

CODICE ETICO

Leonardo Logistics S.p.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di
Leonardo Logistics S.p.A. nella seduta del 20/02/2025

Disponibile su internet al sito:
<http://www.leonardologistics.com>



CODICE ETICO DI LEONARDO LOGISTICS S.P.A.

Sommario

1. PREMESSA.....	2
2. DEFINIZIONI	4
3. PRINCIPI GENERALI	6
4. PERSONE, POLITICA DELL'OCCUPAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY	8
5. INTELLIGENZA ARTIFICIALE	11
6. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LUOGHI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO.....	11
7. TUTELA DELL'AMBIENTE.....	12
8. CONFLITTO DI INTERESSI	13
9. PROCEDURE OPERATIVE E CONTABILITÀ.....	15
10. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE – CUSTODIA E GESTIONE DEI BENI AZIENDALI	16
11. RAPPORTI INTERGRUPPO	17
12. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	17
13. RAPPORTI CON L'ESTERNO	18
14. INFORMATIVA SOCIETARIA.....	22
15. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI.....	23
16. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO – SISTEMA SANZIONATORIO.....	24
17. SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING	27



1. PREMESSA

1.1. L'AZIENDA ED IL GRUPPO

Il presente Codice Etico definisce i principi ispiratori, le regole di comportamento, ed esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali assunti da tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con Leonardo Logistics S.p.A. (di seguito “LLS” o “Società” o “Azienda”). I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per tutti i soggetti Destinatari. LLS e tutto il Gruppo Leonardo, presente nell’*AeroSpace and Defence Industries Association of Europe (ASD)*, contribuisce ad operare in un mercato trasparente e corretto, libero da pratiche corruttive, ispirandosi ai principi stabiliti dai “*Common Industry Standards*”, elaborati dal *Business Ethics Committee* dell’ASD. Etica e Rispetto, Competenza e Merito, Innovazione ed Eccellenza, Internazionalità e Multiculturalità, Diritti e Sostenibilità sono i valori che determinano il modo di fare *business* del Gruppo Leonardo. LLS si adopera affinché venga adottata, nei confronti del mercato, una politica di sostenibilità, qualità e sicurezza, nel rispetto della tutela ambientale. Sia il Codice Anticorruzione del Gruppo sia il Codice Etico, seppure formalmente documenti esterni al corpus documentale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, sono da intendersi parte integrante dello stesso. Tutti i soggetti Destinatari si impegnano a perseguire i propri obiettivi con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell’assoluto rispetto delle leggi e delle normative esistenti.

1.2. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS

La diffusa presenza del Gruppo Leonardo sui mercati nazionali ed internazionali, l’operatività nei diversi contesti e la molteplicità degli interlocutori rende di primaria importanza la gestione dei rapporti tra la Società e gli *Stakeholders*.

1.3 CONCORRENZA

LLS intende tutelare il valore della concorrenza leale, rispettando la normativa, sia sul mercato nazionale che internazionale. A tal fine la Società si astiene dall’assumere comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione dominante; dal mettere in atto e accettare accordi o pratiche concordate tra imprese finalizzati a restringere la concorrenza sul mercato, come ad esempio pratiche di *market-sharing*, *dumping*, spionaggio industriale, *price-fixing*, mancato rispetto di accordi di confidenzialità.

1.4. I PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Conformità alle leggi, trasparenza, correttezza gestionale, buona fede, fiducia e cooperazione con gli *stakeholders* e tolleranza zero nei confronti della corruzione sono i principi etici cui il LLS ed il Gruppo Leonardo si ispirano – e da cui deriva i propri modelli di condotta – al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per gli azionisti e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie persone. In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell’azienda non giustifica l’adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti



principi. Tutti i soggetti Destinatari, senza distinzioni ed eccezioni, sono impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo, agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori. In particolare, la convinzione di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi.

Tutti i Destinatari, senza distinzioni ed eccezioni, sono, pertanto, impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti, a qualunque titolo, agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

1.5. IL CODICE ETICO

LLS ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un Codice Etico, che espliciti i valori a cui tutti i soggetti Destinatari devono adeguarsi, accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda. La responsabilità dell'attuazione e dell'aggiornamento del Codice Etico spetta al Consiglio di Amministrazione della Società. La conoscenza e l'osservanza del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano in favore e nell'interesse delle Società sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione della Società. LLS promuove e cura la conoscenza del Codice Etico, dei Protocolli annessi e dei relativi aggiornamenti, nonché delle aree di attività delle diverse strutture con attribuzioni di responsabilità, linee di dipendenza gerarchica, descrizione dei compiti e formazione delle persone.

1.6 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE SUI CONTENUTI DEL CODICE ETICO

LLS promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico tra tutti i soggetti Destinatari - inclusi coloro con i quali intrattiene rapporti d'affari - esigendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari o contrattuali. L'informazione e la conoscenza del Codice Etico avvengono in primo luogo, attraverso la distribuzione del documento alle persone di LLS e a chi collabora a vario titolo e a qualsiasi livello. A tutti/e loro, LLS richiede – al momento dell'avvio del rapporto contrattuale - la sottoscrizione di dichiarazione di presa visione del Codice Etico unitamente alla dichiarazione di assenza di conflitti di interesse. I soggetti Destinatari sono pertanto tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico – chiedendo e ricevendo dalle Unità Organizzative aziendali preposte gli opportuni chiarimenti in merito alle interpretazioni del contenuto – nonché ad osservarlo e contribuire alla sua attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni (o anche solo tentativi di violazione) di cui siano venuti a conoscenza. Specifici programmi formativi/informativi o analoghe forme di comunicazione sono previsti nei confronti dei dipendenti ed elaborati in base ai diversi ruoli e responsabilità. Nell'ambito del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, il Codice Etico costituisce strumento di gestione per la condotta etica negli affari aziendali ed elemento effettivo della strategia e



dell'organizzazione aziendale. LLS incoraggia chiunque venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge, del Codice Etico, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e del Sistema di Governance aziendale, anche potenzialmente, lesive dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità della Società e/o del Gruppo Leonardo ad effettuare una segnalazione secondo le modalità previste dal Paragrafo 17.

2. DEFINIZIONI

Ai fini del presente Codice Etico, i termini ivi elencati assumono il significato di seguito specificato.

Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.): l'Autorità Nazionale Anticorruzione, individuata dal D.Lgs. 24/2023 quale Autorità nazionale in materia di whistleblowing.

Canale di Segnalazione Interna: la Piattaforma Whistleblowing¹ è il canale di segnalazione interna (o canale interno) attivato dal Gruppo Leonardo per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni, che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Codice: il Codice Etico adottato da Leonardo Logistics S.p.A.

Codice Anticorruzione: il Codice Anticorruzione adottato da Leonardo S.p.a. e dalle Società Controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Comitato Guida: Il Comitato la cui responsabilità principale risulta la tutela delle diversità e delle pari opportunità sul luogo di lavoro, anche al fine di identificare e proporre le azioni di indirizzo e di monitoraggio connesse all'ottenimento e al mantenimento della Certificazione sulla Parità di Genere UNI PdR 125:2022.

Comitato Segnalazioni: Il Comitato Segnalazioni è l'organismo collegiale, istituito a livello di Gruppo, composto dai Responsabili delle U.O. Compliance, Finance, Group Internal Audit, Legal Affairs, People & Organization e Security di Leonardo S.p.a.

Corruzione: offrire, promettere, fornire, accettare o richiedere un vantaggio indebito di qualsivoglia valore (che può essere economico, o non economico), direttamente o indirettamente, e indipendentemente dal luogo, violando la legge vigente, come incentivo o ricompensa per una persona ad agire o a promettere azioni in relazione alla prestazione delle mansioni di quella persona (sia nei rapporti con le pubbliche amministrazioni che con soggetti privati).

D.Lgs. 231/2001: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche

¹ La Piattaforma Whistleblowing è accessibile tramite il seguente link: <https://whistleblowing.leonardo.com>.



prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche e integrazioni.

D.Lgs. 24/23: il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante “Attuazione della Direttiva (UE) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (Decreto whistleblowing).

Destinatari: I destinatari del presente Codice Etico devono identificarsi nei seguenti soggetti:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- i componenti del Collegio Sindacale, il Presidente, l’Amministratore Delegato ed i Dirigenti della Società;
- i/le dipendenti e i collaboratori/le collaboratrici con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- coloro che intrattengono rapporti onerosi o anche gratuiti di qualsiasi natura con la Società (quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, consulenti, fornitori e terze parti in genere).

Facilitatore: una persona fisica che assiste un Segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

Fornitore: la persona fisica o giuridica che approvvigiona la Società di beni o servizi.

Gruppo Leonardo o Gruppo: Leonardo S.p.a. e le società/enti dalla stessa direttamente o indirettamente controllati, sia di diritto italiano sia di diritto estero, inclusa LLS.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha adottato dalla Società in linea con le prescrizioni di cui al D.Lgs. 231/2001 e sulla base delle Linee Guida emanate da Confindustria e dalla più recente giurisprudenza in materia, al fine di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto.

Omaggio: un bene, di modico valore, fornito o ricevuto.

Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001: l’Organismo di LLS deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 ed a curarne il relativo aggiornamento in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/01, nonché a vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Codice Etico.



Protocolli Aziendali: la Carta dei Valori, il Codice Etico, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, il Codice Anticorruzione, le Linee di Indirizzo sulla Gestione delle Segnalazioni, le Politiche, le Direttive, le Procedure, le Policy, i Manuali e le Istruzioni Operative.

Pubblica Amministrazione: Soggetto che esercita la funzione amministrativa, la quale può definirsi come l'attività che lo Stato e gli enti pubblici esplicano per provvedere alla cura di interessi pubblici che essi assumono come propri e nei limiti segnati dalle norme legislative e regolamentari.

Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione sulle violazioni di cui è venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

Sistema di Governance aziendale: il modello di governo aziendale.

Società del Gruppo: le società, direttamente o indirettamente, controllate da Leonardo S.p.a. ai sensi dell'art. 2359 c.c.

Soggetti privati: le persone giuridiche di diritto privato e le persone fisiche che svolgono attività per/con Leonardo S.p.a. o per/con le Società del Gruppo.

Stakeholders: i soggetti - pubblici o privati, italiani e stranieri, persone fisiche o giuridiche che abbiano, a qualsiasi titolo, contatti con la Società e/o abbiano comunque un interesse nelle attività che la medesima pone in essere.

U.O.: Unità Organizzativa.

U.O. Management Audit & Whistleblowing/Gestore delle Segnalazioni: l'Unità Organizzativa operativa all'interno della U.O. Group Internal Audit di Leonardo S.p.a. (U.O. GIA – Management Audit & Whistleblowing).

3. PRINCIPI GENERALI

3.1 CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI

La Società opera nell'assoluto rispetto delle leggi dei Paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico e dal Codice Anticorruzione.

L'integrità morale è un dovere costante di tutti i Destinatari.

I soggetti Destinatari sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere ed osservare le leggi ed i regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui la Società opera.

I rapporti dei Destinatari con le Autorità ed Istituzioni pubbliche devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.



3.2 MODELLI E REGOLE DI COMPORTAMENTO

Tutte le attività poste in essere dai Destinatari devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

I comportamenti ed i rapporti di tutti i soggetti Destinatari, all'interno ed all'esterno della Società, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto. In tale contesto gli Amministratori e i dirigenti devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutte le Persone di LLS, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del Codice Etico e del Codice Anticorruzione, alle procedure aziendali, curandone la diffusione tra i/le dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimento e/o proposte di aggiornamento ove necessario.

Con particolare riferimento agli Amministratori, inoltre, la Società confida che questi si adoperino attivamente al fine di proporre e realizzare i progetti, gli investimenti e le azioni industriali, commerciali e gestionali utili a conservare ed accrescere il patrimonio economico, tecnologico e professionale dell'Azienda.

La Società garantisce, altresì, con riferimento alle scelte aziendali, la disponibilità di un supporto informativo tale da consentire alle Unità Organizzative ed agli organi societari, agli enti di revisione contabile e di controllo interno, nonché alle autorità di vigilanza, di svolgere la più ampia ed efficace attività di controllo.

Il trattamento dei dati personali, l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici deve essere caratterizzato dal rispetto dei principi di correttezza, tutela del segreto della corrispondenza e della *privacy* e in modo da garantire l'integrità e la genuinità dei sistemi informatici, informativi e telematici nonché dei dati trattati, a tutela degli interessi della Società e dei terzi.

La Società adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative e della *privacy* dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni e violazioni.

3.3 CORPORATE GOVERNANCE

La Società adotta un sistema di *Corporate Governance* ispirato ai più elevati standard di trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa ed alle migliori prassi internazionali.

Tale sistema di governo societario è conforme a quanto previsto dalla legge ed è orientato alla soddisfazione degli interessi degli *stakeholder*, con particolare attenzione al controllo dei rischi d'impresa ed alla trasparenza nei confronti del mercato.



4. PERSONE, POLITICA DELL'OCCUPAZIONE E TUTELA DELLA PRIVACY

4.1 LE CONDIZIONI DETERMINANTI

Le Persone di LLS sono indispensabili per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato. L'etica, il rispetto, la competenza, il merito, l'innovazione, l'eccellenza, l'internazionalità, la multiculturalità, la sostenibilità rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società e rappresentano le caratteristiche richieste dalla Società ai propri amministratori, sindaci, i/le dipendenti e collaboratori a vario titolo.

La Società si adopera per vietare ogni sorta di discriminazione, corruzione, sfruttamento del lavoro minorile o forzato e, più in generale, per la promozione della dignità, salute, libertà ed uguaglianza dei lavoratori, nel rispetto della normativa di riferimento (i.e. la Dichiarazione Universale delle Nazioni Unite, le Convenzioni fondamentali dell'*International Labour Organization* e delle Linee Guida dell'OCSE).

LLS rispetta i dieci principi relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta alla corruzione del Global Compact delle Nazioni Unite.

Il Gruppo adotta inoltre strumenti e standard specifici nei diversi ambiti compresi nella responsabilità sociale d'impresa e si impegna per il rispetto dei requisiti di responsabilità sociale espressi da tali norme.

4.2 PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

LLS persegue il proprio impegno a supporto della Parità di Genere e, più in generale, nelle attività di valorizzazione della Diversità, Equità e Inclusione.

La Parità di Genere rappresenta per la Società un tema centrale, anche nell'ambito della strategia di sostenibilità elaborata a livello di Gruppo, concentrandosi sul perseguimento di diversi obiettivi che puntano, tra gli altri, alla promozione di un ambiente equo e inclusivo, che garantisca la parità di genere, nonché favorisca le migliori condizioni affinché ciascuna persona possa sentirsi libera e sicura di esprimere se stessa per realizzare appieno il proprio potenziale e contribuire in maniera proattiva al raggiungimento dei risultati.

LLS promuove attivamente i principi di inclusione, equità e valorizzazione delle diversità, nonché di prevenzione, rimozione e rimedio di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, di violenza, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia), in tutte le fasi del rapporto di lavoro, nell'operatività quotidiana e nelle relazioni di business e con particolare attenzione a quanto avviene all'interno della comunità aziendale.

LLS si impegna in materia di diversità, equità e inclusione su differenti dimensioni, prescindendo dalla razza, religione, identità di genere, età, origine etnica o nazionale, disabilità, orientamento o preferenza sessuale, stato civile, cittadinanza, preferenza politica o altre caratteristiche personali.



LLS salvaguarda le sue persone da tutte le forme di violenza (inclusi atti di violenza psicologica o di *mobbing*) e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni ed inclinazioni.

In particolare, è fatto assoluto divieto di fare ricorso, nelle relazioni di lavoro, a molestie di qualsiasi natura o, più in generale, di porre in essere comportamenti idonei a compromettere il sereno svolgimento delle funzioni assegnate e comunque lesivi della dignità del lavoratore/trice.

LLS vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali o discriminazione che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Segnalazioni afferenti a qualsiasi forma di molestia e di violazione in materia di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità potranno essere trasmesse per il tramite del canale Whistleblowing di cui al successivo articolo 17.

Agli esiti di attività di investigazione interna a fronte di segnalazioni concernenti medesime tematiche, la Società valuta ogni più opportuna iniziativa, anche di carattere gestionale, al fine di porre rimedio alla forma di violazione segnalata.

4.3 SELEZIONE DELLE PERSONE

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa, ed assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui la Società si ispira, la politica aziendale è volta a selezionare ciascun dipendente e collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate.

LLS si impegna ad offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

La Società garantisce un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali, che determina anche il relativo trattamento retributivo. Nell'ambito della selezione – condotta nel rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati – la Società opera affinché le persone assunte corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

Le persone di LLS sono assunte con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi. In particolare, la Società non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche ad opera di collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali – in violazione della normativa in materia.



4.4 LO SVILUPPO DELLE PROFESSIONALITÀ

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro la Società si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano ulteriormente ampliarsi nel rispetto di tali valori, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze. In ragione di ciò, al dipendente è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre i responsabili delle Unità Organizzative devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

La gestione del personale, così come la sua selezione, si ispira a principi di correttezza ed imparzialità, evitando favoritismi o discriminazioni, nel rispetto della professionalità e delle competenze del lavoratore/trice.

Nel perseguimento degli obiettivi aziendali, il lavoratore/trice deve comunque operare nella consapevolezza che l'etica rappresenta un interesse di primario rilievo per la Società e che, pertanto, non saranno tollerati comportamenti che risultino in contrasto con la legge e le normative esistenti, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, il Codice Anticorruzione o il presente Codice Etico.

4.5 TUTELA DELLA *PRIVACY* E *DATA PROTECTION*

Il rispetto della dignità del lavoratore/trice dovrà essere assicurato anche attraverso il rispetto della *privacy* nella corrispondenza e nelle relazioni interpersonali tra i/le dipendenti, attraverso il divieto di interferenze in conferenze o dialoghi e attraverso il divieto di intromissioni o forme di controllo che possano ledere la personalità. LLS nel pieno rispetto del Codice in materia di protezione dei dati personali e della normativa posta a tutela della *privacy* di tutti i soggetti Destinatari e, più in generale, di tutti coloro che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la Società, adotta apposite regole dirette a prevedere, in particolare, il divieto di indebita comunicazione e/o diffusione di dati personali in assenza del previo consenso dell'interessato. Il trattamento dei dati personali, l'utilizzo degli strumenti informatici, informativi e telematici deve essere caratterizzato dal rispetto dei principi di correttezza, tutela del segreto della corrispondenza e della *privacy* e in modo da garantire l'integrità e la genuinità dei sistemi informatici, informativi e telematici nonché dei dati trattati, a tutela degli interessi della Società e dei terzi. LLS adotta misure idonee ad assicurare che l'accesso ai dati telematici ed informatici avvenga nell'assoluto rispetto delle normative e della *privacy* dei soggetti eventualmente coinvolti ed in modo da garantire la riservatezza delle informazioni e far sì che il loro trattamento avvenga a cura di soggetti a ciò espressamente autorizzati, impedendo indebite intromissioni e violazioni. LLS adotta adeguate misure ed iniziative volte a garantire la sicurezza, l'integrità, il corretto utilizzo e funzionamento dei sistemi, programmi o dati informatici o telematici della Società o di terzi, tutelando altresì i diritti di proprietà intellettuale relativi all'utilizzo di programmi e dati informatici e telematici e, più in generale, di opere



dell'ingegno, e l'integrità delle informazioni messe a disposizione del pubblico tramite la rete internet.

5. INTELLIGENZA ARTIFICIALE

LLS si impegna ad un utilizzo dell'Intelligenza Artificiale rispettoso delle leggi e dei regolamenti in vigore, sia per quanto riguarda i divieti imposti dalle singole norme, che per ciò che concerne le opportunità che le stesse norme riconoscono. L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale deve inoltre ispirarsi ai principi e ai valori umani in modo da non assecondare scopi immorali quali, a titolo esemplificativo, intenti illegali e discriminatori.

Al tempo stesso, LLS supporta la definizione di regole che indirizzino, sempre secondo principi etici, la progettazione di sistemi di Intelligenza Artificiale, oltre che la gestione e l'impiego dei risultati garantiti dalla stessa.

LLS si fa promotrice della diffusione, al proprio interno, di una cultura dell'Intelligenza Artificiale secondo i principi etici individuati nel presente Codice, al fine di supportare l'adozione di soluzioni volte a uno sviluppo responsabile del proprio business.

6. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LUOGHI E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

LLS, nella conduzione dei propri processi, si impegna ad assicurare l'adempimento a leggi e regolamenti in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE), a garantire gli impegni assunti con le parti interessate e, volontariamente, alla attuazione e al miglioramento dei Sistemi di Gestione HSE. LLS si impegna a tutelare l'integrità fisica e psicologica di tutte le persone (i/le dipendenti e chi collabora a qualsiasi titolo e qualsiasi livello) garantendo loro il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e il pieno esercizio dei diritti politici e sindacali e, in particolare la libertà di associazione e di contrattazione collettiva, anche attraverso un confronto responsabile con le organizzazioni a tutela del lavoro e le rappresentanze dei lavoratori².

LLS si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca a tutti i soggetti Destinatari - ed in particolar modo ai dipendenti e chi collabora a qualsiasi titolo e di qualsiasi livello - condizioni rispettose della salute, della sicurezza e della dignità personale e nel quale le caratteristiche dei singoli non possano dare luogo a discriminazioni o condizionamenti.

LLS, nel rispetto delle disposizioni vigenti, tra cui, in particolare, del D. Lgs. n. 81 del 2008 e ss.mm.ii. e di ogni altra disposizione normativa in materia, si impegna a tutelare la salute dei lavoratori/trici, approntando tutte le misure necessarie ed opportune, alla stregua delle migliori conoscenze tecnico-scientifiche, in vista della garanzia della assoluta conformità dei luoghi di lavoro ai più elevati standard in materia di sicurezza ed igiene.

² In linea con quanto previsto dalle Convenzioni n. 87, 98 e 135 dell'ILO.



La Società diffonde e consolida una cultura della sicurezza, a tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i/le dipendenti e/o i/le collaboratori/trici.

La Società integra le proprie attività nel rispetto dei fattori di salute e sicurezza, a partire dalla fase di progettazione dei processi e dei prodotti, ponendo in essere azioni mirate:

- al miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- all'individuazione delle aree di miglioramento di salute e sicurezza e, ove possibile, all'applicazione delle migliori tecniche disponibili;
- al controllo e alla riduzione dell'impiego di sostanze pericolose.

Le tematiche di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono oggetto di iniziative di formazione specifica per tutti i i/le dipendenti che, in funzione del proprio ruolo, mettono in pratica i principi enunciati nella politica ambientale e di salute e sicurezza. LLS si impegna alla verifica, attraverso le proprie strutture ed organizzazioni, dell'applicazione della politica, stabilisce obiettivi e traguardi di salute e sicurezza e predispone sistemi per il monitoraggio, il reporting e il riesame periodico.

7. TUTELA DELL'AMBIENTE

LLS riconosce l'ambiente come valore primario da salvaguardare. La protezione dell'ambiente e delle risorse naturali, la lotta ai cambiamenti climatici, e il contributo per uno sviluppo economico sostenibile sono fattori strategici nella pianificazione, nell'esercizio e nello sviluppo delle attività di LLS.

Pertanto, LLS ha ritenuto fondamentale dotarsi di una politica ambientale in cui gli aspetti ambientali sono integrati nelle attività svolte dall'azienda, con gli obiettivi di mantenimento a lungo termine dei livelli di sostenibilità, redditività e competitività. La Società integra le proprie attività nel rispetto dei fattori ambientali, a partire dalla fase di progettazione dei processi, ponendo in essere azioni mirate al miglioramento continuo delle proprie prestazioni in materia ambientale.

LLS, in coerenza con il Piano di Decarbonizzazione di Gruppo, pone in essere azioni per ridurre le emissioni GHG (*Greenhouse Gases*) lungo tutta la catena del valore: non solo attraverso la decarbonizzazione delle *operations* e dei prodotti (*low carbon products*), ma anche per mezzo di attività di ingaggio e sensibilizzazione dei fornitori.

Inoltre, LLS si impegna nello sviluppo di prodotti e servizi che favoriscano l'adattamento ai cambiamenti climatici progettando soluzioni che siano in grado di minimizzare i danni provocati dai suoi effetti.

LLS si impegna a porre in essere strategie di mitigazione degli impatti sulla biodiversità dei siti in cui opera e azioni di rigenerazione degli ecosistemi.



La tutela ambientale è stata inserita tra le iniziative di formazione specifica per i/le dipendenti che, in funzione del proprio ruolo, attuano i principi enunciati nella politica ambientale promuovendo azioni mirate al controllo degli impatti ambientali della propria attività.

LLS si impegna alla verifica, attraverso le proprie strutture ed organizzazioni, dell'applicazione della politica ambientale, stabilisce obiettivi e traguardi ambientali e predispone sistemi per il monitoraggio, il *reporting* e il riesame periodico.

Il Gruppo Leonardo riconosce l'alta valenza sociale che rivestono gli aspetti ambientali, in particolare per le comunità nei territori in cui opera, e pertanto promuove, anche per il tramite delle sue società, inclusa LLS, la collaborazione con le autorità preposte e la comunicazione con il pubblico.

8. CONFLITTO DI INTERESSI

Il Codice Etico è finalizzato a prevenire ogni situazione di conflitto di interessi. Tra LLS ed i propri Amministratori e i/le dipendenti a qualsiasi livello sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è dovere primario dell'Amministratore e del/della dipendente utilizzare i beni dell'impresa e le proprie capacità lavorative per la realizzazione dell'interesse societario, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico, che rappresentano i valori cui LLS si ispira.

In tale prospettiva, gli Amministratori, i/le dipendenti di e chi collabora a vario titolo con LLS devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli della azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Il verificarsi di situazioni di conflitto d'interessi, oltre ad essere in contrasto con le norme di legge e con i principi fissati nel Codice Etico, risulta pregiudizievole per l'immagine e l'integrità aziendale.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, talune circostanze che possono determinare l'insorgenza di conflitti di interesse, effettivi o anche solo potenziali:

- rapporti tra i/le dipendenti e/o chi collabora ovvero tra terze parti e i/le dipendenti o chi collabora – quando, nello svolgimento delle proprie mansioni, il /la dipendente e/o collaboratore si trova a interagire con membri della propria famiglia, parenti e/o affini ovvero con terze parti (ad esempio un fornitore o un cliente) nei confronti dei quali intrattiene rapporti di natura professionale o anche di natura personale o di frequentazione abituale;
- rapporti di tipo governativo – quando un/una dipendente o chi collabora agisce anche quale ufficiale di un governo o di un'autorità governativa straniera, specialmente se opera nel settore della difesa o in relazione al processo di acquisto di beni;
- rapporti finanziari – quando un/una dipendente o chi collabora si aspetta un ritorno economico o meno, ovvero può esercitare un'influenza su un fornitore, subcontraente, cliente o competitor coinvolto negli affari di LLS o del Gruppo;



- altri rapporti di lavoro – quando il/la dipendente o chi collabora agisce anche in qualità di partner, consulente, rappresentante, agente, direttore o consigliere di Amministrazione di un'altra società che sia un concorrente, un fornitore, un partner, un cliente o subcontraente di LLS o di società del Gruppo.

8.1 INTERESSI AZIENDALI ED INDIVIDUALI

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, LLS al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri Amministratori, dipendenti, consulenti e chi collabora a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che escluda la presenza di condizioni di conflitto di interessi tra singolo ed azienda. Una volta sottoscritta la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi al momento dell'avvio del rapporto contrattuale escludono quindi ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse persone e/o familiare e le mansioni che svolgono o ricoprono all'interno della Società. Eventuali situazioni di conflitto di interessi, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate al superiore gerarchico e all'Organismo di Vigilanza. Rimane fermo il principio generale secondo cui chiunque abbia motivo di ritenere che sussista una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, ai sensi del presente documento, può segnalarlo attraverso i canali all'uopo predisposti dalla Società³.

Il soggetto in potenziale conflitto di interessi dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Società o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine e, in caso di consulenti e partner commerciali astenendosi altresì dall'utilizzare, in qualsiasi modo ed a qualsiasi titolo, l'attività svolta per conto della Società per conseguire, per sé o per altri, vantaggi indebiti.

8.2 REVOLVING DOORS

LLS non assume né mantiene in servizio politici in carica presso il Parlamento/Governo Italiano. Le procedure interne di LLS, in linea con la normativa vigente in materia, richiedono un periodo di almeno tre anni, in base alla legge italiana, prima che il pubblico ufficiale, che abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali nella pubblica amministrazione di provenienza, possa avere un contratto con LLS. Inoltre, LLS impone controlli per regolamentare e verificare la regolarità dell'assunzione di soggetti che ricoprono o abbiano ricoperto la funzione di pubblico ufficiale, rispetto alle normative vigenti. A tal fine, prima dell'assunzione del candidato, l'unità organizzativa Risorse Umane ed Organizzazione riceve un'autodichiarazione sull'assenza di conflitti di interessi.

³ Cfr. paragrafi 12 e 17 del presente Codice Etico; Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni.



9. PROCEDURE OPERATIVE E CONTABILITÀ

9.1 OSSERVANZA DELLE PROCEDURE

I soggetti Destinatari, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure aziendali. La corretta attuazione delle procedure garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: a tal fine – secondo il principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti - è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze sono chiaramente definite e conosciute all'interno dell'organizzazione, in modo da evitare che possano essere attribuiti poteri illimitati e/o eccessivi a singoli soggetti.

Deve inoltre essere garantita la tracciabilità di ogni processo attinente l'attività aziendale, in modo da poter sempre ricostruire *ex post* le motivazioni poste alla base delle scelte operate, i soggetti responsabili ed ogni eventuale dato rilevante ai fini della valutazione della correttezza delle scelte operative.

Le procedure aziendali devono regolamentare lo svolgimento di ogni operazione e transazione, di cui devono potersi rilevare (attraverso i seguenti elementi di controllo peraltro non esaustivi: quadrature, firme abbinata, documentazione contabile di supporto, approfondimenti su attività di agenti commerciali, consulenti, fornitori, ecc), la legittimità, l'autorizzazione, la coerenza, la congruità, la corretta registrazione e verificabilità, anche sotto il profilo dell'utilizzo delle risorse finanziarie.

Ogni operazione dovrà quindi essere supportata da adeguata, chiara e completa documentazione da conservare agli atti, in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e la precisa individuazione di chi, nelle diverse fasi, l'ha autorizzata, effettuata, registrata e verificata. Il rispetto delle indicazioni previste dai Protocolli Aziendali in merito al flusso procedurale da osservare sulla formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei relativi effetti, consente tra l'altro di diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale.

7.2 TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ

Veridicità, accuratezza, completezza e chiarezza delle informazioni rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per la Società, anche al fine di garantire all'azionista e ai terzi la possibilità di avere una immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.

Affinché tale valore possa essere rispettato è in primo luogo necessario che la documentazione dei fatti elementari, da riportare in contabilità a supporto della registrazione, sia completa, chiara, veritiera, accurata e valida, e venga mantenuta agli atti per ogni



opportuna verifica. La connessa registrazione contabile deve riflettere in maniera completa, chiara, veritiera, accurata e valida ciò che è descritto nella documentazione di supporto. Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e congruità, illustrando con chiarezza nella relativa documentazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene.

La Società, nel rispetto della normativa, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti dall'azionista, potenziali clienti, fornitori, autorità di vigilanza, istituzioni o enti nello svolgimento delle rispettive attività e funzioni. Ogni informazione rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli organi societari deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle autorità di vigilanza.

10. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE – CUSTODIA E GESTIONE DEI BENI AZIENDALI

10.1. TUTELA DEL PATRIMONIO SOCIALE

La Società pone in essere tutte le azioni e le conseguenti previsioni affinché:

- siano valutati correttamente il patrimonio sociale, i beni, crediti e le azioni, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- siano osservate rigorosamente le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali, che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- sia adottato un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette al socio o al pubblico, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- siano assunti comportamenti corretti, in caso di eventuale redazione di prospetti informativi o di documenti da pubblicare, nel rispetto delle norme di legge, per la tutela del patrimonio degli investitori.

La Società considera la veridicità, correttezza e trasparenza della contabilità, dei bilanci, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, principio essenziale nella condotta degli affari. Ciò esige che siano approfondite la validità, l'accuratezza, la completezza delle informazioni di base per le registrazioni nella contabilità. Ogni operazione avente rilevanza economica, finanziaria o patrimoniale deve avere una registrazione adeguata e per ogni registrazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che



attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

8.2 CUSTODIA E GESTIONE DEI BENI AZIENDALI

La Società si adopera affinché l'utilizzo delle risorse patrimoniali disponibili – effettuato in conformità alla normativa vigente ed ai contenuti dello statuto della Società, ed in linea con i valori del Codice Etico – sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della società stessa, dell'azionista, dei creditori e del mercato.

I Destinatari sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e del legittimo utilizzo dei beni (materiali e immateriali) e delle risorse loro affidati per espletare le proprie funzioni.

Nessuno dei beni di proprietà della Società può essere utilizzato per finalità diverse da quelle indicate dalla stessa né per finalità illegali e deve avvenire nel rispetto della legge e delle normative e in conformità alle procedure operative.

11. RAPPORTI INTERGRUPPO

11.1 AUTONOMIA E VALORI ETICI COMUNI

La Società rispetta l'autonomia delle società da essa controllate, alle quali richiede di uniformarsi ai valori espressi nel Codice Etico e nel Codice Anticorruzione.

La Società si astiene da comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di altre società del Gruppo.

11.2 COOPERAZIONE, COMUNICAZIONE E OPERAZIONI INFRAGRUPPO

Chi riveste, su designazione della Società, cariche sociali all'interno di società controllate ha il dovere di partecipare assiduamente alle riunioni cui è invitato ad intervenire, di espletare gli incarichi a lui attribuiti con lealtà e correttezza, di favorire la comunicazione tra le aziende del Gruppo Leonardo, di sollecitare ed utilizzare le sinergie infragruppo cooperando nell'interesse degli obiettivi comuni. La circolazione delle informazioni all'interno del Gruppo deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, congruità, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

Gli eventuali rapporti negoziali in essere tra la Società e le altre società del Gruppo Leonardo sono debitamente formalizzati, nel rispetto dei principi di correttezza, effettività e tutela dei rispettivi interessi, ponendo particolare attenzione agli aspetti relativi alla circolazione delle risorse economiche.

12. ORGANISMO DI VIGILANZA

12.1 ATTRIBUZIONI E CARATTERISTICHE

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico, è affidato dal Consiglio di Amministrazione all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa



e controllo e di idonei strumenti per poter verificare e vigilare sull'adeguatezza e sull'effettiva attuazione nonché sull'aggiornamento del Codice Etico.

In particolare:

- monitorare e valutare, sulla base del piano di attività approvato, la validità nel tempo del Codice Etico, promuovendo, anche previa consultazione delle strutture aziendali interessate, tutte le azioni necessarie al fine di assicurarne l'efficacia;
- vigilare sull'effettiva applicazione del Codice Etico e rilevare gli scostamenti comportamentali che dovessero eventualmente emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni ricevute;
- promuovere, di concerto con l'Unità Organizzativa Risorse Umane e Organizzazione, presso le competenti strutture aziendali, un adeguato processo formativo del personale mediante idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Codice Etico, monitorandone l'implementazione;
- comunicare eventuali violazioni del Codice Etico agli organi competenti, ai fini dell'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, monitorando gli esiti dei procedimenti disciplinari avviati.

12.2 FLUSSO INFORMATIVO DEDICATO

L'Organismo di Vigilanza svolge una funzione essenziale nell'ambito del Sistema di Gestione delle Segnalazioni – *Whistleblowing* (Articolo 17) alla luce del ruolo di vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico.

Inoltre, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza è stato anche mantenuto il canale informativo dedicato (odv.ils@leonardo.com), tramite il quale tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti di qualsiasi natura (anche omissivi) posti in essere in violazione del Codice Etico riferiscono, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza. Le segnalazioni potranno essere trasmesse per posta all'indirizzo Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01, Leonardo Logistics S.p.A., Piazza Monte Grappa n. 4, 00195 Roma.

13. RAPPORTI CON L'ESTERNO

13.1 RAPPORTI CON AUTORITÀ ED ISTITUZIONI PUBBLICHE ED ALTRI SOGGETTI RAPPRESENTATIVI DI INTERESSI COLLETTIVI

13.1.1 RAPPORTI CON AUTORITÀ E PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio – che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero – con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti con spirito di collaborazione, nell'assoluto



e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati dal Codice Etico e dal Codice Anticorruzione, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti e prevenendo qualsiasi contrasto con le convenzioni internazionali (ad esempio OECD, ILO, UN).

Attenzione e cura deve essere posta nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti, comunque denominati, di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, rappresentanti del Governo o di altre Pubbliche Amministrazioni, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, accesso ed utilizzo di sistemi o dati informatici o telematici, nonché di documenti elettronici.

Al fine di non compiere atti in contrasto con le norme di legge o, comunque, pregiudizievoli dell'immagine e dell'integrità dell'azienda, le operazioni sopra richiamate, e la correlata gestione delle risorse finanziarie, devono essere intraprese, dalle strutture aziendali specificamente autorizzate, nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi fissati nel Codice Etico e nella completa osservanza delle procedure specifiche.

Nel contesto dei rapporti con le Istituzioni italiane ed estere, LLS si impegna a rappresentare i propri interessi e a manifestare le proprie esigenze in maniera corretta e trasparente, impegnandosi a fornire informazioni il più possibile aggiornate e complete, nel rigoroso rispetto dei principi di indipendenza ed imparzialità delle scelte della Pubblica amministrazione ed in modo da non indurla in errore o fuorviarne le determinazioni.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori internazionali sono intrattenuti esclusivamente dai soggetti a ciò autorizzati e con modalità tali da garantire la correttezza e la tracciabilità del contatto.

Con riguardo ad eventuali richieste di qualsiasi natura provenienti dall'Autorità giudiziaria e, più in generale, ad ogni eventuale contatto con detta Autorità, LLS si impegna a fornire la massima collaborazione e ad astenersi da comportamenti che possano recare intralcio o pregiudizio, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti ed in conformità ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza.

13.1.2 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

La Società non favorisce o discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale.

La Società non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e/o candidati.

Da tale ambito esulano, comunque, le iniziative con finalità di solidarietà che la Società considera quale valore essenziale, svolgendo un ruolo di partecipazione attiva e sensibile con soggetti operanti nel campo del sociale.



13.1.3 OMAGGI, BENEFICI E PROMESSE DI FAVORI

LLS vieta a tutti i soggetti Destinatari di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione italiana o estera, LLS si impegna a non influenzare impropriamente l'attività, le scelte o le decisioni della controparte, attraverso, ad esempio, l'offerta di indebiti vantaggi consistenti in somme di denaro o altre utilità, opportunità di impiego o attribuzione di consulenze, rivolte al soggetto pubblico ovvero a suoi familiari o a persone (fisiche o giuridiche) allo stesso riconducibili.

13.2 RAPPORTI CON CONSULENTI, FORNITORI E CONTROPARTI NEGOZIALI

13.2.1 CONDOTTA NEGLI AFFARI

Nei rapporti di affari LLS si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, rispetto della legge e dei valori espressi nel Codice Etico e nel Codice Anticorruzione del Gruppo ed esige analogo comportamento da parte di tutti coloro con cui intrattiene rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura, prestando a tal fine particolare attenzione nella scelta delle controparti negoziali, dei fornitori, dei partner commerciali, dei consulenti, ecc.

LLS si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare facciano parte o svolgano in Italia o all'estero attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile o al traffico delle armi, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo, tali dovendosi considerare le condotte che possano arrecare grave danno ad un Paese o ad un'organizzazione internazionale, compiute allo scopo di intimidire la popolazione o costringere i poteri pubblici o un'organizzazione internazionale a compiere o ad astenersi dal compiere un qualsiasi atto o destabilizzare o distruggere le strutture politiche fondamentali, costituzionali, economiche e sociali di un Paese o di un'organizzazione internazionale.

Particolare attenzione deve altresì essere dedicata ai rapporti che comportino ricezione o trasferimento di somme di denaro o altre utilità: LLS, al fine di prevenire il rischio di compiere, ancorché in modo involontario o inconsapevole, operazioni di qualsiasi natura aventi ad oggetto denaro, beni o altre utilità che siano frutto della commissione di reati, si astiene dal percepire a qualsiasi titolo pagamenti in denaro contante, titoli al portatore ovvero per tramite di intermediari non abilitati o attraverso l'interposizione di soggetti terzi in modo da rendere impossibile l'individuazione del soggetto erogante, ovvero dall'avere rapporti con soggetti aventi sede o comunque operanti in Paesi che non garantiscono la trasparenza societaria e, più in generale, dal compiere operazioni tali da impedire la ricostruzione del flusso finanziario.



LLS inoltre opera, nel contesto dei rapporti con soggetti esterni, astenendosi dal porre in essere comportamenti che possano in qualsiasi modo compromettere l'integrità, affidabilità e sicurezza di sistemi e dati informatici o telematici.

La selezione delle controparti negoziali, dei partner commerciali e finanziari, dei consulenti e dei fornitori di beni, merci, prestazioni e servizi deve avvenire sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili, in conformità ai principi del Codice Etico e del Codice Anticorruzione del Gruppo, utilizzando la forma scritta. In ogni caso la selezione deve avvenire esclusivamente sulla base di parametri obiettivi quali l'effettività, la qualità, la convenienza, il prezzo, la professionalità, la competenza, l'efficienza ed in presenza di adeguate garanzie in ordine alla correttezza del fornitore, prestatore o consulente.

LLS, in particolare, si impegna a non stabilire rapporti di qualsiasi natura con soggetti che si sappia o si abbia ragione di sospettare che si avvalgano del lavoro di minori o di persone assunto in maniera irregolare o che comunque operino in violazione delle leggi e delle normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori. Particolare attenzione deve essere dedicata nel contesto dei rapporti con soggetti operanti in Paesi in cui non esiste una legislazione che tuteli sufficientemente i lavoratori, sotto il profilo del lavoro minorile, femminile e degli immigrati, accertando la concreta ricorrenza di sufficienti condizioni igienico sanitarie e di sicurezza.

Nelle transazioni commerciali è richiesta ed imposta, anche in conformità a protocolli specifici, particolare accortezza nella ricezione ed erogazione di somme di denaro, beni o altra utilità, nonché nella verifica dell'effettività, congruità e completezza delle prestazioni erogate e ricevute.

È comunque fatto divieto di effettuare pagamenti in denaro contante.

I consulenti e/o intermediari sono tenuti a relazionare la Società in merito alle attività svolte. La Società si riserva la facoltà di richiedere la documentazione comprovante il rispetto della normativa applicabile.

13.2.2 OMAGGI, DAZIONI E BENEFICI

Nei rapporti di affari con consulenti, fornitori, controparti negoziali, partner commerciali e/o finanziari ecc. sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di modico valore e tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore. In particolare, qualunque omaggio deve:

- rispettare le leggi e i regolamenti applicabili;
- essere previsto da specifiche disposizioni aziendali (es. catalogo omaggi, strutture convenzionate);
- essere conforme agli standard di cortesia professionale generalmente accettati;
- non consistere in un pagamento in contanti;



- non essere motivato dal fine di esercitare un'influenza illecita o dall'aspettativa di reciprocità;
- essere ragionevole e comunque tale da non poter essere interpretato come finalizzato ad ottenere un trattamento di favore;
- essere rivolto a beneficiari che svolgono ruoli inerenti alle attività aziendali e che rispondono ai requisiti di reputazione e onorabilità generalmente riconosciuti;
- tener conto del profilo del beneficiario con riguardo alle consuetudini nei rapporti istituzionali o professionali;
- essere effettuato o ricevuto in buona fede e in relazione a legittime finalità di business.

L'Amministratore, il Sindaco o il/la dipendente che riceva doni che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, anche al fine di acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale, deve immediatamente avvertirne rispettivamente il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza o, per il/la dipendente, il proprio superiore gerarchico, che ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente Unità Organizzativa aziendale per le opportune verifiche ed eventuali provvedimenti del caso.

14. INFORMATIVA SOCIETARIA

14.1 DISPONIBILITÀ ED ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

La Società, nel rispetto della normativa, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti dall'azionista, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri *stakeholders* nello svolgimento delle rispettive funzioni.

Ogni informazione societaria rilevante deve essere comunicata con assoluta tempestività sia agli Organi Societari, deputati al controllo sulla gestione sociale, sia alle autorità di vigilanza.

Una esaustiva e chiara comunicazione societaria costituisce garanzia, tra l'altro, della correttezza dei rapporti: con l'azionista, che deve poter agevolmente, in accordo con la normativa vigente, accedere ai dati di cui ha diritto; con i terzi che vengono in contatto con l'azienda, che devono poter avere una rappresentazione veritiera della situazione economico, finanziaria e patrimoniale dell'impresa; con le autorità di vigilanza, con gli organi di revisione contabile e di controllo interno che devono svolgere in modo efficace le attività di controllo; con le altre società del Gruppo Leonardo, anche ai fini della redazione del Bilancio consolidato della Relazione Finanziaria Semestrale e di altre comunicazioni sociali.

14.2 COMUNICAZIONI RILEVANTI E SOLLECITAZIONE DEL MERCATO

La Società persegue la propria missione assicurando la piena trasparenza delle scelte effettuate e offrendo al mercato tutte le informazioni necessarie affinché le decisioni degli investitori possano essere basate su informazioni complete e corrette. Pertanto, tutte le comunicazioni del Gruppo sono caratterizzate non solo dal rigido rispetto delle disposizioni normative e regolamentari, ma anche dal linguaggio comprensibile, dall'esaustività



dell'informazione, dalla tempestività e dalla simmetria informativa nei confronti di tutti gli investitori.

La comunicazione all'esterno delle informazioni afferenti la Società deve avvenire esclusivamente ad opera delle strutture a ciò preposte ed in conformità alle procedure aziendali vigenti dirette a garantire la veridicità e la corretta diffusione.

Specifica attenzione è posta nella diffusione di comunicazioni inerenti operazioni straordinarie ovvero iniziative, trattative e accordi commerciali di particolare rilievo.

In proposito, protocolli specifici devono prevedere elementi di verifica e controllo, affinché le comunicazioni sociali previste per legge, le informazioni dirette ai soci o al pubblico sulla situazione aziendale e sulla attesa evoluzione economica, finanziaria e patrimoniale, siano sempre veritiere, prive di omissioni ed espongano fatti, ancorché oggetto di valutazioni, rispondenti al vero, in modo da non indurre in errore i destinatari delle informazioni.

Parimenti, le operazioni aventi ad oggetto strumenti finanziari devono essere ispirate ai principi di correttezza, rispetto delle leggi e normative vigenti, effettività e trasparenza, in modo da consentire la piena e corretta comprensione dell'operazione e delle ragioni che la supportano, in vista di un orientamento consapevole delle scelte di investimento e della tutela del risparmio.

15. RAPPORTI CON I MASS MEDIA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

15.1 MODALITÀ DI CONDOTTA

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione sono improntati al rispetto del diritto all'informazione e alla tutela del mercato e degli interessi degli *stakeholders*.

La diffusione di notizie relative alla Società compete in via esclusiva ai soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure adottate dalla Società. Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale della Società, deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima di assumere qualsivoglia impegno a rispondere alla richiesta.

La comunicazione verso l'esterno deve seguire i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, congruità e deve essere volta a favorire la conoscenza delle politiche aziendali dei programmi e dei progetti della Società, salvaguardando tra le altre le informazioni price sensitive e i segreti industriali. I rapporti con i mass media devono essere improntati al rispetto della legge, del Codice Etico, dei relativi protocolli e dei principi già delineati, con riferimento ai rapporti con le istituzioni pubbliche e con l'obiettivo di tutelare l'immagine della Società.

15.2 INFORMAZIONI PRIVILEGIATE

È rigorosamente vietata ogni forma di investimento, diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie privilegiate ossia non di dominio pubblico ed idonee, se diffuse, ad influenzare il prezzo di strumenti finanziari, apprese in ragione dell'attività svolta nel contesto



del Gruppo. È inoltre vietata la comunicazione o diffusione in qualsiasi forma e al di fuori del normale esercizio delle funzioni assegnate, di dette informazioni. I Destinatari, pertanto, devono attenersi alle procedure aziendali adottate in materia.

15.3 OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Per le specificità e la rilevanza delle aree di attività presidiate dal Gruppo (ad es.: difesa, comunicazioni strategiche, ricerca scientifica, tecnologie protette etc.), tutti i Destinatari sono tenuti a mantenere la massima riservatezza – e quindi a non divulgare o richiedere indebitamente notizie – sui documenti, sul *know-how*, sui progetti di ricerca, sulle operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

In particolare, costituiscono informazioni riservate o segrete quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni in quanto attinenti, ad esempio, alla sicurezza nazionale, ai settori militari, a invenzioni, scoperte scientifiche, tecnologie protette o nuove applicazioni industriali, nonché quelle contrattualmente secretate. Costituiscono, inoltre, informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del dipendente.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei Destinatari inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali relative sia alla violazione dei doveri di riservatezza, che alla violazione del Codice Etico stesso.

16. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO – SISTEMA SANZIONATORIO

16.1 SISTEMA SANZIONATORIO

16.1.1 PRINCIPI GENERALI

Ogni violazione dei principi individuati e illustrati nel presente Codice Etico, in quanto cardini del Gruppo Leonardo, rappresenta una compromissione del rapporto fiduciario tra la Società ed i soggetti Destinatari. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato. Si precisa, inoltre, che la reiterazione della violazione del presente Codice sarà sanzionata più gravemente rispetto alla singola inosservanza.

Gli effetti delle violazioni dei principi fissati nel presente Codice devono essere tenuti in seria considerazione da tutti i soggetti Destinatari: a tal fine LLS provvede a diffondere il Codice Etico e ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione. L'azienda a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel



rigoroso rispetto della normativa vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori ed i principi fissati nel Codice Etico ed attenersi alle procedure aziendali.

16.1.2 AMMINISTRATORI E SINDACI

Nel caso di violazione del Codice Etico da parte di uno o più Amministratori e/o Sindaci di LLS, l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, i quali, in base alle rispettive competenze, procederanno ad assumere una delle seguenti iniziative tenendo conto della gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- revoca dell'incarico/delega;
- richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno l'adozione di adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, ivi compreso l'esercizio di azioni giudiziarie volte al riconoscimento della responsabilità dell'amministratore nei confronti della Società e al ristoro dei danni patiti.

Tenuto conto che gli Amministratori sono nominati dall'Assemblea degli Azionisti della Società, nell'ipotesi in cui si ravvisino violazioni del Codice Etico tali da compromettere il rapporto di fiducia con l'esponente aziendale ovvero sussistano comunque gravi ragioni connesse alla tutela dell'interesse e/o dell'immagine della Società, si procederà alla convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

16.1.3 SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI

Dirigenti

In caso di violazione, da parte di dirigenti e piloti, delle prescrizioni previste nel Codice Etico o di adozione, nell'espletamento delle proprie attività, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalla contrattazione collettiva applicabile.

In particolare:

- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Codice Etico sia di gravità tale da ledere il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, il dirigente/pilota incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso;
- qualora la violazione sia di minore entità ma pur sempre di gravità tale da ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario, il dirigente/pilota incorre nel licenziamento giustificato con preavviso.



Operai, Impiegati e Quadri

In conformità alle previsioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale per i Lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione impianti (CCNL) e nel Codice Disciplinare Aziendale:

- Incorre nei provvedimenti di richiamo verbale, ammonizione scritta, multa o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, secondo la gravità della violazione, il lavoratore/trice che violi le procedure interne previste dal Codice Etico o adottati, nell'espletamento di attività nelle relative aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni dei doveri del il/la dipendente individuati dal CCNL pregiudizievoli per la disciplina e la morale dell'azienda;
- Incorre nel provvedimento di licenziamento con preavviso il lavoratore/trice che ponga in essere, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un notevole inadempimento in violazione delle prescrizioni del Codice Etico, dovendosi ravvisare in tali comportamenti violazioni più gravi di quelle individuate al precedente punto;
- Incorre nel provvedimento di licenziamento senza preavviso il lavoratore/trice che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto ovvero posto in essere in violazione delle prescrizioni del Codice Etico, tale da determinare la concreta applicazione a carico della società di misure previste dal D. Lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale condotta una gravissima violazione che provochi all'Azienda grave nocumento morale e/o materiale.

Il presente documento integra a tutti gli effetti di legge il Codice Disciplinare Aziendale adottato dalla Società ed è assoggettato agli oneri di affissione ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

16.1.4 MISURE NEI CONFRONTI DI CHI COLLABORA, REVISORI, CONSULENTI, PARTNER, CONTROPARTI ED ALTRI SOGGETTI ESTERNI

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai chi collabora, revisori, consulenti, partner, controparti ed altri soggetti esterni alla Società in contrasto con le linee di condotta indicate dal Codice Etico, determina il recesso unilaterale dal rapporto contrattuale, in virtù delle clausole che la Società prevede in ogni contratto. Nel caso in cui le violazioni siano commesse da lavoratori somministrati ovvero nell'ambito di contratti di appalto di opere o di servizi, le sanzioni verranno applicate al lavoratore/trice, all'esito dell'accertamento positivo delle violazioni da parte dello stesso, da parte del proprio datore di lavoro (somministratore o appaltatore) e i procedimenti daranno luogo anche ad azioni nei confronti dello stesso somministratore o appaltatore. La Società, in ogni caso, potrà limitarsi a chiedere, in conformità agli accordi contrattuali intercorrenti con gli appaltatori e i somministratori, la sostituzione dei lavoratori che abbiano commesso le violazioni di cui sopra.



17. SISTEMA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI – WHISTLEBLOWING

LLS incoraggia chiunque (ivi inclusi i soggetti Destinatari del Codice Etico) venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge, nonché violazioni del Codice Etico, del Codice Anticorruzione, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e del Sistema di Governance aziendale, anche potenzialmente, lesive dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità della Società e/o del Gruppo Leonardo ad effettuare una segnalazione tramite la Piattaforma Whistleblowing⁴, ossia il canale di Segnalazione Interna attivato dal Gruppo Leonardo per la trasmissione e la gestione delle segnalazioni. La gestione del Canale di Segnalazione Interna è affidata alla U.O. Management Audit & Whistleblowing.

Nell'ambito del Sistema di Gestione delle Segnalazioni, è garantita un'efficace «*segregation of duties*» nelle diverse fasi del processo, in virtù dei ruoli svolti sia dall'Organismo di Vigilanza sia dal Comitato Segnalazioni, come previsto dalle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni⁵ aggiornate alla luce del D.Lgs. 24/2023.

Oltre alle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e del presente Codice Etico, sono oggetto di segnalazione le informazioni sulle violazioni (compresi i fondati sospetti) di disposizioni normative nazionali e dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il Segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati. Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono ricomprendere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal D.Lgs. 24/2023.

Nello specifico, le violazioni oggetto di segnalazione possono riguardare:

- violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, del Codice Etico, del Codice Anticorruzione e degli altri Protocolli Aziendali; - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
- gli illeciti amministrativi, contabili, civili e/o penali;
- gli illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

⁴ La Piattaforma Whistleblowing è accessibile tramite il seguente link: <https://whistleblowing.leonardo.com>

⁵ Consultabili al link: <https://www.leonardologistics.it/it/about-us/about/ethics-compliance/whistleblowing>



- gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea; gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Il Canale di segnalazione interna per la trasmissione delle segnalazioni adottato dalla Società garantisce, anche tramite strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della/e persona/e coinvolta/e e/o comunque menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; consentendo all'Ufficio Gestore di comunicare con il Segnalante fornendogli un avviso di ricevimento ed un riscontro sul seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori del canale istituito (Piattaforma Whistleblowing), provvede a trasmetterla (in originale e con gli eventuali allegati) nel più breve tempo possibile, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, all' U.O. Management Audit & Whistleblowing ai sensi delle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni, preferibilmente tramite Piattaforma Whistleblowing, nel rispetto dei criteri di massima riservatezza, in conformità con le normative in materia di protezione dei dati e con modalità idonee a tutelare il Segnalante e l'identità e l'onorabilità delle persone coinvolte.

Le segnalazioni possono essere effettuate, tramite la Piattaforma Whistleblowing, anche in forma orale allegando un file audio ovvero richiedendo un incontro diretto con l'Ufficio Gestore, secondo quanto previsto dalle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni. La Società garantisce protezione da qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione, diretto o indiretto, nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. Medesima misura di protezione si applica anche nei confronti dei soggetti di cui all'art. 3 comma 5 del D.Lgs. n. 24/2023 e di cui al par. 2.3. delle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni. Il Segnalante, al verificarsi di determinate condizioni individuate nelle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni, può avvalersi del canale di segnalazione esterna gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) ovvero della divulgazione pubblica.

La Società assicura:

- la massima tutela e riservatezza per l'identità del Segnalante e di qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, assicurando discrezione e riservatezza nell'intero processo di gestione delle segnalazioni, dalla fase di ricezione a quella istruttoria e conclusiva. Medesime forme di tutela sono garantite anche in favore delle persone coinvolte e/o menzionate nella segnalazione, nonché ai Facilitatori. Sono fatte salve le previsioni di legge che impongano l'obbligo di comunicare tali nominativi (e.g. richieste dell'Autorità Giudiziaria, etc.);
- protezione da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (diretta o indiretta), per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- la protezione dalle segnalazioni diffamatorie o caluniose.

Sono previste, inoltre, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del Segnalante, di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rilevano infondate, nonché di chi adotti



misure di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti del Segnalante in ragione della segnalazione medesima, in linea con il sistema disciplinare descritto all'Articolo 16.

Per maggiori informazioni sui presupposti per effettuare le segnalazioni, sulla procedura di gestione, istruttoria e verifica delle segnalazioni, nonché sulla tutela di eventuali soggetti coinvolti si rinvia alle Linee di indirizzo Gestione delle segnalazioni.