

CODICE DI CONDOTTA STAKEHOLDER

Nel quadro del proprio impegno per l'etica e la tutela dei diritti umani, Coop Italia ha sviluppato un sistema strutturato di gestione della responsabilità sociale, volto a garantire il rispetto dei più elevati standard internazionali nelle attività di propria pertinenza e nelle relazioni con fornitori, partner e stakeholder rilevanti.

*Il presente **Codice di Condotta** definisce i principi fondamentali che l'azienda è tenuta a rispettare, sia nell'ambito della fornitura di beni e servizi a Coop Italia, sia in ogni altra forma di collaborazione o relazione intrattenuta con Coop Italia. Il Codice si ispira e si fonda su riferimenti riconosciuti a livello internazionale, tra cui:*

la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;

la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Bambino;

il Patto Internazionale sui Diritti Civili e Politici;

le Convenzioni e Raccomandazioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);

le Direttive Europee (EEC);

lo Standard SA8000, rispetto al quale Coop Italia è certificata dal 1998;

la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 in materia di parità di genere, rispetto al quale Coop Italia è certificata dal 2024;

i Principi di Empowerment Femminile delle Nazioni Unite (WEPs)

All'azienda si chiede anche di rispettare le normative nazionali e locali in materia di diritti del lavoro, nonché gli standard prevalenti di settore o altri standard ai quali l'azienda possa aderire in materia di diritti del lavoro e delle comunità.

*Il Codice si inserisce in un più ampio sistema di **due diligence etica e sociale** adottato da Coop Italia, con l'obiettivo di promuovere pratiche responsabili e standard elevati di integrità, equità e rispetto dei diritti umani nelle relazioni con i propri stakeholder.*

*In caso di sovrapposizione tra normative o standard applicabili, dovrà sempre essere adottata la disposizione **più favorevole alla tutela dei diritti dei lavoratori**.*

1. LAVORO INFANTILE E MINORILE

Non impiegare persone di età inferiore ai 15 anni o all'età minima dell'obbligo scolastico, se superiore

Garantire ai minori di 18 anni condizioni di lavoro sicure e compatibili con istruzione e sviluppo professionale

- Non impiegare lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio (dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni, o di età inferiore a quella dell'obbligo scolastico, se più alta) garantendo che nessun minore sia sottratto alla scuola dell'obbligo o a condizioni di vita adeguate alla sua età
- Garantire a giovani lavoratrici e lavoratori condizioni che favoriscano apprendimento, crescita e sviluppo professionale, in un ambiente sicuro e con formazione appropriata. Inoltre:
 - l'attività lavorativa non deve interferire con frequenza e risultati scolastici
 - retribuzione e benefici devono essere adeguate e coerenti con ruoli analoghi svolti da adulti
 - l'orario di lavoro deve rispettare i limiti previsti dalla normativa vigente nel paese considerato

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 138, ILO 182, ILO 90 la Raccomandazione 146, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del bambino
- 2) le normative italiane L. 977/67 come modificata dal D.Lgs 345/99 integrato dal D.Lgs 262/00, il D. Lgs. 276/2003, la L.451/94, Legge Finanziaria 2007 (296/2006)

In questo modo si tutela il diritto di tutti i bambini e le bambine ad essere protetti/e e si assicurano le condizioni di base che permettano loro di condurre una vita economicamente e socialmente dignitosa.

Nel caso di bambini o bambine trovati a lavorare, l'azienda deve non solo rimuoverli dal lavoro, ma avviare subito un programma di recupero (iscrizione a scuola, pagamento tasse e libri, sostegno economico alla famiglia) per evitare che soffrano più di quanto avrebbero sofferto lavorando e che non tornino a lavorare altrove.

Nel caso di giovani lavoratrici e lavoratori devono essere rispettati i seguenti limiti di orario: massimo 8 ore di lavoro al giorno e 10 ore complessive per scuola, lavoro e trasporto insieme (o i limiti legali se inferiori); divieto di lavoro notturno.

2. LAVORO COATTO

Non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa

- Non impiegare personale non volontario (detenuti, persone insolventi o soggetti sottoposti a coercizione) e garantire che il rapporto di lavoro sia sempre tutelato da una forma di contratto chiara e comprensibile, svolto in condizioni dignitose, e senza restrizioni indebite alla libertà delle persone

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 29, ILO 105
- 2) le normative italiane L. 300/70, L. 108/90, L. 297/82 come modificata da L. 96/2006, D.Lgs 152/97 e Statuto dei Lavoratori

In particolare, vuol dire non utilizzare forme di schiavitù moderna come lavoro nero o coatto, soprattutto nella forma del caporalato.

Garantire inoltre che:

- *il personale sia informato in modo chiaro sui termini e sulle condizioni di lavoro e su eventuali modifiche delle stesse;*
- *non siano applicati costi, trattenute indebite o altre forme di pressione economica legate all'assunzione, al mantenimento o alla cessazione del rapporto di lavoro;*
- *il personale mantenga accesso ai propri documenti e non subisca restrizioni indebite alla libertà personale o di movimento;*
- *costi e condizioni applicate ad eventuali servizi di trasporto e alloggio forniti direttamente o da terzi ai lavoratori siano conformi alla normativa vigente.*

Qualora siano impiegati coordinatori, accompagnatori, capisquadra questi devono essere provvisti di regolare contratto di lavoro e remunerazione a carico dell'azienda.

3. SALUTE E SICUREZZA

Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre

- Garantire al personale un ambiente di lavoro sicuro, salubre e rispettoso del benessere fisico, mentale e sociale, fornendo servizi adeguati, strumenti di controllo e protezione da materiali e situazioni a rischio, conformemente alle normative vigenti in materia
- Qualora vengano fornite mense, alloggi o altri servizi al personale, questi devono essere salubri, sicuri e conformi alle normative nazionali e locali

Questo significa rispettare:

- 1) la Convenzione ILO 155, la Raccomandazione 164
- 2) le normative italiane D.Lgs 81/08 come integrato da D. Lgs. 106/2009, L.638/83, D.Lgs 493/96

Nello specifico attenersi ai contenuti del D. Lgs 81/2008 e 106/2009 significa effettuare con attenzione l'analisi dei rischi attinenti l'attività ed il luogo di lavoro, applicare le misure di prevenzione (fra cui l'utilizzo obbligatorio dei DPI) effettuare la formazione completa comprensibile ed efficace per tutto il personale (con particolare attenzione per le persone con scolarità nulla o parziale oppure straniere), attuare i protocolli sanitari, procedere a interventi correttivi in seguito a segnalazioni.

Assicurare che i requisiti di sicurezza, salubrità e conformità normativa siano applicati anche ai servizi di trasporto e alloggio forniti.

4. LIBERTA' DI ASSOCIAZIONE & DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE

Non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale

- Garantire al personale la libertà di associarsi, se lo desiderano, e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze pressioni o conseguenze negative

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 87, ILO 135, ILO 98
- 2) le normative italiane L.300/70, l'Accordo interfederale per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie 20/12/93, Statuto dei Lavoratori

In pratica, la libertà di associarsi al sindacato deve essere assicurata non esercitando pressioni su chi vi aderisce, non discriminando il personale nelle mansioni e nei processi di crescita, riconoscendo le rappresentanze elette come interlocutrici privilegiate, garantendo spazi e tempi adeguati per l'attività sindacale e conducendo la contrattazione collettiva in buona fede, nel rispetto degli accordi settoriali e promuovendo eventuali ulteriori intese più vantaggiose per i lavoratori, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

5. DISCRIMINAZIONE

Selezionare il personale in base a competenze e capacità

Trattare tutte le persone allo stesso modo, offrendo loro pari possibilità e condizioni

- Non ricorrere o dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base etnia, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, stato di salute o disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 111, ILO 100, ILO 159, ILO 183, ILO 190, il Codice di Condotta ILO su AIDS nel mondo del lavoro, la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne, la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale e di genere, i Principi di Empowerment femminile delle Nazioni Unite per l'impegno a:
 - a. Stabilire una leadership aziendale di alto livello per l'uguaglianza di genere.
 - b. Trattare in modo equo ed egualitario tutte le donne e gli uomini sul posto di lavoro - rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione.
 - c. Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutte le donne e gli uomini lavoratori.
 - d. Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne.
 - e. Sostenere lo sviluppo di imprese, filiere, e pratiche di marketing che promuovono percorsi di empowerment femminile.
 - f. Promuovere l'uguaglianza di genere attraverso iniziative a livello locale e di advocacy.
 - g. Misurare i progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere.
- 2) le normative L.903/77, L.108/90, L.125/91, L. 189/2002, L.53/2000, D. Lg. 151/01, Costituzione della Repubblica Italiana e Statuto dei Lavoratori (L300/70)

L'organizzazione deve quindi garantire pari opportunità a tutto il personale, prevenendo e stigmatizzando discriminazioni, molestie, bullismo e intimidazioni, e promuovendo un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze individuali.

I processi di selezione, promozione e crescita devono essere formalizzati e standardizzati, evitando pratiche discriminatorie.

Al contempo attivarsi nel caso di discriminazione tra dipendenti: per età, genere, etnia, religione, stato di salute /disabilità, provenienza geografica, da disincentivare, con apposita formazione ed interventi.

6. ORARI DI LAVORO, SALARI E BENEFICI ADEGUATI

Rispettare orari e straordinari come stabilito dal contratto nazionale di riferimento

Assicurare al personale le condizioni economiche per una vita dignitosa

- L'orario di lavoro deve rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria, inclusi gli straordinari che devono essere sempre volontari, concordati e non sistematici e rispettare i massimali previsti dal contratto di categoria
- Alle persone, impiegate in sede o no, deve comunque essere garantito almeno un giorno di riposo su sette, pause adeguate e il diritto alle ferie e ai congedi come previsti dalla normativa
- Garantire alle persone, impiegate in sede o no, una retribuzione che sia conforme a tutte le leggi locali in vigore a questo proposito, inclusa quella che determina la paga minima, e permetta loro di vivere in maniera dignitosa

Questo significa rispettare:

- 1) la Convenzione ILO 1, ILO 100, ILO 131, ILO 102, ILO 95, la Raccomandazione 116
- 2) la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva/parità di trattamento
- 3) le normative italiane L. 368/2001, L.300/70, L.297/82, L.296/2006, L. 863/84, L. 877/1973, L.196/97, L.409/98, il D.lgs 66/2003, la Costituzione della Repubblica Italiana e lo Statuto dei Lavoratori

In particolare, è importante programmare il lavoro in modo accurato, razionalizzando i processi produttivi e dimensionando correttamente l'organico, così da evitare il ricorso a straordinari che eccedono i massimali previsti e garantire la fruizione di ferie, permessi, congedi familiari e festività. I programmi di lavoro devono essere chiari, prevedibili e compatibili con un tenore di vita dignitoso, anche per chi opera in forme di lavoro part-time, stagionale o a domicilio.

Le ore lavorate devono essere registrate in modo chiaro e tracciabile, con possibilità di verifica da parte del personale interno o da parte di terzi. Gli straordinari devono essere limitati, non aumentare i rischi per il personale e devono essere retribuiti secondo le maggiorazioni previste, senza ricorrere a compensazioni tramite medie orarie che riducono la retribuzione dovuta.

La retribuzione deve essere puntuale, tracciabile e accompagnata da buste paga chiare e complete, assicurando compensi adeguati e sicuri anche per lavoro part-time, stagionale, a domicilio o da remoto, e tali da coprire le esigenze fondamentali delle persone e delle loro famiglie (quali una casa abitabile, istruzione per loro ed eventuali figli, alimentazione e opportunità di sviluppo culturale e ricreativo).

7. PRATICHE DISCIPLINARI

Manifestare rispetto per il personale, nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti

- Trattare tutte le persone, impiegate in sede o no, con dignità e rispetto, escludendo rigorosamente il ricorso alle punizioni corporali o a qualsiasi forma di pratica disciplinare abusiva, coercitiva o umiliante
- Rendere noti in azienda criteri o regolamenti in uso per la somministrazione di pratiche disciplinari, che devono essere conformi a tutte le leggi locali applicabili ed ai regolamenti in uso per il personale

Questo significa rispettare:

- 1) le Convenzioni ILO 29
- 2) le normative italiane L. 108/90, D. Lgs. 758/94

Si deve prestare attenzione a che non si manifestino fenomeni di “mobbing” e “sexual harassment”, ossia pressioni e condizionamenti psicologici con allusioni verbali e gestuali, a non utilizzare come “strumenti di punizione” condizioni di lavoro sfavorevoli, a non adottare in modo affrettato e semplicistico pratiche disciplinari.

Verificare che il personale non subisca molestie, sanzioni o ritorsioni per aver segnalato una qualsivoglia forma di discriminazione.

8. PRIVACY

Rispettare la privacy del personale e garantire trasparenza e controllo sui propri dati

- Rispettare il diritto alla privacy del personale, garantendo che i dati personali siano raccolti, trattati e utilizzati solo per scopi legittimi e strettamente collegati al lavoro o ai servizi forniti
- Informare il personale sull'uso dei propri dati e garantire che possa esercitare un adeguato controllo sugli stessi, incluso il diritto di limitarne o rifiutarne la raccolta e l'uso quando applicabile

Questo significa rispettare:

- 1) la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (ONU), Articolo 12
- 2) il Regolamento UE 2016/679 e la normativa italiana D.Lgs. 196/2003, come aggiornato dal D.Lgs. 101/2018

I dati personali devono essere trattati in modo sicuro, accurato e riservato, non discriminatorio, limitato al necessario e rispettoso dell'autonomia individuale. I dati devono essere conservati solo per il tempo necessario allo scopo legittimo.

Il personale deve avere accesso chiaro e trasparente alle informazioni su raccolta, utilizzo e gestione dei propri dati, conoscere le politiche e procedure interne e poter utilizzare i canali disponibili per esercitare i propri diritti o segnalare eventuali criticità.

9. SISTEMA DI GESTIONE

Attivare un sistema di gestione dei propri fornitori

Impegnarsi al miglioramento continuo

L'Azienda, in conseguenza dell'accettazione del Progetto Etico di Coop Italia, si impegna a:

- Coinvolgere, formare e responsabilizzare i propri fornitori di merci e servizi, promuovendo la conoscenza e l'adozione dei principi del Progetto Etico, al fine di diffondere lungo la propria catena di fornitura una cultura orientata all'integrità, all'equità e al rispetto dei diritti umani
- Mappare e monitorare in modo accurato e completo la propria catena di fornitura, identificando e valutando i rischi connessi ai principali fornitori e, in ogni caso, a quelli caratterizzati da un potenziale rischio intrinseco, con particolare riferimento agli aspetti di rilevanza etica, al rispetto dei diritti umani e alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori
- Adottare adeguate misure di prevenzione e mitigazione dei rischi identificati, definendo interventi proporzionati alla natura e al livello di rischio rilevato. Tali misure possono includere, ove pertinenti, verifiche ispettive condotte con frequenza coerente con il livello di rischio e da personale adeguatamente qualificato
- Definire e attuare, nei confronti dei propri fornitori, eventuali azioni correttive in caso di non conformità rispetto ai requisiti del presente Codice di Condotta e promuoverne il continuo miglioramento nel tempo

Definizioni:

1. **Accompagnatore:** persona incaricata di accompagnare o assistere i lavoratori durante gli spostamenti o lo svolgimento delle attività lavorative. Ai fini del presente Codice, deve essere regolarmente contrattualizzato e remunerato dall'azienda che ne richiede o utilizza l'attività.
2. **Azione correttiva:** azione volta a eliminare la causa di una non conformità e a prevenirne il ripetersi.
3. **Bambino:** ai fini dell'ammissione al lavoro, persona di età inferiore a 15 anni o, se superiore, all'età di completamento dell'istruzione obbligatoria.
4. **Caporalato:** intermediazione illecita e/o sfruttamento del lavoro, caratterizzato, in particolare, dal reclutamento o dall'impiego di lavoratori in condizioni di sfruttamento, approfittando del loro stato di bisogno.
5. **Caposquadra:** lavoratore che coordina operativamente una squadra, senza assumere, per questo, gli obblighi e le responsabilità del datore di lavoro.
6. **Catena di fornitura:** insieme dei soggetti coinvolti, direttamente o indirettamente, nella fornitura di beni e servizi, inclusi fornitori, subfornitori e soggetti operanti in appalto o subappalto, quali, a titolo esemplificativo, produttori, aziende agricole, trasformatori, trasportatori e fornitori di servizi.
7. **Coordinatore:** persona incaricata di organizzare e supervisionare operativamente attività o lavoratori, senza assumere, per questo, gli obblighi e le responsabilità del datore di lavoro.
8. **Discriminazione:** trattamento differenziato o svantaggioso basato su caratteristiche personali non legate alle competenze o alla prestazione lavorativa.
9. **Due diligence sui diritti umani:** processo continuo e basato sul rischio volto a identificare, prevenire, mitigare e monitorare i rischi e gli impatti negativi sui diritti umani.
10. **Giovane lavoratore:** persona che ha superato l'età di bambino, come sopra definita, ma non ha ancora compiuto 18 anni.
11. **Lavoro a domicilio:** lavoro svolto da una persona presso la propria abitazione o altro luogo di sua scelta, diverso dal luogo di lavoro del datore di lavoro, in cambio di una remunerazione e per realizzare un prodotto o un servizio secondo le specifiche del datore di lavoro.
12. **Lavoro coatto o obbligato:** qualsiasi lavoro o servizio imposto a una persona contro la sua volontà attraverso minacce, coercizione, debiti, trattenute o altre forme di pressione.
13. **Lavoro infantile:** attività lavorativa svolta da un bambino, come sopra definito, o comunque vietata dalla normativa applicabile in ragione dell'età o della natura del lavoro.
14. **Lavoro stagionale:** attività lavorativa necessaria in determinati periodi dell'anno per esigenze stagionali o produttive ricorrenti.
15. **Mappatura della catena di fornitura:** processo di identificazione e rappresentazione dei soggetti e delle relazioni che compongono la catena di fornitura, con un livello di dettaglio adeguato a individuare le aree, i soggetti e le attività maggiormente esposti a rischi.

16. **Mitigazione:** insieme delle misure adottate per ridurre la gravità o la probabilità di un impatto negativo potenziale o, nel caso di un impatto effettivo, per limitarne la portata.
17. **Molestia:** comportamento o pratica indesiderata, anche se costituita da un singolo episodio, che mira a, provoca o può provocare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, o che viola la dignità della persona nel contesto lavorativo.
18. **Monitoraggio:** processo continuativo di raccolta, verifica e valutazione di informazioni volto a controllare l'evoluzione dei rischi, degli impatti e dell'efficacia delle misure adottate.
19. **Non conformità:** mancato rispetto di un requisito previsto dal presente Codice, dalla normativa applicabile o da un requisito contrattualmente vincolante.
20. **Pari opportunità:** uguaglianza di opportunità e trattamento in materia di occupazione, formazione, sviluppo professionale e condizioni di lavoro.
21. **Potenziale rischio intrinseco:** rischio associato alle caratteristiche proprie di un'attività, settore, prodotto, servizio, area geografica, forza lavoro o modello di approvvigionamento, prima delle misure di controllo adottate. Può aumentare, tra gli altri fattori, in presenza di lavoro stagionale o migrante, lavoro informale, intermediari, subappalti o attività pericolose.
22. **Pratica disciplinare:** misura adottata dal datore di lavoro in risposta a una condotta o a una violazione delle regole applicabili, che deve essere proporzionata, conforme alla legge e rispettosa della dignità della persona. Sono vietate, in particolare, le pratiche disciplinari degradanti, umilianti o violente.
23. **Prevenzione:** misure per evitare o ridurre la probabilità che si verifichi un impatto negativo.
24. **Retribuzione dignitosa:** livello di retribuzione che, oltre a rispettare la legge e i contratti applicabili, garantisca a chi lavora e alla sua famiglia un tenore di vita dignitoso, tenendo conto delle condizioni del Paese e considerando il lavoro svolto durante il normale orario di lavoro, al netto delle ore straordinarie.
25. **Rischio:** possibilità che si verifichi un impatto negativo sui diritti umani, sui diritti del lavoro, sulla salute e sicurezza o su altri aspetti rilevanti ai fini del presente Codice.
26. **Ritorsione:** trattamento sfavorevole subito da una persona a causa di una segnalazione, denuncia o divulgazione protetta.
27. **Salute e sicurezza sul lavoro:** insieme di principi, misure e attività finalizzati a prevenire o ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e a prevenire infortuni e malattie professionali.
28. **Stakeholder:** individuo, gruppo o organizzazione che può influenzare o essere influenzato dalle attività di un'organizzazione. Tra gli stakeholder possono rientrare ad esempio lavoratori e loro rappresentanti, comunità locali, fornitori, clienti e organizzazioni della società civile.
29. **Stato di bisogno:** condizione di particolare difficoltà o necessità che limita concretamente la libertà di scelta o la capacità di tutelare i propri diritti e può esporre la persona allo sfruttamento.
30. **Verifica ispettiva (audit):** processo sistematico e documentato di raccolta e valutazione di evidenze, svolto da personale competente, per verificare il rispetto di requisiti, norme o criteri prestabiliti

STAKEHOLDER CODE OF CONDUCT

As part of its commitment to ethical business practices and the protection of human rights, Coop Italia has established a structured social responsibility management system designed to ensure compliance with the highest international standards across its operations and in its relationships with suppliers, business partners and other key stakeholders.

*This **Code of Conduct** sets out the fundamental principles that companies are required to uphold when supplying goods and services to Coop Italia, as well as in any other business relationship or form of collaboration with Coop Italia. The Code is based on internationally recognised frameworks and standards, including:*

the Universal Declaration of Human Rights;

the United Nations Convention on the Rights of the Child (UNCRC);

the International Covenant on Civil and Political Rights;

the Conventions and Recommendations of the International Labour Organization (ILO);

European Union Directives;

the SA8000 Standard, to which Coop Italia has been certified since 1998;

UNI/PdR 125:2022, the Italian Reference Practice for Gender Equality, to which Coop Italia has been certified since 2024;

the United Nations Women's Empowerment Principles (WEPs).

Companies are also expected to comply with all applicable national and local labour laws, as well as relevant industry standards and any other standards in the field of labour and community rights to which they have committed to adhere.

*This Code forms part of Coop Italia's broader **ethical and social due diligence framework**, which is designed to promote responsible business conduct and foster high standards of integrity, fairness and respect for human rights throughout its stakeholder relationships.*

*Where there is any overlap or conflict between applicable laws, regulations or standards, the provision that **offers the highest level of protection for workers' rights** must prevail.*

10. CHILD AND YOUNG LABOUR

Do not employ people under the age of 15 or below the minimum school-leaving age, whichever is higher

Ensure safe working conditions for people under the age of 18 and support their education and professional development

- Do not use child labour in the manufacture of any product or the provision of any service (where “child labour” means work performed by persons under the age of 15, or under the minimum school-leaving age, if higher), ensuring that no child is kept from attending compulsory education or from living conditions appropriate to his or her age
- Ensure that young workers are provided with conditions that support learning, personal growth and professional development in a safe environment and with appropriate training. Moreover:
 - work activities must not interfere with school attendance or academic achievement
 - wages and benefits must be fair and consistent with those provided for comparable roles performed by adult workers
 - working hours must comply with the limits established by applicable legislation in the relevant country

This implies complying with:

- 3) ILO Convention No. 138 (Minimum Age), ILO Convention No. 182 (Worst Forms of Child Labour), ILO Convention No. 90, ILO Recommendation No. 146, and the United Nations Convention on the Rights of the Child
- 4) Directive 94/33/EC, as amended; Article 32 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union
- 5) Local laws

By doing so, companies help protect every child's right to protection and ensure the basic conditions necessary for a life of dignity, both economically and socially.

Where child labour is identified, the company must not only remove the child from work but also immediately implement an appropriate remediation programme. Such measures may include school enrolment, payment of school fees and educational materials, and financial support for the family, with the aim of ensuring that the child does not suffer greater hardship as a result of being removed from work and is not driven into employment elsewhere.

For young workers, the following working time limits must be respected: a maximum of 8 working hours per day and a maximum combined total of 10 hours per day for school, work and travel (or any lower limit established by applicable law). Night work is prohibited.

11. FORCED LABOUR

Do not employ people who are not free to terminate their employment relationship in accordance with applicable law

- Do not use forced, bonded or involuntary labour, including prison labour, debt bondage or any form of coerced work. Ensure that all employment relationships are based on clear and understandable terms, carried out under decent working conditions, and free from unjustified restrictions on personal freedom

This implies complying with:

- 1) ILO Conventions 29, ILO 105
- 2) Dir 2009/52/EC, 2014/67/EU, 2019/1152/EU, Reg (EU) 2024/3015
- 3) Local laws

In particular, this means prohibiting all forms of modern slavery, including undeclared work, forced labour and labour exploitation through illegal labour intermediation practices.

The company shall also ensure that:

- *workers are clearly informed of their terms and conditions of employment, as well as any subsequent changes to them;*
- *no recruitment fees, unlawful deductions or other forms of economic pressure are imposed in connection with hiring, employment or termination of employment;*
- *workers retain access to their personal documents and are not subject to undue restrictions on their freedom of movement or personal liberty;*
- *the costs and conditions of any transportation and accommodation provided to workers, whether directly or through third parties, comply with applicable legal requirements;*

Where coordinators, intermediaries or crew leaders are engaged, they are employed under a valid employment contract and remunerated directly by the company.

12. HEALTH AND SAFETY

Ensure a safe and healthy working environment

- Ensure that workers are provided with a safe and healthy working environment that promotes their physical, mental and social well-being, including appropriate services, control measures and protection from hazardous materials and unsafe conditions, in compliance with applicable legislation
- Where canteens, accommodation or other facilities are provided to workers, these must be safe, hygienic and compliant with applicable national and local regulations

This implies compliance with:

- 3) ILO Convention 155, Recommendation 164
- 4) Dir 89/391/EEC as amended, Dir 91/383/EEC as amended, Dir 92/58/EEC as amended, Dir 98/24/EC as amended, Dir. 99/92/EC as amended, Dir. 2000/39/EC as amended, Dir 2000/54/EC as amended, Dir 2004/37/EC as amended, Dir 2013/35/EU
- 5) Local laws

Specifically, in order to guarantee appropriate health and safety conditions to employees it is necessary to carry out thorough assessments of workplace and activity-related risks, implement appropriate preventive measures(including the mandatory use of PPE), provide first aid equipment available at the workplace, provide comprehensible and effective training to all workers (with particular attention to individuals with limited education or foreign workers), implement health surveillance protocols where required, and take necessary corrective actions in response to identified issues or reported concerns.

Ensure that safety, health and legal compliance requirements also apply to any transportation and accommodation services provided.

13. FREEDOM OF ASSOCIATION & RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING

Do not prohibit, hinder or penalize trade union activities

- Ensure that workers are free to join or form associations of their choice and to engage in collective bargaining in accordance with applicable laws, without fear of interference, pressure, discrimination or retaliation.

This implies compliance with:

- 1) ILO Conventions 87, ILO 135, ILO 98
- 2) Dir. 2002/14/EEC as amended, Dir 2022/2041/EU, as subsequently amended; Articles 27 and 28 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union
- 3) Local laws

Freedom to join the trade unions must be upheld by refraining from exerting pressure on workers because of their union membership or activities, by ensuring that workers are not discriminated against in job assignments, career opportunities or employment conditions, by recognizing elected representatives as legitimate counterparts for dialogue, by providing adequate time and facilities for union activities and by conducting collective bargaining in good faith, in compliance with applicable sector agreements and, where appropriate, promoting additional arrangements that provide more favorable conditions for workers in accordance with applicable legislation.

14. DISCRIMINATION

Select workers on the basis of their skills and abilities

Treat all workers in the same manner, offering them equal opportunities and conditions

- Do not engage in or support discrimination in hiring, remuneration, access to training, promotion, termination or retirement based on ethnicity, national or regional or social origin, caste, birth, religion, health status or disability, gender, sexual orientation, family responsibilities, marital status, trade union membership, political opinions, age or any other characteristic that could give rise to discrimination

This implies compliance with:

- 3) ILO Conventions 111, ILO 100, ILO 159, ILO 183, ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work, the United Nations Convention on the Elimination of all forms of discrimination against women, the United Nations Convention on the elimination of all forms of racial discrimination and the United Nations Women's Empowerment Principles, including the commitment to:
 - a. establish high-level corporate leadership for gender equality.
 - b. treat all women and men fairly and equally at the workplace - respect and support human rights and non-discrimination.
 - c. ensure the health, safety and well-being of all working women and men.
 - d. promote education, training and professional development of women.
 - e. support the development of businesses, supply chains and marketing practices that promote women's empowerment.
 - f. promote gender equality through local and advocacy initiatives.
 - g. measure the progress made towards achieving gender equality
- 4) Dir 2000/43/EC as amended, Dir 2000/78/EC as amended, Dir. 2006/54/EC as amended, Dir 2023/970/EU
- 5) Local laws

The organization shall ensure equal opportunities for all employees by preventing and addressing discrimination, harassment, bullying and intimidation, while promoting an inclusive workplace that respects individual differences.

Recruitment, promotion and career development processes must be formalized, transparent and based on objective criteria, ensuring that discriminatory practices are neither tolerated nor applied.

The organization shall also proactively discourage any form of discrimination among workers on the grounds of age, gender, ethnicity, religion, health status, disability or geographical origin through targeted training, awareness-raising initiatives and corrective measures.

15. WORKING HOURS, WAGES AND BENEFITS

Comply with working time and overtime requirements established by the relevant collective labour agreement

Ensure workers receive fair compensation and adequate conditions to support a decent standard of living

- Working hours shall comply with the limits established by the applicable collective labour agreement. Overtime must always be voluntary, agreed in advance, non-systematic, and remain within the limits established by the relevant collective labour agreement
- All workers, regardless of their place of work, shall be entitled to at least one day of rest in every seven-day period, adequate breaks, annual leave and statutory leave entitlements in accordance with applicable legislation
- Ensure that all workers, regardless of their place of work, receive remuneration that complies with all applicable laws, including minimum wage requirements, and is sufficient to support a decent standard of living

This implies compliance with:

- 4) ILO Convention 1, ILO 100, ILO 131, ILO 102, ILO 95, Recommendation 116,
- 5) Dir 2002/15/EC as amended, 2003/88/CE, 2019/1152/EU, 2022/2041/EU, 2023/970/EU
- 6) Local laws

In particular, work should be planned effectively through efficient production processes and appropriate workforce planning, thereby avoiding excessive reliance on overtime and ensuring that workers are able to take annual leave, personal leave, family leave and public holidays. Work schedules should be clear, predictable and compatible with a decent standard of living, including for part-time, seasonal and home-based workers.

Working hours must be recorded in a clear and traceable manner and be available for verification by internal personnel or third parties. Overtime should be limited, must not increase risks to workers' health or safety, and shall be compensated at the premium rates required by law or collective agreements. Practices that reduce overtime compensation through averaging arrangements or similar mechanisms shall not be used.

Remuneration shall be paid on time through traceable payment methods and accompanied by clear and comprehensive payslips. Compensation arrangements for part-time, seasonal, home-based or remote workers shall be fair, transparent and secure, and should enable workers and their families to meet their basic needs, including adequate housing, education, nutrition, and access to cultural and recreational opportunities.

16. DISCIPLINARY PRACTICES

Treat all workers with dignity and respect in words, actions and behaviour

- Treat all workers, regardless of their place of work, with dignity and respect, strictly prohibiting the use of corporal punishment or any form of abusive, coercive or degrading disciplinary practice
- Ensure that disciplinary rules, procedures and criteria are clearly communicated within the organisation and are fully compliant with applicable laws and internal employment policies

This implies compliance with:

- 3) ILO Convention 29
- 4) Dir. 2006/54/EC, 2019/1152/EU, 2024/2831/EU; Articles 30 and 31 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union
- 5) Local laws

Particular care must be taken to prevent mobbing and sexual harassment, including verbal, non-verbal or psychological forms of pressure, intimidation or inappropriate conduct. Unfavourable working conditions must not be used as a form of punishment, and disciplinary measures must be applied fairly, objectively and only after appropriate assessment.

The organisation shall ensure that workers are not subjected to harassment, disciplinary action or retaliation for reporting any form of discrimination.

17. PRIVACY

Respect workers' privacy and ensure transparency and control over their personal data

- Respect workers' right to privacy by ensuring that personal data is collected, processed and used only for legitimate purposes directly related to employment or the services provided
- Inform workers about how their personal data is used and ensure that they are able to exercise appropriate control over it, including, where applicable, the right to restrict or object to its collection and use

This implies compliance with:

- 3) Article 12 of the Universal Declaration of Human Rights
- 4) Regulation (EU) 2016/679 (General Data Protection Regulation - GDPR)
- 5) Local laws

Personal data must be processed securely, accurately and confidentially, in a non-discriminatory manner, limited to what is necessary for legitimate purposes, and with due regard for individual autonomy. Personal data shall be retained only for as long as necessary to fulfil those purposes.

Workers must have clear and transparent access to information regarding the collection, use and management of their personal data. They shall be informed of the relevant internal policies and procedures and be able to use the available channels to exercise their rights or report any concerns relating to data protection and privacy.

18. MANAGEMENT SYSTEM

Implement a supplier management system

Commit to continuous improvement

By accepting Coop Italia's Ethical Project, the Company undertakes to:

- Engage, train and hold its suppliers of goods and services accountable by promoting awareness and adoption of the principles of the Ethical Project, with the aim of fostering a culture of integrity, fairness and respect for human rights throughout its supply chain
- Map and monitor its supply chain accurately and comprehensively, identifying and assessing risks associated with key suppliers and, in any event, with suppliers presenting potential inherent risks, with particular regard to ethical considerations, respect for human rights, and the protection of workers' health and safety
- Implement appropriate measures to prevent and mitigate identified risks, establishing actions proportionate to the nature and severity of the risks identified. Where relevant, such measures may include audits and inspections conducted at a frequency consistent with the level of risk and carried out by suitably qualified personnel
- Define and implement corrective actions in relation to suppliers that fail to comply with the requirements of this Code of Conduct, and promote their continuous improvement over time

Definitions:

1. **Accompanying Person:** a person appointed to accompany or assist workers during travel or while carrying out work activities. For the purposes of this Code, the person must be duly contracted and remunerated by the company that requests or uses their services.
2. **Audit:** a systematic and documented process of collecting and evaluating evidence, carried out by competent personnel, to verify compliance with established requirements, standards or criteria.
3. **Corrective Action:** action taken to eliminate the cause of a non-conformity and prevent its recurrence.
4. **Child:** for the purposes of admission to employment, a person under 15 years of age or, where higher, below the age of completion of compulsory education.
5. **Illegal Labour Intermediation and Labour Exploitation (Caporalato):** unlawful labour intermediation and/or labour exploitation, characterised, in particular, by the recruitment or employment of workers under exploitative conditions, taking advantage of their state of need.
6. **Team Leader:** a worker who operationally coordinates a team without thereby assuming the obligations and responsibilities of the employer.
7. **Supply Chain:** the set of entities directly or indirectly involved in the supply of goods and services, including suppliers, sub-suppliers and entities operating under subcontracting or outsourcing arrangements, such as, by way of example, manufacturers, agricultural businesses, processors, packers, transporters and service providers.
8. **Coordinator:** a person appointed to organise and operationally supervise activities or workers without thereby assuming the obligations and responsibilities of the employer.
9. **Discrimination:** differential or unfavourable treatment based on personal characteristics unrelated to skills or work performance.
10. **Human Rights Due Diligence:** an ongoing, risk-based process aimed at identifying, preventing, mitigating and monitoring risks and adverse impacts on human rights.
11. **Young Worker:** a person who is above the age defined as a child but under 18 years of age.
12. **Homeworker:** a person who performs work at their own home or another place of their choice, other than the workplace of the employer, in return for remuneration and to produce a product or provide a service according to the employer's specifications.
13. **Forced or Compulsory Labour:** any work or service imposed on a person against their will through threats, coercion, debt, withholding of wages or other forms of pressure.
14. **Child Labour:** work performed by a child, as defined above, or otherwise prohibited by applicable law based on the age of the worker or the nature of the work.
15. **Seasonal Work:** work required during specific periods of the year due to seasonal or recurring production needs.
16. **Supply Chain Mapping:** the process of identifying and representing the entities and relationships that make up the supply chain, at a level of detail sufficient to identify areas, entities and activities most exposed to risks.

-
17. **Mitigation:** measures taken to reduce the severity or likelihood of a potential adverse impact or, where an actual impact has occurred, to limit its extent.
18. **Harassment:** any unwanted conduct or practice, including a single incident, that aims to, causes or may cause physical, psychological, sexual or economic harm, or violates a person's dignity in the workplace.
19. **Monitoring:** an ongoing process of collecting, verifying and assessing information to track the evolution of risks and impacts and the effectiveness of measures adopted.
20. **Non-conformity:** failure to comply with a requirement of this Code, applicable law or a legally binding contractual requirement.
21. **Equal Opportunities:** equality of opportunity and treatment in employment, training, professional development and working conditions.
22. **Potential Inherent Risk:** risk associated with the inherent characteristics of an activity, sector, product, service, geographical area, workforce or sourcing model, before control measures are taken into account. It may increase, among other factors, in the presence of seasonal or migrant labour, informal work, labour intermediaries, subcontracting or hazardous activities.
23. **Disciplinary Practice:** a measure taken by the employer in response to conduct or a violation of applicable rules, which must be proportionate, lawful and respectful of the person's dignity. In particular, degrading, humiliating or violent disciplinary practices are prohibited.
24. **Prevention:** measures taken to avoid or reduce the likelihood of an adverse impact occurring.
25. **Living Wage:** a level of remuneration which, in addition to complying with applicable laws and collective agreements, ensures a decent standard of living for workers and their families, taking into account the conditions of the country and considering work performed during normal working hours, excluding overtime.
26. **Risk:** the possibility of an adverse impact occurring on human rights, labour rights, occupational health and safety or other aspects relevant to this Code.
27. **Retaliation:** adverse treatment suffered by a person as a result of a protected report, complaint or disclosure.
28. **Occupational Health and Safety:** the set of principles, measures and activities aimed at preventing or reducing risks to workers' health and safety and preventing occupational accidents and diseases.
29. **Stakeholder (Interested Party):** an individual, group or organisation that can affect or be affected by an organisation's activities. Stakeholders may include, in particular, workers and their representatives, local communities, suppliers, customers, civil society organisations and other interested parties.
- State of Need:** a condition of particular hardship or necessity that materially limits a person's freedom of choice or ability to protect their rights and may expose them to exploi