

CODICE ETICO

Versione corrente: 1.0

STORICO DELLE REVISIONI			
Versione	Parti revisionate	Data	Legale Rappresentante
1.0	Approvazione dell'Amministratore Unico	_____	FIRMA

INDICE

1	DEFINIZIONI	4
2	IL CODICE ETICO DI NAZCA S.R.L.	5
2.1	PREMESSE.....	5
2.1.1	VISIONE ETICA	5
2.1.2	AMBITO DI APPLICAZIONE E VALIDITÀ DEL CODICE ETICO	5
2.2	PRINCIPI GENERALI	6
2.3	COMPORAMENTO NELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA.....	8
2.3.1	LOTTA ALLA CORRUZIONE	8
2.3.2	CONFLITTO D'INTERESSI	8
2.3.3	OMAGGI, REGALIE ED ALTRE FORME DI BENEFICI	9
2.3.4	ATTI DI LIBERALITÀ A FAVORE DELLA COLLETTIVITÀ	9
2.3.5	RAPPORTI CON I CLIENTI	9
2.3.6	RAPPORTI CON I FORNITORI	9
2.3.7	RAPPORTI CON LA P.A.....	10
2.3.8	ANTITRUST E ORGANI REGOLATORI	10
2.3.9	RAPPORTI CON LA COLLETTIVITÀ	11
2.3.10	SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE	11
2.3.11	TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ SOCIETARIA	12
2.4	RELAZIONI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI	12
2.4.1	POLITICHE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
2.4.2	POLITICHE DI REMUNERAZIONE	13
2.4.3	TUTELA DELLA PRIVACY	13
2.4.4	DOVERI SPECIFICI DI DIPENDENTI E COLLABORATORI	13
2.4.5	RAPPORTI IN GENERALE CON I COLLABORATORI	14
2.5	SISTEMA DI CONTROLLO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO	14
2.5.1	SISTEMA DI CONTROLLO.....	14
2.5.2	COMPITI DELL'ODV IN MATERIA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	15
2.5.3	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE	15

1. DEFINIZIONI

Organizzazione: ci si riferisce alla società Nazca S.r.l., denominata anche come “Nazca”, “Ente” e/o “Società” ai fini della redazione del presente documento.

Codice Etico: è il codice etico comportamentale redatto su documento ufficiale dell’Organizzazione che contiene la dichiarazione dei valori, l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell’Organizzazione nei confronti dei “portatori di interesse” (dipendenti, fornitori, utenti, ecc.). Esso è deliberato dall’organo amministrativo dell’Organizzazione e costituisce, unitamente alle prescrizioni riportate nel presente documento e negli altri documenti a questo correlati, il sistema di autodisciplina aziendale.

Risk Assessment: è l’analisi/valutazione quale processo di stima e mappatura dei fattori di rischio associati alle specifiche attività e processi sensibili posti in essere dall’Organizzazione.

D. Lgs. 231/01: è il Decreto Legislativo n. 231 del 8 giugno 2001 che “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica” e successive modificazioni ed integrazioni (s.m.).

MOGC: è il presente documento dell’Organizzazione, in cui è riportato il Risk Assessment, i codici di condotta, i regolamenti, le procedure ed i protocolli di gestione e controllo da seguire nello svolgimento delle attività aziendali in maniera tale da rispettare i valori ed i principi enunciati nel Codice Etico e, più in generale, della normativa ex D. Lgs 231/01.

Progetto: è la serie di attività poste in essere dall’Organizzazione volte alla formazione, definizione ed aggiornamento del MOGC in conformità ai requisiti previsti dal D. Lgs. 231/01

Destinatari: s’intendono tutti i dipendenti dell’Organizzazione con qualsivoglia funzione e qualificazione nonché i professionisti e tutti gli altri collaboratori che, in forma individuale o quali componenti di un’associazione professionale, erogano prestazioni in forma coordinata e continuativa nell’interesse dell’Organizzazione, sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.

Fornitori: sono tali in genere le controparti contrattuali della Società quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli appaltatori ed i fornitori di opere, di beni e servizi, siano essi società di capitali, persone fisiche o giuridiche e/o altri soggetti giuridici coi quali l’Organizzazione stabilisce qualsiasi forma di collaborazione nell’ambito di processi commerciali.

CCNL: contratto collettivo di lavoro applicato nell’Organizzazione.

OdV: è l’organismo di vigilanza costituito in forma monocratica, adeguatamente disciplinato da un regolamento (“Regolamento”), dotato di autonomia ed indipendenza rispetto agli organi di gestione dell’Organizzazione, preposto a vigilare in ordine al funzionamento, all’efficacia ed all’osservanza del Codice Etico e del MOGC.

Terzo/i: ogni persona, fisica o giuridica, tenuta ad una o più prestazioni in favore dell’Organizzazione o che comunque intrattiene rapporti con essa senza essere qualificabile come Destinatario e/o Fornitore.

P.A.: è la Pubblica Amministrazione, compresi i funzionari e gli incaricati di settore di servizio.

Sistema Disciplinare: è la misura organizzativa fisica e/o logica prevista dal MOGC al fine di prevenire la realizzazione dei reati presupposto insiti nel D. Lgs 231/01 e avente l’obiettivo di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del personale della Società e degli altri Destinatari, punendo condotte che comportano la violazione del MOGC e delle procedure tese a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative e/o contrattuali.

2. IL CODICE ETICO DI NAZCA S.R.L.

2.1 PREMESSE

2.1.1 Visione etica

Per la complessità delle situazioni e del mercato in cui l'Organizzazione si trova ad operare, è importante definire con la massima trasparenza l'insieme dei valori che Nazca riconosce, accetta e condivide e l'insieme delle responsabilità che la Società assume sia verso l'interno sia verso l'esterno.

Per questa ragione è stato predisposto il presente Codice Etico, la cui osservanza da parte degli amministratori, dipendenti e collaboratori della Società è di importanza fondamentale, quale garanzia di affidabilità in un contesto di mercato in cui l'immagine positiva di Nazca può rappresentare un significativo vantaggio competitivo. Questo Codice Etico esprime, pertanto, gli impegni e le responsabilità comportamentali nella conduzione degli affari e delle attività aziendali che gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori, in ogni senso intesi, della Società assumono. Esso costituisce, insieme al MOGC, un essenziale elemento del sistema di controllo preventivo rispetto alla commissione dei reati contenuti nel "catalogo" di cui agli artt. 24 ss. D. Lgs. 231/01, riguardante la "Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche".

Nazca, in questo senso, aspira a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia ed a soddisfare le aspettative legittime dei propri *stakeholders*, ovvero di quei soggetti (intesi nel senso di individui, gruppi, organizzazioni) che hanno con l'azienda relazioni significative e i cui interessi sono, a vario titolo, coinvolti nell'attività dell'azienda, in modo coerente con la propria missione. Questo Codice Etico è, dunque, improntato ad un ideale di cooperazione in un'ottica di reciproco vantaggio delle parti coinvolte, nel rispetto del ruolo di ciascuno. Nazca richiede perciò che ciascuno dei soggetti suddetti agisca secondo principi e regole ispirate ad un'analogia idea di condotta etica.

Il Codice Etico chiarisce i doveri di Nazca nei confronti degli *stakeholders*, e pertanto la sua effettiva osservanza contribuisce al valore reputazionale della Società. Il Codice Etico, in particolare, è costituito da:

- o principi generali sulle relazioni con gli stakeholders, che definiscono in modo generale i valori di riferimento nelle attività di Nazca;
- o criteri di condotta negli affari (verso clienti, Fornitori, P.A., Destinatari ma anche l'ambiente e la collettività), che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali amministratori, dipendenti e collaboratori di Nazca sono tenuti ad attenersi per il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- o principi sulle relazioni con dipendenti e collaboratori;
- o meccanismi di attuazione che descrivono il sistema di controllo per l'osservanza del Codice Etico e per il suo continuo miglioramento.

2.1.2 Ambito di applicazione e validità del Codice Etico

Le disposizioni del Codice Etico si applicano alla Società e sono vincolanti per i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori, che sono quindi tenuti a conoscerle e a rispettarle, a contribuirne all'attuazione ed a segnalarne eventuali carenze. E' fatta comunque salva l'applicazione delle norme inderogabili di legge e di contratto (inclusa la contrattazione collettiva nazionale, territoriale ed aziendale) di volta in volta applicabili.

Il presente Codice si applica altresì ai Terzi con i quali Nazca intrattiene rapporti, in conformità alla legge ovvero agli accordi con essi stipulati e nei limiti stabiliti dal Codice Etico. In particolare, Nazca promuove l'applicazione dei principi fondamentali di cui al Codice Etico anche mediante inserimento, nei modelli e schemi contrattuali tra i Terzi e la Società, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo a carico di tali Terzi di osservare, nell'ambito delle proprie attività e della propria organizzazione, le disposizioni del Codice Etico.

Le disposizioni contenute nel Codice Etico:

- o integrano il comportamento che il dipendente è tenuto ad osservare, in virtù delle leggi vigenti e degli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva ed individuale. L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i dipendenti ai sensi dell'art. 2104 c.c.;

o sono conformi, in particolare, alle indicazioni contenute nel D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico ha validità sia in Italia che all'estero, pur in considerazione della diversità culturale, sociale ed economica dei vari Paesi in cui Nazca opera e/o potrebbe operare. La Società si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei Destinatari. Ogni comportamento contrario alla lettera ed allo spirito del Codice Etico sarà sanzionato in conformità con quanto previsto dal Sistema Disciplinare dell'Ente.

2.2 PRINCIPI GENERALI

Onestà

La qualità e l'efficienza dell'Organizzazione aziendale nonché la reputazione della Società costituiscono un patrimonio inestimabile e sono determinate in misura sostanziale dalla condotta dei dipendenti e dei collaboratori della Società stessa. Ogni dipendente e collaboratore è quindi tenuto, con la propria condotta, a contribuire alla salvaguardia di tale patrimonio e, in particolare, della reputazione della Società, sia nei luoghi di lavoro che al di fuori di essi.

L'onestà, in particolare, rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di Nazca, le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni e costituisce un elemento essenziale della gestione aziendale.

I rapporti con gli *stakeholders*, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. Nello svolgimento delle proprie funzioni ciascun dipendente e collaboratore della Società deve tenere una condotta ispirata all'integrità morale, tenuto conto dei vari contesti sociali, economici, politici e culturali di riferimento e, in particolare, ai seguenti valori:

- o onestà, correttezza e buona fede, assumendosi le responsabilità che ad esso competono in ragione delle proprie mansioni;
- o trasparenza, trattando le informazioni in suo possesso con tempestività ed attuando processi di comunicazione ed informazione ispirati a chiarezza, completezza, precisione e condivisione.

Legalità

Il rispetto della legge, nonché delle norme del proprio Statuto, è principio fondamentale per Nazca.

Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a rispettare con diligenza le norme dell'ordinamento giuridico (nazionale, sovranazionale o straniero) in cui essi operano, il Codice Etico ed i regolamenti interni. A tale scopo, ciascun dipendente e collaboratore di Nazca si impegna ad acquisire con diligenza la necessaria conoscenza delle norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni, come di volta in volta vigenti.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di Nazca può giustificare una condotta non lecita, nonché una condotta che comporti intralcio alla giustizia o che, comunque, porti a rendere dichiarazioni false o mendaci all'autorità giudiziaria.

Ciascun dipendente e collaboratore osserva, oltre ai principi generali di diligenza e fedeltà di cui all'art. 2104 c.c., anche le prescrizioni comportamentali contenute nei contratti collettivi ad esso applicabili.

Riservatezza

Nazca assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione ed in conformità alle norme giuridiche vigenti. Nella nozione di informazioni riservate rientrano tutti i dati, le conoscenze, gli atti, i documenti, le relazioni, gli appunti, gli studi, i disegni, le fotografie e qualsiasi altro materiale attinente all'organizzazione ed ai beni aziendali, ai metodi di produzione, alle operazioni commerciali e finanziarie, alle attività di ricerca e sviluppo, nonché ai procedimenti giudiziari ed amministrativi relativi alla Società.

Le informazioni che sono alla base dei processi aziendali rappresentano un valore strategico e competitivo per Nazca. I dipendenti e i collaboratori di Nazca sono tenuti ad assicurare la riservatezza delle informazioni aziendali e ad utilizzare le stesse unicamente per gli scopi connessi con l'esercizio della propria attività. L'utilizzo delle informazioni aziendali per scopi diversi dallo svolgimento delle proprie attività lavorative può costituire una violazione del rapporto fiduciario alla base del rapporto di lavoro e può causare danni alla Società, con conseguenze economiche e legali, anche per i dipendenti e i collaboratori.

L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto con la Società, in conformità alla normativa vigente.

Qualsiasi informazione riservata deve essere conservata in luoghi inaccessibili a persone non autorizzate.

Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Un dipendente o un collaboratore non può perseguire un interesse diverso da quello della Società, né avvantaggiarsi direttamente, o per interposta persona, di opportunità d'affari dell'impresa. Analogamente, un soggetto rappresentante di clienti o di fornitori, o di istituzioni pubbliche o comunitarie non può essere favorito da un conflitto di interessi di un dipendente o di un collaboratore, che agisca in contrasto con i propri doveri fiduciari nei confronti di Nazca.

Valore della persona

Nazca fonda le relazioni interne sul dialogo, tutela e promuove il valore delle risorse umane, nel rispetto e nella valorizzazione delle caratteristiche individuali, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e le conoscenze possedute da ciascun collaboratore. La Società tutela l'integrità fisica e morale delle persone e garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità. Non sono pertanto tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e delle preferenze morali e personali di ciascuno.

L'Ente garantisce disposizioni di sicurezza nel pieno rispetto dei diritti umani e delle libertà pubbliche. La Società sostiene e rispetta i diritti umani riconosciuti a livello nazionale ed internazionale in accordo, in particolare, alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU, alla Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE) e nel rispetto della Convenzione dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro). Nazca rifiuta rigorosamente ogni forma di lavoro minorile, ogni forma di lavoro forzato, obbligato o coercitivo, come ad esempio la richiesta al personale di pagare "depositi" all'inizio del rapporto di lavoro, o applicare trattenute di parti di salario, indennità retributive, beni o documenti.

Salute e sicurezza

Per Nazca la salute e la sicurezza dei propri dipendenti costituisce il principio fondamentale nell'esercizio della propria attività. L'Ente, in questo senso, si impegna ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori condizioni di lavoro sicure e salutarie, finalizzate alla loro integrità fisica e morale, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri.

Nazca adotta e mantiene adeguati sistemi di gestione volti a identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, per garantire la salute e la sicurezza di tutto il personale. La Società è da sempre attenta affinché la materia della sicurezza e dell'igiene negli ambiti lavorativi di sua competenza sia concretamente recepita e rispettata. A tal fine, in Nazca è stato predisposto il Documento di Valutazione dei Rischi, ai sensi dell'art. 28 D.Lgs. 81/08, nel quale è stato analizzato ogni ipotetico rischio effettivo e/o potenziale, conosciuto e/o prevedibile al momento della redazione del documento. Tale documento viene costantemente revisionato, tenendo in considerazione anche eventuali esperienze maturate che suggeriscano la necessità di incrementare il livello di sicurezza in ambito aziendale.

In Nazca è stato predisposto un organigramma societario con il quale sono formalmente definiti i ruoli all'interno della Società, secondo una struttura gerarchica, disciplinata da un sistema di procure e deleghe, in materia di sicurezza e igiene del lavoro e dell'ambiente necessarie a individuare i soggetti che garantiscono la corretta e capillare applicazione delle disposizioni e dei presidi previsti. Per la Società è estremamente importante l'attività di informazione e formazione dei lavoratori, che viene puntualmente svolta per dare attuazione, nel modo più ampio e completo possibile, al rispetto della legislazione in materia di sicurezza, igiene del lavoro e tutela dell'ambiente. Tale attività viene esercitata sia al momento dell'assunzione di ogni lavoratore, nonché nelle fasi di trasferimento, di cambiamento di mansione, di introduzione di nuove attrezzature di lavoro, tecnologie, sostanze o preparati potenzialmente pericolosi. Inoltre, periodicamente, i lavoratori sono comunque tenuti a partecipare a corsi di aggiornamento. L'attività lavorativa è regolamentata attraverso specifiche procedure aziendali che disciplinano lo svolgimento di ciascuna attività mediante la descrizione delle singole operazioni, al fine di impedire il verificarsi di un infortunio o l'esposizione a sostanze, temperature, rumori ed altro che possano cagionare una malattia al lavoratore.

Nazca presta particolare attenzione affinché ogni lavoratore sia provvisto e utilizzi i dispositivi di protezione individuale ("DPI") previsti dalla legislazione. A tal fine i lavoratori vengono dotati dei DPI fin dal primo momento in cui essi cominciano a svolgere le attività e vengono formati affinché tali presidi antinfortunistici siano correttamente e

puntualmente utilizzati. Particolare attenzione è prestata all'attività che viene svolta all'interno dei siti produttivi, mediante l'utilizzo di appalti, i quali devono essere affidati a soggetti/aziende in ragione di una loro comprovata capacità e non esclusivamente secondo un criterio di economia. L'appaltatore, prima dell'avvio di qualsiasi attività, viene sensibilizzato affinché operi mediante la puntuale osservanza delle norme che disciplinano la materia oggetto del presente paragrafo.

Impegno per lo sviluppo sostenibile

L'ambiente è un bene primario che Nazca si impegna a salvaguardare. A tal fine la Società si impegna ad operare nel rispetto delle normative vigenti in materia di tutela dell'ambiente, applicando le migliori tecnologie disponibili, a favorire e programmare uno sviluppo delle proprie attività volto ad ottimizzare l'utilizzo delle risorse naturali, a preservare l'ambiente anche per le generazioni future e a sostenere iniziative per una diffusa protezione dell'ambiente. La Società si impegna, pertanto, a ridurre l'impatto ambientale e paesaggistico delle proprie attività, nonché a prevenire i rischi per le popolazioni e per l'ambiente, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle *best practices* in materia.

Imparzialità

Nazca non ammette alcuna forma di discriminazione nelle relazioni interne ed esterne. Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con tutti gli *stakeholders*, la Società opera senza effettuare distinzioni in base a sesso, età, colore, cultura o origine etnica, orientamento sessuale, disabilità, religione, convinzioni personali o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

2.3 COMPORAMENTO NELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

Nei rapporti d'affari Nazca si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato. I dipendenti e i collaboratori di Nazca, le cui azioni possano essere in qualche modo riconducibili alla Società stessa, devono seguire comportamenti corretti sia negli affari con controparti private che nei rapporti con la P.A. e gli Organismi delle Comunità Europee, indipendentemente dalle esigenze di competitività del mercato e dalla importanza dell'attività espletata.

2.3.1 Lotta alla corruzione

Consapevole degli impatti negativi che il fenomeno corruttivo è in grado di comportare sul progresso sociale ed economico oltre che sul business, Nazca non ammette alcuna forma di corruzione. Pertanto, la Società, in coerenza con i valori di onestà e trasparenza, si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione. In particolare, è vietato qualsiasi comportamento che consista nell'offrire, promettere, corrispondere, ricevere, pretendere, autorizzare – direttamente o indirettamente – vantaggi indebiti di qualunque natura (quali, ad esempio, beni, denaro o altra utilità), che possano essere ritenuti idonei ad influenzare illecitamente i rapporti tra Nazca e le proprie controparti, siano esse pubbliche o private.

2.3.2 Conflitto d'interessi

I dipendenti e i collaboratori di Nazca devono 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 loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto d'interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore. In particolare tutti i dipendenti e i collaboratori di Nazca 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 e non esaustivo, determinano conflitti d'interesse le seguenti situazioni:

- o assunzione di interessi economici e finanziari del dipendente o dei suoi familiari in attività di Fornitori, clienti e concorrenti (quale, a titolo esemplificativo, assunzione di partecipazioni, dirette o indirette, al capitale sociale di tali soggetti);
- o utilizzo della propria posizione nell'Ente o delle informazioni acquisite nell'ambito della propria attività lavorativa in maniera tale per cui si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- o assunzione di cariche sociali o svolgimento di attività lavorative di qualsiasi tipo presso clienti, Fornitori o concorrenti;

- o accettazione di denaro, favori o utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Nazca.

2.3.3 Omaggi, regalie ed altre forme di benefici

A dipendenti e collaboratori di Nazca non è consentito corrispondere, né offrire, direttamente o indirettamente, anche in occasione di festività, denaro e benefici materiali di qualsiasi entità o altre utilità a terzi, a pubblici ufficiali ed incaricati di un pubblico servizio, a funzionari degli Organismi Comunitari, a privati, che potrebbero influenzare o dare l'impressione di influenzare un atto del loro ufficio.

Omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti, quando siano di modico valore (indicativamente non superiore ai 50 €, soglia anche inferiore in caso di inviti qualora il destinatario sia un pubblico ufficiale) e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla funzione aziendale preposta e documentato in modo adeguato. Il dipendente o il collaboratore che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia dovrà immediatamente informare il proprio responsabile, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

2.3.4 Atti di liberalità a favore della collettività

In caso di liberalità, come donazioni e contributi, ad enti operanti nel campo del sociale o no profit, nella scelta delle proposte cui aderire verrà prestata particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale. Deve essere garantita la trasparenza di ciascuna donazione. È necessario, pertanto, conoscere il destinatario della donazione ed è sempre opportuno garantire in modo trasparente il motivo della donazione, nonché tracciare l'impiego della stessa. Alcune donazioni sono in ogni caso vietate, tra cui donazioni:

- o a persone fisiche od organizzazioni a scopo di lucro;
- o su conti privati;
- o a organizzazioni i cui scopi non sono compatibili con i principi aziendali di Nazca.

2.3.5 Rapporti con i clienti

Nazca 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. Nazca riconosce come fondamentale l'apprezzamento di chi richiede i suoi servizi per il successo dell'impresa. La Società intrattiene rapporti con clienti che rispettano i principi fondamentali e, tenuto conto del loro ordinamento giuridico, sociale, economico e culturale di riferimento, le norme del presente Codice Etico.

Per consolidare la stima e, conseguentemente, la fedeltà dei clienti, i rapporti con gli stessi devono essere impostati da parte di ciascun dipendente e collaboratore secondo criteri di legalità e onestà, nel rispetto dei principi di professionalità ed onorabilità. A tal fine, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a svolgere le proprie attività nei confronti dei clienti con competenza, precisione, prudenza, saggezza, dedizione ed efficienza, nonché con onestà, lealtà, disponibilità e trasparenza. In particolare, è fatto obbligo ai dipendenti e collaboratori di Nazca di:

- o osservare le procedure interne fissate da Nazca per la gestione dei rapporti con i clienti;
- o fornire con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- o fornire accurate, precise ed esaurienti informazioni relativamente ai servizi prestati da Nazca, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- o attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, senza utilizzare dichiarazioni false o fuorvianti. Le promozioni per i prodotti e servizi della Società devono essere eque, accurate e coerenti con le leggi in vigore. Le dichiarazioni obiettive devono basarsi sui fatti. Le informazioni che vengono divulgate devono essere accurate e veritiere nella pubblicità e nelle dichiarazioni. Eventuali paragoni con i servizi della concorrenza devono risultare equilibrati, accurati e verificabili.

2.3.6 Rapporti con i Fornitori

La Società intrattiene rapporti con fornitori che rispettano i principi fondamentali e, tenuto conto del loro ordinamento giuridico, sociale, economico e culturale di riferimento, le norme del presente Codice Etico.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi è fatto obbligo ai dipendenti e collaboratori di Nazca di:

- o osservare le procedure interne per la selezione dei Fornitori e la gestione dei rapporti;
- o compatibilmente con le procedure di selezione adottate, non precludere ad alcuna impresa fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura da Nazca, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- o comunicare al proprio responsabile qualsiasi interesse personale nell'espletamento delle proprie funzioni, che possa comportare l'insorgenza di un conflitto di interessi;
- o osservare le condizioni contrattualmente previste;
- o mantenere un dialogo franco e aperto con i Fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

Tutti i Fornitori sono tenuti a rispettare la normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione:

- o al lavoro minorile, a quello delle donne, a quello sull'immigrazione e a quello di tutte le categorie cosiddette deboli e/o protette;
- o alle condizioni igienico-sanitarie e di sicurezza, ai diritti sindacali o comunque di associazione e di rappresentanza.

2.3.7 Rapporti con la P.A.

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche, con gli Organismi Comunitari, con i funzionari pubblici e con le persone incaricate di un pubblico servizio sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate. Nei rapporti che i dipendenti e i collaboratori, anche tramite terzi, intrattengono con la P.A. devono essere rispettati i seguenti principi:

- o è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale, con l'espresso divieto di porre in essere comportamenti che, per arrecare vantaggio alla Società o perseguire un interesse della stessa, siano tali da integrare fattispecie di reato;
- o quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A., i dipendenti, i collaboratori e quanti operano per conto della Società non devono cercare di influenzare impropriamente le decisioni né indurre al compimento di atti contrari ai doveri d'ufficio, i dirigenti, i funzionari (compresi i funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della P.A.) o i dipendenti della P.A. o loro parenti o conviventi.

Nazca, attraverso i propri dipendenti o collaboratori non deve dare, promettere od offrire ai pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o a dipendenti in genere della P.A. o di altre Pubbliche Istituzioni, denaro, beni o altre utilità per promuovere o favorire i propri interessi e trarne vantaggio. È pertanto vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici o incaricati di pubblico servizio, di ogni tipo, italiani od esteri, o a loro familiari, anche attraverso interposta persona, tali da potere influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio ad Nazca. Tale norma non ammette deroghe nemmeno in quei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è ritenuto consuetudine. Qualsiasi dipendente o collaboratore che riceva, direttamente o indirettamente, proposte di benefici, dietro erogazione o promessa di denaro, beni o altra utilità, da pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della P.A. o di altre Pubbliche Istituzioni che configurino simile fattispecie, dovrà informare il proprio responsabile per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato, nazionali, Organismi Comunitari o internazionali, è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte ad esplicitare l'attività di Nazca, a rispondere a richieste informali o ad atti di sindacato ispettivo o, comunque, a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti. Inoltre, è fatto divieto agli Amministratori, al personale dipendente, ai collaboratori dell'Ente ed ai Terzi di:

- o falsificare e/o alterare i rendiconti al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la società;
- o falsificare e/o alterare i dati documentali al fine di ottenere il favore o l'approvazione di un progetto non conforme alle normative vigenti in materia;
- o destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti.

2.3.8 Antitrust e organi regolatori

La Società riconosce che la concorrenza è un elemento fondamentale per lo sviluppo ed il progresso economico e sociale del paese. A tal fine, nello svolgimento della propria attività, vigila affinché siano rispettate le condizioni generali per la libertà di impresa, consentendo agli operatori economici di accedere al mercato e di competere con

pari opportunità, e tutela i propri clienti, favorendo il contenimento dei prezzi e i miglioramenti della qualità dei servizi che derivano dal libero gioco della concorrenza.

Nazca dà piena e scrupolosa osservanza alle regole emesse dalle *Authorities* regolatrici del mercato. Non nega, non nasconde o non ritarda alcuna informazione richiesta dall'Autorità Antitrust e dagli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie, evitando di impedire o di ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo.

2.3.9 Rapporti con la collettività

I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono tenuti dagli esponenti aziendali a ciò autorizzati ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice Etico, nonché dello Statuto della Società e delle leggi speciali, avendo particolare riguardo ai principi di imparzialità ed indipendenza, a livello nazionale ed internazionale. Nazca non eroga contributi, diretti od indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente. I rapporti con la stampa, la televisione ed in generale con i mezzi di comunicazione di massa, sia nazionali che stranieri, sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate. I dipendenti e i collaboratori possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media, solo con la preventiva autorizzazione delle funzioni aziendali competenti. La divulgazione non autorizzata delle informazioni aziendali costituisce una violazione del rapporto fiduciario alla base del rapporto di lavoro e può causare danni alla Società con conseguenze economiche e legali, anche per i dipendenti e i collaboratori. In nessun modo o forma i dipendenti ed i collaboratori possono dare o promettere denaro, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

2.3.10 Salute, sicurezza e ambiente

Nell'ambito delle proprie attività Nazca è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori, dei clienti, dei Fornitori e delle comunità interessate alle attività stesse. I dipendenti e i collaboratori di Nazca, 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. Tutti sono tenuti ad osservare strettamente ogni precetto che, in materia di sicurezza e igiene del lavoro, disciplina l'attività lavorativa e la convivenza in ambito lavorativo.

Nazca considera di primaria importanza la tutela dell'ambiente, in un'ottica di sviluppo sostenibile in considerazione dei diritti della comunità e delle generazioni future. Per questo motivo la Società si impegna a diffondere una cultura del rispetto dell'ambiente, promuovendo comportamenti e pratiche responsabili al fine di ridurre gli impatti diretti e indiretti connessi alle proprie attività di business. Nazca ritiene che ogni attività o pratica di business non debba comportare direttamente o indirettamente l'irrimediabile alterazione di ecosistemi naturali. In ogni attività deve essere ricercata la soluzione operativa che consenta di ridurre quanto possibile l'inquinamento dell'aria, dell'acqua o del suolo, l'accumulo di sostanze estratte dal sottosuolo o prodotte dalla Società, e lo spreco di risorse naturali (acqua, vegetali, animali, minerali, ecc.) ed energetiche. A tale scopo Nazca, nel più rigoroso rispetto della normativa vigente in materia ambientale, presta particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- o promozione di processi e attività il più possibile sicuri e rispettosi dell'ambiente, mediante l'impiego di criteri e tecnologie avanzate in materia di salvaguardia ambientale, di efficienza energetica e di uso sostenibile delle risorse;
- o utilizzo di energia proveniente preferibilmente da fonti rinnovabili, sia dalla produzione di impianti di proprietà, sia tramite l'acquisto da terze parti;
- o implementazione di iniziative volte all'efficientamento energetico delle strutture;
- o promozione dell'utilizzo di materiali riciclati e riciclabili;
- o valutazione degli impatti ambientali di tutti i processi e le attività aziendali e minimizzazione dei rischi ambientali;
- o collaborazione con gli *stakeholders*, interni ed esterni, al fine di ottimizzare la gestione delle problematiche in materia ambientale;

- o riduzione della produzione dei rifiuti e ricorso a metodi di smaltimento responsabili nel pieno rispetto della normativa.

2.3.11 Trasparenza della contabilità societaria

La trasparenza contabile, nonché la tenuta delle scritture contabili secondo principi di verità, completezza, chiarezza, precisione, accuratezza e conformità alla normativa vigente è il presupposto fondamentale per un controllo efficace. Ciascun soggetto interessato è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità. Per ogni operazione deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- o l'agevole registrazione contabile;
- o l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- o la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. Ciascun dipendente e collaboratore è tenuto a cooperare alla corretta e tempestiva registrazione in contabilità di ogni attività di gestione. La presentazione di adeguata documentazione di supporto è altresì richiesta ai dipendenti e ai collaboratori nella compilazione di note spese, di cui sia chiesto il rimborso. Particolare importanza assumono, inoltre, la trasparenza, l'accuratezza e la completezza delle informazioni di bilancio.

2.4 RELAZIONI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

2.4.1 Politiche di gestione delle risorse umane

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità di dipendenti e collaboratori sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Nazca. La Società, in tal senso, assicura lo sviluppo delle capacità e delle competenze di ciascun dipendente e collaboratore e offre le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato su criteri di merito, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- o adottare criteri di merito, di competenza, di valutazione delle capacità e potenzialità individuali e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un collaboratore;
- o provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti e collaboratori senza discriminazione alcuna, promuovendo l'inclusione e la diversità della forza lavoro;
- o creare un ambiente di lavoro caratterizzato dall'assenza di discriminazioni razziali, culturali, ideologiche, sessuali, fisiche, morali, religiose o di altra natura e offrire ai dipendenti e ai collaboratori pari opportunità a parità di condizioni;
- o non utilizzare, minacciare di utilizzare o tollerare pratiche disciplinari che minano la dignità dei lavoratori;
- o garantire un equo orario di lavoro rispettoso della legge applicabile e degli standard del settore in materia di orario di lavoro, straordinari, giorni festivi e ferie retribuite.

Nazca interpreta il proprio ruolo imprenditoriale, sia nella tutela delle condizioni di lavoro, sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del collaboratore, nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi. La Società garantisce il rispetto della normativa vigente in materia di lavoro, con particolare attenzione a: lavoro minorile, parità di genere, categorie cosiddette deboli e/o protette, lavoro forzato, obbligatorio o coercitivo, diritti sindacali o comunque di associazione e di rappresentanza. La Società si impegna, inoltre, al rispetto della normativa sull'immigrazione clandestina e sulla condizione dello straniero.

Nazca si attende che i dipendenti e collaboratori, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. La Società interverrà per impedire maltrattamenti fisici, molestie di qualsiasi natura, atteggiamenti interpersonali ingiuriosi o diffamatori e comunque lesivi della altrui personalità.

Tutte le professionalità presenti in Nazca sono valorizzate attraverso l'utilizzo delle leve per lo sviluppo e la crescita delle risorse umane. A tal fine, le politiche aziendali della Società sono volte a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le competenze e conoscenze di ciascun dipendente e collaboratore siano valorizzate ed ampliate. Nazca valorizza e tende allo sviluppo delle competenze e delle capacità dei dipendenti e dei collaboratori anche attraverso l'organizzazione di attività di formazione e di aggiornamento professionale. Ciascun dipendente e

collaboratore svolge con diligenza le suddette attività e segnala le eventuali esigenze di ulteriori o specifiche attività al fine di consentire l'adozione delle necessarie iniziative da parte della Società.

2.4.2 Politiche di remunerazione

Nazca retribuisce i propri lavoratori in modo equo, regolare e puntuale. La Società non applica alcun tipo di discriminazione salariale, di detrazione inappropriata e ricompensa adeguatamente gli straordinari. In particolare Nazca garantisce:

- o almeno il salario minimo legale applicabile a tutti i lavoratori o il salario stabilito da un contratto collettivo, compresi tutti i benefit richiesti dalla legge o dal contratto;
- o la stessa retribuzione per un lavoro di pari valore;
- o un'adeguata remunerazione per le ore di straordinario;
- o il pagamento dei lavoratori solo in termini monetari e per intero.

2.4.3 Tutela della privacy

Nello svolgimento delle proprie attività la Società tratta dati personali di dipendenti e collaboratori e di terzi. La Società esige che i dipendenti e i collaboratori si impegnino, nell'ambito delle proprie funzioni, affinché i dati siano trattati in conformità alla normativa vigente (D. Lgs. 196/03 e s.m.). A tal fine, il trattamento dei dati personali è consentito solo al personale autorizzato e nel rispetto delle norme e delle procedure interne di Nazca che sono stabilite in conformità alla normativa vigente.

La privacy di dipendenti e collaboratori, nel rispetto della normativa di legge ed in particolare dei principi di liceità, correttezza e trasparenza di cui al D. Lgs. 196/03 e s.m. (e del Reg. UE 2016/679), è tutelata attraverso standard operativi che specificano la tipologia di informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare e/o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

È esclusa, peraltro, ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata di dipendenti e collaboratori.

I dati personali di dipendenti e collaboratori sono raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime.

2.4.4 Doveri specifici di dipendenti e collaboratori

I dipendenti ed i collaboratori di Nazca devono agire lealmente e nel rispetto degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e, quando previsto, nel Codice Etico, assicurando le prestazioni richieste.

Il dipendente o collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

I dipendenti e i collaboratori cooperano reciprocamente per il raggiungimento di risultati comuni e si impegnano per creare un ambiente di lavoro sereno, stimolante e gratificante. All'interno dell'ambiente di lavoro i dipendenti e i collaboratori tengono una condotta improntata a serietà, ordine e decoro. La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne non si verifichino episodi di molestie o intolleranze.

I dipendenti e i collaboratori di Nazca sono tenuti ad operare con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure aziendali che ne regolamentano l'utilizzo. In particolare, in Nazca ciascun dipendente e collaboratore è responsabile della protezione dei beni aziendali a lui affidati e pertanto deve:

- o utilizzarli con la dovuta cura e diligenza;
- o evitarne usi impropri che possano causare danni o riduzione di efficienza o che comunque siano in contrasto con l'interesse della Società.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche ogni dipendente e collaboratore è tenuto a:

- o adottare scrupolosamente quanto previsto da politiche e procedure aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;

- o non inviare messaggi di posta elettronica che possano recare offesa a persone e/o danno all'immagine aziendale;
- o utilizzare siti internet, applicazioni e programmi esclusivamente correlati ed utili all'espletamento della propria precipua attività, con specifico riferimento ai reati previsti dalla Legge 48/2008 s.m.

In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali e, in particolare, le risorse informatiche e di rete per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

Ai dipendenti ed ai collaboratori non è consentito effettuare registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti aziendali, salvi i casi in cui tali attività rientrino nel normale svolgimento delle funzioni affidategli.

E' vietato l'uso di stupefacenti nonché l'assunzione di sostanze alcoliche sui luoghi di lavoro. Ferme restando le disposizioni normative in materia di fumo sul luogo di lavoro, la Società terrà in particolare considerazione le esigenze di quanti chiedono di essere preservati dal contatto con il "fumo passivo" nel proprio posto di lavoro.

Lo svolgimento di attività collaterali da parte dei dipendenti e dei collaboratori è consentito nei limiti in cui esse non pregiudichino lo svolgimento da parte degli stessi delle loro attività lavorative in favore della Società. I dipendenti e i collaboratori devono comunque astenersi dallo svolgere attività collaterali (anche non retribuite) che si pongano in contrasto con specifici obblighi da essi assunti nei confronti di Nazca.

2.4.5 Rapporti in generale con i collaboratori

Ai collaboratori (compresi consulenti, rappresentanti, intermediari, agenti, ecc.) è chiesto di attenersi ai principi contenuti nel presente Codice Etico. A tale scopo ogni dipendente di Nazca, in rapporto alle proprie funzioni, dovrà:

- o osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con collaboratori;
- o selezionare solo persone e imprese qualificate;
- o tenere conto di ogni informazione circa l'opportunità di utilizzare o meno determinati collaboratori;
- o riferire tempestivamente al proprio responsabile in merito a dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori;
- o includere nei contratti di collaborazione esterna, quando previsto dalle procedure, l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico.

In ogni caso, il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

2.5 SISTEMA DI CONTROLLO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

2.5.1 Sistema di controllo

È politica di Nazca diffondere una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli di vario livello, interni ed esterni, intesi come strumenti che concorrono al miglioramento dell'efficienza. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi. Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente garantire:

- o il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure e del Codice Etico aziendale;
- o il rispetto delle strategie e delle politiche aziendali;
- o il conseguimento degli obiettivi prefissati;
- o la tutela dei beni aziendali, materiali e immateriali;
- o l'efficacia e l'efficienza della gestione aziendale;
- o l'attendibilità delle informazioni contabili e gestionali interne ed esterne.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa. Conseguentemente tutti i dipendenti e i collaboratori di Nazca, nell'ambito delle funzioni svolte, sono

responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo. Gli organi preposti a verificare la presenza, l'efficacia e la funzionalità del sistema di controllo sono:

- o l'AU;
- o l'OdV;
- o la funzione interna.

2.5.2 Compiti dell'OdV in materia di attuazione e controllo del Codice Etico

In materia di Codice Etico competono all'OdV i seguenti compiti:

- o relazionare periodicamente l'AU sull'attuazione dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- o esprimere pareri in merito alla coerenza con il Codice Etico delle più rilevanti politiche e procedure aziendali;
- o segnalare l'eventuale necessità di adeguamenti del Codice Etico alla evoluzione delle leggi;
- o provvedere, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, alla revisione periodica del Codice Etico.

Ai fini di cui sopra, l'OdV valuta:

- o i piani di comunicazione e formazione etica dei soggetti cointeressati;
- o le criticità emerse dall'attività di verifica del rispetto del Codice Etico.

Inoltre, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti i seguenti compiti:

- o monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico. In particolare: garantire lo sviluppo delle attività di comunicazione e formazione etica; analizzare le proposte di revisione delle politiche e delle procedure aziendali con significativi impatti sull'etica aziendale e predisporre le ipotesi di soluzione da sottoporre alla valutazione dell'AU per il controllo interno;
- o ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione del Codice Etico;
- o assicurare ed assistere i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico, tutelando da pressioni, ingerenze, intimidazioni e ritorsioni;
- o proporre all'AU Consiglio le modifiche e le integrazioni da apportare al Codice Etico.

Tutte le predette attività sono effettuate con il supporto delle funzioni di controllo interno e delle funzioni aziendali interessate e, inoltre, disponendo del libero accesso a tutta la documentazione ritenuta utile.

2.5.3 Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli *stakeholders* mediante apposite attività di comunicazione. Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i dipendenti e collaboratori della Società, la funzione risorse umane ("HR") predisponde e realizza, anche in base alle indicazioni del responsabile dell'OdV, un piano annuale di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei dipendenti e collaboratori. Per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del Codice Etico di cui è richiesta l'osservanza.

Nazca provvede, inoltre, a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali tutti gli *stakeholders* possono inviare le proprie segnalazioni. In particolare, dal sito web della Società (www.grupponazca.com), è possibile accedere alla piattaforma web di *whistleblowing* messa a disposizione dall'Ente. Questo sistema consente di segnalare comportamenti potenzialmente illeciti, garantendo al contempo la tutela del segnalante, in termini di riservatezza e non ritorsione, secondo quanto previsto dalla normativa europea e dalla legge italiana. In alternativa, tutti gli *stakeholders* possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, qualsiasi violazione o sospetto di violazione del Codice Etico all'OdV di Nazca. Quest'ultimo, in caso di segnalazioni fondate, provvede ad effettuarne l'analisi attuando e/o richiedendo tutti gli approfondimenti necessari. L'OdV di Nazca agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i Fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.