



CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO AZIENDALE

Codice etico e di comportamento aziendale	Approvato dal CDA della Cooperativa capofila COFRA S.C.	REV. 00 del 08/09/2021
		Data prima emissione: 08/09/2021
		Data ultimo aggiornamento: 08/09/2021

Sommario

IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	3
“MISSIONE” E VISIONE ETICA	3
DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	4
STRUTTURA DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	5
I. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO	6
1.1. RISPETTO DELLA LEGGE	6
1.2. ONESTÀ	7
1.3. TRASPARENZA E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI	7
1.4. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ AZIENDALE	7
1.5. CORRETTEZZA NELLA GESTIONE SOCIETARIA E NELL’UTILIZZO DELLE RISORSE	7
1.6. ADEMPIMENTI TRIBUTARI	8
1.7. DILIGENZA E ACCURATEZZA NELLA FORMULAZIONE DEI CONTRATTI	8
1.8. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI	8
1.9. IMPARZIALITÀ	8
1.10. MUTUALITÀ.....	8
1.11. DEMOCRAZIA E PARTECIPAZIONE.....	8
1.12. EQUITÀ DELL’AUTORITÀ	9
1.13. VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE E RISPETTO DELLA PERSONA.....	9
1.14. PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE	9
1.15. TUTELA DELL’AMBIENTE, DELLA SICUREZZA E SVILUPPO SOSTENIBILE.....	9
1.16. CONCORRENZA LEALE	9
1.17. QUALITÀ DEI SERVIZI E DEI PRODOTTI	10
1.18. VALORIZZAZIONE DEI RAPPORTI CON LE COMUNITÀ SOCIALI	10
1.19. RAPPORTI CON OPERATORI INTERNAZIONALI.....	10
II. NORME DI COMPORTAMENTO	11
2.1. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LE RISORSE UMANE	11
2.2. DOVERI DI CONDOTTA DELLE RISORSE UMANE.....	13
2.3. CRITERI DI CONDOTTA AMMINISTRATIVA	17
2.4. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I SOCI.....	19
2.5. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I CLIENTI	21
2.6 CRITERI DI CONDOTTA CON I FORNITORI	22
2.6. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	24
2.7. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SOCIALI E SINDACALI.....	25
2.8. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I MASS MEDIA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI	26
2.9. AMBIENTE E SICUREZZA	26
III. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	27
3.1. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	27
3.2. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	27
3.3. SEGNALAZIONI DEI PORTATORI DI INTERESSE E WHISTLEBLOWING	27
3.4. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	28
3.5. LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO	28
IV. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO	30
4.1. PRINCIPI GENERALI	30
4.2 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI	30
4.3 SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E COLLABORATORI ESTERNI – PARTNER	32
V. APPROVAZIONE	32

IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il Gruppo COFRA e le Società (di seguito: il “**Gruppo COFRA**” o il “**Gruppo**”) da esso direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell’art. 2359 del Codice civile, conforma la conduzione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice etico e di comportamento, e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore, ove applicabile.

Il Gruppo COFRA riconosce l’importanza della responsabilità etico-sociale e della salvaguardia ambientale nella conduzione degli affari e delle attività del Gruppo e, a tal fine, promuove una gestione orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri portatori d’interesse e della collettività in cui opera. Il Codice è, pertanto, improntato ad un ideale di rispetto di tutti gli interessi delle parti coinvolte.

Sono da considerarsi portatori d’interesse del Gruppo COFRA coloro che compiono investimenti connessi alle attività del Gruppo e quindi: i soci, le risorse umane (dipendenti, collaboratori, lavoratori somministrati), i clienti, i fornitori e partner di tutte le società componenti il Gruppo, la collettività e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente, nelle attività del Gruppo.

Il Gruppo COFRA è consapevole che l’adozione del presente Codice etico e di comportamento costituisce un momento fondamentale della gestione e dello svolgimento delle proprie attività in quanto i principi in esso contenuti regolano il comportamento del Gruppo e del relativo personale, inteso in senso ampio, definendo in modo chiaro e trasparente i valori ai quali il Gruppo si ispira per il raggiungimento dei propri obiettivi di sviluppo attuale e futuro.

A tal fine il Codice etico e di comportamento del Gruppo COFRA esprime, in un unico documento ufficiale del Gruppo approvato dal Consiglio di Amministrazione, gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali al fine di tutelare il funzionamento, l’affidabilità, la reputazione e l’immagine del Gruppo e costituisce, ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001, insieme alle norme comportamentali alle quali tutti i portatori di interesse devono attenersi, elementi imprescindibili per la prevenzione dei reati presupposto previsti dal suddetto decreto.

La verifica dello stato di adeguatezza del Codice etico e di comportamento rispetto alla sensibilità della Società, la sua attuazione e la sua applicazione è di competenza del Consiglio di Amministrazione, che per svolgere le proprie funzioni potrà avvalersi della collaborazione dei responsabili di funzione, i quali potranno farsi anche promotori di proposte di integrazione o modifica dei contenuti.

“MISSIONE” E VISIONE ETICA

Le società del Gruppo COFRA intendono creare valore per i soci attraverso lo svolgimento di attività di servizio alle persone, ai clienti, alle aziende e agli enti, con attenzione a tutti gli interessi coinvolti. La missione della Capogruppo COFRA Sc si esprime nei seguenti termini: “Per COFRA Sc essere il riferimento per migliaia di famiglie nella distribuzione alimentare, significa rappresentare un motivo di orgoglio e di fiducia per: **i Soci consumatori**, perché siano certi che i valori etici ed economici della Cooperativa continuino ad essere creati, nel rispetto dei principi della cooperazione e della responsabilità sociale e perché ricevano, attraverso un ascolto costante, servizi e beni di qualità all’altezza delle loro attese; **le donne e gli uomini** che lavorano nell’impresa, perché siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione; **il territorio di riferimento**, perché sia la ricchezza economica, sociale e ambientale da promuovere per un futuro sostenibile; **i fornitori**, perché siano attori della filiera del valore e partner della crescita”.

La Società lavora per il miglioramento continuo dei processi, ispirandosi ad alcuni fondamentali valori:

- ascoltare i propri Soci consumatori al fine di consegnare agli stessi beni e servizi corrispondenti alle loro reali esigenze mediante l'adozione di soluzioni che assicurino il più alto livello di soddisfazione;
- riconoscere un ruolo strategico alle risorse umane, intrattenendo con esse rapporti improntati al reciproco rispetto e al rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione basata su età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche o credenze religiose;
- riconoscere un ruolo irrinunciabile a formazione, responsabilizzazione e coinvolgimento ad ogni livello di tutto il personale, garantendo al tempo stesso il rispetto dell'integrità fisica e morale;
- razionalizzare la gestione aziendale in tutte le sue aree;
- promuovere il rispetto del pianeta grazie a un'offerta di beni e servizi improntata a principi di eco-sostenibilità;
- diversificare i servizi e i beni offerti e aumentarne il valore, erogandoli attraverso l'attenzione al rapporto con i fornitori nazionali e locali, veri e propri partner con i quali costruire proposte di mercato competitive;
- integrare negli obiettivi di efficacia ed efficienza i principi dello sviluppo sostenibile e della prevenzione degli infortuni sul lavoro, presupposti irrinunciabili per una presenza responsabile e duratura all'interno del mercato;
- operare nel mercato nel rispetto di alcuni principi etici fondamentali, quali onestà, imparzialità, trasparenza e rispetto di tutte le norme vigenti (leggi nazionali e comunitarie, regolamenti o codici interni, provvedimenti amministrativi, norme deontologiche);
- assicurare la buona reputazione delle Società del Gruppo COFRA favorendo all'esterno un'immagine di affidabilità tesa alla fidelizzazione dei clienti, a garantire la serenità dei fornitori e al mantenimento di un clima disteso nell'ambito della gestione e organizzazione del lavoro interno;
- operare nel rispetto del principio della reciprocità, inteso come cooperazione a vantaggio di tutte le parti coinvolte nel rispetto del ruolo di ciascuno.

DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il presente Codice etico e di comportamento si applica a tutte le Società del Gruppo COFRA. I destinatari del Codice etico e di comportamento e dei principi/norme comportamentali in esso contenuti sono tutti gli amministratori, i soci, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti e tutti coloro che operano con il Gruppo sulla base di un rapporto contrattuale, anche temporaneo, senza alcuna eccezione, nonché tutti coloro che, pur esterni alla Cooperativa, operino, direttamente o indirettamente, per il Gruppo COFRA (es., procuratori, agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori e partner commerciali).

Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare rispettare i principi e le disposizioni del presente Codice etico e di comportamento. In nessuna circostanza la pretesa di agire nell'interesse delle Società del Gruppo COFRA giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con quanto disposto nel presente documento.

Il Codice etico e di comportamento ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale, economica e normativa dei vari Paesi in cui operano o dovessero operare le Società del Gruppo COFRA.

A fronte di ciò, il Gruppo COFRA promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, la corretta interpretazione dei suoi contenuti, e fornisce gli strumenti più adeguati a favorirne l'applicazione.

Per ottenere una massima diffusione del Codice a tutti gli operatori aziendali, esso è pubblicato sul sito internet, e disponibile per la consultazione in copia cartacea presso ciascuna sede.

STRUTTURA DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Il presente Codice etico e di comportamento si compone di quattro sezioni:

1. nella prima sono indicati i principi etici che individuano i valori di riferimento nello svolgimento delle attività di tutte le Società del Gruppo COFRA;
2. nella seconda sono indicati i criteri di comportamento verso ciascuna classe di portatori d'interesse, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i Collaboratori del Gruppo COFRA sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi etici;
3. nella terza sono disciplinate le modalità di attuazione, che delineano il sistema di controllo per la corretta applicazione del Codice etico e di comportamento e per il suo continuo miglioramento.
4. nella quarta è previsto il sistema disciplinare e sanzionatorio stabilito per garantire l'effettività del Codice etico e di comportamento.

I. PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO

1.1. Rispetto della legge

Rispetto dell'ordine democratico, conformità alle leggi e ai regolamenti nazionali e di tutti i Paesi in cui opera, rispetto dei principi di natura etica e deontologica, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con i portatori d'interesse, sono i principi etici cui il Gruppo COFRA si ispira e da cui deriva i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

A tal fine, il Gruppo COFRA esige dai destinatari del presente Codice etico e di comportamento il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinati, nonché comportamenti eticamente corretti ivi inclusi quelli di natura deontologica, tali da non pregiudicarne la reputazione morale e l'immagine aziendale.

Le principali norme di riferimento per il Gruppo COFRA, per i dipendenti dello stesso e per i lavoratori somministrati sono:

- Decreto Legislativo 231/2001;
- Norme in materia di igiene e sicurezza alimentare e correlate;
- Decreto Legislativo 81/2008 e ss.mm. (Sicurezza sul lavoro);
- Decreto Legislativo 152/2006 e ss.mm. (TU Ambiente);
- Decreto Legislativo 196/2003 e Reg. UE 2016/679 (Tutela Privacy);
- Decreto Legislativo 209/2005 e ss.mm. (Codice delle Assicurazioni Private);
- Decreto Legislativo 50/2016 (Codice in materia di appalti)
- Decreto Legislativo 231/2007 (Disciplina antiriciclaggio e lotta al finanziamento del terrorismo);
- Decreto Legislativo n. 74/2000 e ss.mm. (Disciplina in materia di reati tributari);
- Decreto Legislativo n. 14/2019 (Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza);
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 (Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza, c.d. "Whistleblowing");
- Norme amministrative relative alla gestione dell'ufficio del personale;
- Norme relative agli adempimenti generali in materia di lavoro;
- Principi contabili nazionali e internazionali;
- Principi di buona gestione societaria;
- Principi nazionali ed europei in materia di concorrenza leale;
- Statuto di COFRA S.C;
- Regolamenti aziendali.

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro:

- CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi.

1.2. Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività del Gruppo COFRA, le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione e dell'operatività delle proprie risorse umane.

I rapporti con i portatori d'interesse sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Per questo motivo viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

1.3. Trasparenza e completezza delle informazioni

Il Gruppo COFRA riconosce il valore fondamentale della corretta informazione ai soci, agli organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria e contabile e in alcun modo giustifica azioni dei propri collaboratori che impediscano il controllo da parte degli enti od organizzazioni preposte.

Il Gruppo COFRA favorisce un flusso di informazioni continuo, puntuale e completo fra gli organi sociali, le diverse aree aziendali, la Direzione, le varie figure apicali e, ove necessario, verso le Pubbliche Autorità.

In ogni caso le informazioni trasmesse all'esterno e all'interno dell'organizzazione stessa sono rispettose dei requisiti di veridicità, completezza e accuratezza, anche in relazione a dati economici, finanziari e contabili.

1.4. Trasparenza della contabilità aziendale

Il Gruppo COFRA promuove la massima trasparenza, affidabilità e integrità delle informazioni inerenti alla contabilità aziendale. Il presente Codice prevede che ogni operazione e transazione sia correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. Tutte le azioni ed operazioni del Gruppo prevedono una registrazione adeguata e la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento. Per ogni operazione è richiesto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa. Il Gruppo si impegna a fornire informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo tale che i portatori d'interesse siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze che ne possono derivare, in merito alle relazioni con il Gruppo stesso.

1.5. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

Il Gruppo COFRA persegue il proprio oggetto sociale nel rispetto della legge, dello Statuto e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio. Ogni destinatario del Codice è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà del Gruppo, è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed è tenuto ad utilizzare le dotazioni aziendali solo per l'espletamento delle mansioni lavorative cui è preposto.

1.6. Adempimenti tributari

Il Gruppo COFRA si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale del Gruppo.

1.7. Diligenza e accuratezza nella formulazione dei contratti

Nella formulazione di eventuali contratti, il Gruppo COFRA ha cura di specificare al contraente, in modo chiaro e comprensibile, i comportamenti da tenere nello svolgimento del rapporto instaurato. I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti.

Ogni Società del Gruppo si impegna a non sfruttare eventuali situazioni di debolezza informativa dei propri interlocutori.

1.8. Riservatezza delle informazioni

Il Gruppo COFRA assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, l'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali e si astiene dal trattare dati se non legittimamente ottenuti.

Tutte le informazioni a disposizione della Società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali dei soggetti interessati alla luce del D. Lgs. 196/2003 e del Reg. UE 679/2016 (GDPR). Il Gruppo COFRA garantisce quotidianamente la tutela, l'integrità e la riservatezza dei dati personali gestiti mettendo in atto misure tecniche e organizzative ritenute idonee, ai sensi dell'art. 32, GDPR, alla prevenzione di episodi di danneggiamento, perdita e/o distruzione dei dati personali.

Il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali.

1.9. Imparzialità

Il Gruppo COFRA disconosce e ripudia ogni forma di discriminazione basata sul sesso, sulla nazionalità, sulla religione, sulle opinioni personali e politiche, sull'età, sulla salute e sulle condizioni economiche dei propri interlocutori.

1.10. Mutualità

Il Gruppo COFRA, in attuazione del principio mutualistico, orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri soci, adoperandosi affinché le performance economiche siano tali da salvaguardare ed incrementare il valore dell'impresa, al fine di accrescere l'utilità che ai soci deriva dalla partecipazione al Gruppo.

1.11. Democrazia e partecipazione

Il Gruppo COFRA è fondato sulla partecipazione democratica dei soci all'esercizio della proprietà sociale e del controllo sulle attività sociali ed economiche dell'impresa.

Per questo il Gruppo si impegna affinché a tutti i soci sia riconosciuta parità d'informazione, favorendo così la loro partecipazione diffusa e consapevole alle decisioni di loro competenza e all'esercizio dei loro diritti.

1.12. Equità dell'autorità

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche - in special modo con i collaboratori – il Gruppo COFRA si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitandone ogni abuso.

Il Gruppo, in particolare, garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro salvaguardino il valore dei collaboratori.

1.13. Valorizzazione delle Risorse Umane e rispetto della Persona

I dipendenti e i collaboratori del Gruppo COFRA sono il fattore indispensabile per il successo e la realizzazione della *Mission* aziendale. Per questo motivo il Gruppo tutela e promuove il valore delle Risorse Umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione e di migliorare ed accrescere il patrimonio delle competenze possedute da ciascun collaboratore. Il Gruppo COFRA promuove il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri. Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti. Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il presente Codice etico e di comportamento, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno. Il Gruppo riconosce alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro un'importanza fondamentale e imprescindibile nell'ambito della organizzazione aziendale. Conseguentemente, il Gruppo COFRA adotta nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità dell'attività svolta, l'esperienza e la tecnica sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, nel rispetto della normativa in materia.

1.14. Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, il Gruppo COFRA, al momento di assegnazione di incarichi di responsabilità decisionale verifica, attraverso appositi controlli, che il soggetto incaricato non abbia interessi personali o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta per tale responsabilità o, in caso di esistenza di tali condizioni, ne chiarisca la natura.

Allo stesso fine il Gruppo COFRA previene eventuali conflitti di interesse fra i suoi dipendenti, amministratori, collaboratori e la Pubblica Amministrazione.

1.15. Tutela dell'ambiente, della sicurezza e sviluppo sostenibile

L'ambiente è un bene primario che il Gruppo COFRA salvaguarda nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. A tal fine, la Cooperativa programma le proprie attività ricercando un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali e diffonde la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi presso tutti i portatori d'interesse.

1.16. Concorrenza leale

Il Gruppo COFRA riconosce il valore della concorrenza leale per il miglioramento del mercato e per la tutela dei clienti, consumatori e cittadini in generale. Si impegna, nei riguardi dei concorrenti, a privilegiare il leale confronto sulla qualità e convenienza dei prodotti e dei servizi offerti.

1.17. Qualità dei servizi e dei prodotti

Il Gruppo COFRA indirizza la propria azione alla piena soddisfazione dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi. Per questo motivo, il Gruppo COFRA indirizza le proprie attività di ricerca, sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri servizi e prodotti.

1.18. Valorizzazione dei rapporti con le comunità sociali

Il Gruppo COFRA è consapevole dell'influenza della propria attività sullo sviluppo economico-sociale e sulla qualità della vita del territorio in cui opera. È consapevole altresì che il suo sviluppo commerciale dipende non solo dalla sua capacità manageriale, ma anche dal livello di consonanza e di risonanza del suo operato nell'ambito della comunità locale di riferimento. Il Gruppo è impegnato pertanto a favorire, nei limiti della propria missione, lo sviluppo dell'economia locale, la tutela dell'identità culturale e ambientale e del contesto sociale di riferimento.

1.19. Rapporti con operatori internazionali

Il Gruppo s'impegna a garantire che tutti i propri rapporti, ivi inclusi quelli di natura commerciale, intercorrenti con soggetti operanti a livello internazionale, avvengano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, con l'obiettivo di scongiurare il pericolo di commissione di ogni fattispecie di reato, inclusi quelli di natura transnazionale. A tale proposito, il Gruppo si impegna ad adottare tutte le cautele necessarie a verificare l'affidabilità di tali operatori, nonché la legittima provenienza dei capitali e dei mezzi da questi ultimi utilizzati nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società. Nei limiti delle proprie possibilità, inoltre, il Gruppo s'impegna a collaborare, con correttezza e trasparenza, con le Autorità, anche straniere, che dovessero richiedere informazioni o svolgere indagini in merito ai rapporti intercorrenti tra le Società del Gruppo e gli operatori internazionali.

II. NORME DI COMPORTAMENTO

2.1. Criteri di Condotta nei rapporti con le Risorse Umane

Il Gruppo COFRA riconosce la centralità delle “Risorse Umane” e l’importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca, valorizzando quanto più possibile le capacità del singolo. In questo senso, si intendono come Risorse Umane sia i dipendenti, sia i collaboratori che prestano la loro opera a favore delle Società in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze del Gruppo nel rispetto dei principi dell’imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste in fase di selezione e assunzione sono strettamente collegate alla verifica di aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. Nelle fasi di selezione e assunzione la funzione aziendale preposta, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta comportamenti per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato).

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare o in nero, né da parte del Gruppo COFRA né da parte di, fornitori, subappaltatori, collaboratori.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro/vigente;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all’attività lavorativa;
- il presente Codice etico e di comportamento.

Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l’accettazione dell’incarico sia basata su un’effettiva comprensione.

Gestione delle risorse umane

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Tutte le decisioni prese nell’ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. Lo stesso vale per l’accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l’autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso.

Costituisce abuso della posizione di autorità la richiesta da parte del superiore gerarchico di prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l’attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

Le funzioni competenti devono pertanto:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti o collaboratori senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore;
- garantire a tutti i dipendenti, soci, collaboratori un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

Valorizzazione e formazione

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti all'interno del Gruppo COFRA, attivandosi al fine di favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori.

Il Gruppo, allo scopo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi a tal fine necessari.

È prevista l'attuazione di piani formativi articolati in relazione ai ruoli e alle conoscenze dei collaboratori.

Salute e sicurezza

Il Gruppo COFRA promuove e diffonde la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, anche attraverso formazione specifica, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

A tal fine, si impegna a realizzare interventi di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- l'analisi dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione di tecnologie idonee a prevenire l'insorgere dei rischi attinenti alla sicurezza e alla salute dei lavoratori;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori, soci sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure di salute e sicurezza previste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Gestione delle informazioni e privacy

La privacy dei dipendenti, collaboratori, amministratori e soci e la riservatezza delle informazioni è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, anche attraverso regole e prassi stabilite da COFRA in qualità di titolare del trattamento volte a definire modalità di trattamento dei dati e di conservazione degli stessi a cui tutto il personale è tenuto ad attenersi scrupolosamente. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali, la vita privata e lo stato di salute delle persone.

Dipendenti, collaboratori, amministratori e soci sono tenuti a conoscere e a rispettare scrupolosamente il contenuto delle politiche del Gruppo in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È obbligo di ogni dipendente, collaboratore, amministratore, socio assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. A tale riguardo si ribadisce quanto detto in precedenza, ossia che il personale che a qualsiasi titolo entri in possesso di

informazioni di interesse aziendale o relativamente a qualsiasi portatore d'interesse, deve mantenere l'informazione riservata e in nessuna maniera si deve sentire autorizzato a diffonderla o utilizzarla al di fuori degli scopi operativi per cui è stato autorizzato dalle direzioni aziendali. La diretta applicazione di questi principi non può prescindere dall'adeguata formazione svolta in capo agli incaricati del trattamento che COFRA impartisce ai nuovi collaboratori, al momento dell'assunzione, e ai dipendenti e collaboratori consolidati, periodicamente, avendo riguardo del loro stato di aggiornamento in materia.

2.2. Doveri di Condotta delle Risorse Umane

Fermo restando quanto previsto dalla Legge, dallo Statuto sociale, dal regolamento e dalla normativa interni, nonché dalle norme contrattuali vigenti, il personale dipendente, nell'espletamento del proprio servizio:

- impronta i propri comportamenti sull'osservanza dei principi di tutela e rispetto della persona umana, sulla lealtà, sulla correttezza nei rapporti personali e su logiche operative imposte sull'integrazione e collaborazione interfunzionale, sulla responsabilizzazione delle persone, sullo spirito di squadra e sul rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali, al fine di perseguire gli obiettivi aziendali;
- informa tempestivamente il diretto superiore di eventuali relazioni di parentela, diretta o indiretta intercorrente con controparti con le quali sta per avviare o gestire rapporti d'affari per conto della Cooperativa e comunque di qualsiasi operazione che possa far intravedere una situazione di potenziale conflitto di interessi, al fine di una corretta valutazione e dell'ottenimento delle opportune direttive al riguardo;
- tratta con assoluta riservatezza dati, notizie ed informazioni di cui viene in possesso evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi, e in ogni caso salvaguardando i principi di lealtà, correttezza e trasparenza innanzi richiamati. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito degli uffici della Cooperativa, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per motivi di lavoro e nell'assoluto rispetto della legge sulla privacy;
- dimostra nei rapporti con qualsiasi interlocutore, in particolar modo con i clienti, con cui viene in contatto per motivi di lavoro, doti d'integrità morale, evitando comportamenti che possano mettere in dubbio tale sua qualità;
- protegge e custodisce i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale in generale;
- si astiene dal richiedere, direttamente o indirettamente, raccomandazioni ed ogni altro trattamento di favore in contrasto con i principi fissati nel presente Codice etico e di comportamento;
- pone la massima attenzione a non attuare comportamenti che possano determinare il rischio di commissione di reati.

Il Gruppo si aspetta ed auspica che ogni dipendente, nell'ambito delle proprie mansioni e nell'ambito delle proprie competenze, sappia:

- distinguersi per propositività e proattività;
- accrescere con ogni mezzo la propria preparazione e professionalità;
- saper far tesoro delle proposte di miglioramento provenienti dagli altri colleghi;
- contribuire alla crescita professionale dei propri collaboratori;

- prendere decisioni ed assumere rischi secondo logiche di sana e prudente gestione, assicurando l'utilizzo economico ed efficiente delle risorse nel rispetto della legge e della normativa interna, nonché il corretto utilizzo delle procedure e del sistema del controllo dei rischi;
- considerare il risultato aziendale come una propria responsabilità, motivo di soddisfazione e frutto del lavoro di gruppo;
- esercitare le proprie doti di ascolto e comprensione delle esigenze del cliente;
- saper cogliere come opportunità di miglioramento i reclami e/o le segnalazioni dei Soci e dei clienti volti a suggerire miglioramenti dei prodotti o dei servizi.

Tutto il personale è tenuto altresì a dare tempestiva informazione al proprio superiore quando:

- sia a conoscenza di violazioni di norme di legge o regolamenti o del presente Codice etico e di comportamento in ambito aziendale;
- sia a conoscenza di omissioni, trascuratezza o falsificazione nella tenuta della contabilità e nelle attività di formazione del bilancio o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- sia a conoscenza di comportamenti discriminatori o lesivi dell'integrità fisica e psichica della persona;
- sia a conoscenza di eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alla vendita dei prodotti e dei servizi.

Nei suddetti casi, nessun tipo di ritorsione verrà attuata nei confronti del segnalante (vedi anche paragrafo 3.3.).

Rispetto delle norme contenute nel codice etico e di comportamento

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, lavoratore somministrato, fornitore di beni o servizi, subappaltatore o partner commerciale, è tenuto a conoscere le norme contenute nel Codice etico e di comportamento e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla Legge o da procedure e regolamenti interni.

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, lavoratore somministrato, fornitore di beni e servizi, subappaltatore o partner commerciale deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice etico e di comportamento, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o formalizzazione del contratto.

In particolare, i dipendenti, collaboratori, amministratori e lavoratori somministrati hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice etico e di comportamento;
- rivolgersi ai propri superiori/referenti aziendali, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai propri superiori/referenti aziendali qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni o semplice richiesta di violazione delle regole riportate nel presente Codice;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice etico e di comportamento e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;

- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del presente Codice.

Conflitto d'interessi

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, e chiunque agisca per conto del Gruppo COFRA è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse del Gruppo e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice etico e di comportamento.

Il Personale, in particolare, non deve avere interessi finanziari in un fornitore, in un'azienda concorrente o cliente e non può svolgere attività lavorative che possano comportare l'insorgenza di un conflitto di interessi. Qualora si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, il Personale deve comunicare tale circostanza al proprio superiore gerarchico, astenendosi dal compiere qualsiasi operazione.

In particolare, tutti i dipendenti, collaboratori, amministratori, soci del Gruppo COFRA sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) o avere interessi economici o finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali del Gruppo COFRA;
- utilizzo della propria posizione nella Società o delle informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della Società;
- svolgimento di attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti, enti pubblici, enti o organizzazioni di pubblico interesse;
- accettazione od offerta di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Gruppo COFRA;
- ricoprire cariche pubbliche presso enti che possono avere rapporti con il Gruppo COFRA, così da creare le condizioni per un potenziale conflitto di interessi.

Utilizzo e salvaguardia dei beni di proprietà della Società

Ogni dipendente, collaboratore, amministratore, del Gruppo COFRA è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà del Gruppo, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego. Ogni dipendente, collaboratore, amministratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società stessa o per i suoi beni.

In particolare, ogni dipendente, collaboratore, amministratore e ogni lavoratore somministrato è tenuto a:

- evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza o comunque in contrasto con l'interesse del Gruppo;

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne, anche non formalizzate, al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti del Gruppo;
- operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- utilizzare i beni di proprietà della Società, di qualsiasi tipo e valore, nel rispetto della legge, delle normative interne, e dei principi del presente Codice etico e di comportamento;
- ad utilizzare i beni della Società esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa; comunque, è vietato, salvo quando previsto da normative specifiche o accordi aziendali, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- ad operare, nel limite del possibile, al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

Tutela del Patrimonio

Il Gruppo COFRA si impegna nella tutela del proprio patrimonio e nella gestione dei rischi che possono creare nocumento. Individua e adotta pertanto le azioni di *risk management*, le direzioni responsabili e ove necessario le forme assicurative più appropriate per la tutela del patrimonio immobiliare e mobiliare, delle partecipazioni, dei crediti, del magazzino e degli altri asset aziendali. I dipendenti, gli amministratori e i collaboratori devono utilizzare i beni delle Società esclusivamente per il raggiungimento dei fini aziendali, a meno che l'utilizzo per fini privati sia specificatamente consentito.

È vietato loro compiere qualsiasi atto volontario (falsificazione di documenti, omissione o occultamento di fatti, appropriazione indebita di risorse, furto, intenzionale applicazione errata di norme contabili, ecc.), diretto a raggirare o ingannare altre persone, inducendole in errore al fine di conseguire un profitto ingiusto o illegale ai danni delle Società del Gruppo.

I dipendenti, gli amministratori e i collaboratori devono garantire la correttezza delle dichiarazioni relative alle spese personali e supportate con appropriata documentazione.

Doni o altre utilità

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Gruppo COFRA. Si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (partecipazione gratuita a convegni, promessa di un'offerta di lavoro, ecc.).

Tale norma concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti, e non ammette deroghe nemmeno in quei paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è consuetudine.

In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a rappresentanti di governo, pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Gli omaggi del Gruppo COFRA si caratterizzano perché volti a promuovere l'immagine e valorizzazione del marchio della Società. I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo

adeguato, al fine di consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione, il quale provvede a darne preventiva comunicazione al Presidente del CdA.

I collaboratori di COFRA che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione al proprio responsabile/referente aziendale, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al mittente la politica di COFRA in materia.

2.3. Criteri di Condotta Amministrativa

Tracciabilità delle operazioni contabili

La contabilità delle Società del Gruppo COFRA risponde ai principi generalmente accolti di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato. I Destinatari si impegnano ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo o omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno. In particolare, i Destinatari si impegnano a collaborare affinché ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché, se del caso, debitamente autorizzata e verificata. Inoltre, la tracciabilità della documentazione rappresenta un requisito di base per evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la commissione dei reati tributari, e deve essere pertanto assicurata da tutto il personale, compresi eventuali professionisti esterni.

I Destinatari sono tenuti altresì a conservare e a rendere disponibile, per ogni operazione o transazione effettuata, adeguata documentazione di supporto al fine di consentirne:

- l'accurata registrazione contabile;
- l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

I Destinatari che vengano a conoscenza di casi di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili o nelle documentazioni di supporto sono tenuti a riferirne tempestivamente al proprio superiore/referente aziendale. La Società promuove l'avvio di programmi di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotti i Destinatari in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione e alla gestione della documentazione contabile.

Trasparenza contabile e finanziaria

Il sistema di contabilità aziendale deve rispettare i principi, i criteri e le modalità di redazione e tenuta della contabilità dettate dalle norme generali e speciali in materia di contabilità. Tutte le operazioni devono essere autorizzate, legittime, congrue, nonché correttamente registrate ed archiviate. Per ogni operazione deve essere conservata un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta in modo da consentire l'agevole

registrazione contabile, l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, la ricostruzione accurata dell'operazione, consentendo così di ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Le informazioni relative alla contabilità generale ed analitica che confluiscono nella reportistica periodica devono essere chiare, trasparenti, corrette, complete ed accurate.

Il Gruppo COFRA condanna qualsiasi forma di riciclaggio o autoriciclaggio e/o condotta tesa a ostacolare l'identificazione di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. È vietato ricevere, acquistare, occultare, reinvestire denaro o cose provenienti da attività delittuose, ovvero compiere su di essi operazioni tese ad ostacolarne l'identificazione. La Cooperativa si impegna a non utilizzare in attività economiche o finanziarie denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto.

Le suddette disposizioni devono essere rispettate anche per evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la commissione dei reati tributari.

Tutto il personale coinvolto nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili deve comportarsi correttamente, prestare la massima collaborazione, garantire la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni, segnalare i conflitti di interesse e non deve in alcun modo commettere o concorrere con altri a commettere violazioni penali della normativa tributaria (art. 25-quinquiesdecies D.lgs. n. 231/ 2001).

Gli Amministratori ed i loro collaboratori:

- nella redazione del bilancio, di comunicazioni al mercato o di altri documenti simili devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- devono rispettare puntualmente le richieste di informazioni da parte del Collegio sindacale e facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione;
- presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria;
- monitorare l'evoluzione del piano normativo di riferimento, effettuato anche con il supporto di consulenti esterni, al fine di garantire l'adeguamento alle nuove leggi in materia fiscale;
- effettuare controlli volti ad assicurare l'accuratezza e la completezza delle informazioni utilizzate per il calcolo delle imposte;
- monitorare costantemente gli adempimenti di legge, al fine di evitare ritardi e imprecisioni nella presentazione di dichiarazioni e/o documenti fiscali;
- controllare la completezza e l'accuratezza delle imposte pagate e i crediti maturati nei confronti dell'erario.

Le suddette disposizioni devono essere rispettate anche per evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la commissione dei reati tributari.

Adempimenti tributari

Il Gruppo COFRA si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria.

Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda.

Controllo interno

La Cooperativa diffonde a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni del Gruppo e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Ogni livello della struttura organizzativa ha il compito di concorrere alla realizzazione di un sistema di controllo interno efficace ed efficiente. Per tale ragione conseguentemente tutti i dipendenti del Gruppo, nell'ambito delle funzioni svolte e delle rispettive mansioni, sono responsabili del corretto funzionamento del sistema di controllo.

Le suddette disposizioni devono essere rispettate anche per evitare di incorrere nelle sanzioni previste per la commissione dei reati tributari.

2.4. Criteri di Condotta nei rapporti con i Soci

Il Gruppo COFRA crea le condizioni affinché la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, garantendo la completezza di informazione, la trasparenza e l'accessibilità ai dati e alla documentazione secondo i principi di legge ed operando per la concreta attuazione del principio democratico proprio delle società cooperative.

I soci, per previsione statutaria possono essere soci cooperatori consumatori, soci cooperatori lavoratori, soci sovventori con caratteristiche e requisiti fissati dallo stesso Statuto e dai rispettivi regolamenti a cui si rimanda.

La Cooperativa promuove ed attua la parità di trattamento tra i soci e tutela il loro interesse alla migliore attuazione e valorizzazione dello scambio mutualistico.

Il Gruppo COFRA vigila affinché i soci non si pongano in contrasto con gli interessi sociali, perseguendo interessi propri o di terzi estranei o contrari all'oggetto sociale od operando in modo antitetico e confliggente con lo stesso.

Allo stesso modo, il Gruppo richiede ai propri soci il pieno rispetto delle norme contenute nel presente Codice etico e di comportamento.

Il Gruppo assicura la regolare tenuta delle scritture contabili, e il pieno rispetto delle leggi e dei principi e norme tecniche vigenti nella formazione e redazione del bilancio di esercizio, nella redazione di qualsiasi documento aziendale e nella formazione e diffusione delle comunicazioni sociali.

Le medesime regole di condotta sono garantite nella gestione dei rapporti con gli organi sociali, verso i quali viene altresì assicurata la massima trasparenza e completezza delle informazioni. In particolare, il sistema di governo societario adottato dal Gruppo COFRA è orientato:

- alla massimizzazione del valore dell'impresa, al fine di aumentarne il beneficio verso i soci e le generazioni future;
- alla distribuzione dei benefici secondo il principio mutualistico e i dettati statutari;

- al rispetto dei diritti dei soci;
- al controllo dei rischi d'impresa.

L'esercizio del governo d'impresa nelle società del Gruppo COFRA è ispirato a diligenza ed è incompatibile con lo sfruttamento, a fini personali o di gruppo, delle maggiori informazioni di cui si dispone rispetto a soci.

I soci delle Società del Gruppo COFRA sono impegnati a rispettare le decisioni prese dagli organi di governo in conformità ai poteri loro conferiti.

Le possibilità di influire sul governo dell'impresa sono uguali per tutti i soci. Non è quindi consentito che specifici gruppi di soci si organizzino per ottenere trattamenti privilegiati in cambio di appoggio a coloro che detengono il governo.

Rapporti dei soci con gli organi sociali

Gli organi sociali delle Società del Gruppo, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa vigente, dello statuto e dei Regolamenti interni, sono tenuti all'osservanza delle previsioni del presente Codice etico e di comportamento.

Ai loro componenti è richiesto:

- di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati (inclusi i creditori sociali), le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale ed internazionale;
- di preservare l'integrità del capitale sociale e delle riserve non distribuibili per legge da operazioni illecite;
- di non attuare operazioni in pregiudizio dei creditori (ad esempio in caso di fusioni con altre società o scissioni, cagionando danno ai creditori);
- di tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti del Gruppo;
- di garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli organi sociali;
- di assicurare la condivisione della missione aziendale e un puntuale spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo;
- di valutare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno di COFRA, astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività;
- di non ostacolare in alcun modo le attività di controllo e/o di revisione svolte dal Collegio Sindacale, dagli altri organi sociali, dalla società di revisione o da altre funzioni e/o terzi preposti;
- di evitare l'adozione di comportamenti a rischio dei reati o illeciti amministrativi nella conclusione di operazioni sul mercato finanziario laddove tale comportamenti siano finalizzati a dare esecuzione ad operazioni simulate o artificiose in violazione delle normative disposte dalle autorità di vigilanza (ad esempio operazioni finanziarie fittizie, ordini di acquisto o vendita di titoli abbinati in modo improprio, inserimento di ordini nel mercato senza l'intenzione di eseguirli);
- di controllare la regolarità dei contratti infragruppo di acquisto e/o vendita, dei flussi finanziari e degli investimenti infragruppo;
- di fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti (abuso di informazioni privilegiate). Ogni attività di comunicazione verso l'esterno deve rispettare le leggi e le

pratiche di condotta e deve essere atta a salvaguardare le informazioni *price sensitive* e quelle coperte da segreto professionale;

- di rispettare, per quanto di propria competenza e nei limiti delle proprie responsabilità, i criteri di comportamento nelle relazioni con il Personale.

Rapporti con organi sociali di controllo

Il Gruppo COFRA riconosce la rilevanza legale del ruolo del Collegio sindacale, la necessaria trasparenza dei criteri di nomina, nonché l'esigenza del rispetto delle cause di ineleggibilità e di decadenza dettate dalla norma. Richiede ai componenti insediati elevati requisiti morali, professionali e personali, indipendenza, operatività e autorevolezza nello svolgimento dei compiti ad essi assegnati dalla legge.

Il Gruppo ravvisa l'importanza della revisione contabile quale garanzia della veritiera e corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria delle società e quale supporto nella valutazione dei rischi inerenti i sistemi di controllo. Richiede alla società designata l'adozione di adeguati modelli di *risk management* interni, un approccio professionale basato sui rischi (*risk approach*), competenza nel settore, professionalità, organizzazione e indipendenza nello svolgimento del mandato assegnato.

2.5. Criteri di Condotta nei rapporti con i Clienti

Soddisfazione delle esigenze

Il Gruppo COFRA persegue il proprio successo di impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

Il Gruppo riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il suo successo di impresa.

Considera quindi obiettivo prioritario la soddisfazione delle esigenze dei Soci consumatori e dei clienti e la costruzione con loro di un rapporto duraturo improntato a criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza e professionalità.

Relazioni

Il Gruppo COFRA, pur non manifestando preclusioni verso alcun cliente o categoria di clienti, non intrattiene relazioni, dirette o indirette, con persone delle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità, quali, a titolo esemplificativo, persone legate al riciclaggio, al traffico di droga, all'usura.

Stile di comportamento dei collaboratori

Lo stile di comportamento delle Società del Gruppo COFRA nei confronti dei clienti e dei fornitori è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Il Gruppo COFRA persegue la propria missione attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

È fatto obbligo ai dipendenti, collaboratori, soci e amministratori del Gruppo di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;

- fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti e i servizi offerti in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- soddisfare le attese dei clienti in termini di onestà, trasparenza nel pieno rispetto della legge e del presente Codice etico e di comportamento.

Il personale dipendente a contatto con i clienti è costantemente chiamato a migliorare la propria preparazione professionale mediante la partecipazione a corsi di formazione.

Il Gruppo effettua periodicamente indagini a campione sulla qualità percepita dai consumatori al fine di migliorare la soddisfazione dei loro bisogni e le proprie performance aziendali.

Il Gruppo vigila sull'osservanza delle norme che regolano modalità e contenuti dell'informazione al consumatore. In particolare, monitora che:

- le comunicazioni pubblicitarie o di altro genere siano chiaramente riconoscibili come pubblicitarie anche nella loro percezione grafica;
- l'informazione non sia ingannevole in relazione alle caratteristiche, alla disponibilità, natura, provenienza dei prodotti, ai risultati del loro utilizzo, ai prezzi dei prodotti pubblicizzati;
- eventuali confronti comparativi relativi a prodotti che soddisfino gli stessi bisogni siano facilmente verificabili e non ingenerino confusione sul mercato con altri prodotti/marchi concorrenti, né siano denigratori degli stessi.

Sicurezza e qualità dei prodotti e servizi

Il Gruppo COFRA s'impegna a garantire adeguati standard di qualità dei prodotti e servizi offerti. Conformemente alle disposizioni legislative vigenti in materia di responsabilità sulla tutela dei consumatori, il Gruppo assume valido e operante il sistema di controllo qualità dei prodotti di larga diffusione e gradimento acquistati da produttori di primaria importanza nazionale ed internazionale.

Il Gruppo, con le normative vigenti in materia, è dotato degli strumenti organizzativi ed operativi necessari per la prevenzione dei rischi derivanti dall'uso o consumo dei prodotti destinati al mercato.

In particolare:

- è in grado di garantire la conservazione, sicurezza e igiene dei prodotti;
- è organizzata per intraprendere senza indugio tutte le misure necessarie per evitare rischi conclamati (es. il ritiro del prodotto dal mercato, controlli a campione sui prodotti commercializzati, ecc);
- cura e conserva tutta la documentazione atta a garantire senza indugio la rintracciabilità dei prodotti distribuiti.

2.6 Criteri di Condotta con i Fornitori

Relazioni e criteri generali

I fornitori dei prodotti per la vendita, i fornitori di servizi e i professionisti che a vario titolo intrattengono rapporti con il Gruppo riconoscono e condividono i principi etici e morali adottati con il presente Codice etico e di comportamento.

Il Gruppo COFRA riconosce l'importanza del ruolo che tutti i fornitori nazionali e locali svolgono per migliorare la qualità dei prodotti, il livello dei prezzi e conseguentemente la capacità competitiva delle Società del Gruppo. Tutti i rapporti con i fornitori sono attuati senza discriminazioni di sorta, secondo criteri di indipendenza e orientati alla migliore realizzazione del rapporto qualità/prezzo. Il Gruppo richiede ai propri fornitori sia italiani che esteri il rispetto delle normative a tutela dei lavoratori, sotto il profilo contrattuale, previdenziale e della sicurezza. Richiede altresì il rispetto delle normative poste a tutela dell'ambiente.

Rapporti con i fornitori nazionali dei prodotti per la vendita

I criteri di selezione di COFRA nella scelta dei fornitori sono orientati alla diffusione, gradimento e convenienza dei prodotti, alla reputazione del marchio, al rispetto delle norme a tutela dei consumatori e all'affidabilità dell'impresa in termini di continuità e puntualità degli impegni assunti.

I fornitori di prodotti commercializzati sono selezionati in base a protocolli che ne disciplinano l'accreditamento, prevedono verifiche periodiche di gradimento del prodotto e includono le clausole e le modalità di controllo qualità e di verifica delle misure adottate a norma di legge a tutela dei consumatori.

Rapporti con i fornitori locali dei prodotti per la vendita

In considerazione del legame sociale, ambientale e culturale con il territorio e dell'interesse verso lo sviluppo dell'economia locale in ambito produttivo, conserviero e distributivo, il Gruppo, ferme le strategie assortimentali nazionali e la valutazione sulla qualità dei prodotti e sulla convenienza dell'offerta, sulla rispondenza della stessa alle esigenze aziendali e sull'affidabilità generale delle imprese, tiene nella massima considerazione i fornitori locali. In ogni caso, nella scelta deve essere tenuta in debita considerazione la capacità dell'impresa fornitrice di garantire e migliorare gli standard di sicurezza ed igiene dei prodotti e la puntualità delle forniture. I fornitori locali costituiscono a tutti gli effetti portatori d'interessi del Gruppo e ad essi sono rivolte tutte le attenzioni per la loro crescita dimensionale e organizzativa, nel presupposto di un rapporto fortemente interattivo e sinergico.

Integrità e indipendenza nei rapporti

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza evitando, ove possibile, forme di dipendenza.

Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi contratto la cui esecuzione è ripetuta e/o frazionata (es.: contratti di durata) il cui importo significativo deve essere costantemente monitorato;
- di norma, sono evitati i progetti vincolanti di lungo periodo utilizzando contratti a breve termine che comportino rinnovi con revisione dei prezzi, oppure contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento di know-how, ecc.;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, il Gruppo COFRA predispone:

- la separazione dei ruoli tra l'unità richiedente la fornitura e l'unità stipulante il contratto;
- un'adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti e richiamati nelle procedure interne di acquisto.

Infine, per garantire trasparenza nei rapporti il Gruppo COFRA predispone un sistema di monitoraggio degli assetti proprietari dei propri fornitori.

Gestione degli acquisti

Il Gruppo COFRA non accetta la sottoscrizione di commesse che violino il presente Codice o che contrastino con la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente.

Il Gruppo COFRA divulga presso i fornitori il presente Codice. Tutti i fornitori sono tenuti a prenderne visione ed accettarlo, consapevoli che il Gruppo considera motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali comportamenti contrari ai principi del Codice.

Tutela degli aspetti etico-ambientali nelle forniture

Le violazioni dei principi e delle norme di comportamento contenute nel presente Codice etico e di comportamento determinano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare la commissione di reati riconducibili alle attività di COFRA. A tal fine, nei singoli contratti sono predisposte apposite clausole.

2.6. Criteri di Condotta nei rapporti con la Pubblica amministrazione

Il Gruppo COFRA persegue l'obiettivo della massima integrità e correttezza nei rapporti, anche contrattuali, con le istituzioni pubbliche e, in generale, con la Pubblica Amministrazione, ivi incluso per ciò che attiene la richiesta e/o la gestione di erogazioni pubbliche, al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, in armonia con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

I comportamenti degli amministratori e del personale del Gruppo nei confronti delle Autorità e Istituzioni pubbliche italiane o di altri Paesi e delle altre realtà rappresentative i gruppi e collettività, devono ispirarsi alla massima correttezza ed integrità.

Si rifiutano, pertanto, logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, in ogni forma espresse o attuate, volte ad influenzare decisioni in favore del Gruppo ovvero a richiedere od ottenere un trattamento di favore. È altresì vietato dare corso a richieste da parte di personale della Pubblica Amministrazione tendenti a subordinare decisioni ed atti in favore della Cooperativa o di terzi in generale riconoscimenti di qualsiasi genere.

In relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni, sia nazionali che estere, il Gruppo COFRA condanna e contrasta qualsiasi tipo di comportamento corruttivo nei confronti sia di pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio. Le pratiche corruttive, oltre ad essere nocive per l'intero sistema economico, costituiscono un rischio importante per la Società per le gravi implicazioni, sia legali che inerenti all'immagine della stessa, che esse possono comportare. A tal fine, il Gruppo incoraggia le segnalazioni anche di eventuali sospetti in buona fede, attraverso apposita procedura che garantisce la tutela del segnalante e la riservatezza dell'identità dello stesso.

Se il Gruppo utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i medesimi saranno tenuti a rispettare le direttive valide per il Personale; la Società, inoltre, non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo", qualora esistano conflitti d'interesse, anche potenziali.

In particolare, nei rapporti con le Amministrazioni Pubbliche è vietato:

- offrire privilegi al soggetto coinvolto o ai suoi famigliari, quali ad esempio opportunità di impiego e/o commerciali;

- fornire, promettere, accettare o incoraggiare la dazione di denaro, omaggi o regalie o qualsiasi altra utilità al soggetto coinvolto o ai suoi familiari al di fuori dei casi previsti e disciplinati dal presente Codice, vale a dire eccedenti le normali pratiche di cortesia e preventivamente autorizzati dalla Cooperativa;
- offrire o ricevere informazioni riservate che possano avvantaggiare a titolo personale il soggetto coinvolto o che violino la parità di trattamento e le procedure di negoziazione attivate;
- indurre il soggetto al buon esito delle verifiche in caso di ispezioni e/o controlli da parte delle autorità;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore di valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti;
- destinare contributi, sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelle per i quali sono stati ottenuti;
- fornire eventuali informazioni richieste, in modo non veritiero, completo, accurato, valido, verificabile ed in modo tempestivo.

2.7. Criteri di Condotta nei rapporti con organizzazioni politiche, sociali e sindacali

Enti locali e Rappresentanze Politiche

Il Gruppo è consapevole dell'importanza per il proprio core business dell'irrinunciabile azione relazionale e dialettica con le amministrazioni locali e nazionali e con gli esponenti politici, indipendentemente dalla loro appartenenza ideologica. Il Gruppo COFRA, che intrattiene rapporti correnti con gli enti locali (regioni, province comuni) in relazione alle esigenze amministrative connesse all'ampliamento della rete di vendita, è altresì consapevole dell'interdipendenza delle proprie attività con i sistemi socio-economici di riferimento; da questo punto di vista è portatore di interessi confluenti con le istanze politiche che, indipendentemente dalla loro matrice ideologica, manifestano ed attuano indirizzi orientati alla crescita dell'economia locale, alla tutela ambientale e urbanistica, alla conservazione dell'identità culturale, alla creazione di adeguate infrastrutture, al miglioramento della viabilità e dei parcheggi e ai collegamenti logistici tra comunità cittadine. In relazione a tali interessi, di cui è legittima ed esplicita portatrice, la Cooperativa è partecipe dei progetti politici sulle tematiche nazionali e locali di interesse fornendo, ove ne abbia l'opportunità, proposte e supporto conoscitivo. Promuove e partecipa inoltre ad eventi locali (manifestazioni fieristiche, sportive e artistiche, convegni e seminari), anche con sponsorizzazioni, servizi gratuiti e assistenza a favore della Comunità di riferimento. In ogni caso i contributi a titolo di sponsorizzazione sono slegati da qualsiasi interesse, diretto o indiretto, del Gruppo ad ottenere agevolazioni, turbative, trattamenti di favore. In nessun caso i suddetti contributi saranno elargiti in un'ottica di reciprocità, escludendosi dunque ogni forma di scambio politico.

Organizzazioni sindacali

Il dialogo con il sindacato rappresenta un'ulteriore assicurazione dei diritti e delle tutele di ogni lavoratore ed uno stimolo per l'azienda nella direzione del costante miglioramento della posizione lavorativa dei propri dipendenti. I rapporti con i sindacati locali sono intrattenuti con la massima trasparenza e indipendenza, dalle Funzioni preposte al fine unico di approfondire tematiche di proprio interesse e di promuovere in modo trasparente le proprie posizioni.

Associazioni e iniziative umanitarie, culturali artistiche e sportive

Il Gruppo COFRA, consapevole del grande valore dell'attività svolta dalle strutture del Terzo Settore e del no-profit, intrattiene relazioni con associazioni di promozione sociale, onlus, cooperative sociali e ogni altra forma solidale, anche a livello nazionale e internazionale, al fine di sostenerne e incoraggiarne l'attività e promuoverne i principi senza distinzione di religione, razza e appartenenza politica. Ove ritenuto opportuno fornisce contributi e sponsorizzazioni per sostenere iniziative proposte dalle stesse o promuoverle direttamente.

2.8. Criteri di Condotta nei rapporti con i Mass Media e diffusione delle informazioni

La comunicazione del Gruppo COFRA verso i suoi portatori d'interesse (anche attraverso i *mass media*) è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

I rapporti con gli organi di informazione sono intrattenuti esclusivamente da coloro che sono stati espressamente delegati in conformità alle procedure o regolamentazioni previste dal Gruppo. I dipendenti che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche sono tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale e, comunque, non potranno utilizzare il nome o il marchio delle Società del Gruppo COFRA, salvo apposita autorizzazione.

2.9. Ambiente e Sicurezza

Il Gruppo COFRA considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza dei lavoratori.

A tal fine nella gestione delle attività aziendali il Gruppo tiene conto della salvaguardia ambientale e della efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La ricerca e l'innovazione tecnologica sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente e con la sicurezza e la salute degli operatori.

I dipendenti, collaboratori, amministratori, lavoratori somministrati e fornitori di servizi esterni, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

In particolare, il Gruppo anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti, collaboratori, amministratori, lavoratori somministrati e fornitori di servizi esterni:

- promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi ed a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone, escludendo qualsiasi forma di eccezione o deroga alle procedure interne a tale scopo adottate;
- presta continua attenzione ed impegno al miglioramento della propria performance ambientale, minimizzando l'impatto negativo sull'ambiente e operando un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse naturali;
- collabora con i propri portatori d'interesse, sia interni (es. dipendenti), sia esterni (es. istituzioni), per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla Salute, Sicurezza e Ambiente;
- mantiene elevati standard di sicurezza e tutela dell'ambiente nel rispetto della normativa vigente;
- adotta una politica di utilizzo di prodotti compatibili con la tutela dell'Ambiente e della Sicurezza dei lavoratori.

III. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

3.1. Sistema di controllo interno

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio della vigilanza. L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni del Gruppo e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure aziendali e del Codice etico e di comportamento;
- il rispetto delle strategie e delle politiche della Società;
- la tutela dei beni, materiali e immateriali, della Società;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i collaboratori, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

3.2. Comunicazione e formazione

Il Codice etico e di comportamento è portato a conoscenza di tutti i portatori di interesse interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico e di comportamento, l'Ufficio Risorse Umane predispone e realizza un piano periodico di comunicazione/formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

3.3. Segnalazioni dei portatori di interesse e Whistleblowing

Il Gruppo COFRA adotta e promuove un sistema interno di segnalazione di condotte illecite e comportamenti lesivi degli interessi della Società prevedendo canali dedicati attraverso i quali tutti i portatori di interesse a cui si applica il Codice etico e di comportamento possono rivolgere le proprie segnalazioni in merito a sue eventuali violazioni direttamente alla Direzione del Personale la quale provvede a:

- verificare la fondatezza della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione;
- tutelare sotto la propria responsabilità l'identità del segnalante e a mantenere la riservatezza dell'informazione per tutta la fase di verifica, fatti salvi gli obblighi di legge.

Tutti i portatori d'interesse possono segnalare, per iscritto e in forma anche anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice etico e di comportamento con le seguenti modalità:

- e-mail: segnalazione@gruppocofra.it;

- lettera all'indirizzo: COFRA s.c. – Direzione del Personale - Codice etico e di comportamento - Via Volta n. 11 48018 Faenza (RA);
- colloquio con la Direzione del personale.

La Direzione del Personale di COFRA provvede ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

Il segnalante che in buona fede riconosce condotte illecite o comunque contrarie al presente codice è tutelato dalla legge, dalla funzione o dall'organo al quale è stata rivolta la segnalazione e dal Gruppo contro atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo che lo stesso non esprima volontà differente sottoscrivendo esplicito consenso, e fatti salvi gli obblighi di legge. Il Gruppo considera un dovere di ciascun amministratore, dipendente, collaboratore o altro portatore d'interesse la segnalazione senza ritardo di ogni comportamento non conforme ai principi e alle disposizioni del Codice. Qualora la segnalazione riguardasse un membro del Consiglio di Amministrazione la segnalazione può essere rivolta ad un componente del Collegio Sindacale.

3.4. Violazioni del Codice Etico e di comportamento

Il Gruppo COFRA promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice etico e di comportamento e incoraggia i portatori di interesse a riferire tempestivamente alla Direzione del Personale tali violazioni delle quali vengano a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Società, identificando nella procedura di segnalazione di vigilanza “whistleblowing” il canale di comunicazione privilegiato ma non esclusivo.

La Direzione del Personale del Gruppo COFRA riporta le violazioni del Codice etico e di comportamento, emerse in conseguenza delle segnalazioni dei portatori di interesse, al Consiglio di Amministrazione di COFRA congiuntamente ai suggerimenti ritenuti necessari e alla proposta dei conseguenti provvedimenti disciplinari, secondo la normativa in vigore e il sistema disciplinare adottato dalla Società.

Le competenti funzioni aziendali, attivate dal Consiglio di Amministrazione di COFRA applicano i provvedimenti, ne curano l'attuazione, e riferiscono l'esito alla Direzione del Personale.

Qualora non venga comminata la sanzione proposta dalla Direzione del Personale, il Consiglio di Amministrazione dovrà darne adeguata motivazione.

3.5. Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice etico e di comportamento compromette il rapporto fiduciario tra il Gruppo COFRA ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno dunque perseguite dal Gruppo incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Il Gruppo riserva alla Direzione del Personale il più ampio potere in merito ad attività di verifica della fondatezza delle segnalazioni di vigilanza ricevute, e prevede l'applicazione del sistema sanzionatorio solamente quando tale attività di verifica abbia esito positivo.

Costituisce una violazione del Codice etico e di comportamento una segnalazione di vigilanza "whistleblowing" mendace o posta in essere a soli scopi di tipo diffamatorio e denigratorio.

Gli effetti della violazione del Codice etico e di comportamento devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con il Gruppo COFRA: a tal fine il Gruppo provvede a diffondere il Codice etico e di comportamento e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

IV. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

4.1. Principi Generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Codice etico e di comportamento è la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle regole di condotta imposte, anche ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.lgs. n. 231/01.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Codice etico sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del D.lgs. n. 231/01 possano determinare.

Le violazioni commesse dai dipendenti rispetto agli standard comportamentali e ai principi che discendono dagli indirizzi generali formalizzati nel Codice, sono sanzionate ai sensi del Sistema Disciplinare del Gruppo COFRA, redatto nel rispetto delle norme del Diritto del Lavoro ed in particolare ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro (CCNL) applicabili in Azienda.

Una specifica violazione configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguita e sanzionata.

La violazione delle norme del Codice e l'inosservanza degli altri principi di comportamento, che da esso discendono, quando perpetrata da parte di componenti degli organi sociali può comportare l'adozione, da parte degli enti competenti, delle misure più idonee previste e consentite dalla Legge.

4.2 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Operai, Impiegati e Quadri

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono da intendersi, altresì, come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti esse rientrano tra quelle previste dal codice disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Codice etico e di comportamento fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente, cioè alle previsioni di cui ai Contratti Collettivi Nazionali vigenti e applicabili al Gruppo COFRA.

Tali categorie descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione dei criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori dipendenti e i provvedimenti disciplinari vigenti e richiamati dai CCNL di riferimento, si prevede che incorre:

1. nel provvedimento del "biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi":

il lavoratore dipendente che violi le disposizioni del presente Codice etico e di comportamento o adotti, nell'espletamento della propria attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una non esecuzione degli ordini impartiti dall'azienda sia in forma scritta che verbale;

2. nel provvedimento del “biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1”;

3. nel provvedimento della “Multa in misura non eccedente l’importo di 4 ore dalla normale retribuzione”: il lavoratore dipendente che violi più volte il Codice Etico e di comportamento o adottati, nell’espletamento della propria attività, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Codice stesso dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale;

4. nel provvedimento della “Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni”: il lavoratore dipendente che adotti comportamenti che possono, anche solo potenzialmente, determinare la configurazione di uno dei reati previsti dal D.lgs. n. 231/01 ovvero che nel violare le disposizioni del presente Codice o adottando nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice stesso, nonché compiendo atti contrari all’interesse della Società arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell’azienda, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la non esecuzione degli ordini impartiti dall’azienda sia in forma scritta che verbale;

5. nel provvedimento del “Licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge”:

il lavoratore che adotti, nell’espletamento della propria attività un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del Codice e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.lgs. n. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento una condotta tale da provocare alla azienda grave nocumento morale e/o materiale nonché da costituire atti impicanti dolo o colpa grave con danno per l’azienda.

Il tipo e l’entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate, ai sensi di quanto previsto dal codice disciplinare vigente del Gruppo COFRA in relazione:

- all’intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell’evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Per quanto riguarda l’accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l’irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al Consiglio di Amministrazione.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dal Direttore Risorse Umane.

Dirigenti

In caso di violazione da parte di dirigenti delle procedure interne previste dal presente Codice Etico e di comportamento, o di adozione, nell’espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di riferimento.

4.3 Sanzioni nei confronti degli Amministratori, Sindaci e Collaboratori esterni – Partner

Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione la segnalazione può essere inoltrata a un componente del Collegio Sindacale il quale invita il CdA a riunirsi senza ritardo ed in caso di omissione o di ritardo provvederà ai sensi dell'art. 2406 c.c..

Misure nei confronti dei sindaci

Qualora la Direzione del Personale verificasse la violazione del presente Codice etico e di comportamento da parte di un membro del Collegio Sindacale ne informerà il CdA che prenderà gli opportuni provvedimenti, in conformità alla vigente normativa.

Misure nei confronti di Collaboratori esterni, Consulenti, Partner

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni, Consulenti o dai Partner in contrasto con i principi indicati nel presente Codice tali da comportare il rischio di commissione di reati sanzionati dal D.lgs. 231/2001, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, mediante l'attivazione delle clausole inserite nei contratti sottoscritti dagli stessi, che configurano la violazione delle regole contenute nei sopraccitati documenti come grave inadempimento contrattuale e motivo di risoluzione del contratto, nonché l'applicazione di eventuali penali conseguenti alla sospensione dell'attività con specifica previsione di risarcimento di eventuali danni.

V. APPROVAZIONE

Il Codice etico e di comportamento va visto come strumento suscettibile di modifiche ed integrazioni in funzione dei mutamenti esterni e/o interni all'azienda, delle evoluzioni normative e delle esperienze applicative maturate a seguito della sua introduzione nel Gruppo. L'integrazione, la revisione e l'aggiornamento del Codice sono compiti del Consiglio di amministrazione, anche a seguito di proposte presentate in merito dai responsabili di funzione.

Le modifiche e/o integrazioni al Codice etico dovranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Cooperativa.

Gli Amministratori, gli Organi delegati, gli Organi di controllo e i Dirigenti del Gruppo COFRA sono consapevoli delle proprie responsabilità nei confronti dei Soci e in generale dei portatori d'interessi con i quali intrattengono rapporti di collaborazione. In tale presupposto adottano il presente Codice, nel convincimento che gli obiettivi di crescita, sviluppo e tutela dei portatori di interesse debbano e possano coniugarsi con il rispetto dei valori alla base del vivere sociale, con la libera concorrenza e con la buona governance aziendale attuata secondo regole chiare e condivise.

Pertanto, il presente Codice etico e di comportamento definisce innanzitutto l'insieme di valori che il Gruppo COFRA riconosce, accetta e condivide e l'insieme delle responsabilità che la stessa assume verso l'interno e verso l'esterno ispirandosi ai principi di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari sociali.

Con l'adozione del Codice il Gruppo intende inoltre fornire un quadro di riferimento per la prevenzione dei reati d'impresa previsti dal decreto legislativo 231/01, nel presupposto che la futura adozione del Modello di

prevenzione costituisca strumento idoneo per rafforzare il sistema di controllo e per individuare i comportamenti necessari a scongiurare il rischio di commissione dei reati sanzionati in capo alle società.

Il progressivo cambiamento degli scenari in cui agiscono le aziende impone alle stesse di adeguare la propria organizzazione per migliorare le performance attraverso il decentramento delle responsabilità, l'attribuzione di maggiori autonomie operative e la specializzazione delle competenze.

Tali cambiamenti richiedono un rafforzamento del sistema di Governance nella sua accezione più ampia: integrità, valori etici, competenza personale, stile gestionale del management, modalità di delega delle responsabilità, di organizzazione e di sviluppo professionale, impegno, capacità di indirizzo e di guida del Consiglio di Amministrazione.