



MARNAVI S.p.A.

CODICE ETICO



Ultimo aggiornamento: 22 dicembre 2023

Documento composto da n.19 pagine





SOMMARIO

1. PREMESSA	3
2. ARTICOLO 1: Presentazione della Società	3
3. ARTICOLO 2: Destinatari del Codice.....	4
4. ARTICOLO 3: Ambito di applicazione ed efficacia del Codice Etico.....	5
5. ARTICOLO 4: Attuazione del Codice Etico	5
6. ARTICOLO 5: Obblighi di Comunicazione.....	9
7. ARTICOLO 6: Diffusione ed Aggiornamento.....	9
8. ARTICOLO 7: Principio di Legalità	9
9. ARTICOLO 8: Principio di correttezza e deontologia professionale	9
10. ARTICOLO 9: Onestà negli affari.....	10
11. ARTICOLO 10: Trasparenza delle condotte aziendali.....	10
12. ARTICOLO 11: Conflitto di interessi	10
13. ARTICOLO 12: Fiducia	10
14. ARTICOLO 13: Imparzialità ed eguaglianza	11
15. ARTICOLO 14: Concorrenza Leale	11
16. ARTICOLO 15: Principio di organizzazione gerarchica	11
17. ARTICOLO 16: Tutela Data Protection	12
18. ARTICOLO 17: Qualità Ambiente Sicurezza ed Energia	12
19. ARTICOLO 18: Valorizzazione delle risorse	13
20. ARTICOLO 19: Rapporti interpersonali.....	13
21. ARTICOLO 20: Utilizzo dei beni aziendali	13
22. ARTICOLO 21: La bussola dei valori	14
23. ARTICOLO 22: Rapporti con la Clientela	14
24. ARTICOLO 23: Rapporti con i fornitori	15
25. ARTICOLO 24: Rapporti con la Pubblica Amministrazione (“P.A.”)	15
26. ARTICOLO 25: Rapporti con partners commerciali.....	16
27. ARTICOLO 26: Relazioni con sindacati ed associazioni	17
28. ARTICOLO 27: Registrazioni contabili.....	17
29. ARTICOLO 28: Controlli interni.....	17
30. ARTICOLO 29: Rapporti con sindaci e società di revisione.....	17
31. ARTICOLO 30: Risultati dell’attività sociale.....	18
32. ARTICOLO 31: Gestione Sociale.....	18
33. ARTICOLO 32: Rispetto della normativa anticiclaggio	18
34. ARTICOLO 33: Raccordo con le norme di cui al D.Lgs 231/2001 ed altre disposizioni applicabili	19



1. PREMESSA

Con l'adozione del Codice Etico Marnavi S.p.A. persegue l'obiettivo primario di creare un sistema di auto-controllo in cui il valore dell'etica aziendale sia percepito non già come risultato di una condotta imposta dall'alto, ma frutto di un processo volto alla condivisione, all'interiorizzazione ed alla messa in pratica dei principi e dei valori riportati nel Codice Etico che la Marnavi è chiamata ad implementare quotidianamente.

I principi ed i valori che informano il Codice Etico e le regole comportamentali nelle quali esse si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'impresa ed in ogni contesto nel quale l'impresa sia chiamata ad operare. L'attuazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascuno dei Destinatari.

Il presente Codice Etico rappresenta una tappa fondamentale del processo decisionale che ha condotto la Marnavi S.p.A. a costruire il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo finalizzato alla prevenzione dei reati: un sistema di misure di prevenzione nel quale il Codice trova la propria collocazione naturale come fonte di autodisciplina dell'operato aziendale orientata all'etica.

2. ARTICOLO 1: Presentazione della Società

Il settore principale in cui opera la Marnavi S.p.A. è quello del trasporto marittimo di prodotti petrolchimici. La flotta petrolchimica è costituita da più di 14 unità e grazie all'applicazione di un rigido codice di condotta, Marnavi è in grado di garantire elevati standard di qualità e di sicurezza.

La società opera anche nel settore dei trasporti marittimi di prodotti alimentari. La flotta della Marnavi è costituita da 6 unità ed è attualmente impegnata nell'attività di trasporto e rifornimento di acqua potabile. Le unità della compagnia sono, però, in grado di trasportare qualsiasi prodotto commestibile, oltre all'acqua come olio e vino, nel pieno rispetto della normativa sull'igiene e sulla conservazione degli alimenti.

Inoltre, la Marnavi S.p.A. dispone di moderne unità progettate ed equipaggiate per la pulizia dei mari nel pieno rispetto sia della flora che della fauna della costa. La flotta antinquinamento del Gruppo è composta da sette moderne unità progettate ed equipaggiate per le emergenze ambientali da idrocarburi in mare, attrezzate anche per rispondere tempestivamente a richieste di pronto intervento in casi di emergenze ambientali.

Marnavi opera nel settore antipollution attraverso la partecipazione alla Castalia Consorzio Stabile S.C.p.A., già "CASTALIA ECOLMAR S.C.p.A.", concessionario del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica per i servizi di pubblico interesse relativi alle attività antinquinamento in mare.

La Società, infine, opera nel settore dei servizi di supporto alle piattaforme petrolifere, servizi di rimorchio in alto mare ed indagini geofisiche e geotecniche del sottofondo marino, che è quello più moderno e tecnologicamente avanzato tra le attività societarie. L'intera flotta di settore è composta da 12 unità complessive ad oggi.



Nella definizione del presente modello organizzativo si è tenuto conto dei rapporti infragruppo tra Marnavi S.p.A. e alcune società italiane controllate, formalizzati in appositi “contratti di service” da cui si evince che la Marnavi svolge in service, per alcune società controllate, attività tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si annoverano:

- I. Amministrazione, finanza e controllo;
- II. Selezione, gestione ed amministrazione del personale a terra;
- III. Sistemi di gestione aziendale;
- IV. Gestione dei sistemi IT.

3. ARTICOLO 2: Destinatari del Codice

Sono destinatari del presente Codice:

- ✓ Gli Organi sociali quale l'Organo Amministrativo nonché qualsiasi altro soggetto che eserciti, anche in via di fatto, poteri di rappresentanza, decisionali e/o di controllo all'interno della Società;
- ✓ Il Personale marittimo ed amministrativo formalmente inquadrato in organico sia sulla base di contratti di lavoro subordinato sia sulla base di rapporti libero-professionali (i.e. i Responsabili delle varie aree, i dipendenti, etc.);
- ✓ I Consulenti ed i Fornitori di beni o servizi (anche professionali) non inquadrati in organico e chiunque eroghi prestazioni in nome e/o per conto della Società o sotto il Suo controllo (i.e. il consulente legale, il consulente del lavoro).

Tutti i Destinatari, senza alcuna eccezione, uniformano lo svolgimento delle proprie mansioni nell'ambito delle proprie responsabilità ai principi enunciati nel Codice Etico; è dovere di tutti i Destinatari conoscerne il contenuto, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso (come indicato nella sezione finale del presente documento).

I Destinatari, inoltre, hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia all'interno che all'esterno della società ed, in nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse e/o a vantaggio della Società giustifica il compimento di azioni, omissioni o comportamenti contrari ai principi e ai valori sanciti dal Codice Etico.

In particolare:

- ✚ l'Organo Amministrativo, nello svolgimento delle proprie funzioni e nel determinare e fissare le strategie e gli obiettivi aziendali, si ispira ai principi del Codice e deve impegnarsi all'effettiva applicazione dello stesso sia all'interno che all'esterno della Società; adeguata, inoltre, la sua condotta ai principi del Codice e verifica il rispetto di quest'ultimo da parte dei Responsabili di Dipartimento;
- ✚ I Responsabili di Dipartimento, Comandanti delle navi ed ispettori adeguano la loro condotta ai principi del Codice Etico e verificano il rispetto di quest'ultimo da parte del personale di bordo, di terra e dei collaboratori. Ogni comandante della nave, Responsabile di dipartimento ed ispettore vigila sul personale affidato alla sua direzione, coordinamento o controllo ed adotta le misure necessarie per prevenire eventuali violazioni del Codice;
- ✚ I dipendenti si impegnano ad adeguare la propria condotta ai principi previsti nel Codice, al rispetto delle direttive impartite dai propri superiori ed all'osservanza delle obbligazioni contrattuali, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del Codice Civile;



- ✚ I collaboratori esterni (collaboratori esterni, fornitori, clienti, consulenti, noleggiatori) sono vincolati alle previsioni del Codice previo inserimento, nei rispettivi contratti, di apposite clausole che stabiliscono l'obbligo di osservarne le disposizioni; con la medesima clausola, la Società si riserva la facoltà di risolvere il contratto nei casi di violazione delle disposizioni del Codice da parte dei suddetti collaboratori.

4. ARTICOLO 3: Ambito di applicazione ed efficacia del Codice Etico

Marnavi riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali descritti nel presente Codice, anche in chiave di prevenzione, con particolare riferimento ai reati produttivi di responsabilità amministrativa dell'Ente ex D. Lgs. n.231/2001.

La violazione dei principi fissati nel presente Codice lede il rapporto di fiducia tra la Società ed il trasgressore ed è perseguita, con tempestività ed immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un'ipotesi di reato.

In particolare, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante del mandato conferito agli organi sociali - che sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'inosservanza - nonché delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, anche ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (Obbligo di fedeltà) e 2106 (Sanzioni disciplinari) del Codice Civile.

Pertanto, ogni violazione del presente Codice, commessa dal personale, comporterà l'adozione di provvedimenti disciplinari, proporzionati alla gravità o recidività dell'infrazione o al grado della colpa, nel rispetto delle disposizioni contenute nei contratti di lavoro applicabili.

Relativamente ai Soci ed agli Organi sociali Amministratore Delegato ed altri soggetti dotati di poteri di rappresentanza la violazione delle norme del presente Codice può comportare l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività dell'infrazione o al grado della colpa, sino alla revoca del mandato per giusta causa o all'esclusione del Socio, nonché all'applicazione di eventuali penali ove previste ed al risarcimento del danno.

Per quanto riguarda gli altri destinatari del Codice, la violazione delle disposizioni ivi incluse comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

5. ARTICOLO 4: Attuazione del Codice Etico

I principi ed i valori che informano il Codice Etico e le regole comportamentali nelle quali esse si traducono sono perseguiti e rispettati in ogni momento della vita dell'impresa ed in ogni contesto nel quale l'impresa sia chiamata ad operare. L'attuazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascuno dei Destinatari.



Questi, una volta informato, non potrà invocare, a giustificazione del proprio inadempimento, la mancanza di conoscenza del Codice o l'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico della Società.

Le linee di condotta stabilite nel presente Codice prevalgono rispetto ad eventuali istruzioni contrarie impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

L'organo competente a verificare la corretta attuazione del presente Codice tra tutti i Destinatari è l'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n.231/2001, che ne propone anche l'aggiornamento rispetto all'evoluzione normativa ed al possibile mutamento della struttura organizzativa e gestionale della Società.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile dell'applicazione del Codice Etico nell'ambito delle mansioni di propria competenza.

I Destinatari del presente Codice possono segnalare una presunta violazione del Codice stesso all'Organismo di Vigilanza, che valuterà la segnalazione impegnandosi ad assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Marnavi ai sensi del D. Lgs. 231/2001 mediante apposite segnalazioni da parte dei dipendenti, degli Organi Sociali, dei fornitori, dei consulenti e dei soggetti in genere con cui la Società intrattiene rapporti.

L'Organismo di Vigilanza monitora l'attuazione delle misure atte a prevenire i fatti corruttivi ed i fenomeni di cattiva amministrazione e tale attività comprende anche l'analisi di quelle segnalazioni aventi ad oggetto illeciti, irregolarità e/o comportamenti di qualsiasi natura, anche meramente omissivi, conosciuti in ragione delle funzioni svolte e posti in essere in violazione delle disposizioni del codice penale, del Modello 231, parte generale e parti speciali, adottato dalla Società, del Codice Etico, delle procedure e prassi aziendali, ed, in generale, di ogni violazione di disposizioni normative nazionali o europee (i.e. normative di settore, normativa in materia di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, in materia antitrust, privacy, ambiente).

La Marnavi S.p.A. ha recepito la novella legislativa in materia "wistleblowing", alla quale rinvia per quanto qui non espressamente riportato.

In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in gazzetta Ufficiale il D. Lgs 24/2023, in vigore dal 30 marzo 2023, che ha recepito nell'ordinamento italiano la direttiva (UE) 2019/1937 del 23.10.2019, "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", riformando in modo strutturale la materia del cd. *Whistleblowing* ed incidendo direttamente sui modelli di organizzazione, gestione e controllo previsti dal D. Lgs. 231/2001 e di conseguenza sull'attività dell'OdV.

In particolare, il Decreto Lgs. 24/2023 all'art. 4, comma 1, ha previsto espressamente che i predetti modelli di cui all'art. 6, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 231/2001 prevedono i canali di segnalazione interna di cui al Decreto stesso. Al contempo, l'art. 24, comma 5 ha sostituito il comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001 prevedendo che "*i modelli di cui al comma 1 lettera a) prevedono...omissis... i canali di segnalazione interna, il divieto di*



ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e)". Infine l'art. 21 comma 2 del D. Lgs. 24/2023 dispone che i soggetti del settore privato che hanno adottato il Modello organizzativo "prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6 comma 2 lettera e) del D. Lgs 231/2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti di cui al comma 1".

Il testo di legge introduce nuovi meccanismi da adottare obbligatoriamente per la ricezione e gestione di dette segnalazioni. L'oggetto della segnalazione potrà essere rappresentato da qualsivoglia comportamento illecito che violi apertamente le disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea lesive dell'integrità e/o dell'immagine dell'ente.

La Società si è attivata col precipuo scopo di adeguarsi tempestivamente alla normativa di settore istituendo un apposito canale/piattaforma informatica adibito allo scopo di raccogliere le segnalazioni rientranti nel perimetro di applicazione del testo di legge sopracitato, ed ha affidato all'OdV la gestione delle segnalazioni. In ogni caso, l'Organismo è responsabile di tutta l'attività di verifica della fondatezza della segnalazione e partecipa al processo di analisi delle segnalazioni garantendo un'adeguata vigilanza e supervisione sull'effettiva e concreta attuazione del Modello 231.

La segnalazione può essere trasmessa dalle funzioni costituenti la governance, dal personale, dai Collaboratori, Consulenti e Fornitori, soggetti terzi.

I segnalanti in buona fede saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate in mala fede.

Tuttavia, l'identità del segnalante può essere disvelata anche senza il suo consenso, nei seguenti casi:

1. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 c.p.p. Tale disposizione prevede l'obbligo del segreto sugli atti compiuti nelle indagini preliminari "fino a quando l'imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari" (il cui relativo avviso è previsto dall'art. 415-bis c.p.p.).
2. Nel procedimento dinanzi alla Corte dei Conti l'obbligo del segreto istruttorio è previsto sino alla chiusura della fase istruttorio. Dopo, l'identità del segnalante potrà essere disvelata dall'Autorità giudiziaria al fine di essere utilizzata nel procedimento stesso.

Nell'ambito del procedimento disciplinare attivato dall'amministrazione contro il presunto autore della condotta segnalata, l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Nel caso in cui l'identità del segnalante risulti indispensabile alla difesa del soggetto cui è stato contestato l'addebito disciplinare, questa può essere rivelata solo dietro consenso espresso del segnalante. Qualora il segnalante, a seguito dell'inoltro della segnalazione, subisca condotte ritorsive per le quali non riceva alcuna forma di tutela dall'ente può procedere ad inoltrare una comunicazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), tramite il canale istituito ed accessibile presso il sito dell'ANAC, specificando le ritorsioni che crede di aver subito (art. 19 del D.lgs. 24/2023).



Le comunicazioni all'OdV possono essere effettuate tramite l'indirizzo e-mail dedicato odv231@marnavi.it destinato a ricevere unicamente i flussi informativi derivanti dall'adozione del Modello ed indicati nell'elenco diffuso nell'intranet aziendale (cfr. Allegato 2 – “Piano dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza”). Le comunicazioni devono essere trasmesse all'OdV o tramite comunicazione diretta o, per i dipendenti, anche tramite i Responsabili di Funzione, i quali devono trasmettere quanto ricevuto all'OdV.

Le segnalazioni all'OdV possono essere effettuate attraverso la piattaforma presente sul sito internet societario www.marnavi.it, così come previsto dalla normativa Whistleblowing (D. Lgs n.24/2023) e nel rispetto della Procedura Whistleblowing adottata dalla società.

Gli obiettivi della Direttiva Europea UE 1937/2019 nonché della legge italiana attuativa sul Whistleblowing sono:

- Rilevare e prevenire comportamenti scorretti e violazioni di leggi e regolamenti;
- Migliorare l'applicazione della legge implementando canali di segnalazione efficaci, affidabili e sicuri per proteggere i segnalanti da eventuali ritorsioni;
- Proteggere i whistleblower aiutandoli a denunciare eventuali atti illeciti o irregolarità in modo sicuro, garantendo la possibilità di segnalare in modo anonimo e/o riservato. Oggetto di segnalazione è la commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e, comunque, ogni comportamento, atto od omissione lesivo dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui l'autore della segnalazione sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato ed i soggetti segnalanti, la cui identità è riservata, sono tutelati contro ogni forma di discriminazione, penalizzazione e ritorsione. Sono ammesse anche segnalazioni anonime.

Nella descrizione di dettaglio del comportamento, che origina la segnalazione, devono essere fornite informazioni strettamente attinenti all'oggetto della segnalazione; qualora la segnalazione sia prodotta in mala fede, l'OdV si riserva di archivarla cancellando i nomi e gli elementi che possono consentire l'identificazione dei soggetti segnalati.

Qualora gli approfondimenti svolti evidenzino situazioni di gravi violazioni del MOGC e/o del Codice Etico, l'OdV procede senza indugio alla comunicazione della segnalazione e delle proprie valutazioni all'Organo Amministrativo.

Infine, l'OdV è tenuto a documentare, mediante la conservazione dei supporti informatici e/o cartacei, le segnalazioni ricevute ed i procedimenti avviati all'esito delle stesse, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi.

Il processo di gestione delle segnalazioni per i reati previsti dal D. Lgs. 24/23 prevede più fasi, quali:

- I fase: entro 7 giorni dalla ricezione l'OdV tramite la piattaforma rilascia avviso di ricezione della segnalazione;
- II fase: entro 3 mesi l'OdV comunica ai sensi dell'art. 5 D. Lgs. 24/23 l'esito delle indagini svolte e se adottate misure quali: sanzioni disciplinari, modifiche e/o integrazioni del Modello, adozione di procedure.

La gestione delle segnalazioni comporta un'attività di trattamento dei dati personali che, ai sensi del "Decreto Whistleblowing" deve essere effettuata in conformità alle norme espressamente richiamate, *in primis* il GDPR.



6. ARTICOLO 5: Obblighi di Comunicazione

La Società rende edotti dei contenuti e dello spirito del Codice Etico non solo l'Organo Amministrativo, i Responsabili di dipartimento e i dipendenti ma anche i collaboratori esterni, i fornitori e noleggiatori affinché tutti se ne facciano interpreti e divulgatori.

Il destinatario che, nell'esercizio delle sue funzioni, entri in contatto con terzi (collaboratori, fornitori, consulenti), dovrà:

- informarli degli obblighi sanciti dal Codice Etico, per quanto necessario;
- esigere l'osservanza degli obblighi derivanti dal Codice che riguardano direttamente l'attività del terzo stesso;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza qualsiasi condotta di terzi contraria al Codice.

7. ARTICOLO 6: Diffusione ed Aggiornamento

È ferma volontà aziendale di garantire la massima diffusione del Codice Etico. Per questo la Società provvede a divulgarlo rendendolo accessibile al personale dipendente sia marittimo che amministrativo.

La Società si impegna a garantire l'effettiva conoscenza tra i Destinatari del Codice Etico mediante apposite attività di comunicazione, quali la diffusione del Codice con pubblicazione sul sito aziendale. Marnavi attiverà un piano di formazione periodica sulle tematiche relative al Codice per le risorse umane come sopra definite.

Marnavi cura, inoltre, la trasmissione del Codice a tutti i dipendenti, che firmano per presa d'atto al momento del ricevimento.

Con delibera dell'organo di amministrazione, il Codice può essere modificato o integrato, anche su suggerimenti e indicazioni dell'Organismo di Vigilanza.

8. ARTICOLO 7: Principio di Legalità

La condotta aziendale si fonda sul rispetto delle leggi e dei regolamenti nazionali ed internazionali vigenti nelle aree territoriali in cui opera la Società.

Ciascun destinatario ha il dovere di conoscere e rispettare le norme di legge applicabili allo svolgimento delle proprie funzioni.

Il comportamento di ogni destinatario deve essere conforme alle politiche aziendali di MARNAVI ed al presente Codice. La Società si impegna ad assicurare ai destinatari un adeguato programma di informazione sul Codice Etico.

9. ARTICOLO 8: Principio di correttezza e deontologia professionale

I destinatari del Codice svolgono il proprio lavoro con il massimo impegno per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, assumendo le responsabilità richieste dalle specifiche mansioni.



MARNAVI considera la collaborazione e la solidarietà sociale tra tutti i destinatari un valore aggiunto per l'azienda e favorisce la cooperazione tra le persone coinvolte a qualsiasi titolo in un medesimo gruppo di lavoro, nel rispetto delle leggi vigenti e in conformità alle regole del presente Codice e non ammette alcun comportamento o azione contrari alla normativa deontologica.

10. ARTICOLO 9: Onestà negli affari

Ogni destinatario, nello svolgimento delle proprie funzioni, tiene un comportamento ispirato a valori di onestà, correttezza e buona fede, rispettando la dignità personale e la sfera privata di qualsiasi individuo.

Non sono tollerati comportamenti contrari a quanto stabilito nel Codice Etico, anche nell'ipotesi in cui tali comportamenti siano realizzati nell'interesse della Società o nella convinzione di arrecare ad essa vantaggio. Nella predisposizione dei contratti, sia con i clienti che con i collaboratori esterni, la Società si impegna ad inserire condizioni e clausole, trasparenti e chiare, rispettando il principio di pariteticità delle parti.

11. ARTICOLO 10: Trasparenza delle condotte aziendali

Nello svolgimento delle proprie attività, MARNAVI si impegna, sia all'interno che all'esterno, a rispettare le seguenti linee guida:

- Fornire informazioni, comunicazioni ed istruzioni sia dal punto di vista economico e finanziario, che giuridico, etico e sociale precise, chiare, veritiere e corrette;
- Assicurare la tracciabilità di ogni singola operazione aziendale, tramite l'adozione di procedure che garantiscano la corretta registrazione, rilevazione e conservazione della relativa documentazione;
- Ispirare l'attività aziendale ad un preciso criterio di imputabilità dei processi produttivi svolti;
- Controllare che in tutti i contratti con soggetti sia interni che esterni, siano inserite clausole sempre comprensibili, chiare e corrette.

12. ARTICOLO 11: Conflitto di interessi

Tutti i destinatari del Codice Etico devono assumere un atteggiamento corretto ed onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con altri componenti della Società, evitando di perseguire scopi illeciti od illegittimi, ovvero di

realizzare situazioni di conflitto di interessi, in vista di un indebito vantaggio, proprio

o di terzi. In nessun caso, l'interesse o il vantaggio della Società possono giustificare un comportamento disonesto. Ogni situazione che possa generare un conflitto di interessi o comunque pregiudicare la capacità del destinatario di prendere decisioni nell'interesse della Società, deve essere immediatamente comunicata al proprio superiore gerarchico ed all'Organismo di Vigilanza.

Il destinatario in questione ha l'obbligo di astenersi dal compiere atti connessi o relativi a tale situazione.

Viene comunque rispettata la disciplina in materia di conflitti di interesse degli organi sociali ai sensi dell'art. 2391 cod. civ

13. ARTICOLO 12: Fiducia



La MARNAVI S.p.A. ha fatto della fiducia reciproca di tutti i soggetti che conferiscono il loro apporto, anche in presenza di interessi parzialmente contrastanti, un punto di forza. Ha previsto, infatti, la condivisione di obiettivi e strategie, lo scambio di riflessioni e spunti di miglioramento, secondo ruoli e modalità individuate. Ogni informazione, documento o altro materiale conosciuto dai destinatari per ragioni di interesse aziendale tuttavia deve essere considerato di proprietà di Marnavi e pertanto è vietato:

- Diffondere notizie o informazioni aziendali riservate o che possano essere di beneficio a terzi e dannose per la Società;
- Rilasciare a terzi copia di documenti aziendali (cartacei o informatizzati) senza autorizzazione dei vertici aziendali;
- Fornire indicazioni sui sistemi di sicurezza di impianti o reti che possano danneggiare la Società;
- Eseguire registrazioni o riproduzioni audiovisive, elettroniche, cartacee o fotografiche di documenti aziendali, per fini diversi da quelli aziendali;
- Accedere a dati personali/sensibili e/o diffonderli a terzi per fini diversi da quelli aziendali e senza autorizzazione dei vertici aziendali.

L'obbligo di riservatezza rimane in vigore anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la Società, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni contrattuali.

14. ARTICOLO 13: Imparzialità ed eguaglianza

La Società agisce con imparzialità e lealtà e si astiene da qualsivoglia politica aziendale o comportamento che, in concreto, comporti una discriminazione, nei confronti dei Destinatari del presente Codice o di qualsiasi altro interlocutore aziendale, in base al sesso, lingua, razza, religione, politica e condizioni economiche. A tal fine, si impegna, nel processo di Gestione del Personale a:

- Garantire comportamenti equi e giusti, nei confronti di tutti i lavoratori;
- Selezionare e collocare nell'organigramma il personale basandosi esclusivamente sulle loro qualità lavorative adottando criteri che tengano conto del merito, delle pregresse esperienze di lavoro, dei titoli e delle qualifiche conseguite, senza alcuna discriminazione per quanto concerne il sesso, la lingua, la religione che non siano strettamente e necessariamente correlate alla mansione da svolgere.

15. ARTICOLO 14: Concorrenza Leale

Nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia Antitrust, nonché delle direttive e linee-guida del Garante Nazionale della Concorrenza e del Mercato, la Società non assume comportamenti, né sottoscrive accordi, con altre imprese od Enti che possano influenzare negativamente il regime di concorrenza tra i vari operatori del mercato.

16. ARTICOLO 15: Principio di organizzazione gerarchica

La Società si conforma al principio gerarchico secondo il quale ogni singolo operatore, sulla base del proprio livello di collocazione nell'organigramma aziendale, è competente e responsabile delle proprie azioni ed omissioni. In tal modo, il soggetto che riveste funzioni di gestione e rappresentanza in ambito aziendale, anche a livello di Area o di Funzione, esercita l'indirizzo, il coordinamento ed il controllo sulle attività dei soggetti ad esso sottoposti e/o da esso coordinati, del cui operato risponderà in base alla legge.



17. ARTICOLO 16: Tutela Data Protection

La Società assicura il pieno rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali (Regolamento Ue 2016/679 - "General Data Protection Regulation" o "GDPR"), con particolare riguardo ai dati sensibili attinenti la sfera privata, le opinioni politiche e personali, l'orientamento affettivo e sessuale di ciascuno dei propri dipendenti e, più in generale, di tutti i soggetti che stabiliscono relazioni con l'azienda.

La Società assicura, altresì, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso ottenute dalla gestione dei rapporti esterni (fornitori, consulenti, etc.) e pone in essere le azioni necessarie per evitare che sia fatto uso di informazioni confidenziali allo scopo di acquisire vantaggi competitivi. A tal fine, ogni dipendente dovrà acquisire e trattare solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni e conservare detti dati per il tempo necessario alla finalità del trattamento in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza e/o visione.

La Società ha approvato:

- L'Assessment GDPR - misure di sicurezza IT;
- Il Registro delle attività di trattamento ex art. 30 GDPR;
- Il Documento di Policy sulla protezione dei dati personali.

La Società ha inoltre nominato il Data Protection Officer ("DPO") che ha il compito di:

- ≈ Informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal regolamento 2016/679 nonché da altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
- ≈ Sorvegliare l'osservanza del regolamento 2016/679, di altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo;
- ≈ Fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35;
- ≈ Cooperare con l'autorità di controllo;
- ≈ Fungere da punto di contatto per l'autorità di controllo su questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, nel caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione.

18. ARTICOLO 17: Qualità Ambiente Sicurezza ed Energia

Marnavi S.p.A. promuove ogni azione diretta a far sì che i suoi servizi non presentino rischi significativi per la salute e sicurezza sul lavoro, impegnandosi ad una verifica periodica delle fonti di rischio potenziali ed alla loro neutralizzazione.

La Società è impegnata, inoltre, a realizzare Politiche per la Qualità e l'Ambiente nel rispetto di tutti i requisiti delle norme di riferimento, delle normative nazionali ed internazionali vigenti in materia.



La Società ha ottenuto le certificazioni ISO 9001:2015 (Sistema di Gestione della Qualità), ISO 14001:2015 (Sistema di Gestione Ambientale), ed ISO 45001: 2018 (Sistema di Gestione della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori) ISO 50001:2018 (Sistemi di gestione dell'energia - Requisiti e linee guida per l'uso).

Per le attività di trasporto sulle navi le società del gruppo hanno adottato il Safety Management System, sistema manageriale per migliorare la sicurezza a bordo delle navi e prevenire l'inquinamento dell'ambiente attraverso controlli da parte del personale di bordo, del personale di terra e da parte degli ispettori. Quindi la compagnia propone, attraverso la corretta esecuzione del SMS, di raggiungere gli obiettivi previsti dal codice ISM.

19. ARTICOLO 18: Valorizzazione delle risorse

La Società riconosce nel capitale umano un fattore di fondamentale importanza nello sviluppo dell'attività aziendale, da valorizzare secondo le effettive potenzialità del singolo. Nel rispetto delle norme di legge a tutela dell'integrità fisica e morale del lavoratore, la Società assicura al proprio personale condizioni di lavoro dignitose, in ambienti di lavoro sicuri e salubri.

I conflitti di interesse che coinvolgono i dipendenti ed i collaboratori, siano essi "reali", ossia effettivi, o "potenziali", ossia possibili ma non attuali, devono essere resi noti alla Società attraverso una dichiarazione sottoscritta, da compilarsi immediatamente, non appena il dipendente e il collaboratore ne ravvisino l'esistenza. Sono fatte salve le disposizioni contenute nelle norme codicistiche vigenti.

In linea di massima esiste un conflitto di interessi quando il perseguimento dell'interesse della società da parte di un soggetto a ciò preposto (amministratore, dipendente, collaboratore, etc.) confligge con uno o più interessi personali, facenti capo al medesimo, di modo che non sia possibile adottare un comportamento che consenta di soddisfare contemporaneamente l'interesse personale e quello sociale.

20. ARTICOLO 19: Rapporti interpersonali

La Società richiede, nei rapporti interpersonali tra dipendenti e/o collaboratori esterni un comportamento improntato ai criteri di lealtà, rispetto, fiducia e collaborazione reciproca.

Nell'ambito di tale cultura aziendale, la Società s'impegna alla condivisione con i

dipendenti delle difficoltà legate alle peculiarità delle dinamiche produttive, anche nell'ottica delle possibilità di sviluppo, e favorisce forme di collaborazione ed affiancamento tra neo-assunti e dipendenti di maggiore esperienza.

21. ARTICOLO 20: Utilizzo dei beni aziendali

Ogni Destinatario è responsabile dei beni aziendali che gli sono affidati e deve utilizzarli con diligenza, evitando usi privati o impropri. È vietato l'utilizzo di tutti i beni aziendali per finalità contrarie a norme di legge, all'ordine pubblico o al buon costume.

In particolare le risorse informatiche e di rete e la posta elettronica:



- devono essere usate secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali sono messe a disposizione;
- sono utilizzate nel rispetto delle politiche di sicurezza informatica della Società;
- non possono essere impiegate per inviare messaggi offensivi o minatori, o per esprimere commenti che possano offendere le persone o danneggiare l'immagine della Società;
- in nessun caso sono utilizzabili per commettere o indurre a commettere reati.

22. ARTICOLO 21: La bussola dei valori



lo spirito di squadra;

la partecipazione attiva di tutti allo sviluppo aziendale; la crescita professionale di ognuno;

la crescita personale di ognuno; il rispetto delle regole etiche;

la creatività;

il clima positivo;

qualità della vita garantito a tutto il personale, con particolare attenzione a quello marittimo imbarcato;

la "safety" quale principio, strumento e valore aggiunto;

la collaborazione attiva di ognuno ad aumentare la soddisfazione dei clienti.

23. ARTICOLO 22: Rapporti con la Clientela

MARNAVI S.p.A. ha come obiettivo aziendale preminente quello di accrescere il grado di soddisfazione e gradimento dei propri servizi, orientandosi alle esigenze della Clientela (pubblica e privata) e fornendo ad essa un'ampia ed esauriente informativa preventiva.

Tali rapporti vengono gestiti secondo principi di massima collaborazione, disponibilità, professionalità e trasparenza, nel rispetto della riservatezza e della tutela della privacy, al fine di instaurare le basi per un rapporto solido e duraturo, di fiducia reciproca. A tali fini, i Destinatari del presente Codice devono:

- ❖ attenersi scrupolosamente alla legge, ai regolamenti, ai principi enunciati dal Codice Etico, ponendo la massima attenzione alle esigenze del cliente;
- ❖ evitare, sempre ed ovunque, qualunque situazione di conflitto di interessi con la Società;
- ❖ comunicare in tempi brevi alla Clientela, eventuali modifiche e variazioni
- ❖ relative alla prestazione del servizio;
- ❖ porre in essere contratti con la clientela, chiari, semplici e conformi alle normative vigenti ed alle eventuali indicazioni delle Autorità pubbliche, privi di clausole che possono alterare il principio di parità tra le parti;



- ❖ comunicare tempestivamente al proprio superiore gerarchico e/o all'Organismo di Vigilanza, tutti gli elementi e le informazioni che possano comprovare, da parte di colleghi o di altri destinatari del presente Codice, una gestione dei clienti scorretta, poco trasparente ed in mala fede.

Il sistema qualità di MARNAVI S.p.A. garantisce il controllo costante della qualità del servizio. La Società predispose periodiche indagini sulla soddisfazione dei clienti per assicurare un servizio tecnico e commerciale quanto più possibile in linea alle esigenze della sua clientela. La Società, inoltre, garantisce ai propri clienti il controllo costante della qualità del servizio attraverso l'adozione, il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di qualità ISO 9001:2015.

24. ARTICOLO 23: Rapporti con i fornitori

Marnavi S.p.A. sceglie i propri fornitori nel rispetto dei principi di trasparenza e concorrenza, delle norme vigenti e delle procedure interne e sulla base del migliore rapporto qualità/prezzo. Ogni eventuale eccezione deve essere autorizzata e motivata.

Marnavi S.p.A. non impedisce a nessuna azienda fornitrice che sia in possesso dei requisiti richiesti di competere per aggiudicarsi un contratto con essa. Le relazioni con i fornitori sono regolate dalle norme del Codice Etico e sono costantemente tenute sotto controllo da parte della Società, anche sotto il profilo della corrispondenza delle prestazioni o dei beni forniti rispetto all'importo stabilito. La Società utilizza opportune procedure per garantire la massima trasparenza nella selezione del fornitore e nella scelta dei beni e servizi da acquistare, prevedendo un adeguato sistema di documentazione per consentire la ricostruzione di ogni operazione.

A tutti i fornitori, inclusi anche i fornitori di servizi di consulenza, è chiesta la condivisione ed il rispetto del presente Codice Etico ed in caso di inosservanza, agli stessi si applica il relativo sistema sanzionatorio. La Società, a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendono operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente o che rifiutino di conformarsi ai valori ed ai principi previsti dal presente Codice ed attenersi alle procedure della Società.

È fatto espresso divieto ai soggetti apicali della Società di richiedere o pretendere dai fornitori/consulenti favori, doni e/o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate ad una ottimizzazione del rapporto con la Società.

Al termine del rapporto e, comunque, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, la Società verifica la qualità, congruità e tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal fornitore. A tal fine, si conforma alle prescrizioni imposte dalla normativa tributaria.

25. ARTICOLO 24: Rapporti con la Pubblica Amministrazione ("P.A.")

MARNAVI S.p.A. mantiene rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le istituzioni pubbliche in Italia e all'estero (Ministeri e loro uffici periferici, Enti pubblici, Enti ed Aziende che operano nel settore dei servizi pubblici, Enti territoriali, Enti locali e Autorità indipendenti ecc.) nel rispetto delle norme del Codice Etico e delle



leggi del luogo, con particolare attenzione ai principi di correttezza, trasparenza ed efficienza. In particolare, sono vietati favoreggiamenti, pressioni o altre forme di privilegio da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, nella gestione dei rapporti con la P.A. per indurla ad assumere posizioni o decisioni ad essa favorevoli in modo illecito e contrario ai principi del presente Codice o comunque prevaricando i legittimi interessi di soggetti terzi.

In particolare, MARNAVI S.p.A. non instaura alcun tipo di incarico professionale con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio o altri esponenti della P.A. che abbiano personalmente partecipato o potrebbero partecipare ad operazioni vantaggiose per la Società.

A titolo esemplificativo sono vietati i seguenti comportamenti nei rapporti con rappresentanti della P.A.:

- promettere o dare denaro, beni in natura o altri benefici (ad eccezione di omaggi di modico valore non superiore ad euro 100,00), per promuovere o favorire gli interessi di MARNAVI S.p.A., anche attraverso concessioni alternative (consulenze, opportunità di impiego, esecuzioni di opere o servizi, etc.) a pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio oppure coniugi, parenti o affini degli stessi;
- influenzare i funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della P.A. (ad esempio, favorire nei processi d'acquisto fornitori indicati dal pubblico funzionario);
- accedere in maniera non autorizzata ai sistemi informativi della P.A., per ottenere o modificare informazioni nell'interesse o a vantaggio di Marnavi S.p.A.;
- esibire dati falsi o alterati o tralasciare informazioni dovute, per orientare a proprio favore le decisioni della P.A..

Questi divieti si intendono estesi anche ai rapporti indiretti con i rappresentanti della P.A., attraverso terzi fiduciari di Marnavi S.p.A..

26. ARTICOLO 25: Rapporti con partners commerciali

La strategia della Società, come Compagnia di Navigazione, è di consolidare la sua presenza nelle aree di mercato che considera strategiche ottimizzando il servizio offerto ai propri clienti. Per raggiungere questo obiettivo la MARNAVI S.p.A. ha provveduto negli ultimi anni ad espandersi nei mercati europei nel settore petrolchimico mediante la costituzione di alcune società in Partnership con le principali realtà europee del settore. I rapporti con altre società, finalizzati alla costituzione e sviluppo di ATI (Associazioni Temporanee di Imprese), Joint Venture, Partnership, etc. sono intrapresi e gestiti nell'assoluto rispetto delle leggi e regolamenti, dei protocolli del Modello Organizzativo 231 e del presente Codice Etico, al fine di salvaguardare, sempre, l'integrità, la reputazione e l'immagine di entrambe le parti. La Società, al fine di valutare l'affidabilità e l'efficienza dei potenziali Partners, adotta una procedura per la selezione degli stessi, la quale impone che nella scelta si tenga conto oltre che della convenienza economica anche della idoneità tecnico/professionale delle società, valutandone, nelle singole realtà e specificità di impiego, l'effettivo operato e comportamento.

Tutti i dipendenti e collaboratori della società, devono instaurare rapporti e/o collaborazioni commerciali con altri soci o Partners, con la massima trasparenza, lealtà e correttezza evitando la sottoscrizione di qualunque patto o accordo contrario alla legge. In particolare devono:



- ✦ assicurarsi che le partnership realizzate operino in linea con i principi contenuti nel presente Codice Etico;
- ✦ impegnarsi a segnalare alla Compagnia di Navigazione qualsiasi comportamento da parte di un partner o di un socio, che non rispetti i valori e i principi contenuti nel presente Codice Etico.

27. ARTICOLO 26: Relazioni con sindacati ed associazioni

Marnavi S.p.A. non promuove e concede finanziamenti di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, sindacati e associazioni, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalla legge.

In ogni caso, l'erogazione del contributo presuppone una deliberazione dell'Organo amministrativo e la determinazione di una destinazione chiara e documentabile delle risorse. Tutte le relazioni, che la società intrattiene con sindacati, associazioni e partiti politici sono basate sul rispetto dei principi di trasparenza, indipendenza, lealtà e collaborazione, del presente Codice Etico e ponendo in essere tutte le azioni necessarie ad evitare ogni tipo di conflitto di interesse.

28. ARTICOLO 27: RegISTRAZIONI contabili

Il sistema di contabilità di MARNAVI S.p.A. è conforme alla normativa vigente e si basa sui principi di verità, chiarezza e completezza.

Le registrazioni contabili delle operazioni avvengono grazie alla documentazione fornita da ogni destinatario. Tale documentazione consente di ricostruire i passaggi di ogni operazione e di determinarne i responsabili.

Il personale dipendente è tenuto ad adoperarsi affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e compiutamente nella prescritta documentazione. La Società rispetta tutte le norme, i principi e le procedure funzionali alla rappresentazione corretta e completa della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa così come del gruppo al quale appartiene. La MARNAVI S.p.A. assicura la veridicità, la correttezza e la completezza dei bilanci, delle relazioni, delle comunicazioni sociali, dei prospetti e di ogni altra documentazione afferente la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società.

29. ARTICOLO 28: Controlli interni

Tutti i destinatari partecipano al sistema di controllo di Marnavi S.p.A. e ne sono responsabili sulla base delle funzioni svolte e dei compiti assegnati.

Ogni destinatario deve conservare la documentazione di ogni atto aziendale eseguito per consentire in ogni momento una facile ed immediata verifica sulle motivazioni e le caratteristiche dello stesso.

30. ARTICOLO 29: Rapporti con sindaci e società di revisione

I rapporti tra Marnavi S.p.A., il collegio sindacale e la società di revisione si fondano sui principi di trasparenza e collaborazione.



La Società si astiene da qualsiasi condotta che possa recare ostacolo all'attività di vigilanza, ai controlli e alle revisioni previste.

La Società si impegna ad eseguire le decisioni da loro adottate nel pieno rispetto dei ruoli e delle funzioni svolte e a fornire informazioni complete e veritiere attraverso documentazioni scritte in un linguaggio chiaro e facilmente comprensibile.

31. ARTICOLO 30: Risultati dell'attività sociale

Nella formazione del bilancio o di altri documenti similari, l'organo di amministrazione e tutti i destinatari comunque coinvolti in tale attività devono:

- ~ rappresentare la situazione economica, patrimoniale o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- ~ oltre a quanto previsto all'art.29, facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione;
- ~ presentare all'assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle
- ~ registrazioni contabili;
- ~ fornire agli organi di vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

32. ARTICOLO 31: Gestione Sociale

Nel corso della gestione sociale, l'Organo Amministrativo ed i suoi collaboratori non devono:

- restituire i conferimenti ai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale, o effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve non distribuibili a termini di legge;
- formare o aumentare in modo falso il capitale della Società mediante operazioni non consentite dalla legge.

33. ARTICOLO 32: Rispetto della normativa anticiclaggio

I Destinatari del presente Codice non devono essere implicati o coinvolti, neanche a titolo di concorso, in operazioni che possano sostanziare la ricettazione di beni provenienti da reato ovvero il riciclaggio di proventi da attività criminose o, in genere, illecite.

La Compagnia di Navigazione nello svolgimento della sua attività, può erogare contributi e sponsorizzazioni a privati ed enti pubblici e/o organismi no-profit, finalizzate ad obiettivi sociali, culturali e di solidarietà, nel rispetto delle prescrizioni della normativa contabile e fiscale, nonché delle prescrizioni del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.



34. ARTICOLO 33: Raccordo con le norme di cui al D.Lgs 231/2001 ed altre disposizioni applicabili

Il contenuto del presente Codice deve essere coordinato con le disposizioni dello Statuto della Società, del Codice civile, del Codice penale e del D. Lgs. n. 231/2001, con riferimento alle fattispecie delittuose applicabili all'attività della MARNAVI S.p.A., nonché del CCNL e di quello dei Dirigenti, così come di ogni altra legge speciale e regolamentare al tempo vigente.

Nell'aspetto comportamentale, il presente Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di Organizzazione, gestione e controllo con finalità di prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente adottato dalla Società ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico recepisce automaticamente ed obbliga i destinatari all'osservanza di ogni norma, presente e futura, che definisca reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente o, comunque, sia finalizzata alla prevenzione della criminalità d'impresa.

FINE DEL DOCUMENTO