

## CODICE ETICO E DELLE PARI OPPORTUNITA'

|                                                                                                        |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Natura e scopo del Codice Etico .....                                                                  | 3 |
| Destinatari del Codice Etico.....                                                                      | 3 |
| Principi etici di riferimento di COIND s.c. ....                                                       | 3 |
| Capo I - Rapporti con i soci .....                                                                     | 5 |
| 1. Definizione di socio.....                                                                           | 5 |
| 2. Responsabilità degli amministratori.....                                                            | 6 |
| 3. Gestione del rapporto .....                                                                         | 6 |
| 4. Intergenerazionalità.....                                                                           | 6 |
| Capo II - Rapporti con i clienti.....                                                                  | 6 |
| 5. Definizione .....                                                                                   | 6 |
| 6. Attenzione ai bisogni del cliente .....                                                             | 6 |
| 7. Attenzione alla salute del consumatore .....                                                        | 6 |
| 8. Tutela del marchio dei clienti .....                                                                | 6 |
| 9. Comunicazione chiara e corretta; onere del controllo .....                                          | 6 |
| Capo III - Rapporti con i fornitori.....                                                               | 6 |
| 10. Definizione di fornitore .....                                                                     | 6 |
| 11. Selezione dei fornitori.....                                                                       | 6 |
| 12. Collaborazione con i fornitori.....                                                                | 6 |
| 13. Trasparenza nelle relazioni .....                                                                  | 7 |
| 14. Tutela della sicurezza e della salute dei fornitori .....                                          | 7 |
| 15. Rapporto con i fornitori di materie prime e semilavorati .....                                     | 7 |
| 16. Rapporto con i fornitori di capitale di credito .....                                              | 7 |
| Capo IV - Rapporti con i dipendenti.....                                                               | 7 |
| 17. Valore dell'esempio .....                                                                          | 7 |
| 18. Selezione del personale .....                                                                      | 7 |
| 19. Trasparenza nelle relazioni .....                                                                  | 7 |
| 20. Impegno nella crescita .....                                                                       | 8 |
| 21. Tutela della salute e della sicurezza.....                                                         | 8 |
| 22. Collaborazione e rispetto della persona .....                                                      | 8 |
| 23. Rappresentanza dei lavoratori e contrattazione.....                                                | 8 |
| 24. Conflitti di interesse .....                                                                       | 8 |
| 25. Regali .....                                                                                       | 8 |
| 26. Pari opportunità.....                                                                              | 8 |
| Capo V - Rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli enti di controllo e l'autorità giudiziaria..... | 9 |
| 27. Definizione di Pubblica Amministrazione.....                                                       | 9 |
| 28. Correttezza verso la Pubblica Amministrazione.....                                                 | 9 |
| 29. Utilizzo di contributi pubblici .....                                                              | 9 |

|                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 30. Collaborazione con gli enti deputati al controllo e con l'autorità giudiziaria ..... | 9  |
| Capo VI - Rapporti con la comunità di riferimento e l'ambiente .....                     | 10 |
| 31. Definizione di territorio, comunità e ambiente .....                                 | 10 |
| 32. Liberalità e sponsorizzazioni .....                                                  | 10 |
| 33. Tutela dell'ambiente .....                                                           | 10 |
| Capo VII – Rispetto del Codice .....                                                     | 10 |
| 34. Obblighi e responsabilità .....                                                      | 10 |
| 35. Inosservanza del Codice Etico .....                                                  | 10 |
| 36. Sistema sanzionatori .....                                                           | 10 |
| 37. Destinatari terzi.....                                                               | 10 |
| 38. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza .....                           | 11 |

## ✓ **Natura e scopo del Codice Etico**

Come evidenziato anche nelle Linee Guida di Confindustria, l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati 231 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico e delle Pari Opportunità di COIND regola il complesso di responsabilità. Doveri e diritti che la Società assume nei confronti degli interlocutori e portatori di interessi con i quali quotidianamente interagisce nell'ambito dello svolgimento della propria attività.

Il Codice si compone di una serie di principi e regole comportamentali cui i destinatari devono attenersi nei rapporti con diversi interlocutori.

Gli obiettivi che l'azienda ha inteso perseguire mediante la definizione del Codice Etico possono essere così riepilogati:

- richiamare l'attenzione del personale dipendente, dei collaboratori, dei fornitori, e, in via generale, di tutti gli operatori, sul puntuale rispetto delle leggi vigenti, delle norme previste dal Codice Etico e delle Pari opportunità, nonché delle procedure a presidio dei processi aziendali;
- improntare su principi di correttezza e trasparenza i rapporti con le terze parti ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione.

I principi di riferimento del Modello si integrano con quelli del Codice Etico adottato dalla società, per quanto il Modello, per le finalità che lo stesso intende perseguire in specifica attuazione delle disposizioni del Decreto, abbia una diversa portata rispetto al Codice Etico. Sotto tale profilo, infatti, è opportuno precisare che:

- il Codice Etico e delle Pari opportunità riveste una portata generale in quanto contiene una serie di principi di "deontologia aziendale" che l'azienda riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il Modello risponde, invece, a specifiche prescrizioni contenute nel D.lgs. 231/2001, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi nell'interesse o a vantaggio dell'azienda, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

In nessun caso la convinzione di agire nell'interesse e/o a vantaggio di COIND può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con le norme etiche di seguito esposte, con le procedure che disciplinano tutte le attività aziendali e più ampiamente con le previsioni del Modello.

## ✓ **Destinatari del Codice Etico**

Poiché la principale finalità del Codice Etico è quella di orientare e indirizzare al rispetto dei principi etici l'attività della Società, esso è vincolante per i soci, per gli Amministratori, per i dipendenti, nonché per tutti coloro che, pur non essendo dipendenti della Società, operano direttamente o indirettamente per la stessa, es. agenti, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, partners commerciali, nonché per i clienti e fornitori.

Tutti i Destinatari sono tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a far osservare i principi contenuti nel Codice Etico e delle pari opportunità.

COIND si impegna ad informare i Destinatari circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice Etico mediante pubblicazione integrale sul sito internet aziendale e nel portale del sistema di gestione integrato di COIND, nonché tramite la affissione nei locali aziendali e la condivisione con i fornitori a mezzo e-mail.

## ✓ **Principi etici di riferimento di COIND s.c.**

### 1. **Principi etici "minimi" in relazione ai reati dolosi**

- COIND ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui essa opera.

Ogni dipendente di COIND deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Società opera. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con COIND. Quest'ultima non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio. I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; pertanto, la Società si impegna a informarli nel caso di incertezze sul tema. COIND assicurerà un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sui contenuti e le finalità del codice Etico.

- Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

• Principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori della Società.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti/elargizione di utilità illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti/elargizione di utilità illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero. Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore. Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione. In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori. Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione. Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale. Qualora COIND si avvalga, anche occasionalmente, di un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" si applicano le stesse direttive valide anche per i dipendenti di COIND. Inoltre, la Società non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
  - offrire o in alcun modo fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso, ad esempio, il pagamento di spese viaggi;
  - sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.
- Possono inoltre sussistere divieti legati ad assumere, alle dipendenze dell'ente, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa o al rapporto. Qualsiasi violazione effettiva o potenziale commessa da soggetti interni alla Società o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

**2. Principi etici "minimi" in relazione ai reati colposi**

I principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sono i seguenti:

- a. valutare tutti i rischi ed eliminarli e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- b. ridurre i rischi alla fonte;
- c. rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- d. programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- e. dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- f. impartire adeguate istruzioni e formazione ai lavoratori.

Inoltre, la Società si propone di:

- a. adottare le misure atte a limitare e - se possibile - annullare l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente non solo quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi sia dimostrato (principio dell'azione preventiva), ma anche quando non sia certo se e in quale misura l'attività di impresa esponga l'ambiente a rischi (principio di precauzione);
- b. privilegiare l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato;
- c. programmare un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- d. promuovere i valori della formazione e della condivisione dei principi del codice tra tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché si attengano ai principi etici stabiliti, in particolare quando devono essere prese delle decisioni e, in seguito, quando le stesse vanno attuate.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'allestimento di un'organizzazione e delle risorse necessarie.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, i vertici aziendali si impegnano a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale. La condivisione di questi valori è estesa anche ad altri soggetti estranei alla compagine aziendale, legati all'impresa da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche.

✓ **Responsabilità imprenditoriale**

COIND si impegna ad accrescere il proprio ruolo sul mercato e a testimoniare l'importanza della cooperazione, incrementando il valore dell'impresa, aumentando i vantaggi per i propri stakeholder, ottimizzando l'utilizzo delle risorse.

✓ **Essenza cooperativa**

COIND si impegna a sviluppare il coinvolgimento e a stimolare la responsabilità individuale di tutti coloro che a vario titolo operano per il raggiungimento dei suoi obiettivi, considerando ciò un'espressione dello spirito cooperativo.

La cooperativa non opera solo a vantaggio dei soci attuali ma anche di quelli futuri e potenziali, attraverso la destinazione di parte degli utili a riserva indivisibile e l'impegno a sostenere la continuità dell'impresa nel tempo.

✓ **Innovazione e tutela dell'ambiente**

COIND si adopera affinché i prodotti e i processi garantiscano la sicurezza per la salute dei consumatori e la riduzione degli impatti ambientali, nel rispetto delle esigenze di soci e clienti. Per il raggiungimento di questi obiettivi COIND considera parimenti necessarie la responsabilità individuale di tutti gli operatori e la continua ricerca delle soluzioni tecniche più innovative. L'impegno tangibile di COIND in questi ambiti ha permesso nel 2022 la pubblicazione del primo bilancio di sostenibilità.

✓ **Rispetto della persona, del lavoro e della integrità psicofisica dei lavoratori**

COIND ripudia ogni discriminazione e si impegna a promuovere il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona e a realizzare un sistema di gestione delle risorse umane che permetta di offrire a tutto il personale, a parità di condizioni, le medesime opportunità di miglioramento e di crescita professionale, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri.

✓ **Integrazione con la comunità**

COIND crede nella reciprocità degli impegni volti ad aumentare le possibilità occupazionali e lo sviluppo economico nei territori di insediamento e promuove il confronto con le comunità e gli interlocutori sociali.

✓ **Riservatezza delle informazioni**

COIND considera le informazioni sull'attività dell'impresa come un bene dell'organizzazione da tutelare e gestire con correttezza. Ciascuno è tenuto a proteggere le informazioni acquisite, a evitarne l'uso improprio o non autorizzato e a gestirne i contenuti secondo le modalità definite da COIND.

✓ **Tutela dei dati personali**

COIND acquisisce e tratta esclusivamente i dati personali necessari allo svolgimento delle proprie attività, conservandoli in maniera tale da assicurarne la riservatezza ed impedendo ai terzi non autorizzati di venirne a conoscenza in conformità alle leggi vigenti.

✓ **Trasparenza nella contabilità**

COIND considera ineludibile la trasparenza e la correttezza nella gestione contabile che deve ispirarsi a criteri di veridicità e completezza secondo le normative vigenti ed applicabili. Ogni operazione contabile deve pertanto essere supportata da idonea documentazione attestante l'attività svolta.

## **Capo I - Rapporti con i soci**

### **1. Definizione di socio**

COIND è una cooperativa con una forte peculiarità istituzionale che è quella di annoverare al proprio interno Soci cooperatori, intendendosi per tali i soggetti con cui COIND realizza in modo prevalente lo scambio mutualistico tramite la fornitura di merci e servizi ad esse inerenti a condizioni di prezzo, qualitative e generali maggiormente competitive rispetto a quelle vigenti nei mercati di riferimento.

## 2. Responsabilità degli amministratori

Gli amministratori hanno il dovere di rendere effettive le indicazioni contenute in questo Codice, attraverso l'impegno alla sua diffusione ed il miglioramento continuo dell'organizzazione.

Gli amministratori devono promuovere gli interessi generali rappresentati dalla cooperativa e astenersi dallo sfruttamento della propria posizione al fine di avvantaggiare in modo improprio i loro interessi o quelli dell'organizzazione che rappresentano.

## 3. Gestione del rapporto

COIND si impegna nella creazione di valore a medio-lungo termine per i soci, attraverso la gestione responsabile degli affari e la salvaguardia del patrimonio sociale, e fornisce loro informazioni accurate e complete per permettere di verificare la coerenza tra l'attività gestionale e i principi declinati nella missione.

## 4. Intergenerazionalità

COIND agisce allo scopo di valorizzare e accrescere il proprio patrimonio, consapevole della sua indivisibilità e intergenerazionalità, e a salvaguardare tutti i beni e le risorse aziendali materiali e immateriali, contrastandone l'uso a fini non istituzionali.

## Capo II - Rapporti con i clienti

### 5. Definizione

Si definisce cliente chiunque acquisti o consumi prodotti finiti dell'impresa in base ad accordi commercialmente definiti.

### 6. Attenzione ai bisogni del cliente

La piena soddisfazione dei clienti è obiettivo primario per COIND.

La qualità delle materie prime, del processo di trasformazione, del materiale di confezionamento e del prodotto finale è assicurata secondo un sistema di gestione certificato.

COIND mette a disposizione delle imprese clienti la propria esperienza e professionalità, nella convinzione che un approccio sinergico e coordinato nei confronti delle attese dei consumatori garantisca vantaggi per entrambe le parti.

### 7. Attenzione alla salute del consumatore

COIND si impegna a garantire livelli qualitativi dei prodotti a marchio di terzi che assicurino la salubrità e la sicurezza degli stessi. Al contempo garantisce la qualità dei prodotti a marchio proprio, sempre per il benessere e la salute del consumatore finale.

### 8. Tutela del marchio dei clienti

COIND considera il rispetto del presente Codice Etico una tutela essenziale anche per la reputazione e il marchio dei propri clienti, in quanto espressione della loro identità d'impresa e garanzia della continuità del rapporto.

### 9. Comunicazione chiara e corretta; onere del controllo

COIND si impegna a verificare la correttezza delle informazioni e la chiarezza delle indicazioni del packaging/confezionamento per conto dei propri clienti, a garanzia del consumatore.

Al contempo, recepisce e considera i reclami dei consumatori una valida opportunità di miglioramento per le politiche della qualità realizzate dalla cooperativa.

## Capo III - Rapporti con i fornitori

### 10. Definizione di fornitore

Sono fornitori tutti coloro che, a vario titolo, forniscono materie prime, semilavorati, beni, servizi, prestazioni e risorse finanziarie necessari alla realizzazione delle attività di COIND.

### 11. Selezione dei fornitori

Per COIND la selezione dei fornitori è basata sulla garanzia di trasparenza e pari opportunità di accesso.

Ciò significa garantire chiarezza nelle richieste di fornitura e imparzialità di giudizio nella valutazione delle offerte.

### 12. Collaborazione con i fornitori

COIND valuta i propri fornitori richiedendo il rispetto delle normative vigenti, la tutela della salute dei dipendenti, la qualità dei prodotti e dei servizi, l'etica dei comportamenti.

La cooperativa si impegna a considerare i propri fornitori come partner e si adopera per la costruzione di un rapporto di fiducia e di una visione condivisa del lavoro e del servizio.

#### 13. Trasparenza nelle relazioni

Il rapporto tra COIND e i propri fornitori è basato sul criterio della reciproca correttezza.

Ciò significa che COIND richiede ai propri fornitori piena correttezza nella gestione dei rapporti contrattuali di fornitura ed in particolare di non divulgare né nel proprio interno, né all'esterno informazioni relative a COIND ed alla sua attività che abbiano natura riservata, pena la cessazione del rapporto di fornitura.

A sua volta COIND si impegna a porre in essere le condizioni per consentire una corretta esecuzione delle forniture nel sostanziale rispetto dei termini contrattuali convenuti e a rispettare la riservatezza delle informazioni di natura confidenziale relative alle imprese fornitrici di cui venga a conoscenza.

Collaborare con COIND comporta per il fornitore l'obbligo di rispettare il presente Codice con formale accettazione dello stesso al momento della instaurazione del rapporto contrattuale.

#### 14. Tutela della sicurezza e della salute dei fornitori

COIND richiede ai fornitori che accedono in azienda l'impegno a rispettare le condizioni e procedure vigenti nei luoghi di pertinenza aziendale a garanzia della salute e sicurezza sul lavoro e del rispetto dell'ambiente.

A sua volta COIND si impegna a salvaguardare le condizioni di salute e sicurezza dei fornitori che abbiano accesso diretto e autorizzato nei luoghi di pertinenza dell'azienda, fornendo l'opportuna informativa in materia.

#### 15. Rapporto con i fornitori di materie prime e semilavorati

COIND richiede ai fornitori di materie prime e semilavorati il rispetto dei requisiti del sistema di gestione integrato qualità-sicurezza-ambiente, a garanzia della sicurezza dei prodotti e della tutela della salute dei consumatori.

A sua volta COIND predispone tutti gli strumenti necessari a garantire il controllo sulle materie prime/semilavorati ricevuti.

#### 16. Rapporto con i fornitori di capitale di credito

COIND fornisce al sistema bancario ed alle altre organizzazioni finanziarie una informazione completa, veritiera e corretta sugli andamenti economici dell'azienda e sulla sua situazione patrimoniale e finanziaria attraverso il bilancio d'esercizio, il bilancio consolidato e i documenti ad essi connessi.

### Capo IV - Rapporti con i dipendenti

#### 17. Valore dell'esempio

Coloro che ricoprono ruoli direttivi devono rispettare il presente Codice Etico nella gestione dell'impresa, nella produzione dei benefici mutualistici, nelle relazioni professionali, nel rispetto del mercato.

Sono inoltre chiamati, attraverso la propria condotta, a diffondere l'applicazione dei valori e delle regole contenute nel presente Codice Etico.

#### 18. Selezione del personale

La selezione del personale si svolge sulla base di procedure stabilite dalla Presidenza e dalla Direzione aziendale, inserite nel sistema di gestione della qualità e tese ad individuare per ogni posizione ricercata il candidato oggettivamente più idoneo alla stessa, senza discriminazione di alcun tipo e nel pieno rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Ogni candidato viene esaurientemente informato dell'organizzazione aziendale e delle peculiarità della posizione per cui è selezionato.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

#### 19. Trasparenza nelle relazioni

La gestione del personale è improntata a criteri di trasparenza per offrire ai dipendenti la possibilità di contribuire al miglioramento dell'organizzazione e più in generale allo sviluppo ed alla salvaguardia economica dell'azienda.

L'azienda pone in essere ogni attività utile a facilitare l'inserimento del personale in ambiente collaborativo e disponibile e i dipendenti in organico ricevono esaurienti informazioni circa ogni disposizione regolamentare in vigore in azienda.

Coloro che ricoprono ruoli direttivi comunicano ai dipendenti criteri e regole del lavoro e illustrano le possibilità di carriera, così da consentire ad ognuno di comprendere i principi di riferimento dell'organizzazione. Essi, inoltre, si

impegnano a rispettare le competenze di dipendenti e collaboratori e a trasferire loro le conoscenze necessarie allo svolgimento delle mansioni.

#### 20. Impegno nella crescita

COIND garantisce un ambiente di lavoro in cui possano essere valorizzate le competenze, l'impegno e le potenzialità.

COIND è impegnata a realizzare verso i propri dipendenti ogni azione formativa ritenuta utile per lo svolgimento delle mansioni assegnate e la crescita professionale degli stessi, nei limiti stabiliti ogni anno dal budget approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Coloro che ricoprono ruoli direttivi hanno il dovere di valutare i dipendenti, secondo criteri di equità e trasparenza, con l'obiettivo di favorire coloro che per impegno e capacità contribuiscono maggiormente alla crescita dell'azienda.

Per tale ragione COIND persegue una politica volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità.

#### 21. Tutela della salute e della sicurezza

COIND si impegna a diffondere e consolidare tra i dipendenti la cultura della responsabilità e della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti e operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e sicurezza del personale.

Tutti i dipendenti devono rispettare gli obiettivi e i programmi del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro e collaborare attivamente alla realizzazione dei necessari controlli, nonché adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso e collaborativo, nel quale sia rispettata la dignità e l'integrità psicofisica di ciascun individuo.

#### 22. Collaborazione e rispetto della persona

COIND, nel rispetto della sfera privata dei propri dipendenti, contribuisce al sostegno di coloro che vivono situazioni di difficoltà che possano impedire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Allo stesso modo ogni dipendente è chiamato al rispetto dell'azienda e dei suoi obiettivi, dei colleghi, alla tutela della dignità della persona, alla collaborazione e alla solidarietà.

#### 23. Rappresentanza dei lavoratori e contrattazione

COIND nel rigoroso rispetto di ogni forma di libertà sindacale e delle disposizioni previste dalla legge e dai contratti collettivi di ogni livello, si impegna a favorire un clima costruttivo nelle relazioni sindacali. Parimenti è impegnata a diffondere tra i lavoratori la più ampia consapevolezza sul loro dovere sociale di rispettare e valorizzare l'azienda di cui sono collaboratori.

#### 24. Conflitti di interesse

Tutti i dipendenti devono evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse con COIND e si devono astenere dall'avvantaggiarsi personalmente di possibili opportunità d'affari connesse allo svolgimento delle proprie funzioni.

Tutti i dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di segnalare ai propri diretti superiori le potenziali situazioni di conflitto di interessi in cui possano essere coinvolti o di cui vengano a conoscenza.

#### 25. Regali

COIND considera accettabili esclusivamente regali che rientrano nella normale cortesia d'affari, che non abbiano un rilevante valore economico e che non siano suscettibili di inficiare l'equo e imparziale trattamento di tutti gli interlocutori. I dipendenti di COIND mettono a disposizione dell'azienda i regali ricevuti.

COIND e i suoi dipendenti non possono offrire oggetti o benefici a terzi che vadano oltre la normale cortesia d'affari in modo che il ricevente non abbia a percepirli come tentativi di influenzare decisioni e comportamenti e comunque ne informano preventivamente il proprio responsabile.

#### 26. Pari opportunità

COIND si adopera affinché venga offerta pari opportunità di lavoro e di sviluppo di carriera a tutti i dipendenti e li aiuta ad esprimere al massimo le loro potenzialità attraverso la formazione e lo sviluppo. Il Responsabile di ciascuna funzione deve garantire che per tutti gli aspetti di lavoro quali le assunzioni, la formazione, la retribuzione, la promozione, le cessazioni del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti di ruolo e della mansione loro assegnata, evitando ogni forma di discriminazione per genere, razza, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione, appartenenza sindacale o convinzioni politiche e/o personali.

a) Pari opportunità tra uomo e donna

COIND si impegna affinché venga vietato, anche a norma dei principi contenuti nel Decreto legislativo 198/2006, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga; ugualmente nei casi di discriminazione indiretta, quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

b) Divieto di discriminazioni

Il divieto di discriminazione deve essere rispettato in tutti i momenti della vita lavorativa:

- accesso al lavoro a tutti i livelli della gerarchia professionale;
- retribuzione;
- prestazione lavorativa e carriera;
- prestazioni previdenziali;
- causa matrimonio;
- gravidanza, maternità e allattamento.

c) Molestie

Non sono tollerate le molestie sessuali né i comportamenti o i discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona. Ogni dipendente ha diritto al rispetto e alla dignità umana.

Tutti i comportamenti che potrebbero violare tali diritti, anche indirettamente, sono vietati.

d) Linguaggio – Comunicazione interna/esterna

COIND si impegna affinché venga utilizzato un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, assicurando una costante attenzione ad una comunicazione il più possibile gentile e neutrale, non ostile ed inclusiva.

COIND si impegna inoltre per una comunicazione interna/esterna che diffonda un'immagine positiva delle donne e ragazze, evitando stereotipi di genere.

## **Capo V - Rapporti con la Pubblica Amministrazione, gli enti di controllo e l'autorità giudiziaria**

### **27. Definizione di Pubblica Amministrazione**

Ai fini del presente Codice si intendono come Pubblica amministrazione tutte le istituzioni pubbliche operanti a livello comunitario, nazionale, regionale e locale, nonché le autorità deputate al loro controllo.

### **28. Correttezza verso la Pubblica Amministrazione**

COIND si relaziona con la Pubblica Amministrazione secondo criteri di trasparenza, chiarezza e correttezza, sia per tutelare il proprio interesse aziendale, sia per favorire il migliore espletamento delle funzioni della Pubblica Amministrazione.

### **29. Utilizzo di contributi pubblici**

Nei rapporti con i soggetti pubblici preposti alla concessione di fondi agevolati, COIND si astiene da qualsiasi comportamento volto a conseguire i contributi in maniera indebita mediante raggiri od omissione di informazioni dovute. Altresì non destina il contributo ricevuto a finalità diverse da quelle per cui è stato erogato.

COIND esclude ogni forma di offerta di favori finalizzata a conseguire indebiti benefici o preferenze non spettanti.

### **30. Collaborazione con gli enti deputati al controllo e con l'autorità giudiziaria**

COIND garantisce piena collaborazione con gli enti deputati al controllo delle attività economiche, fornendo in modo chiaro e tempestivo le informazioni richieste e assicurando, nel corso delle verifiche ispettive e dei sopralluoghi, le necessarie disponibilità e cooperazione, la facilità di accesso alle strutture e la fruibilità di tutta la documentazione richiesta. COIND considera i rilievi effettuati dall'ente di controllo una valida opportunità di miglioramento.

COIND garantisce la più ampia collaborazione con l'autorità giudiziaria, impegnandosi a rendere in ogni caso dichiarazioni veritiere.

## **Capo VI - Rapporti con la comunità di riferimento e l'ambiente**

### **31. Definizione di territorio, comunità e ambiente**

COIND è fortemente radicata sui territori in cui opera e considera propri interlocutori le comunità locali e le istituzioni presenti sul territorio.

### **32. Liberalità e sponsorizzazioni**

COIND valuta in modo rigoroso le richieste di sponsorizzazione ed elargizioni pervenute, erogando risorse verso soggetti e nei confronti di iniziative che rientrino nelle logiche sociali e di impegno sul territorio adottate dalla cooperativa e nel rispetto del budget annuale definito dal Consiglio di Amministrazione.

### **33. Tutela dell'ambiente**

COIND opera per favorire il massimo contenimento degli impatti ambientali generati dalle proprie attività.

A tal fine investe nella ricerca e nell'impiego delle più adatte tecnologie, che permettano un utilizzo razionale delle risorse e la valorizzazione degli scarti e dei sottoprodotti di produzione.

COIND opera nel pieno rispetto del patrimonio culturale e paesaggistico, riconoscendone il valore sociale ed economico.

L'impegno tangibile di COIND in questi ambiti ha permesso nel 2022 la pubblicazione del primo bilancio di sostenibilità

## **Capo VII – Rispetto del codice**

### **34. Obblighi e responsabilità**

Premesso che il Codice Etico definisce le aspettative di COIND nei confronti dei dipendenti e collaboratori esterni e più in generale di tutti coloro che intrattengono con l'impresa rapporti d'affari stabili, è preciso dovere di questi soggetti conoscere il Codice Etico in ogni sua parte e rispettarlo scrupolosamente ed è responsabilità del management aziendale assicurare in tutti i settori di attività dell'impresa la diffusione, la conoscenza e la costante osservanza delle regole comportamentali stabilite nel Codice.

### **35. Inosservanza del Codice Etico**

Nessun comportamento illecito, o che comunque costituisca una violazione delle disposizioni del presente Codice, potrà essere giustificato, anche se compiuto nell'interesse dell'impresa, e costituirà il presupposto per l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale adozione di misure sanzionatorie diverse, connesse a responsabilità di altra natura.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescindere dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i principi stabiliti da questo Codice rappresentano regole vincolanti la cui violazione è sanzionabile indipendentemente dall'effettiva commissione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

I dipendenti e gli altri destinatari che vengano a conoscenza di azioni o operazioni suscettibili di violare le disposizioni del presente Codice sono tenuti a farne immediata denuncia al proprio superiore gerarchico o ad altro soggetto facente parte del management aziendale.

### **36. Sistema sanzionatorio**

A norma dell'art. 2104 Cod. Civ. il prestatore è tenuto all'osservanza delle disposizioni impartite dall'imprenditore per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, tra le quali devono essere comprese quelle del Codice Etico.

Ne consegue che il mancato rispetto o la violazione di queste ultime costituisce illecito disciplinare sanzionabile in conformità alle leggi vigenti ed ai contratti collettivi di lavoro, nel rispetto delle procedure stabilite dall'art.7 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

Le sanzioni saranno commisurate alla gravità della violazione e potranno giungere fino al licenziamento, come meglio specificato nel Codice Disciplinare.

### **37. Destinatari terzi**

Dal momento che, come sopra precisato, le regole del Codice Etico devono essere osservate anche dai soggetti che intrattengono stabilmente rapporti d'affari con COIND, come, ad esempio, i collaboratori e consulenti esterni, gli agenti e altri partner contrattuali in genere, il Codice deve essere considerato come parte integrante del rapporto contrattuale con i suddetti soggetti.

Conseguentemente il rapporto contrattuale potrà essere risolto da COIND per inadempimento della controparte qualora quest'ultima abbia a tenere un comportamento che costituisca violazione dei principi e dei canoni di condotta stabiliti dal Codice.

A tal fine si potrà ricorrere all'inserimento nei documenti contrattuali di apposite clausole risolutive espresse ex art. 1456 Cod. Civ. che prevedano l'obbligo di rispetto del presente Codice Etico.

### 38. Obblighi di comunicazione all'Organismo di Vigilanza

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Codice Etico e del Modello è affidato all'Organismo di Vigilanza.

I componenti degli Organi Sociali, I Responsabili, i Dipendenti ed i Terzi Destinatari sono tenuti a dare tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle violazioni, anche solo potenziali, di norme di legge o regolamenti, del Codice Etico, del Modello, dei Protocolli, delle Procedure interne di cui vengano eventualmente a conoscenza nell'espletamento dei loro compiti e delle loro funzioni.

È garantita, anche con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni. Le segnalazioni di violazioni non possono in nessun caso comportare atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, a carico dei soggetti segnalanti per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione medesima. COIND provvederà all'applicazione delle sanzioni previste dalla legge a carico di coloro i quali si renderanno responsabili di comportamenti ritorsivi, discriminatori e/o vessatori a carico degli autori di segnalazioni di illeciti.

COIND provvederà all'applicazione delle sanzioni previste dalla legge a carico di coloro i quali segnaleranno violazioni e/o illeciti falsi, infondati, abusando del diritto/dovere di segnalazione.