



ALLEGATO ITALIA

Il nostro Codice e il presente allegato sono forniti come guida per l'adempimento delle vostre responsabilità L-3. Questi documenti non sono da intendersi completi. In caso di conflitti, consultarsi con l'Ufficio legale.

Il Codice di etica e condotta aziendale L-3 ("Codice") si applica a tutti coloro che svolgono attività lavorative per conto di dipendenti, funzionari e membri del Consiglio di amministrazione di L-3. Potrebbe essere applicabile anche agli agenti, ai consulenti, ai lavoratori a contratto e alle altre persone che agiscono per conto di L-3. Soprattutto, ogni dipendente L-3 deve adottare un comportamento etico.

Nello specifico, ogni persona che rappresenta L-3 garantirà che:

- ✓ Il comportamento etico è alla base del mondo in cui conduciamo il nostro business
- ✓ Non sfruttiamo né abusiamo della nostra posizione per ottenere vantaggi personali o altrimenti violare la legge consapevolmente
- ✓ Le nostre azioni non creano, direttamente o indirettamente, un conflitto di interessi
- ✓ Chiediamo assistenza quando necessario

Requisiti

Se sei un cittadino USA che lavora al di fuori degli Stati Uniti, hai l'obbligo di rispettare le leggi degli Stati Uniti, nonché le altre leggi e regolamenti del Paese in cui sei impiegato. Tutti gli altri individui, potrebbero essere soggetti o meno sia alle leggi degli Stati Uniti che alle leggi estere, a seconda delle circostanze. In situazioni in cui non sei sicuro se una determinata legge sia applicabile, consulta immediatamente il tuo responsabile o l'Ufficio legale.

Specifiche disposizioni previste dalla legge italiana, accordi di lavoro collettivi nazionali applicabili, regolamenti interni e accordi aziendali potrebbero essere in conflitto con alcune parti del contenuto del Codice. In tali circostanze, la legge nazionale e, gli accordi nazionali o gli accordi interni, avranno la priorità sul Codice. Le aree principali in cui sono applicabili disposizioni specifiche della legge nazionale o degli accordi aziendali sono elencate di seguito.

Doni e intrattenimento agli ufficiali di governo

L'articolo n. 318 del Codice penale italiano proibisce ai pubblici ufficiali di ottenere, chiedere o accettare (anche in favore di una terza parte) di ricevere una tangente per l'esecuzione dei propri doveri, e non è possibile fornire, offrire o promettere una tangente a un pubblico ufficiale.

L'articolo n. 319 del Codice penale italiano proibisce ai pubblici ufficiali di ottenere, chiedere o accettare (anche in favore di una terza parte) di ricevere una tangente per



non eseguire, o ritardare, i propri doveri, e non è possibile fornire, offrire o promettere una tangente a un pubblico ufficiale.

L'articolo 322 del Codice penale italiano specifica che è considerata un crimine anche la semplice offerta di una tangente, anche se non accettata dal pubblico ufficiale.

Non concorrenza, Buona fede e Riservatezza

I dipendenti sono legati ai doveri di fedeltà, diligenza, riservatezza e non concorrenza come stabilito negli articoli n. 2104 e 2105 del Codice civile italiano. Di conseguenza, un dipendente deve svolgere il suo lavoro con la diligenza richiesta dalla natura dei servizi per i migliori interessi dell'azienda. Inoltre, il dipendente dovrà osservare tali istruzioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, come indicati dal datore di lavoro e i rispettivi assistenti a cui il dipendente è subordinato (articolo n. 2104 del Codice civile italiano).

Inoltre, un dipendente non può intraprendere un'attività di business, sia per conto proprio che per conto di una terza persona, che sia in concorrenza con il proprio datore di lavoro. In aggiunta, un dipendente non deve divulgare informazioni riguardanti l'organizzazione e i metodi di produzione dell'azienda, se la divulgazione è pregiudizievole nei confronti del datore di lavoro (articolo n. 2105 del Codice civile italiano).

Concorrenza equa nel mercato

Ai sensi dell'articolo 2598 del Codice civile italiano, i seguenti comportamenti costituiscono una violazione della legge: (i) utilizzare marchi e nomi di altre società, imitare i prodotti di un concorrente, agire in modo da creare confusione con i prodotti e le attività di un concorrente; (ii) divulgare informazioni e commenti sui prodotti e le attività di un concorrente in modo da screditarlo; (iii) adottare misure in violazione dei principi di correttezza nel condurre il business e, in questo modo, danneggiare il business di altre società.

Di conseguenza, assumere dipendenti dei nostri concorrenti, essendo consapevoli che essi sono soggetti a patti restrittivi di non concorrenza, e utilizzare dati commerciali e informazioni segrete dai nostri dipendenti che devono essere assunti dai nostri concorrenti costituiscono entrambi violazioni della legge italiana.

Protezione della privacy e dei diritti dei dipendenti ai sensi del Regolamento generale sulla protezione dei dati promulgato dal Regolamento UE 2016/679

L3 raccoglierà e tratterà le informazioni riguardanti il dipendente ai sensi del Regolamento generale sulla protezione dei dati promulgato dal Regolamento UE 2016/679 ("GDPR"). La politica sulla privacy di L3, coerente con il GDPR, è disponibile ai seguenti link:

http://it.calzoni.com/wp-content/uploads/2018/05/it.calzoni.com/Privacy-e-Cookie-Policy-Calzoni.com_.pdf

I dipendenti devono osservare la politica della società sull'uso di e-mail, telefono, accesso Internet e altri strumenti della società. In alcune circostanze descritte nella politica, al datore di lavoro è consentito monitorare l'uso appropriato degli strumenti della società.

I dipendenti devono rispettare la Politica sulla privacy L3 quando gestiscono i dati personali nel corso del rapporto di impiego, inclusi i dati personali relativi a qualsiasi



dipendente, lavoratore, appaltatore, cliente, fornitore o agente della Società. La mancata osservanza della

Politica sulla privacy L3 può essere trattata in base alla nostra procedura disciplinare e, in casi gravi, può essere considerata come condotta gravemente inappropriata che comporta il licenziamento.

Integrità dell'approvvigionamento

Tutti gli enti pubblici italiani sono governati dalle leggi sull'approvvigionamento. Le disposizioni legali più recenti sono il decreto legislativo n. 163/06; il decreto legislativo n. 6/07 e il decreto legislativo no. 152/08. A causa della complessità e della sensibilità della materia, fare riferimento all'Ufficio legale in caso di dubbi.

False dichiarazioni e falsi reclami

Il Decreto legislativo n. 206/05 (denominato: Codice del consumatore) copre diversi aspetti della protezione del consumatore: pratiche sleali (inclusa la condotta ingannevole e fuorviante), sicurezza del prodotto e informazioni, condizioni e garanzie nelle transazioni del consumatore, azioni contro i produttori/importatori di merci e responsabilità del prodotto.

Trattamento leale e non discriminazione

La Costituzione italiana proibisce la discriminazione in base al sesso, la razza, la lingua, la religione, le opinioni politiche e le condizioni personali e sociali degli individui.

Le persone, siano esse dipendenti o clienti, fornitori o appaltatori, non devono essere trattate con meno favore a causa del loro sesso, razza, origine etnica, religione, orientamento politico, orientamento sessuale, disabilità, età, stato di gravidanza, stato civile (Decreti legislativi italiani n. 215/03, n. 216/03, 256/04, Decreto legislativo italiano n. 198/06 e Decreto legislativo italiano n. 151/01, e Legge italiana no. 104/06).

Salvaguardia della salute e della sicurezza

L-3 deve rispettare le disposizioni della Legge italiana in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, come disposto nel Decreto legislativo italiano n. 81/08, ed eventuali altre disposizioni applicabili in base al rispettivo campo di attività.

Il sistema si basa sul coinvolgimento diretto del datore di lavoro e dei dipendenti nella salvaguardia e nella garanzia della sicurezza sul luogo di lavoro. Il datore di lavoro deve preparare un documento in cui sono valutati i rischi legati all'attività della società e fornire contromisure e addestramento dei dipendenti, oltre a configurare l'Ufficio per la Prevenzione e la Protezione. I dipendenti eleggono i propri rappresentanti della salute e della sicurezza e devono rispettare le regole di sicurezza disposte dal datore di lavoro.

Evitare l'insider trading

Il Decreto legislativo italiano n. 58/98 proibisce l'insider trading, che riguarda la conoscenza di informazioni sensibili sul prezzo dei titoli, generalmente non disponibili. Ai sensi dell'Articolo 180 del Decreto legislativo italiano n. 58/98, un Insider è un soggetto che, in conseguenza della sua funzione, professione o ufficio, ha accesso a



informazioni privilegiate riguardanti la società, come potrebbe essere il caso, in particolare, della partecipazione a decisioni, riunioni, presentazioni e discussioni informali. I dipendenti appartengono a questa categoria.

Quando, in relazione alle funzioni svolte, si acquisiscono informazioni importanti non divulgate al pubblico, è vietato utilizzare tali informazioni a proprio vantaggio o a vantaggio dei propri parenti o conoscenti e in generale di terze parti, anche allo scopo di acquistare e vendere i titoli emessi da L-3 o da società esterne.

Leggi sull'ambiente

Il Decreto legislativo italiano n. 152/2006 è il testo consolidato sulla protezione dell'ambiente. Include le regole sulla gestione dei rifiuti (inclusi i rifiuti pericolosi), la valutazione dell'impatto sull'ambiente e le procedure di valutazione dell'ambiente strategiche, la protezione delle risorse idriche e i danni ambientali. Relativamente a tale decreto, la gestione dei rifiuti è sotto la responsabilità di tutti i soggetti coinvolti, quali i produttori, i trasportatori e gli operatori dei siti di trattamento dei rifiuti. Questo decreto dispone tutte le regole pertinenti riguardanti la gestione dei rifiuti, come, ad esempio, documenti per il trasporto, dichiarazione della produzione di rifiuti, le autorità competenti, le sanzioni, ecc.

Decreto legislativo n. 151/2005 (e rispettivi emendamenti e supplementi) concernente lo Smaltimento di apparecchiature elettriche ed elettroniche: questa parte della legislazione ha implementato le direttive europee WEEE e RoHS e riguarda queste categorie specifiche di rifiuti, che devono essere smaltiti separatamente. In particolare, tale decreto stabilisce che i produttori di EEE devono implementare una rete di raccolta WEEE al fine di promuovere il riutilizzo e il riciclo.

Decreto legislativo italiano n. 192/2005 (e rispettivi emendamenti e modifiche) riguardante le prestazioni energetiche degli edifici: questa parte di legislazione ha implementato la Direttiva europea 2002/91/EC in materia. Dispone che un certificato energetico sulle prestazioni energetiche dell'edificio deve essere disponibile per il proprietario/inquilino dell'edificio allo scopo di rendere trasparenti costi e opportunità di consumo energetico.

Obbligo di divulgare determinate condotte improprie

Sebbene in Italia non esista alcuna legge che richiede la divulgazione obbligatoria di prove credibili di violazioni della legge penale e/o civile, in quanto società con base negli Stati Uniti, tutti i dipendenti, i funzionari, i direttori, i rappresentanti e i consulenti devono rispettare il FRA (Federal Acquisition Regulation). Il FAR richiede la divulgazione obbligatoria di prove credibili di violazioni della legge penale federale, tra cui frode, conflitto di interessi, corruzione o violazioni di indennità, nonché rivendicazioni ai sensi del Civil False Claims Act, e pagamenti eccessivi. L'obbligo di divulgazione continua fino a tre (3) anni dopo il termine del contratto. Per rispettare tali obblighi, tutti i dipendenti L-3 devono immediatamente segnalare le questioni che potrebbero potenzialmente costituire una violazione della legge civile o penale, o pagamenti eccessivi su un contratto governativo o di subappalto, al funzionario per l'Etica o al funzionario per l'Etica aziendale. È anche possibile segnalare tali questioni attraverso l'Helpline dell'Etica. La segnalazione di queste questioni è obbligatoria, sebbene sia possibile utilizzare l'Helpline per mantenere l'anonimato.



Riciclaggio di denaro

Il Decreto legislativo n. 231/07 definisce le disposizioni per la prevenzione del riciclaggio di denaro. Per riciclaggio di denaro si intende, a titolo esemplificativo ma non limitativo, l'introduzione (ad esempio attraverso conversione o trasferimento) di denaro o di altri beni che hanno origine direttamente o indirettamente da un reato all'interno del regolare ciclo economico del denaro. Le violazioni delle norme sul riciclaggio del denaro potrebbero comportare sanzioni penali; pertanto, in caso di dubbi, consultare l'Ufficio legale.

Accettazione del Codice etico e condotta aziendale di L-3

Una tua nuova conferma dell'impegno al rispetto del Codice L-3 sarebbe molto apprezzata. Pertanto, ti chiediamo gentilmente di firmare la dichiarazione di accettazione sulla copertina posteriore del manuale del Codice etico e condotta aziendale L-3.