

Principi e Politica sulla Condotta Aziendale Responsabile

I Soggetti Destinatari di questo Codice Etico sono i Dipendenti, i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i Clienti, i Partner, gli Agenti, gli Spedizionieri, le Controparti in rapporti contrattuali e tutti coloro che, persone fisiche o giuridiche, anche temporaneamente instaurano rapporti e relazioni con Nano-Tech S.p.A. nel perseguimento di obiettivi comuni.

Ogni Soggetto Destinatario è tenuto a conoscere il Codice Etico ed i suoi principi di riferimento ed a contribuire attivamente alla sua completa attuazione.

Per Nano-Tech S.p.A. garantire la qualità dei propri prodotti significa anche operare in modo trasparente e sostenibile.

Nano-Tech S.p.A. si impegna a garantire le condizioni di sicurezza dell'ambiente di lavoro, il rispetto dei diritti dei lavoratori, nonché ad evitare il ricorso ad ogni forma di lavoro minorile forzato, come pure a ogni molestia o discriminazione.

Nano-Tech S.p.A. inoltre, si impegna a tutelare l'ambiente e il benessere degli animali, nonché a rispettare le normative vigenti riguardanti le condizioni di lavoro, la gestione ambientale e le pratiche aziendali etiche.

Il seguente documento illustra in dettaglio gli obblighi e i requisiti a cui attenersi e il cui rispetto Nano-Tech S.p.A. si impegna a monitorare.

A tale scopo, tutto il personale aziendale, dalla direzione, ai dipendenti e collaboratori che svolgono funzioni per l'azienda o per conto della stessa, siano essi dipendenti o meno della stessa, sono chiamati a prendere visione del presente documento, ad adeguare i propri comportamenti a quelli definiti nel presente documento e ad agire con onestà ed integrità.

Per quanto possibile, l'azienda si impegna a diffondere il presente documento anche presso i propri partner commerciali invitando questi e i loro subfornitori ad aderire ai principi in esso riportati, suggerendo comportamenti corretti e azioni da evitare e diffondendo tali principi e tali comportamenti etici lungo tutta la catena di fornitura.

L'azienda si impegna inoltre a rendere pubblico tale documento affinché tutte le altre parti interessate possano avervi accesso.

L'azienda si impegna, infine, a fornire le risorse necessarie, tecniche, economiche e professionali, affinché gli obiettivi del presente documento vengano integralmente raggiunti.

1. Principi e Codice di Condotta

1.1 Diritti umani e dei lavoratori

Nano-Tech S.p.A. vieta ai propri Dipendenti e Collaboratori di instaurare rapporti d'affari con fornitori che non rispettano, tutelano e promuovono la legislazione in vigore a tutela dei diritti umani e dei lavoratori, ed in particolare a:

- Non ricorrere al lavoro forzato o obbligato. Nessun lavoratore deve essere costretto a lavorare sotto minaccia di sanzioni, con l'uso della forza o di intimidazioni. I lavoratori possono porre fine volontariamente al proprio rapporto di lavoro, dopo un ragionevole preavviso, e non sono tenuti a depositare cauzioni o documenti di identità presso il datore di lavoro o presso terzi. I lavoratori sono liberi di lasciare il posto di lavoro al termine del proprio turno e non sono tenuti a pagare compensi o altri costi per l'assunzione o il mantenimento del posto di lavoro. I lavoratori non sono costretti a utilizzare l'alloggio o il trasporto forniti dall'azienda.

- **Non ricorrere al lavoro infantile. Non** impiegare bambini di età inferiore a quella prevista dalle leggi nazionali per l'accesso al lavoro o a quella prevista per la scuola dell'obbligo, e comunque inferiore a 15 anni (o 14 anni nel caso di paesi in via di sviluppo ai sensi della Convenzione 138 dell'ILO). Qualora un bambino di età inferiore all'età minima stabilita fosse impiegato in azienda, questa adotterà tutte le misure appropriate per allontanare il bambino dal posto di lavoro e per garantire un rimedio adeguato, compreso il sostegno attivo all'accesso all'istruzione.
- Tutelare i giovani lavoratori. I giovani lavoratori (con età inferiore a 18 anni) non devono essere impiegati durante le ore notturne o in condizioni che ne compromettano la salute, la sicurezza o l'integrità morale e/o che danneggino il loro sviluppo fisico, mentale, spirituale, morale o sociale. I giovani lavoratori non devono lavorare per più di 8 ore al giorno o per un numero di ore superiore al limite legale nazionale applicabile. I giovani lavoratori non devono svolgere ore di lavoro straordinario e possono godere di un periodo minimo consecutivo di riposo di 12 ore, oltre ai consueti giorni di riposo settimanale. Viene comunque consentito l'accesso alla formazione continua o a opportunità educative aggiuntive, come la formazione professionale o tecnica.
- **Astenersi dal praticare e non tollerare discriminazione, molestie e violenza.** Non adottare, sostenere o tollerare discriminazioni nell'occupazione, inclusi reclutamento, assunzione, opportunità di formazione, condizioni di lavoro, incarichi di lavoro, retribuzione, benefits, promozioni, disciplina, licenziamento o pensionamento sulla base di sesso, identità di genere, età, religione, stato civile, stato genitoriale, razza, casta, background sociale, malattie, disabilità, gravidanza, origine etnica e nazionale, nazionalità, appartenenza a organizzazioni dei lavoratori compresi i sindacati, affiliazione politica, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale. Promuovere un ambiente privo di molestie e violenza, in cui tutti gli individui siano trattati con rispetto e dignità e incoraggia la segnalazione anonima di abusi o trattamenti duri. Trattare e approfondire con serietà tutte le accuse di discriminazione, violenza e molestie, applicando, se del caso, misure disciplinari, fino al licenziamento nei confronti degli autori di tali azioni. Le procedure disciplinari adottate dovranno essere scritte e comunicate a tutti i lavoratori.
- Promuovere la parità di genere. Offrire pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente dal loro genere, identità di genere e orientamento sessuale, per tutti gli aspetti della formazione e dello sviluppo professionale e personale.
- **Rispettare il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva.** Non interferire o ostacolare il diritto dei lavoratori di aderire o formare sindacati o associazioni di lavoratori di propria scelta e di contrattare collettivamente. Impegnarsi a rispettare gli accordi di contrattazione collettiva e a consentire ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza.
- **Assicurare condizioni di lavoro sicure e salubri.** Adottare misure adeguate e implementare sistemi per prevenire incidenti, infortuni e malattie associati alle attività lavorative o che si verificano durante il lavoro, riducendo al minimo, per quanto ragionevolmente praticabile, le cause dei pericoli inerenti all'ambiente di lavoro. Fornire una protezione speciale in relazione alla salute e alla sicurezza a categorie vulnerabili di lavoratori quali giovani lavoratori, neomamme e future mamme e persone con disabilità. Fornire adeguate protezioni contro gli incendi e garantisce la resistenza, la stabilità e la sicurezza degli edifici e delle attrezzature, comprese le strutture residenziali ove previste.
- Riconoscere la giusta retribuzione. I salari e i benefit corrisposti per il regolare orario di lavoro devono soddisfare, come minimo, gli standard legali nazionali o gli standard di riferimento del settore, a seconda di quale sia il più elevato. In ogni caso, i salari dovrebbero sempre essere sufficienti a soddisfare i bisogni primari e a fornire un reddito discrezionale. Riconoscere una maggiorazione per il lavoro straordinario.
- **Rispettare la normativa sull'orario di lavoro.** Impegnarsi affinché l'orario di lavoro sia conforme alle leggi nazionali, agli accordi di contrattazione collettiva e agli standard di riferimento del settore, a seconda di quale offra maggiore protezione per i lavoratori. Ai lavoratori non è richiesto di lavorare più di 8 ore al giorno o 40 ore settimanali su base regolare (esclusi gli straordinari), e sono garantiti i riposi giornalieri e settimanali. Lo straordinario è volontario, non deve superare le 12 ore settimanali e non è richiesto su base regolare.

- **Garantire la parità di trattamento dei lavoratori immigrati.** Astenersi dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori immigrati rispetto ai lavoratori locali. Non sottrarre ai lavoratori immigrati i documenti di viaggio e fornire loro un contratto di lavoro scritto in una lingua comprensibile al lavoratore medesimo con informazioni chiare sui termini e le condizioni di lavoro. Nel caso in cui l'azienda fornisca a tali lavoratori vitto, alloggio, trasporto o altri servizi, questi devono essere forniti a una tariffa non superiore alla tariffa di mercato.
- Garantire la parità di trattamento dei lavoratori a domicilio. Astenersi dall'attuare trattamenti discriminatori nei confronti di lavoratori a domicilio rispetto a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale. Impegnarsi ad offrire ai lavoratori a domicilio le stesse tutele e gli stessi trattamenti riservati a coloro che lavorano presso lo stabilimento aziendale.
- Tutelare le minoranze. Impegnarsi a rispettare i diritti umani degli individui appartenenti a specifici gruppi o popolazioni a rischio di particolare vulnerabilità e in relazione ai quali esiste una protezione particolareggiata, comprese le popolazioni indigene, le donne, le minoranze nazionali o etniche, religiose e linguistiche, i bambini, le persone con disabilità e i lavoratori immigrati e le loro famiglie.

1.2 Tutela dell'ambiente (Politica Ambientale e Chimica)

Nano-Tech S.p.A. promuove azioni che possano garantire uno sviluppo sostenibile e la salvaguardia dell'ambiente, impegnandosi ad incorporare miglioramenti innovativi nei prodotti e servizi atti a diminuire l'impatto ambientale e sostenere il territorio in cui opera.

Dipendenti e Collaboratori sono quindi vivamente invitati a sviluppare una conoscenza approfondita delle tematiche di sviluppo globale sostenibile ed a prendere iniziative a tutela dell'ambiente nella propria vita quotidiana, nella società e sul luogo di lavoro, collaborando attivamente con Nano-Tech S.p.A. alla corretta implementazione dei progetti e delle azioni promosse a tutela dell'ambiente. Dipendenti e Collaboratori sono inoltre tenuti a:

- Monitorare e ridurre i consumi di energia e di acqua. Impegnarsi a raccogliere dati sul consumo di energia e di acqua e a stabilire e raggiungere obiettivi di riduzione dei consumi. Impegnarsi, inoltre, ove possibile, ad aumentare il ricorso a fonti di energia rinnovabile.
- Monitorare e smaltire correttamente i reflui. Impegnarsi a raccogliere dati sulla quantità di reflui eventualmente prodotta attraverso le proprie attività e garantisce che tali reflui ricevano un trattamento adeguato prima di entrare nel flusso d'acqua, al fine di soddisfare i requisiti minimi, fissati dalle leggi nazionali o locali, o dallo standard scelto, qualora questi siano più restrittivi.
- Monitorare le emissioni di gas in atmosfera. Impegnarsi ad individuare le fonti di emissione di gas serra in atmosfera e raccogliere dati su tali emissioni per poterle monitorare. Impegnarsi inoltre a individuare misure per ridurre tali emissioni, per quanto possibile.
- Monitorare e smaltire correttamente i rifiuti solidi. Impegnarsi a raccogliere dati sulla quantità di rifiuti prodotti, a smaltire tali rifiuti in conformità alle norme locali e nazionali e a ridurre la produzione di rifiuti, favorendo ove possibile, pratiche di riuso e riciclo. Assicurare di non incenerire i rifiuti in loco e di non smaltire i rifiuti in discariche incontrollate.
- **Assicurare una gestione responsabile dei prodotti chimici utilizzati nella lavorazione di prodotti certificati.** Nel caso in cui l'azienda utilizzi input chimici per le proprie lavorazioni di prodotti certificati, impegnarsi a raccogliere e conservare informazioni sulla gestione e l'uso in sicurezza di tali input in modo da non arrecare danno alle persone che li impiegano e all'ambiente.

1.3 Tutela dei consumatori e dei clienti

Nano-Tech S.p.A. si impegna ad agire in conformità con pratiche commerciali, di marketing e pubblicitarie corrette nei confronti dei propri clienti e dei consumatori, adottando ragionevoli misure per garantire la qualità e l'affidabilità dei prodotti e/o dei servizi offerti. In particolare, l'azienda si impegna a garantire che prodotti e/o i servizi

offerti soddisfino i requisiti di legge e quelli di standard certificati. Si impegna inoltre a fornire informazioni sui prodotti e/o sui servizi offerti accurate, verificabili e chiare.

L'azienda richiede a tutto il personale di collaborare nella realizzazione di prodotti e/o servizi che siano in linea con le aspettative dei clienti e conformi alla normativa di riferimento, segnalando eventuali anomalie e astenendosi dal dare informazioni ingannevoli o fuorvianti.

1.4 Divieto di tangenti e corruzione

La presente disposizione si applica a tutti i Dirigenti, Funzionari, Dipendenti e Collaboratori di Nano-Tech S.p.A.. In alcuni Paesi le leggi e i regolamenti locali possono essere più rigorosi dei principi enunciati nella presente Policy. In tale caso, vengono applicate le normative più restrittive previste dal Paese in questione.

È contro i valori morali ed il presente Codice Etico elargire, direttamente o indirettamente, od offrire qualsiasi oggetto di valore ad un funzionario di un ente della Pubblica Amministrazione o ad una persona privata nel tentativo di procurarsi o mantenere in essere affari o altri vantaggi per Nano-Tech S.p.A.

Le persone non devono corrompere e non devono utilizzare intermediari quali agenti, consulenti, distributori o qualsiasi altro partner commerciale per commettere atti di corruzione. Nano-Tech S.p.A. non distingue tra funzionari pubblici e persone private in materia di corruzione: la corruzione non è tollerata, a prescindere dallo status del destinatario.

Le liberalità e le donazioni possono essere effettuate solo se Nano-Tech S.p.A. non riceve - né c'è la percezione che riceva - alcun beneficio tangibile in cambio. Ogni relazione con funzionari pubblici deve avvenire nel rigoroso rispetto delle regole e dei regolamenti a cui tali funzionari sono soggetti (ossia ogni regolamento, imposto dai datori di lavoro o vigente nel Paese dei funzionari in questione) e ogni beneficio elargito a un funzionario pubblico deve essere del tutto trasparente, adeguatamente documentato e contabilizzato.

1.5 Pratiche di approvvigionamento responsabili

Nano-Tech S.p.A. si impegna a prevenire il proprio contributo agli impatti negativi attraverso le sue pratiche di approvvigionamento e a promuovere una catena di fornitura attenta e rispettosa dei diritti umani e dei lavoratori e dell'ambiente. Si impegna, per quanto possibile, ad istaurare con i propri fornitori contratti stabili e condizioni di fornitura eque.

L'azienda richiede al proprio personale, impegnato nelle attività di selezione e gestione dei fornitori e delle forniture e negli ordini di materie prime e prodotti finiti, di attenersi alle condizioni di fornitura stipulate nel contratto.

1.6 Trasparenza delle registrazioni contabili

L'azienda si impegna a mantenere un'adeguata contabilità e una corretta rendicontazione finanziaria, in linea con disposizioni di legge vigenti e al fine di assicurare la trasparenza e correttezza necessarie per infondere fiducia nelle proprie attività.

Per raggiungere tale obiettivo l'azienda chiede a tutto il personale coinvolto, dipendenti e collaboratori, di collaborare attivamente per costruire e mantenere l'affidabilità dell'azienda e del suo operato, mantenendo accurate, tempestive, complete, corrette e comprensibili registrazioni contabili, redatte con diligenza e onestà. È categoricamente vietata la registrazione di informazioni e dati falsi o fuorvianti. Tutti i pagamenti devono essere supportati da una fattura e un contratto o un ordine contenente dettagli sufficienti per riflettere i servizi che sono stati eseguiti e devono essere registrati accuratamente e tempestivamente.

1.7 Riservatezza delle informazioni personali

Nano-Tech S.p.A. assicura la riservatezza di tutte le informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di gestione dei dati personali, al fine di evitare la comunicazione o la diffusione di dati personali in assenza del consenso dell'interessato.

L'azienda invita tutto il personale a trattare con assoluta riservatezza i dati, le notizie e le informazioni riservate di cui dovesse venire a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa.

1.8 Segnalazione delle violazioni (Whistle-blowing)

Dipendenti, collaboratori, e qualsiasi altro soggetto in rapporto con Nano-Tech S.p.A. ha la possibilità di segnalare ipotesi di condotta illecita o irregolarità, violazioni di norme e del Codice Etico, e comunque violazioni di procedure e di disposizioni aziendali in generale, nel rispetto del D.Lgs. n. 24/2023 inviando segnalazioni al seguente indirizzo email info@italnanotech.com

1.9 Sistema sanzionatorio

I comportamenti che violano i principi stabiliti nel Codice di Condotta saranno oggetto di sanzioni disciplinari ai sensi della normativa vigente e/o del contratto di lavoro, prescindendo da ogni eventuale azione legale nei confronti dell'autore dei comportamenti medesimi.

2. Politica sulla Condotta Aziendale Responsabile

Gli impegni descritti nel presente documento dovranno essere implementati attraverso un processo di due diligence che l'azienda si impegna ad utilizzare al fine di identificare, prevenire, mitigare e rendere conto degli impatti negativi, effettivi e potenziali, sui diritti umani, sui diritti dei lavoratori, sull'ambiente e sul comportamento etico aziendale che le proprie operazioni, la catena di fornitura e altri rapporti commerciali potrebbero avere.

La due diligence è un processo preventivo, dinamico, basato sul rischio, informato da un coinvolgimento significativo con le parti interessate, adeguato alle circostanze, che coinvolge molteplici processi e obiettivi, garantisce una comunicazione continua, può comportare una definizione delle priorità basata sul rischio e non deve causare uno scarico di responsabilità.

Ciascuna persona è tenuta a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione (anche tramite segnalazione di potenziali violazioni) e a suggerire eventuali proposte di miglioramento alle funzioni di riferimento.

L'azienda si impegna a riesaminare ed eventualmente aggiornare la Politica sulla Condotta Responsabile periodicamente e, comunque, in ogni occasione in cui se ne ravvisi la necessità.

Ascoli Piceno

17/12/2024

L'AMMINISTRATORE

Galimberti Giuseppe