă, astfel încât, dacă nu sunteți sigur dacă aveți de-a face cu un funcționar guvernamental, contactați echipa departamentului de etică și conformitate înainte de a trece la fapte.

## Pentru mai multe informații:

**Politica globală pentru combaterea dării și luării de mită și a corupției**



## Respectăm reglementările comerciale

### Scopul nostru de a aduce oamenii împreună pentru a sărbători toate momentele vieții include dorința de a vinde produsele noastre pe piețele din întreaga lume.

Pentru a face acest lucru, trebuie să respectăm legile internaționale care reglementează importul și exportul produselor noastre. Legile privind importul și exportul, embargourile comerciale și sancțiunile economice instituite de autorități precum guvernele și Organizația Națiunilor Unite se aplică circulației produselor, serviciilor, informațiilor și/sau tehnologiilor peste granițele internaționale.

Fiind o companie americană, trebuie să respectăm sancțiunile și restricțiile impuse de Biroul de Control al Activelor Străine (OFAC) atunci când ne evaluăm oportunitățile de afaceri sau partenerii din întreaga lume. În plus, nu putem participa la boicoturi pe care Statele Unite nu le acceptă.

Dacă sunteți implicat în circulația mărfurilor (inclusiv a ingredientelor, produselor finite, echipamentelor, materialelor promoționale etc.), serviciilor, tehnologiei sau informațiilor peste granițele internaționale, trebuie să înțelegeți și să respectați toate legile și reglementările comerciale ale țărilor în care vă desfășurați activitatea. Dacă aveți întrebări, contactați un membru al echipei Departamentului de Etică și Conformitate.

## Întrebări și răspunsuri



Avem ocazia să lucrăm cu un distribuitor pe o piață nouă care ar putea reprezenta pentru noi o creștere semnificativă în regiune. La finalizarea verificării noastre prealabile a distribuitorului, am primit informații conform cărora unul dintre proprietari face afaceri și într-o țară sancționată. Nu intenționăm să ne vindem produsele în țara respectivă. Putem continua relația?



Acesta este un semnal de alarmă, dar nu ne împiedică neapărat să facem afaceri cu distribuitorul respectiv. Am avea nevoie de mai multe informații înainte de a stabili dacă putem continua. Deoarece Molson Coors face afaceri în multe țări din întreaga lume, suntem supuși respectării unor legi comerciale internaționale diverse. Aceste legi pot afecta capacitatea noastră de a vinde băuturi și de a desfășura afaceri în anumite țări și cu anumite persoane. Legile sunt complicate și se pot schimba. Sancțiunile aplicate pentru încălcări pot fi severe, inclusiv amenzi, revocarea permiselor sau chiar închisoare, așa că este mai bine să consultați un specialist în respectarea legilor comerciale din echipa Departamentului de Etică și Conformitate înainte de a trece la fapte.



Am comandat câteva piese de reparații pentru mașini de la un furnizor străin. Produsul se află acum în SUA, dar nu a fost supus procedurilor de vămire de la vama S.U.A. Expeditorul mărfii care a mutat produsul de la compania de peste ocean în S.U.A. solicită semnarea unei împuterniciri pentru brokerul său vamal. Îmi spune că are nevoie de acest lucru pentru a elibera această marfă la vama S.U.A. în numele nostru înainte de a putea livra produsele la sediul fabricii noastre de bere. Pot să completez împuternicirea și să i-o trimit expeditorului mărfii și brokerului vamal, în vederea accelerării livrării?



Nu, toate împuternicirile trebuie să fie semnate de un director corporativ al companiei. Adresați-vă unui specialist în respectarea legilor comerciale din echipa Departamentului de Etică și Conformitate pentru îndrumări privind procedurile de eliberare a importurilor prin vama S.U.A.



## Avem angajamente pentru o dezvoltare durabilă

**Peste tot unde producem și vindem produsele noastre, lăsăm o amprentă în comunitățile noastre, în mediul nostru și în unitățile noastre și ne asigurăm de faptul că aceasta este una pozitivă.**

Respectăm toate legile și reglementările în materie de mediu aplicabile acolo unde facem afaceri, dar, totodată, mergem dincolo de acestea, stabilind obiective ambițioase care au ca scop construirea unui viitor sustenabil pentru toți. Credem în crearea de produse de care putem fi mândri și, de aceea, prin tot ceea ce facem, de la modul în care producem produsele noastre până la modul în care le livrăm în comunitățile noastre, ne asigurăm că fiecare pahar este consumat în mod responsabil

și că protejăm mediul pentru generațiile viitoare. Angajamentul nostru pentru o dezvoltare durabilă include mii de parteneri de afaceri care furnizează bunurile și serviciile care ne mențin afacerea în stare de funcționare. Împreună, explorăm oportunități prin care putem face diferența.

Aceasta nu înseamnă să facem ceva drăguț, ci să ne asumăm responsabilitatea și să facem ceea ce trebuie. Este vorba despre protejarea resurselor, astfel încât de produsele noastre să se poată bucura oameni din generațiile următoare. Pe măsură ce continuăm să ne apropiem mai mult de obiectivele noastre, avem nevoie să vă asumăm angajamentul de a continua să explorați cum să faceți mai multe lucruri, utilizând mai puține resurse.

### 🗨️ 🗨️ Întrebări și răspunsuri

Î

Sunt pasionat de protejarea mediului și sunt mândru de eforturile noastre pentru o dezvoltare durabilă. Cum pot ajuta în acest domeniu?

R

Consultați cel mai recent Our Imprint pentru a afla mai multe despre strategia noastră pentru 2025. Fiecare are rolul său în realizarea obiectivelor pentru 2025, indiferent dacă lucrează din rolul său pentru îmbunătățirea performanței noastre legate de mediu și situația socială sau pentru creșterea gradului de conștientizare în privind angajamentul Molson Coors pentru dezvoltare durabilă.

### Pentru mai multe informații:

- 📄 Our Imprint Report
- 📄 Raport privind informațiile de mediu, sociale și de guvernanță (ESG)





## Le solicităm partenerilor noștri de afaceri să se comporte la un standard ridicat

**Ne străduim să îi tratăm pe partenerii noștri de afaceri și pe furnizorii noștri cu echitate și integritate, alegându-i pe cei care răspund cel mai bine nevoilor noastre, pe baza unor criterii obiective, cum ar fi calitatea, serviciul și prețul, evitând, totodată, conflictele de interese.**

Ne așteptăm ca oricine face afaceri în numele nostru să acționeze etic și în conformitate cu Standardele noastre pentru partenerii de afaceri și partenerii din aprovizionare.

Fiind o companie globală, recunoaștem că avem o gamă variată de parteneri de afaceri și că atingerea acestor standarde poate prezenta provocări unice în diferite părți ale lumii. Pentru a ne cunoaște partenerii de afaceri, folosim o varietate de instrumente și servicii pentru a efectua verificări inițiale ale potențialilor parteneri de afaceri și putem face verificări prealabile și monitorizare suplimentară în diverse scopuri, inclusiv în legătură cu combaterea dării și luării de mită și a corupției. Dacă bănuieți că un partener de afaceri nu se ridică la așteptările noastre, trebuie să anunțați echipa Departamentului de Etică și Conformitate..

## Pentru mai multe informații:

Standardele noastre pentru partenerii de afaceri și de aprovizionare

## Întrebări și răspunsuri

Î

După ce trecuse de verificarea inițială, colaboram cu succes, de mai bine de un an, cu o agenție de publicitate. Exploram prelungirea contractului cu această agenție când un membru al echipei noastre de achiziții a aflat de la știri că agenția este cercetată pentru practici de afaceri lipsite de etică, inclusiv pentru furnizarea de comisioane pentru păstrarea afacerii. Acestea sunt doar afirmații, iar problema nu are nicio legătură cu activitatea pe care agenția o desfășoară pentru noi. Acest lucru ar trebui să afecteze relația noastră cu agenția?

R

Este vorba despre acuzații grave și un semnal de alarmă că este posibil ca această agenție să fi încălcat legea. În acest caz, deși afirmațiile nu au fost dovedite, reputația agenției este sub atentă supraveghere. Ne așteptăm ca partenerii noștri de afaceri să respecte același standard etic ridicat pe care l-am stabilit pentru noi înșine. Deși nu vrem să tragem concluzii, ar trebui să ne abținem de la a mai lucra cu agenția până când nu vom înțelege mai bine situația. Trebuie să anunțați echipa Departamentului de Etică și Conformitate, solicitând ajutor pentru stabilirea acțiunilor corespunzătoare.

Î

Un distribuitor care a întârziat plata facturii cere să efectueze plata către MCBC prin intermediul unei companii afiliate. Este acceptabil?

R

În general, nu acceptăm plăți de la terți cu care nu avem stabilită o relație de afaceri. Toate tranzacțiile trebuie să corespundă (comanda clientului, factura și plata), pentru a permite transparența și a preveni riscul spălării banilor. Trebuie să anunțați echipa Departamentului de Etică și Conformitate, solicitând ajutor pentru stabilirea acțiunilor corespunzătoare. Putem accepta o astfel de plată ca excepție, după o convenită verificare prealabilă a terțului.



## Evităm conflictele de interese

**Un conflict de interese poate apărea atunci când lăsăm interesele noastre personale (sau pe cele ale familiei sau prietenilor apropiați) să influențeze deciziile pe care le luăm sau acțiunile pe care le întreprindem în numele companiei.**

Uneori, putem avea o miză personală sau financiară în rezultatul unei decizii, precum și o influență asupra acelei decizii. Chiar dacă considerăm că este în interesul companiei, în acest tip de situație există un potențial conflict de interese.

## Unele scenarii obișnuite de conflicte de interese includ:

Deținerea unei cote din participația în capitalul propriu al unei companii (inclusiv proprietatea asupra acțiunilor) sau deținerea unei poziții influente într-o companie, inclusiv cea de membru al consiliului de administrație, care este concurentă sau care face afaceri cu Molson Coors

Deținerea unei funcții publice care poate necesita votul sau luarea de decizii privind o problemă de interes pentru Molson Coors

Intrarea în concurență cu compania noastră sau profitarea personală de oportunitățile ivite în urma legăturii noastre cu Molson Coors

O relație de raportare directă sau indirectă cu un membru de familie sau o relație personală apropiată cu cineva care lucrează pentru Molson Coors

Relația de familie sau relația personală strânsă cu un angajat al unei companii concurente sau care face afaceri cu Molson Coors

## Angajarea externă, inclusiv calitatea de membru al consiliilor de administrație

Angajarea externă, inclusiv calitatea de membru al consiliilor de administrație Puteți lucra în timpul dumneavoastră liber pentru alți angajatori, atâta timp cât acest lucru nu intră în conflict cu obligațiile dumneavoastră față de Molson Coors. În timpul programului de lucru programat, se așteaptă din partea dumneavoastră să vă dedicați

întregul timp și întreaga atenție muncii dumneavoastră la Molson Coors. Munca externă nu trebuie să vă consume atât de mult timp și energie, încât să vă afecteze capacitatea de a vă îndeplini funcția în mod eficient și nu trebuie să utilizați facilitățile, consumabilele sau echipamentele companiei pentru activități externe fără permisiune. Activitățile dumneavoastră externe nu ar trebui să concureze sau interfereze cu interesele comerciale ale companiei. De exemplu, este probabil să se creeze un conflict de interese dacă lucrați pentru o companie care are relații de afaceri cu sau este concurentă a Molson Coors.

## Întrebări și răspunsuri

Î

Am mulți prietenj, câțiva lucrează pentru distribuitorii noștri sau pentru o altă companie din aceeași industrie, dar nu știu clar dacă aceste relații ar trebui să fie dezvăluite. Ce consideră compania o relație personală strânsă?

R

O relație personală strânsă include relații de familie și relații de natură romantică, intimă sau sexuală sau prietenii personale apropiate care vă pot influența procesul decizional și vă pot determina să acționați altfel decât în interesul Molson Coors sau care poate provoca aparența unui astfel de conflict de interese. Relațiile de acest fel cu un angajat al unei companii concurente sau cu cineva care desfășoară afaceri cu Molson Coors, inclusiv distribuitori sau furnizori, trebuie dezvăluite echipei Departamentului de Etică și Conformitate, astfel încât membrii acesteia să vă poată ajuta să determinați dacă există un conflict de interese și să îl rezolvați.

## Pentru mai multe informații:

Politica globală privind conflictele de interese

Politicile privind angajarea rudelor

Î

Codul îmi interzice să am o relație romantică sau să ies la o întâlnire cu un coleg/colegă?

R

Codul nu este conceput pentru a acoperi problemele intime dintre angajați, dar relațiile romantice cu colegii pot crea situații care pot încălca codul sau politicile companiei. De exemplu, colegii care lucrează împreună în aceeași zonă de lucru și-ar putea influența reciproc evaluarea performanței sau ar putea crea apariția favoritismului. În unele cazuri, o relație romantică cu un coleg de lucru ar putea duce la o acuzație despre un conflict de interese sau un comportament necorespunzător. Vă recomandăm să dezvăluiți relația către managerul direct sau HR Business Partner-ului.



## Evităm conflictele de interes

Ca parte din dezvoltarea carierei dumneavoastră sau pentru a vă implica în comunitatea dumneavoastră, este posibil să doriți să fiți membru al unui consiliu de administrație sau al unui consiliu consultativ al unei afaceri comerciale ori organizații nonprofit. Încurajăm angajații să se implice în acest mod, atâta timp cât au primit aprobarea managerului lor și activitatea nu creează un conflict de interes. Pentru a vă asigura că respectiva calitate de membru al unui consiliu de administrație respectă orientările companiei și nu creează un conflict de interes, trebuie să discutați cu echipa departamentului de etică și conformitate înainte de a trece la fapte.

## Relații de familie și personale

Compania noastră a fost fondată de familii și vă încurajăm să le recomandați prietenilor și membrilor familiei să lucreze la noi; cu toate acestea, este important să înțelegem că prietenilor și membrilor familiei nu li se va acorda tratament preferențial și că vor fi luați în considerare alături de toți ceilalți candidați calificați pentru o funcție. Membrii familiei și cei care au o relație personală strânsă, nu pot avea o relație de raportare sau una în care au control unul asupra celuilalt în luarea deciziilor legate de salarizare, beneficii, performanță, dezvoltare, promovare sau disciplină.

Dacă doi angajați care au o relație de raportare directă sau indirectă dezvoltă o relație personală strânsă în timp ce sunt angajații companiei, aceștia trebuie să divulge imediat relația managerului lor și să solicite îndrumare de la reprezentantul Departamentului de Resurse Umane sau de la echipa Departamentului de Etică și Conformitate, deoarece o astfel de relație creează un conflict de interes.

Succesul nostru se bazează pe capacitatea noastră de a acționa exclusiv în interesul Molson Coors. Din acest motiv, trebuie să evităm conflictele de interes – și chiar situațiile care ar putea părea a fi conflicte. Rețineți că un conflict de interes real sau perceput ca atare poate dăuna reputației companiei, precum și propriei dumneavoastră reputații. Poate fi dificil să delimitați conflictele de interes potențiale de cele reale și să alegeți cel mai bun mod de rezolvare a acestora. Deși este posibil ca anumite conflicte de interes să nu fie o încălcare a codului, este esențial să le dezvăluiți prompt managerului și echipei Departamentului de Etică și Conformitate, astfel încât aceștia să vă ajute să le rezolvați. Toți angajații trebuie să trimită o notificare dacă există un conflict de interes real sau potențial. Conflictele de interes trebuie dezvăluite managerului dumneavoastră și departamentului de etică și conformitate sau utilizând instrumentul online Conflicte de interes, care poate fi găsit pe PubTalk. Managerii trebuie să trimită imediat mai departe către Departamentul de Etică și Conformitate competent informațiile despre orice conflict de interes despre care au aflat.

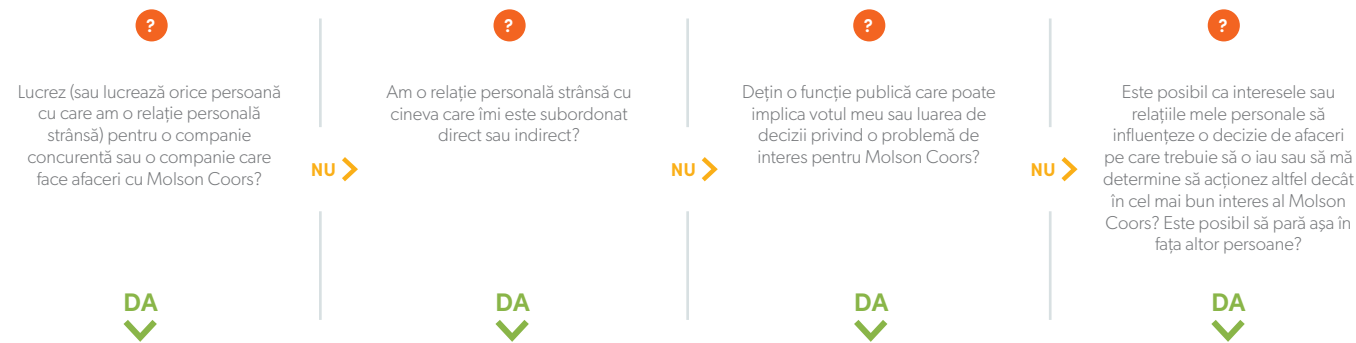
## Pentru mai multe informații:

Politica globală privind conflictele de interes

Politicile privind angajarea rudelor



## Unele dintre lucrurile pe care ar trebui să le iau în considerare atunci când mă gândesc la un posibil conflict de interes sunt:



**Dacă răspunsul este da la oricare dintre aceste întrebări, trebuie să dezvăluiți situația managerului direct și echipei Departamentului de Etică și Conformitate.**



## Împiedicăm tranzacționările bazate pe informații privilegiate

**Din când în când, putem accesa sau întâlni informații despre compania noastră, clienții sau partenerii noștri de afaceri, care nu sunt cunoscute publicului. „Informațiile privilegiate” reprezintă informații materiale care nu sunt disponibile publicului și pe care un investitor rezonabil le-ar considera importante atunci când decide să cumpere sau să vândă acțiuni.**

Rețineți că și informațiile despre evenimente sau acțiuni despre care nu există certitudinea că vor avea loc – cum ar fi posibila semnare a unui contract important, vânzarea unei filiale sau achiziționarea unei fabrici de bere artisanale – pot fi considerate în informații privilegiate. Dacă nu sunteți sigur dacă anumite informații ar putea fi considerate informații privilegiate, întrebați echipa Departamentului Juridic înainte de a trece la fapte.

Dacă avem informații privilegiate, nu putem cumpăra sau vinde acțiuni sau spune nimănui altcineva să cumpere sau să vândă acțiuni. De asemenea, nu putem „sfătui” pe nimeni, furnizându-i informații privilegiate. Trebuie să evităm chiar și aparența încălcării acestor reguli. Dacă tranzacționăm acțiunile companiei, trebuie să fim conștienți de cerințele pentru aprobarea prealabilă și de restricțiile privind timpul de tranzacționare și să respectăm întotdeauna politica de tranzacționare bazată pe informații privilegiate a Molson Coors.

## Pentru mai multe informații:

 **Politica globală a companiei privind informațiile privilegiate**



## Ferestre de tranzacționare

Ferestrele de tranzacționare au fost stabilite pentru a ajuta la documentarea eforturilor noastre diligente de evitare a tranzacțiilor necorespunzătoare. Anumite perioade au fost desemnate pentru angajați fie ca ferestre „Fără tranzacționare/Închise”, fie „Deschise”. Vă rugăm să aveți în vedere faptul că nici măcar în timpul unei ferestre deschise, nicio persoană ce deține informații care nu sunt publice („privilegiate”) nu trebuie să se angajeze în tranzacții. Fereastra de tranzacționare deschisă nu este o „sferă de siguranță” și ar trebui să vă folosiți, în orice moment, de discernământul dumneavoastră.



## Aprobarea prealabilă

Anumite persoane sunt obligate să „probe în prealabil” sau să obțină aprobarea prealabilă a oricăror tranzacții cu acțiunile companiei, chiar și în timpul unei ferestre de tranzacționare deschise. Consultați Politica globală a companiei privind informațiile privilegiate dacă nu sunteți sigur dacă această cerință vi se aplică dumneavoastră.





## Păstrăm înregistrări exacte și le gestionăm corect

**Raportarea exactă este esențială pentru a asigura integritatea registrelor și înregistrărilor noastre, pentru a conduce compania mai eficient și mai eficient și pentru a respecta legea.**

Fiecare dintre noi este responsabil pentru păstrarea de registre și înregistrări complete, corecte și operate în timp util, referitoare la domeniile noastre de responsabilitate. Aceasta include previziuni, fișe de pontaj, rapoarte de cheltuieli, înregistrări de producție și calitate, precum și situațiile financiare. Avem obligația de a respecta toate controalele interne, asigurând o deplină cooperare cu auditorii, atât interni, cât și externi.

De asemenea, este responsabilitatea noastră să ne asigurăm că aceste înregistrări (atât pe suport de hârtie, cât și electronic) sunt păstrate în mod corespunzător atâta timp cât este necesar pentru a satisface necesitățile legale, de audit sau de afaceri, precum și orice cerințe de reglementare, până când vor fi eliminate în conformitate cu programul nostru de gestionare a înregistrărilor.

Dacă aflați informații despre orice greșeală reală sau posibilă din înregistrările noastre sau despre o eludare a controalelor interne, aveți responsabilitatea de a le raporta prompt managerului dumneavoastră sau apelând linia de asistență pentru etică și conformitate.

## Pentru mai multe informații:

 Biblioteca de politici financiare

 Politica globală privind gestionarea înregistrărilor

## Întrebări și răspunsuri

**I**

O persoană din grupul meu se angajează să cheltuiască 30.000 USD cu un anumit comerciant pentru serviciile necesare în vederea finalizării unui proiect. Din cauza termenului scurt și a faptului că este autorizat numai pentru cheltuieli de maximum 15.000 USD, mi-a cerut să emit două comenzi de cumpărare în loc de una singură, astfel încât să poată evita solicitarea aprobării de la conducerea de nivel superior. Lucrul acesta este în regulă?

**R**

Nu, această acțiune i-ar permite persoanei respective să eludeze controalele interne importante care au loc pentru asigurarea faptului că toate tranzacțiile sunt autorizate corespunzător și înregistrate cu exactitate. Explicați-i persoanei care a făcut solicitarea că este împotriva politicii companiei să se creeze două comenzi de achiziție cu o sumă mai mică, pentru a se evita obținerea aprobărilor necesare. De asemenea, ar trebui să discutați acest lucru cu managerul dumneavoastră, pentru a vă asigura că nu se va mai repeta.

**I**

Predecesorul meu a lăsat în urmă mai multe documente și e-mailuri vechi pentru care a trecut perioada de păstrare înscrisă în programul de păstrare a înregistrărilor aplicabil companiei. Este în regulă să le distrug?

**R**

Poate. Aveți dreptate că trebuie să respectăm programul de păstrare a înregistrărilor, însă, uneori, este posibil ca înregistrările să fie păstrate mai mult timp dacă sunt relevante pentru o anchetă, chestiune juridică sau litigiu. Înregistrările care fac obiectul unei astfel de dispoziții legale speciale de protejare a arhivei, nu pot fi distruse până la anularea dispoziției legale speciale de protejare a arhivei, chiar dacă perioada de păstrare normală a expirat. Dacă nu sunteți sigur dacă pentru aceste înregistrări este în vigoare o dispoziție legală specială de protejare a arhivei, trebuie să consultați echipa Departamentului Juridic înainte de a trece la fapte.



## Suntem atenți la ceea ce transmitem prin mesaje noastre

### Fiecare dintre noi este răspunzător și trebuie să fie atent la ceea ce transmitem prin mesaje noastre oamenilor, atât angajaților cât și persoanelor din afara companiei.

Comunicăm zilnic între noi la locul de muncă prin diferite forme de comunicări de afaceri, cum ar fi e-mailuri, mesaje instantanee, note de ședință și rapoarte. Este important să ne gândim cu atenție la ce cuvinte folosim în aceste comunicări interne. Ar trebui să scriem fiecare mesaj ca și cum ar putea deveni public, să ne rezumăm la fapte și să ne exprimăm cu amabilitate și respectuos. Rețineți că toate comunicările prin e-mail sunt permanente și ușor de accesat, chiar dacă au fost șterse, și că acestea pot fi utilizate ca probe în procedurile judiciare.

Rețelele de socializare sunt un instrument valoros în promovarea brandurilor noastre și în implicarea angajaților noștri și a altor părți interesate. Este important, totuși, să rețineți că ceea ce postăm pe rețelele de socializare poate ajunge la milioane de oameni în câteva secunde și poate afecta la fel de repede reputația brandurilor noastre,

a oamenilor noștri și a companiei noastre. Indiferent dacă utilizați rețelele de socializare în mod personal sau ca parte a responsabilităților de serviciu, trebuie să respectați orientările prevăzute în Politica noastră globală privind rețelele de socializare, pentru a vă asigura că le utilizați în mod corect atunci când discutați despre compania noastră sau despre brandurile noastre. Politica se aplică și furnizorilor, distribuitorilor și altor persoane care acționează în numele nostru, cum ar fi agențiile de publicitate.

Suntem norocoși că oamenii din afara companiei noastre sunt interesați de afacerea noastră. Din acest motiv, membrii mass-media, analiștii financiari, funcționarii guvernamentali și chiar persoanele fizice ne pot contacta pentru a afla mai multe despre compania noastră. Pentru a ne asigura că aceștia primesc informații exacte și coerente, aceste cereri ar trebui să fie gestionate numai de către angajați instruiți și autorizați în mod corespunzător. Dacă primiți o întrebare de acest tip din afara companiei, îndrumați persoanele interesate către un membru al echipei Departamentului de Afaceri Corporative sau de relații cu investitorii, care va putea să vorbească în numele companiei sau să îi îndrume către persoanele potrivite din cadrul companiei care le pot oferi răspunsuri.

Ceea ce se așteaptă de la fiecare dintre noi este să acționăm în mod responsabil, să evaluăm lucrurile cu discernământ și cu cel mai înalt grad de profesionalism și confidențialitate atunci când comunicăm orice informații despre compania noastră, oamenii noștri și partenerii noștri de afaceri.

## Pentru mai multe informații:

 [Politica globală privind rețelele de socializare](#)

 [Politica globală privind divulgarea de informații](#)



## Reguli generale de pe rețelele de socializare

### Gândiți-vă bine

Întotdeauna gândiți-vă înainte de a posta. Fiți conștienți de asocierea dumneavoastră cu Molson Coors; puteți fi perceput ca fiind vocea companiei deoarece sunteți angajatul acesteia. Și, dacă ați recunoscut online că lucrați pentru Molson Coors, sunteți un ambasador al companiei.

### Fiți amabili

Fiți conștienți de conduita în fiecare dintre rețelele sociale în care vă implicați și respectați-vă pe dumneavoastră înșivă, dar și pe ceilalți. Evitați insultele, atacurile personale, obscenitatea și subiectele incendiare. Abțineți-vă de la accesarea, descărcarea sau distribuirea de materiale ofensatoare sau de la a face orice observații defăimătoare sau discriminatorii despre compania, colegii sau concurenții noștri.

### Fiți transparenți

Fiți cinstiți în legătură cu identitatea dumneavoastră. Sunteți obligați să vă dezvăluiți poziția de angajat atunci când vorbiți despre brandurile noastre sau despre compania noastră.

### Fiți corecți

Folositi-vă discernământul și faceți eforturi pentru acuratețe. Citați sursele atunci când este posibil și corectați imediat erorile prin postarea unei dezmințiri.



## Protejăm activele companiei

**Suntem cu toții responsabili pentru protejarea activelor companiei noastre astfel încât să reducem costurile, să creștem profiturile și să ne asigurăm succesul viitor.**

Avem datoria de a proteja bunurile fizice și financiare ale companiei noastre împotriva pierderilor, deteriorării, furtului, fraudei, risipei sau utilizării necorespunzătoare. Aceste active includ elemente precum echipamentele, fondurile, mobilierul, vehiculele și computerele. În general, utilizarea limitată în interes personal a bunurilor, cum ar fi telefoanele, computerele și imprimantele este permisă, atâta timp cât nu interferează cu munca dumneavoastră sau cu munca altcuiva. Utilizați-vă întotdeauna discernământul. Nu le utilizați niciodată pentru lucruri care ar putea fi considerate ofensatoare sau contrare oricărei politici a companiei.

Informațiile noastre confidențiale și proprietate ne oferă un avantaj competitiv și sunt, probabil, bunul nostru cel mai de preț. Aceste informații includ secretele noastre comerciale, proprietatea intelectuală, informațiile despre personal și modificările organizaționale, previziunile de vânzări, strategiile de stabilire a prețurilor, planurile de marketing și strategiile de inovare sau de fuziune. Distribuirea informațiilor confidențiale către persoane din afara companiei ne pot prejudicia din punct de vedere concurențial, pot prejudicia reputația noastră sau pot avea un impact negativ asupra rezultatelor noastre financiare. Chiar și în interiorul companiei, nu ar trebui să discutăm informații confidențiale cu angajații decât dacă suntem siguri că au „nevoie să le cunoască” din punctul de vedere al afacerii. Unii dintre noi pot avea acces la informații confidențiale sau proprietate despre un partener de afaceri sau furnizor ca urmare a responsabilităților noastre de serviciu. Dacă da, ar trebui să respectați aceleași orientări pentru a proteja informațiile respective.

Protejarea informațiilor care există în calculatoarele noastre, dispozitivele electronice portabile, laptopurile, telefoanele și alte tehnologii impune luarea unor măsuri speciale pentru protejarea acestor sisteme și dispozitive împotriva accesului neautorizat. Aceste măsuri includ securizarea fizică a laptopurilor, utilizarea unor parole confidențiale puternice, luarea măsurilor adecvate la accesarea internetului, instalarea exclusivă a software-urilor autorizate și vigilența pentru evitarea escrocheriilor de tip phishing sau alte potențiale atacuri cibernetice.

## Pentru mai multe informații:

 **Politica globală de utilizare acceptabilă și de securitate IT**

 **Politica globală de clasificare a informațiilor**

## Întrebări și răspunsuri

**Î**

Cum voi ști dacă informațiile cu care lucrez sunt considerate confidențiale?

**R**

V-ar putea fi de ajutor să vă puneți aceste întrebări:

- Aceste informații sunt cunoscute în afara companiei?
- Informațiile fac obiectul unor drepturi de proprietate intelectuală ale noastre sau ale unui partener de afaceri sau furnizor?
- Compania sau angajatul nostru ar fi dezavantajați sau lezați dacă alte persoane ar intra în posesia acestor informații?



**Dacă credeți că răspunsul la oricare dintre aceste întrebări este da, trebuie să tratați informațiile ca fiind confidențiale. Dacă nu sunteți sigur, consultați Politica de clasificare a informațiilor la nivel global pentru îndrumări privind recunoașterea informațiilor confidențiale și luarea măsurilor corespunzătoare pentru a le proteja.**



# Suntem consumatori responsabili

## Suntem ambasadori pasionați și responsabili ai brandurilor noastre.

Producem și vindem o varietate de produse de calitate destinate să aducă oamenii împreună pentru a sărbători toate momentele însemnate ale vieții. Unele dintre aceste produse conțin alcool sau canabis (acolo unde este legal) și pot fi savurate în mod responsabil de către adulții cu vârsta legală pentru consum. Ne încurajăm reciproc, precum și pe clienții noștri să facă alegeri responsabile atunci când consumă aceste produse. Chiar și aparenta trecerii cu vederea a consumului de către minori, a consumului ilegal, a conducerii în stare de ebrietate sau a altor activități iresponsabile este inacceptabilă.

La Molson Coors, ne-am angajat să fim modele pentru un consum responsabil. În timp ce lucrăm, participăm la evenimente în numele companiei sau reprezentăm în alt mod Molson Coors, comportamentul nostru reflectă în mod pozitiv sau negativ reputația și brandurile noastre. Nu veniți la serviciu sub influența alcoolului sau a cannabisului. Oricine consumă aceste produse în mod iresponsabil, își pune în pericol propria siguranță, siguranța celorlalți și, eventual, contractul său de angajare la Molson Coors. „În afara companiei, dumneavoastră sunteți compania” ne reamintește foarte bine că modul în care acționăm, inclusiv modul în care consumăm produsele noastre, este o reflecție a Molson Coors.

## Pentru mai multe informații:

- Politica globală privind consumul responsabil de alcool în rândul angajaților
- Politicile „fără droguri la locul de muncă”

Deși băuturile alcoolice sunt legale pe toate piețele unde facem afaceri, băuturile cu canabis nu sunt. În cadrul jurisdicțiilor, există legi și reglementări diferite cu privire la deținerea și consumul de canabis, inclusiv în funcție de tip (THC, CBD). Băuturile cu canabis nu pot fi transportate sau consumate pe piețele în care consumul acestora în scopul recreerii este ilegal.

În cele din urmă, nimeni nu ar trebui să se simtă obligat să consume alcool sau o băutură cu canabis doar pentru că lucrează la Molson Coors. Consumul acestor produse este o alegere personală – și una care vine cu o mare responsabilitate.

## Întrebări și răspunsuri

Î

Ce se întâmplă dacă nu mă simt confortabil să abordez un coleg în legătură cu consumul iresponsabil în timpul evenimentelor de la locul de muncă?

R

Avem grijă unii de alții și aceasta înseamnă și faptul că trebuie să intervenim atunci când credem că cineva ar putea acționa într-un mod care nu respectă codul sau politica companiei noastre. Deși situația poate fi una incomfortabilă, cea mai bună soluție este abordarea persoanei într-o manieră atentă și directă. Dacă simțiți că aveți nevoie de sprijin, discutați cu managerul sau cu HR Business Partner-ului.



## Suntem comercianți responsabili ai produselor noastre

**Ca producător al tuturor tipurilor de băuturi, inclusiv al celor care conțin alcool sau canabis, credem că produsele noastre pot aduce oamenii împreună pentru a sărbători toate momentele însemnate ale vieții.**

Totuși, recunoaștem că activitățile iresponsabile, cum ar fi consumul de alcool de către minori, consumul ilegal, abuzul de alcool sau conducerea sub influența alcoolului au consecințe nocive pentru consumatori, familiile acestora și alte persoane. Din acest motiv, promovăm doar consumul responsabil de alcool și descurajăm consumul nociv de alcool în activitățile noastre comerciale.



Pentru a ne consolida angajamentul, am aderat la Angajamentele la nivel global privind reducerea consumului iresponsabil de alcool împreună cu alți producători de bere, vinuri și băuturi spirtoase. Aceste angajamente sunt baza documentării modului în care ne dezvoltăm produsele, precum și a modului în care creăm și direcționăm eforturile noastre de publicitate și marketing pentru a ne asigura că interacționăm cu adulți cu vârstă legală pentru consum pe fiecare dintre piețele unde facem afaceri. Dacă sunteți implicați în marketingul și vânzarea produselor noastre, este important să înțelegeți aceste angajamente, așa cum sunt prezentate în Politica privind responsabilitatea comercială globală.

## Pentru mai multe informații:

Politica privind responsabilitatea comercială globală



## Resurse

Dacă aveți orice întrebări privind conținutul acestui cod sau al politicilor conexe, vă rugăm să utilizați una dintre următoarele resurse pentru a solicita sfaturi sau îndrumări.

### Biblioteca de politici poate fi găsită în secțiunea Resurse de pe PubTalk

### Puteți contacta personal sau prin telefon fiecare dintre următoarele birouri sau persoane fizice:

#### **Vicepreședinte, Etică și Conformitate**

414-931-2643

#### **Vicepreședinte, Audit Intern**

414-931-4503

#### **Director Juridic și de Afaceri Guvernamentale**

312-496-5799

#### **Director Financiar**

414-931-2012

## Linia de asistență pentru etică și conformitate



Linia de asistență pentru etică și conformitate este un mijloc principal de a primi întrebări și rapoarte confidențiale și anonime prin telefon sau internet.

Pentru a accesa linia de asistență prin telefon, apăsați gratuit în România: 0800 360 137.

În afara României, consultați instrucțiunile de apelare internațională din Politica privind sesizările sau făcând clic pe linia de asistență pentru etică și conformitate din lista de linkuri rapide din secțiunea Resurse de pe pagina de start PubTalk.

La apel se va răspunde în limba engleză. Pentru a continua apelul dumneavoastră într-o altă limbă, vă rugăm să precizați limba dumneavoastră pentru a solicita un interpret. Găsirea unui interpret poate dura între un minut și trei minute. În acest timp, vă rugăm să aveți răbdare și să nu întrerupeți apelul. Dorim să aflăm părerea dumneavoastră.

Pentru mai multe informații despre linia de asistență sau pentru a adresa o întrebare sau a crea un raport online, vă rugăm să accesați [SpeakUpMolsonCoors.com](https://www.speakupmolsoncoors.com).

## Cum semnați o problemă direct către Consiliul de administrație al Molson Coors

Dacă doriți să raportați motive de îngrijorare legate de contabilitate, controale contabile interne sau chestiuni de audit în mod direct comitetului de audit al consiliului de administrație, puteți specifica acest lucru atunci când utilizați linia de asistență sau trimiteți o comunicare scrisă la adresa:

Comitetul de audit  
Molson Coors Beverage Company  
În atenția secretarului corporativ  
250 S. Wacker Drive  
Chicago, IL 60606

## Index

Antitrust - 28

Cadouri - 30

Comerț - 36

Concurență - 28

Conflicte de interese - 42

Confidențialitate - 20

Contribuții politice - 24

Controale interne - 48

Corupție - 34

Dezvoltare durabilă - 38

Discriminare - 18

Diversitate - 18

Divertisment - 30

Donații caritabile - 24

Drepturile omului - 22

Furnizori - 40

Gestionarea înregistrărilor - 48

Hărțuire - 18

## Declarații de renunțare la cod

Orice angajat care consideră că renunțarea sau excepția de la acest cod este justificată trebuie să contacteze Vicepreședintele Departamentului de Etică și Conformitate. Cu toate acestea, o renunțare (sau amendament) la acest cod în cazul unui funcționar sau al unui membru al Consiliului de administrație al Molson Coors Beverage Company (MCBC) poate fi efectuată numai de către Consiliul de audit MCBC al Consiliului de administrație și trebuie să fie dezvăluită prompt acționarilor.

Incluziunea - 18

Informații confidențiale - 52

Informații privilegiate - 46

Înregistrări contabile - 48

Legile privind importul și exportul - 36

Mediul înconjurător - 18

Mită - 34

Sănătate și siguranță - 16

Sanțiuni - 36

Securitate IT - 52

Tranzacționarea acțiunilor - 46

Utilizarea activelor companiei - 52

Violența la locul de muncă - 16

Voluntariat - 24



MOLSON  
COORS beverage  
company

