



APPENDICE ITALIA

Il Codice Etico e di Condotta L-3 (il "Codice") e la presente appendice sono stati redatti per fungervi da guida nello svolgimento delle Vostre mansioni e dei Vostri incarichi in L-3. I due documenti non sono esaustivi. Pertanto, in caso di quesiti, dubbi o incoerenze siete pregati di rivolgervi all'Ufficio Legale.

Tutti coloro che agiscono per conto di L-3 – dipendenti, rappresentanti e membri del consiglio di amministrazione – sono tenuti ad osservare il Codice. Anche gli agenti, i consulenti, gli appaltatori e coloro che agiscono per conto di L-3 in qualsiasi funzione e carica potrebbero essere tenuti ad osservarlo. In ogni caso, ogni dipendente L-3 è tenuto a comportarsi in modo etico.

In particolare, chiunque opera ed agisce in nome e/o per conto di L-3 è tenuto ad assicurare:

- ✓ che la nostra condotta commerciale sia sempre basata su principi etici;
- ✓ che nessuno tragga vantaggio o sfrutti il proprio impiego o rapporto con l'azienda per il tornaconto personale o, addirittura, per contravvenire intenzionalmente alle leggi vigenti;
- ✓ che le nostre azioni non generino, direttamente o indirettamente, conflitti di interessi;
- ✓ che, all'occorrenza, ci si rivolga alle persone e agli uffici specificati.

Requisiti

Le persone con cittadinanza USA che lavorano al di fuori degli Stati Uniti sono tenute ad osservare non solo le leggi e le normative statunitensi ma anche quelle del Paese in cui lavorano. Tutte le altre persone potrebbero essere tenute, a seconda dei casi, ad osservare o meno entrambe le legislazioni. In caso di dubbi o incertezze in merito, si prega di consultare tempestivamente il proprio superiore o l'Ufficio Legale.

Alcune previsioni contenute nel Codice potrebbero non essere conformi alle norme di legge italiana, ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati (di seguito "CCNL"), a contratti e/o regolamenti interni aziendali. In tali casi, la legge italiana, il CCNL e l'eventuale contrattazione aziendale vigente prevarranno rispetto a quanto previsto dal Codice. Alcune delle principali aree di applicazione della legge italiana e/o del CCNL e/o della contrattazione aziendale sono di seguito elencate.

Doni e forme di intrattenimento per coloro che lavorano per organi statali

Gli articoli 318 e 319 del Codice penale proibiscono ai detentori di cariche pubbliche di ricevere, chiedere o accettare (anche se a favore di terzi) bustarelle o tangenti per l'espletamento delle proprie mansioni oppure per dilazarle o non espletarle per nulla. Analogamente, ai sensi dell'articolo 322 del Codice penale, l'offerta di tangenti o bustarelle è un reato anche se il titolare della carica pubblica non le accettasse.

Pertanto, non dare, non offrire e non promettere bustarelle o tangenti ai detentori di cariche pubbliche.

Non concorrenza, buona fede, e riservatezza

Ai sensi degli articoli 2104 e 2105 del codice civile italiano, i lavoratori sono vincolati nei confronti del proprio datore di lavoro dall'obbligo di fedeltà, diligenza, riservatezza e non concorrenza.

Pertanto, il lavoratore è tenuto ad usare la diligenza richiesta dalla natura delle prestazioni dovute, nell'interesse dell'azienda.

Inoltre, il lavoratore è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro e dai collaboratori di questo dai quali dipende gerarchicamente (art. 2104 cod.civ. italiano).

Inoltre, il lavoratore non può trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il proprio datore di lavoro. Inoltre, il lavoratore non può divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa se tale divulgazione reca ad essa pregiudizio (art. 2105 cod. civ. italiano).

Concorrenza nel mercato

L'art. 2598 del codice civile italiano prevede che i seguenti comportamenti violano le norme di legge: (i) utilizzo di nomi e marchi di altre società, imitazione di prodotti di un concorrente, compimento di atti tali da creare confusione con i prodotti e con l'attività di un concorrente; (ii) diffusione di notizie e apprezzamenti sui prodotti e sull'attività di un concorrente, tale da determinarne il discredito; (iii) utilizzo di mezzi non conformi ai principi della correttezza professionale e idoneo a danneggiare l'altrui azienda.

Pertanto, assumere dipendenti dai nostri concorrenti, pur essendo consapevoli del loro vincolo di non concorrenza nei confronti del loro precedente datore di lavoro, utilizzare dati commerciali e informazioni riservate di cui siamo venuti a conoscenza tramite i dipendenti assunti dai nostri concorrenti, costituiscono comportamenti in violazione della legge italiana.

Tutela della privacy e tutela dei diritti dei lavoratori ai sensi della Legge n. 300/70

Il Decreto Legislativo n. 196/2003 prevede un dovere di informare i possessori dei dati trattati se i dati sono compromessi, al fine di garantire le banche dati e di garantire il trasferimento dei dati. A tutti i dipendenti viene quindi richiesto di prendere nota delle disposizioni di legge applicabili e della nota informativa ricevuta a tal proposito, e anche di non tenere comportamenti che potrebbero portare la Società alla violazione delle suddette norme di legge.

Le relazioni amorose rientrano nella sfera privata di ciascun dipendente. Il datore di lavoro non può quindi svolgere alcuna indagine sulle relazioni amorose tra colleghi, o assumere alcun provvedimento (come ad esempio il trasferimento o il mutamento di mansioni), o, comunque, sollevare questioni, nei confronti dei propri dipendenti in conseguenza della loro relazione amorosa con colleghi.

La Legge n. 300/70 (di seguito anche lo "Statuto dei Lavoratori") dispone il divieto per il datore di lavoro di utilizzare impianti audiovisivi o altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Il lavoratore è comunque tenuto ad osservare le linee guida della Società sull'utilizzo della posta elettronica, di internet, dei telefoni aziendali, e di altri beni aziendali. Il datore di lavoro, in determinate circostanze, può verificare il corretto utilizzo degli strumenti aziendali da parte dei propri dipendenti.

Legislazione sugli appalti

Tutti gli appalti pubblici italiani sono disciplinati da leggi specifiche in materia. Esempi recenti di legislazione emanata in materia sono i decreti legislativi 163/06, 6/07 e 152/08. Data la complessità e l'importanza del tema e della legislazione su questo tema, in caso di quesiti o dubbi si prega di contattare tempestivamente l'Ufficio Legale della società.

Dichiarazioni e affermazioni false

Il decreto legislativo n. 206/05 (detto anche Codice del consumo) riguarda diversi aspetti della tutela dei consumatori, tra cui le azioni scorrette (ad esempio i comportamenti fuorvianti e ingannevoli), la sicurezza dei prodotti, le informazioni adeguate sugli stessi destinate ai consumatori e agli utenti, le condizioni e le garanzie delle operazioni che interessano i consumatori e gli utenti, le azioni contro i produttori/importatori dei prodotti, e la responsabilità per danno da prodotti difettosi.

Trattamento equo e non discriminatorio

La Costituzione italiana vieta ogni forma di discriminazione basata su genere, razza, lingua, religione, ideologia politica, stato personale e sociale dell'individuo.

Ogni individuo, compresi dipendenti, clienti, fornitori, appaltatori, consulenti e collaboratori, ha diritto alla parità di trattamento indipendentemente da genere, razza, etnia, religione, orientamento politico, orientamento sessuale, handicap, età, gravidanza, stato civile (decreti legislativi n. 215/03, 216/03, 256/04, 198/06 e 151/01; legge n. 104/06).

Inoltre, lo Statuto dei Lavoratori prevede che il datore di lavoro non può disporre indagini e accertamenti sullo stato di salute, e sulle opinioni politiche, religiose e sindacali dei propri dipendenti.

Tutela della salute e della sicurezza

L-3 è tenuta ad osservare le leggi italiane in tema di salute e di sicurezza sul lavoro ai sensi del decreto legislativo n. 81/08, e di qualsiasi altra legge applicabile a seconda del settore di attività.

Tale sistema è basato sulla partecipazione diretta del datore di lavoro e dei dipendenti alle iniziative per la tutela della salute e della sicurezza presso i luoghi di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto ad approntare il documento di valutazione dei rischi – dove va riportata la valutazione dei rischi inerenti all'attività della società – a formulare le contromisure del caso e a stabilire le regole sulla formazione dei dipendenti. Il datore di lavoro è, inoltre, tenuto a predisporre l'ufficio Prevenzione e protezione. I dipendenti eleggono i propri rappresentanti, ovvero quelle persone che fanno da loro portavoce per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza sul lavoro, ed osservano le regole sulla sicurezza stabilite dal datore di lavoro.

Evitare l'Insider Trading

Il decreto legislativo n. 58/98 proibisce l'Insider Trading, cioè l'acquisto, la vendita e ogni altra operazione su titoli quando si è in possesso di informazioni e dati privilegiati sui prezzi. Ai sensi dell'articolo 180 del decreto legislativo n. 58/98, l'*Insider* è ogni persona in possesso di informazioni privilegiate su una determinata azienda in ragione dell'esercizio di una funzione, di una professione o di un ufficio, a seconda del caso, e, in particolare, chiunque partecipi alle delibere, alle riunioni, alle presentazioni e alle discussioni formali e informali. Tutti i dipendenti L-3 sono degli *Insider*.

Pertanto, si proibisce a coloro che in ragione del proprio lavoro acquisiscono informazioni e dati importanti non di pubblico dominio di utilizzare gli stessi per il tornaconto personale o di terzi, compresi famigliari, parenti o conoscenti. A tali persone si vieta, inoltre, di utilizzare tali informazioni e dati per l'acquisto e la vendita di titoli emessi da L-3 o da società esterne.

Norme in materia ambientale

Il decreto legislativo n. 152/2006 è il testo consolidato in materia di tutela dell'ambiente. In esso sono riportate le regole sulla gestione dei rifiuti (compresi quelli pericolosi) e sulla valutazione dell'impatto ambientale, le procedure per la valutazione strategica dell'ambiente, per la tutela delle acque e per la tutela risarcitoria contro i danni all'ambiente. Ai sensi di tale decreto, tutte le parti interessate rispondono della gestione dei rifiuti come, ad esempio, i produttori, i trasportatori e gli operatori delle strutture di gestione dei rifiuti. In tale decreto sono riportate tutte le regole importanti riguardanti la gestione dei rifiuti come, ad esempio, i documenti per il trasporto, le dichiarazioni obbligatorie in merito alla produzione di rifiuti, le autorità preposte, eventuali sanzioni, ecc.

Il decreto legislativo n. 151/2005 (e relativi emendamenti e modifiche) disciplina lo smaltimento delle apparecchiature elettriche ed elettroniche (Waste of Electric and Electronic Equipment, ovvero "WEEE"), dà attuazione alle direttive europee sulle apparecchiature elettriche ed elettroniche e sulla riduzione delle sostanze pericolose (Restrictions of Hazardous Substances, ovvero "RoHS"), e disciplina altresì lo smaltimento di tali categorie di rifiuti. In particolare, tale decreto stabilisce che i produttori di attrezzature elettriche ed elettroniche sono tenuti ad allestire una rete di raccolta per dette attrezzature al fine di promuoverne il riutilizzo e il riciclaggio.

Il decreto legislativo n. 192/2005 (e relativi emendamenti e modifiche) riguarda il rendimento energetico nell'edilizia. Esso dà attuazione alla direttiva europea 2002/91/CE e stabilisce l'approntamento di un certificato sul rendimento energetico dell'edificio che deve essere reso disponibile al proprietario/locatario per la trasparenza dei costi e per mettere in evidenza le possibilità di miglioramento e risparmio in merito al consumo energetico.

Obbligo di informazione di determinati comportamenti scorretti

Sebbene in Italia non vi sia alcuna previsione di legge che obblighi i lavoratori a segnalare violazioni di legge civile o penale, di cui vi siano prove attendibili, poiché la nostra è una società con sede negli Stati Uniti, tutti i dipendenti, funzionari, amministratori, rappresentanti e consulenti devono osservare le disposizioni di legge di cui al *Federal Acquisition Regulations* (FAR). Ai sensi del FAR è obbligatorio riferire la commissione di reati tra cui la frode, il conflitto di interessi, la corruzione, o le violazioni di gratuity, come anche le rivendicazioni ai sensi del Civil False Claims Act, e pagamenti spropositati, in presenza di indizi attendibili. Tale obbligo di rivelazione sussiste fino a 3 anni dalla cessazione del contratto di appalto. Al fine di ottemperare a tali obblighi tutti i dipendenti di L-3 devono immediatamente riferire al proprio Responsabile Etico o Funzionario Etico della Società qualsiasi questione dalla quale possa, anche solo potenzialmente, derivare una violazione di norme di legge penali o civili, o un pagamento eccessivo in ordine ad un contratto di appalto o di subappalto con lo Stato. Tali questioni potranno anche essere sollevate mediante la Ethics Helpline. Riferire tali questioni è obbligatorio, anche se, utilizzando l'Ethics Helpline, la segnalazione potrà restare anonima.

Antiriciclaggio

Il decreto legislativo n. 231/07 stabilisce le norme per prevenire il riciclaggio. Il riciclaggio si riferisce, ad esempio, all'introduzione nel normale ciclo economico (tramite la conversione o il trasferimento) di denaro o di altri beni che provengono, direttamente o indirettamente, da illeciti

penali. La violazione della normativi antiriciclaggio può comportare sanzioni rilevanti sul piano penale e, quindi, in caso di dubbio, in caso di quesiti o dubbi si prega di contattare l'Ufficio Legale della società.

Conferma di ricevuta del Codice Etico e di Condotta L-3 e della presente Appendice

Le chiediamo di voler cortesemente firmare la presente Appendice e il retro del Codice Etico e di Condotta L-3, nell'apposito spazio, per ricevuta e presa visione.