



# **CODICE ETICO**

Redatto ai sensi del d. lgs 8 giugno 2001, n° 231  
Revisione 5 Approvato dal CdA in data 23/07/2025

<b>PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPITOLO I Applicabilità</b> .....	<b>6</b>
Art. 1 <i>Soggetti Destinatari</i> .....	6
<b>CAPITOLO II Struttura del Codice Etico</b> .....	<b>6</b>
Art. 2 <i>Struttura del Codice Etico</i> .....	6
<b>CAPITOLO III Principi etici generali</b> .....	<b>7</b>
Art. 3 <i>Legalità</i> .....	7
Art. 4 <i>Correttezza</i> .....	7
Art. 5 <i>Trasparenza</i> .....	7
Art. 6 <i>Riservatezza</i> .....	7
Art. 7 <i>Tutela della personalità individuale</i> .....	8
Art. 8 <i>Conflitto d’interessi</i> .....	8
Art. 9 <i>Salute e sicurezza sul luogo di lavoro</i> .....	9
Art. 10 <i>Abuso di Sostanze Alcoliche, Stupefacenti, Fumo</i> .....	9
Art. 11 <i>Intelligenza Artificiale</i> .....	9
Art. 12 <i>Uso dei beni aziendali</i> .....	10
Art. 13 <i>Tutela dell’immagine della Società</i> .....	11
Art. 14 <i>Utilizzo del sistema informatico e telematico</i> .....	11
Art. 15 <i>Obbligo e diritto di segnalazione</i> .....	11
<b>CAPITOLO IV Norme di condotta nella Corporate Governance</b> .....	<b>12</b>
Art. 16 <i>Corporate Governance</i> .....	12
Art. 17 <i>Sistema di Controllo Interno</i> .....	12
Art. 18 <i>Protocolli e procedure</i> .....	12
Art. 19 <i>Organi Sociali</i> .....	13
Art. 20 <i>Contabilità aziendale e redazione del bilancio</i> .....	14
Art. 21 <i>Contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati, crediti d’imposta</i> 15	
Art. 22 <i>Antiriciclaggio</i> .....	15
Art. 23 <i>Adempimenti fiscali e tributari</i> .....	16
Art. 24 <i>Prevenzione dei reati informatici</i> .....	16
Art. 25 <i>Tutela dell’integrità del patrimonio e operazioni sulle azioni o sul capitale</i> 17	
Art. 26 <i>Offset</i> .....	17
Art. 27 <i>Parti Correlate e rapporti infragruppo</i> .....	17
Art. 28 <i>Comunicazioni con Enti ed Autorità di controllo</i> .....	18
Art. 29 <i>Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione</i> .....	18
Art. 30 <i>Gestione dei procedimenti Giudiziari</i> .....	20
Art. 31 <i>Divieto di corruzione tra privati</i> .....	20
Art. 32 <i>Tutela della concorrenza e del mercato</i> .....	21
Art. 33 <i>Comunicazioni rilevanti e sollecitazione del mercato</i> .....	21
Art. 34 <i>Obblighi di riservatezza</i> .....	21
Art. 35 <i>Informazioni price sensitive</i> .....	22
Art. 36 <i>Reati transnazionali e criminalità organizzata</i> .....	22

Art. 37 *Intermediari finanziari, imprese assicurative, agenzie di rating e mass media* 23

**CAPITOLO V Norme di condotta nelle relazioni con il personale..... 23**

Art. 38 *Selezione del personale e progressione in carriera* .....23

Art. 39 *Formalizzazione del rapporto di lavoro* .....24

Art. 40 *Gestione, valutazione e valorizzazione del personale*.....24

Art. 41 *Security aziendale* .....25

Art. 42 *Doveri del personale* .....25

Art. 43 *Comunicazioni con il Personale*.....26

**CAPITOLO VI Norme di condotta nei rapporti con i terzi ..... 26**

Art. 44 *Rapporti con i clienti* .....26

Art. 45 *Rapporti con i fornitori e con i consulenti*.....27

Art. 46 *Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali* .....28

Art. 47 *Sponsorizzazioni, Iniziative pubblicitarie, Contributi ad associazioni, Omaggi e Spese di rappresentanza*.....28

Art. 48 *Tutela Ambientale* .....30

**CAPITOLO VII Codice disciplinare e sistema sanzionatorio ..... 30**

Art. 49 *Codice disciplinare e sistema sanzionatorio*.....30

Art. 50 *Le infrazioni*.....31

Art. 51 *Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri*.....31

Art. 52 *Sanzioni nei confronti dei dirigenti*.....31

Art. 53 *Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci* .....31

Art. 54 *Sanzioni nei confronti di terzi*.....32

**CAPITOLO VIII Attuazione del Codice Etico ..... 32**

Art. 55 *Approvazione e diffusione del Codice Etico*.....32

Art. 56 *Formazione, informazione e diffusione del Codice Etico* .....32

Art. 57 *Organismo di Vigilanza*.....33

Art. 58 *Whistleblowing e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza* .....33

Art. 59 *Tutela del segnalante*.....34

## PREMESSA

**LARIMART S.p.A.** (di seguito anche "la Società" o "LARIMART"), fondata nel 1960 e controllata da Leonardo S.p.A. (di seguito anche "LEONARDO", è un punto di riferimento nel settore della difesa, sicurezza ed emergenza. Specializzata nella progettazione e realizzazione di soluzioni elettroniche e dispositivi di protezione personale, l'azienda collabora strettamente con gli utilizzatori finali per garantire prodotti affidabili e tecnologicamente avanzati.

Nel corso degli anni, **LARIMART** ha consolidato la sua posizione nel mercato nazionale e internazionale. Dal 2021, ha acquisito la quota di maggioranza di DPI S.r.l., leader nelle protezioni per le vie respiratorie, rafforzando ulteriormente la sua leadership nel campo delle protezioni individuali. Inoltre, come capofila del Consorzio PBI, detiene la più alta capacità italiana nel settore delle protezioni balistiche personali, sviluppando giubbotti antiproiettile di livello IV in servizio nelle Forze Armate italiane.

La missione di **LARIMART** è progettare, realizzare e supportare soluzioni elettroniche e di protezione personale di utenti negli ambiti Difesa, Sicurezza ed Emergenza, mettendo al centro la sicurezza e l'operatività dell'uomo, operando in coerenza con le strategie generali di **LEONARDO**. La visione aziendale si basa sull'importanza di dotare il personale di strumenti adeguati, combinando esperienza, immaginazione e tecnologia, con uno sguardo sempre rivolto alle nuove frontiere dell'innovazione.

I prodotti **LARIMART** soddisfano i requisiti dei clienti grazie ad un continuo e puntuale affiancamento agli End-user nel corso dell'intero ciclo di vita dei prodotti, dalla prima identificazione delle esigenze fino allo sviluppo, qualificazione, fornitura e manutenzione delle soluzioni stesse.

**LARIMART** pone grande attenzione all'etica e alla compliance, fondando le sue relazioni su integrità e trasparenza. Per prevenire rischi di pratiche illecite, l'azienda diffonde i propri valori, definisce chiare regole di condotta e implementa efficaci processi di controllo, in linea con le normative di riferimento e le migliori pratiche internazionali.

La Società opera secondo un Sistema di Gestione per la Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015 a conferma del proprio impegno verso l'eccellenza operativa e il miglioramento continuo.

Per ulteriori informazioni, è possibile visitare il sito ufficiale di **LARIMART**: <https://larimart.it>.

\*\*\*\*\*

Il presente documento rappresenta il **Codice Etico** di **LARIMART S.p.A.** ed è stato elaborato per assicurare che i valori etici fatti propri dalla Società siano chiaramente definiti e condivisi.

**LARIMART** aderisce pienamente ai principi di correttezza e trasparenza sanciti nel *Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo*, condividendo l'impegno del Gruppo nella diffusione di una cultura etica. Tale impegno è confermato dall'ottenimento da parte di **LEONARDO** della certificazione ISO 37001:2016, primo standard internazionale per i sistemi di gestione anticorruzione, che rafforza l'approccio strutturato e preventivo adottato contro ogni forma di illecito.

I valori e le norme contenute nel presente **Codice Etico** rappresentano l'elemento base della cultura aziendale e lo standard di comportamento di tutti i soggetti destinatari; **LARIMART** incoraggia inoltre i fornitori, i consulenti ed i partner commerciali ad aderire, nei rispettivi ambiti, a tali principi.

Il **Codice Etico** è uno dei pilastri portanti del sistema di controllo interno per la prevenzione dei reati, costituendo parte integrante del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo conforme al decreto legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231 (di seguito: "Modello 231") adottato da **LARIMART**.

Il **Modello 231** e il **Codice Etico** sono presidiati dal Consiglio di Amministrazione e dall'Organismo di Vigilanza che ha specifici compiti in merito alla valutazione della continua adeguatezza e alla efficace attuazione.

Ciascun soggetto destinatario può rivolgersi all'Organismo di Vigilanza per informazioni o chiarimenti ed è obbligatorio per tutti segnalare eventuali violazioni del presente Codice Etico di cui siano direttamente o indirettamente venuti a conoscenza, nella garanzia della tutela del segnalante.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare comportamenti contrari alle disposizioni di legge ed ai principi illustrati nel presente **Codice Etico**.

## **CAPITOLO I**

### **Applicabilità**

#### **Art. 1 *Soggetti Destinatari***

Gli Amministratori, i Dirigenti, i Componenti del Collegio Sindacale, i Revisori, i/le dipendenti e tutti coloro che collaborano a qualsiasi titolo, sono "soggetti destinatari obbligati" al rispetto delle disposizioni previste dal Modello 231 e dal Codice Etico sottoposti alle sanzioni dallo stesso richiamate; tali soggetti sono, di seguito, congiuntamente definiti: "soggetti destinatari".

Sono, invece, "soggetti destinatari non obbligati" e quindi non sottoposti direttamente alle sanzioni per la violazione delle disposizioni del Modello 231 e del Codice Etico i clienti, i fornitori di beni e di servizi, i consulenti, i partner commerciali, nonché tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali a titolo oneroso o gratuito con la Società, cui è comunque richiesta una condotta in linea con i principi generali del presente Codice Etico.

## **CAPITOLO II**

### **Struttura del Codice Etico**

#### **Art. 2 *Struttura del Codice Etico***

Il Codice Etico si compone delle seguenti parti:

- principi etici generali;
- norme di condotta relative alla corporate governance e ai rapporti infragruppo;
- norme di condotta nelle relazioni con il personale;
- norme di condotta nei confronti di terzi;
- attuazione e diffusione del Codice Etico;
- sistema disciplinare e sistema sanzionatorio;
- modalità di segnalazione dei reati e delle condotte illecite.

---

## **CAPITOLO III**

### **Principi etici generali**

#### **Art. 3 Legalità**

I soggetti destinatari sono tenuti alla conoscenza e al rispetto delle leggi, dei regolamenti e della normativa applicabile.

Inoltre, i Dirigenti e i Responsabili di Funzione devono assicurare a tutti i/le dipendenti supporto per risolvere eventuali dubbi interpretativi.

Gli Amministratori garantiscono che sia attuato un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua al personale sul Codice Etico della Società e sul *Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo* e, in generale, sul Modello 231 e sulla normativa interna aziendale (procedure, istruzioni operative, ordini di servizio, etc.).

#### **Art. 4 Correttezza**

Tutte le azioni e le operazioni sono svolte secondo correttezza sotto l'aspetto formale e sostanziale, con lealtà e buona fede, tenendo conto degli interessi reciproci delle parti di un rapporto obbligatorio.

#### **Art. 5 Trasparenza**

I soggetti destinatari nello svolgimento delle attività di competenza, s'ispirano al principio di trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli o poco chiare.

#### **Art. 6 Riservatezza**

La Società nel trattamento dei dati personali garantisce la sicurezza, l'integrità e la confidenzialità degli stessi operando nel rispetto delle norme in materia (d.lgs 196/2003 – Regolamento dell'Unione Europea 2016/679 – GDPR).

I soggetti destinatari assicurano la riservatezza delle informazioni aziendali e utilizzano tali dati e informazioni esclusivamente nell'ambito delle proprie attività lavorative e per l'esclusiva finalità di adempiere alle proprie obbligazioni lavorative. È vietato divulgare, diffondere o pubblicare in alcun modo informazioni sensibili e informazioni riservate o privilegiate senza l'esplicita autorizzazione dell'interessato e della Società.

---

## **Art. 7 Tutela della personalità individuale**

**LARIMART S.p.A.** rispetta i diritti fondamentali delle persone tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.

La Società è consapevole che il lavoro ha un valore non solo economico ma anche sociale ed esistenziale ed è ciò che consente all'uomo di dare un senso alla propria vita.

Nelle relazioni interne ed esterne non sono ammessi comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute e in genere qualsiasi caratteristica intima della persona umana.

**LARIMART** si impegna a tutelare l'integrità morale di tutti i/le dipendenti e collaboratori/trici, garantendo loro il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e il pieno esercizio dei diritti sindacali e politici; salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, mobbing, molestie e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e inclinazioni.

La Società ripudia l'utilizzo di lavoro obbligato e lo sfruttamento illecito del lavoro, anche nelle forme di somministrazione che violano i diritti delle persone.

**LARIMART** riconosce e adotta come riferimento etico fondamentale i principi espressi nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, nelle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e nelle Linee Guida dell'OCSE, orientando a tali valori le proprie scelte e condotte operative.

## **Art. 8 Conflitto d'interessi**

Tra **LARIMART** e i propri amministratori, dipendenti e collaboratori/trici sussiste un rapporto di fiducia reciproca. Ognuno ha il dovere di usare le proprie capacità per perseguire l'interesse della Società, ispirandosi ai principi indicati nel Codice Etico che rappresentano i valori fondamentali di **LARIMART**.

Pertanto, tutti coloro che lavorano con o per **LARIMART** (inclusi i collaboratori e i partner commerciali) devono evitare ogni situazione in cui un interesse personale – proprio o di familiari – possa entrare in conflitto con quello dell'azienda o influenzare negativamente la capacità di prendere decisioni corrette e imparziali.

Eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate al proprio superiore gerarchico

e all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01. Chi si trova in una situazione di possibile conflitto deve, inoltre, astenersi da qualsiasi attività o decisione che possa danneggiare la Società o terze persone.

I conflitti di interesse devono sempre essere comunicati all'OdV che non potrà essere considerato alternativo al superiore gerarchico.

### **Art. 9 Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

La Società garantisce un luogo di lavoro salubre e sicuro, valutando i rischi e adottando misure preventive per evitare incidenti sia durante le attività lavorative sia in conseguenza di esse, in conformità al d.lgs 09 aprile 2008 n.81 e s.m.i. (Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

**LARIMART** garantisce a tutto il personale, anche di nuova assunzione o ri-assegnato ad altre mansioni, una formazione regolare e documentata in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Ogni lavoratore/trice ha il dovere di prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella dei lavoratori/trici con cui condivide attività, spazi e ambienti di lavoro. Inoltre, è tenuto/a a rispettare le misure di sicurezza predisposte dal datore di lavoro e a segnalare tempestivamente al Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), direttamente o attraverso il proprio rappresentante (RLS), eventuali rischi o carenze riscontrate.

### **Art. 10 Abuso di Sostanze Alcoliche, Stupefacenti, Fumo**

Ciascun soggetto destinatario deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti. Inoltre, è vietato consumare tali sostanze durante l'orario di lavoro.

All'interno dei locali della Società è vietato fumare, incluse le sigarette elettroniche.

### **Art. 11 Intelligenza Artificiale**

**LARIMART** riconosce il potenziale dell'intelligenza artificiale quale leva strategica per l'innovazione, l'efficienza e il miglioramento di prodotti, servizi e processi, promuovendone tuttavia un impiego etico, trasparente e responsabile. L'utilizzo di sistemi di IA deve avvenire nel pieno rispetto dei diritti fondamentali della persona, della dignità umana, della privacy e dei principi di non discriminazione.

Ogni tecnologia basata su IA adottata o sviluppata dalla Società deve essere concepita, progettata e impiegata in modo da garantire la tracciabilità delle decisioni, la comprensibilità dei processi e l'accountability dell'utente umano coinvolto.

L'accountability dell'utente umano coinvolto significa che, anche quando si utilizzano sistemi basati su intelligenza artificiale, la responsabilità ultima delle decisioni e delle azioni rimane in capo alle persone e gli esseri umani non possono delegare completamente le responsabilità all'IA. L'utente deve comprendere il funzionamento dell'IA abbastanza da poter giustificare le decisioni prese con il suo supporto.

In caso di errori o conseguenze negative, ci deve essere trasparenza su chi è responsabile e su come sono state prese le decisioni.

È fatto divieto di impiegare sistemi di IA per finalità manipolative, discriminatorie o non coerenti con i valori aziendali e con il quadro normativo vigente, incluso il *Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale* e la normativa in materia di protezione dei dati personali.

Tutti i soggetti destinatari sono tenuti a contribuire a un uso consapevole e corretto dell'intelligenza artificiale, agendo con integrità e nel rispetto dei principi di equità, trasparenza e responsabilità sociale.

### **Art. 12 Uso dei beni aziendali**

Ogni soggetto destinatario è responsabile, in prima persona, della protezione, della conservazione e dell'utilizzo appropriato dei beni e delle risorse messi a disposizione da **LARIMART**.

Pertanto, è necessario attenersi alle procedure aziendali per l'uso e la tutela del patrimonio aziendale ed evitare qualsiasi uso improprio che possa ridurre l'efficienza delle risorse aziendali o causare danni alla Società.

**LARIMART** rispetta le norme sul diritto d'autore. Quindi, è vietato duplicare, distribuire, riprodurre e trasferire opere coperte da copyright (come software, film, musica o altri contenuti), durante l'orario di lavoro o usando strumenti aziendali.

È inoltre fatto assoluto divieto di accedere, tramite dispositivi o connessioni aziendali, a siti web di dubbio contenuto morale.

---

### **Art. 13 Tutela dell'immagine della Società**

I soggetti destinatari, i consulenti, fornitori e in generale qualunque soggetto terzo che agisca per conto della Società devono astenersi da comportamenti lesivi dell'immagine della Società.

### **Art. 14 Utilizzo del sistema informatico e telematico**

Nell'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche i soggetti destinatari s'ispirano al principio della diligenza e della correttezza e rispettano le regole e le procedure di sicurezza interne.

Nello svolgimento delle attività di competenza, i destinatari devono astenersi dal procurarsi, sviluppare, utilizzare o diffondere dispositivi o software con l'intento di danneggiare illecitamente un sistema informatici o telematici o di compromettere la disponibilità e l'integrità di dati, informazioni o programmi della Società o di terzi, inclusi quelli appartenenti allo Stato, Enti Pubblici o di Pubblica Utilità.

### **Art. 15 Obbligo e diritto di segnalazione**

I soggetti destinatari hanno l'obbligo di segnalare i reati, le condotte illecite o le violazioni del Modello 231 o del Codice Etico della Società **LARIMART** o del *Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo* di cui si è venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, secondo le modalità indicate nel successivo art. 58 cui si rinvia.

Hanno altresì il diritto di segnalare tutte le persone che intrattengono o hanno intrattenuto rapporti, anche non continuativi, con l'organizzazione. Rientrano tra i soggetti legittimati a segnalare non solo i/le dipendenti, ma anche lavoratori/trici autonomi/e, i collaboratori/trici, i consulenti e i liberi professionisti, i fornitori, i subfornitori e i/le loro dipendenti, così come i/le tirocinanti, sia retribuiti che non retribuiti, volontari/rie e stagisti/ste. Sono inclusi anche gli azionisti e coloro che hanno rivestito funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche di fatto. Il diritto di segnalare è riconosciuto anche a chi ha cessato il rapporto con l'organizzazione, purché le informazioni oggetto della segnalazione siano state acquisite nel corso di tale rapporto.

---

## **CAPITOLO IV**

### **Norme di condotta nella Corporate Governance**

#### **Art. 16 Corporate Governance**

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

Il sistema di governo societario è improntato alla creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder, garantendo il controllo dei rischi d'impresa, la trasparenza verso il mercato e l'equilibrio tra gli interessi delle diverse componenti dell'azionariato. Tale approccio si fonda sui principi etici della sostenibilità, promuovendo responsabilità, integrità e attenzione agli impatti economici, sociali e ambientali delle decisioni aziendali.

#### **Art. 17 Sistema di Controllo Interno**

La Società è dotata di un Sistema di Controllo Interno che contribuisce al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei processi aziendali, nonché al contenimento dei rischi delle operazioni aziendali, rispetto al quale i soggetti destinatari devono essere consapevoli dell'esistenza.

I soggetti destinatari, sono responsabili, per quanto di propria competenza, di definire, applicare e far funzionare correttamente i controlli inerenti alle aree operative o alle attività affidate.

#### **Art. 18 Protocolli e procedure**

Le procedure e i protocolli adottati da **LARIMART**, ispirati ai principi del Codice Etico, sono uno strumento fondamentale per prevenire situazioni rischiose e tutelare l'integrità dell'azienda. Essi sono predisposti o aggiornati sulla base dell'attenta analisi del contesto aziendale, con l'obiettivo di individuare i principali rischi e verificarne la copertura nell'ambito del sistema di controllo interno.

Tali strumenti sono predisposti per garantire la chiara individuazione dei soggetti responsabili nelle diverse fasi decisionali, autorizzative e operative, evitando che vengano attribuite deleghe eccessive o prive di adeguati bilanciamenti. Allo stesso tempo assicurano la tracciabilità dei processi, così da poter risalire alle motivazioni delle scelte effettuate, ai ruoli coinvolti e agli elementi rilevanti per valutarne la correttezza.

Ogni operazione/transazione significativa deve, quindi, essere regolamentata in modo completo e trasparente, al fine di permettere in qualsiasi momento la verifica, sia in termini di legittimità, sia per quanto riguarda l'utilizzo coerente delle risorse aziendali e finanziarie. Ogni significativa operazione dovrà quindi essere adeguatamente documentata, garantendo la conservazione 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. Questo approccio non solo tutela l'azienda ma contribuisce a diffondere e stimolare a tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, intesa non come ostacolo, bensì come supporto alla qualità gestionale e al processo decisionale.

Pertanto, i soggetti destinatari, nell'ambito delle rispettive competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure, dei protocolli e della normativa aziendale.

Eventuali inosservanze, che devono essere segnalate senza indugio nelle modalità di cui all'art. 58 del presente Codice Etico, compromettono il rapporto fiduciario che lega la Società ai propri interlocutori.

### **Art. 19 Organi Sociali**

Le nomine dei componenti degli Organi Sociali devono avvenire mediante procedure trasparenti.

Gli Organi Sociali agiscono e deliberano con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo l'obiettivo della creazione di valore per la Società nel rispetto dei principi di legalità e correttezza.

Le decisioni dei componenti gli Organi Sociali devono essere autonome e basarsi sul libero apprezzamento, nel perseguimento dell'interesse della Società.

Gli Amministratori della Società sono tenuti a mantenere e a garantire una condotta trasparente nei rapporti con gli organi di controllo e di vigilanza al fine di favorire il corretto svolgimento delle attività di competenza.

L'indipendenza del giudizio è un requisito delle decisioni degli Organi Sociali e, pertanto, i componenti devono garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui abbiano interessi particolari. In tali circostanze dovranno rispettarsi le norme di legge e la normativa aziendale in materia.

Gli Amministratori svolgono il proprio incarico con serietà, professionalità e presenza permettendo così alla Società di trarre beneficio dalle loro competenze.

---

**Art. 20 Contabilità aziendale e redazione del bilancio**

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 **LARIMART**, anche al fine di garantire agli azionisti 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 ciò che è descritto nella documentazione di supporto.

Per ogni operazione 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 individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

La gestione delle missioni e dei rimborsi spese deve avvenire nel rispetto delle autorizzazioni e dei poteri vigenti, garantendo il controllo sulla corretta rendicontazione delle spese sostenute, la coerenza con le attività svolte e la verifica della documentazione giustificativa, comprese le spese effettuate tramite carte aziendali (sia carte di credito sia "carte carburante").

I soggetti destinatari coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono rappresentare la situazione economica, patrimoniale e finanziaria con verità, chiarezza e completezza e devono fornire agli organi di vigilanza e di controllo informazioni corrette e complete sulla situazione aziendale.

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.

Il bilancio della Società è emesso seguendo i principi contabili della normativa applicabile.

Il progetto di bilancio deve essere tempestivamente messo a disposizione dei competenti organi, prima della riunione per l'approvazione del bilancio stesso.

**LARIMART**, nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività e in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti da azionisti, 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.

La Società dispone affinché tutti i pagamenti siano effettuati in modo che venga garantita l'autenticità dei mezzi di pagamento utilizzati. A tale fine, individua come mezzo normale da utilizzare per i versamenti di denaro a favore proprio o di terzi, il bonifico bancario, riservandosi comunque di accettare per esigenze particolari o eccezionali altro mezzo di pagamento che soddisfi i requisiti di affidabilità e di tracciabilità.

**LARIMART** contrasta l'uso di carte di credito e mezzi di pagamento che non siano quelli forniti dall'azienda.

## **Art. 21 Contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati, crediti d'imposta**

Nel richiedere contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o garantiti da enti pubblici, nonché crediti d'imposta o altri benefici di natura economica concessi dallo Stato, da enti pubblici o dalla Comunità Europea, la Società e i soggetti destinatari devono attenersi ai più rigorosi principi di legalità, correttezza, trasparenza e responsabilità.

Tutte le dichiarazioni, i progetti e i documenti presentati devono essere completi, veritieri e coerenti con le finalità per cui si chiede il beneficio, evitando qualsiasi omissione o informazione fuorviante. Le comunicazioni devono rappresentare in modo fedele la realtà aziendale e le finalità del sostegno richiesto.

I fondi ottenuti devono essere utilizzati esclusivamente per gli scopi dichiarati e nel rispetto delle regole previste. Chi li gestisce è tenuto a documentarne l'uso conservando ogni evidenza utile garantendo trasparenza in caso di controlli e verifiche.

## **Art. 22 Antiriciclaggio**

I soggetti destinatari devono astenersi da qualsiasi attività che possa esporre **LARIMART** al rischio di coinvolgimento in operazioni di riciclaggio o autoriciclaggio di denaro di provenienza illecita. Pertanto, è loro preciso dovere rispettare tutte le norme vigenti, nazionali e internazionali in materia.

In particolare, i soggetti destinatari che operano in aree sensibili devono mantenersi aggiornati sulle disposizioni contro il riciclaggio e osservare gli obblighi relativi all'adeguata verifica della clientela, gestione dei contanti, degli assegni, libretti e titoli al portatore (rif. d.lgs 231/07 "Decreto antiriciclaggio" e s.m.i.).

Prima di avviare rapporti d'affari continuativi, è necessario raccogliere informazioni circa l'affidabilità e la reputazione della controparte.

Particolare attenzione deve essere dedicata ai rapporti che comportino ricezione o trasferimento di somme di denaro o altri beni.

Per prevenire anche solo il rischio di operazioni illecite, **LARIMART** non accetta pagamenti in contanti, in titoli al portatore, tramite di intermediari non autorizzati o con modalità che impediscano di identificare chi effettua il pagamento. Allo stesso modo, evita rapporti con soggetti operanti in Paesi privi di adeguati standard di trasparenza e si astiene da qualunque operazione che ostacoli la tracciabilità dei flussi finanziari.

### **Art. 23 Adempimenti fiscali e tributari**

I soggetti destinatari, ciascuno per quanto di propria competenza, devono conoscere e rispettare la normativa fiscale e tributaria vigente. È vietato intraprendere azioni finalizzate all'evasione di imposte, siano esse dirette o indirette, né nell'interesse della Società né a vantaggio del Gruppo o di terzi. **LARIMART** opera nel pieno rispetto della normativa doganale nazionale e internazionale, adottando comportamenti trasparenti e corretti nelle attività di importazione, esportazione e transito delle merci. È fatto divieto ai soggetti destinatari di porre in essere condotte finalizzate a eludere dazi, ottenere agevolazioni fiscali o tributarie non spettanti, o presentare documentazione falsa o incompleta alle autorità doganali.

### **Art. 24 Prevenzione dei reati informatici**

**LARIMART** riconosce la centralità della sicurezza informatica nella tutela dei propri asset, dei dati e del corretto funzionamento dei processi aziendali, e si impegna a prevenire ogni condotta che possa integrare fattispecie di reato in ambito digitale.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 24-bis del D.Lgs. 231/2001, è fatto divieto a tutti i soggetti destinatari del Codice Etico di compiere o agevolare condotte illecite riconducibili a reati informatici, tra cui l'accesso abusivo a sistemi informatici, la detenzione o diffusione non autorizzata di codici di accesso, il danneggiamento di sistemi e dati, nonché l'estorsione mediante strumenti informatici (es. ransomware) e l'intrusione nei sistemi aziendali sensibili.

La Società adotta misure di prevenzione tecnica e organizzativa idonee a ridurre il rischio di attacchi informatici e accessi non autorizzati, promuove una cultura della sicurezza digitale e richiede la massima attenzione nell'utilizzo delle risorse

informatiche aziendali, nel rispetto delle policy interne e della normativa vigente.

### **Art. 25 Tutela dell'integrità del patrimonio e operazioni sulle azioni o sul capitale**

**LARIMART** si impegna a utilizzare le risorse disponibili in modo responsabile, nel rispetto dello statuto della Società e dei valori del Codice Etico, con l'obiettivo di tutelare e rafforzare il patrimonio aziendale a beneficio della Società, degli azionisti, dei creditori e del mercato.

A tutela dell'integrità del patrimonio sociale è vietato - fuori dai casi espressamente previsti dalla legge - restituire in qualsiasi forma i conferimenti o liberare gli azionisti dall'obbligo di eseguirli, ripartire utili non realizzati o riserve non distribuibili, acquistare o sottoscrivere azioni proprie o della controllante, ridurre il capitale, effettuare fusioni o scissioni violando le norme a tutela dei creditori, simulare aumenti di capitale o soddisfare gli azionisti a danno dei creditori sociali in caso di liquidazione.

### **Art. 26 Offset**

Nel caso in cui siano attivati o si partecipi a contratti di compensazione (offset), diretti o indiretti, è necessario garantire il rispetto di principi di trasparenza e controllo, attraverso una due diligence reputazionale sulle eventuali controparti, la verifica e autorizzazione dei contratti secondo le deleghe vigenti, il monitoraggio periodico dell'avanzamento degli obblighi assunti e la verifica di coerenza e congruità prima di procedere a qualsiasi pagamento.

### **Art. 27 Parti Correlate e rapporti infragruppo**

Nella gestione dei rapporti con le Parti Correlate e dei rapporti infragruppo, **LARIMART** opera nel rispetto dei principi di correttezza, autonomia e trasparenza. In tale ambito, sono definiti ruoli, responsabilità, modalità operative e controlli, inclusi quelli connessi alla gestione della fiscalità centralizzata. **LARIMART** mantiene la propria autonomia operativa, gestionale e finanziaria e vigila affinché le operazioni infragruppo risultino allineate ai valori di mercato o ad appropriati parametri di riferimento, nel rispetto del principio di libera concorrenza. I contratti infragruppo sono redatti in coerenza con le effettive esigenze di acquisto o vendita, e i relativi pagamenti autorizzati solo dopo la verifica della corrispondenza tra le prestazioni ricevute e quanto contrattualmente previsto. La documentazione riguardante i rapporti con Parti Correlate e le operazioni infragruppo deve essere archiviata in modo tempestivo e ordinato, così da garantirne la tracciabilità e l'immediata reperibilità. Inoltre,

devono essere effettuate riconciliazioni periodiche delle partite Intercompany, assicurando la tracciabilità delle operazioni.

**LARIMART** si astiene da comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità, l'autonomia o l'immagine di altre società del **Gruppo LEONARDO**. Altresì **LARIMART** richiede che nessuno ponga in essere comportamenti o intraprenda decisioni che, pur determinando benefici a proprio favore, potrebbero risultare pregiudizievoli per l'integrità o l'immagine di altre società del gruppo **LEONARDO**.

La circolazione delle informazioni all'interno del **Gruppo LEONARDO**, in particolare ai fini della predisposizione delle situazioni economiche-finanziarie-patrimoniali consuntive e preventive, della redazione del bilancio consolidato e di altre comunicazioni, deve avvenire conformemente ai principi di veridicità, lealtà, correttezza, completezza, chiarezza, trasparenza, prudenza, nel rispetto dell'autonomia di ciascuna società e degli specifici ambiti di attività.

#### **Art. 28 Comunicazioni con Enti ed Autorità di controllo**

I soggetti destinatari preposti, garantiscono la corretta, completa e accurata comunicazione dei dati e delle informazioni richieste dagli Enti e dalle Autorità di controllo per l'osservanza degli adempimenti di gestione applicabili.

#### **Art. 29 Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, i soggetti destinatari promuovono rapporti leciti e corretti nell'ambito della massima trasparenza.

Sono da considerarsi soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione coloro che operano per conto di Organismi di Certificazione, Enti di Attestazione e Laboratori di prova e che intervengono in occasione del rilascio o del mantenimento di certificazioni di sistema, di prodotto o marchature CE.

**LARIMART** non tollera in alcun modo il traffico di influenze illecite. Nessuno, all'interno o all'esterno dell'organizzazione, può promettere o offrire denaro, favori o altri vantaggi a terzi affinché usino le proprie relazioni con funzionari pubblici per far ottenere alla Società benefici non dovuti.

Chi lavora per **LARIMART** deve agire con correttezza e trasparenza, evitando qualsiasi mediazione ambigua o scorciatoia nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. La violazione di questa regola, prevista dall'art. 346-bis del codice penale (come modificato dalla Legge Nordio), espone a gravi responsabilità personali e danneggia la reputazione dell'azienda.

I rapporti con Pubblici Ufficiali o con incaricati di pubblico servizio, Autorità giudiziarie, enti di vigilanza, autorità indipendenti, organismo nazionali, internazionali o dell'UE nonché con partner privati, concessionari di un pubblico servizio, devono essere gestiti nell'assoluto rispetto delle leggi, del Codice Etico e delle procedure interne in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti interessate.

Attenzione e cura deve essere posta nelle gare d'appalto, stipula dei contratti, rilascio di autorizzazioni e concessioni, richieste e gestione di finanziamenti comunque denominati di provenienza o a garanzia pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con enti fiscali, previdenziali e autorità giudiziarie.

Le operazioni sopra richiamate devono essere intraprese dalle funzioni aziendali specificamente autorizzate nel rispetto delle norme applicabili, del Codice Etico e delle procedure interne.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione e le Pubbliche Istituzioni, è vietato tentare di influenzare impropriamente le decisioni o i comportamenti dei funzionari coinvolti.

In particolare, nell'ambito delle trattative per l'aggiudicazione di una commessa, è obbligatorio mantenere una condotta trasparente conforme alla legge e alle corrette prassi commerciali.

I responsabili delle funzioni che hanno attività di contatto con la Pubblica Amministrazione devono:

- fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta da tenere nei contatti formali e informali con soggetti pubblici, trasferendo il contenuto della norma e indicando le possibili situazioni a rischio di reato;
- prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità sui i flussi informativi ufficiali verso la Pubblica Amministrazione.

Nei rapporti con rappresentanti della Pubblica Amministrazione è inoltre fatto divieto di promettere, ricevere o dare utilità e/o compensi indebiti, direttamente o indirettamente, per ottenere un ingiusto vantaggio personale, di **LARIMART S.p.A.** o di terzi.

Tali disposizioni si applicano anche per eventuali consulenti (o altri soggetti "terzi") incaricati di intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione o gestire trattative o pratiche per conto della Società.

Inoltre, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è vietato: esibire documenti o dati falsi o alterati; sottrarre o omettere documenti autentici;

adottare comportamenti ingannevoli o omissivi che possano indurre in errore la Pubblica Amministrazione e orientarne indebitamente le decisioni; influenzare in modo scorretto la valutazione tecnico-economica o l'esito di procedimenti; avvalersi di consulenti o soggetti terzi in situazioni che possano generare conflitti di interesse.

Nel corso dei processi civili, penali o amministrativi, è fatto divieto di intraprendere, direttamente o indirettamente, alcuna azione illecita che possa favorire o danneggiare una delle parti in causa.

I soggetti destinatari sono inoltre tenuti al rispetto *del Codice Anticorruzione del Gruppo Leonardo*, cui espressamente si rinvia.

### **Art. 30 Gestione dei procedimenti Giudiziari**

I soggetti destinatari, nella gestione dei procedimenti giudiziari inerenti all'attività della Società, si attengono, per quanto applicabile, alle disposizioni relative alla gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con le Pubbliche Istituzioni.

Chi è incaricato di operare nell'ambito di procedimenti giudiziari ha il dovere di cooperare lealmente con gli organi e delle autorità competenti e di agevolare le attività investigative. È vietato esercitare pressioni, anche indirette, su testimoni o altre persone chiamate a rendere dichiarazione davanti all'autorità giudiziaria o a periti, consulenti tecnici o interpreti, al fine di ottenere versioni false o distorte dei fatti, mediante vantaggi o altre forme di coercizione.

### **Art. 31 Divieto di corruzione tra privati**

Tutti i soggetti destinatari, nei rapporti tra privati, devono astenersi da comportamenti contrari ai loro doveri professionali, soprattutto se motivati dalla promessa o dalla dazione di denaro o altri vantaggi.

A titolo indicativo, è vietato compiere atti corruttivi, come ad esempio: influenzare indebitamente una controparte per ottenere la stipula di un contratto o condizioni contrattuali di favore; corrompere testimoni, periti o arbitri per ottenere vantaggi in sede arbitrale o giudiziaria; sollecitare false attestazioni da parte del cliente su consegne o servizi non conformi alla realtà; offrire vantaggi indebiti a personale dell'ufficio acquisti del fornitore per ottenere condizioni economiche non eque.

I soggetti destinatari sono inoltre tenuti al rispetto **del Codice Anticorruzione del Gruppo LEONARDO**, cui espressamente si rinvia.

---

**Art. 32 Tutela della concorrenza e del mercato**

La Società riconosce che la concorrenza corretta e leale costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo e la crescita del mercato.

Nella contesa delle quote di mercato, la Società opera nel rispetto del principio d'integrità e rispetta la normativa in materia di concorrenza.

I soggetti destinatari, nello svolgimento delle attività di competenza, hanno l'obbligo di astenersi dal porre in essere comportamenti che abbiano come effetto quello di impedire o pregiudicare la regolare competizione economica.

**Art. 33 Comunicazioni rilevanti e sollecitazione del mercato**

**LARIMART** agisce nel rispetto del principio di trasparenza, garantendo a tutti gli interessati – in particolare agli azionisti – un'informazione corretta, accessibile e tempestiva sui fatti rilevanti dell'attività aziendale e sull'evoluzione della situazione economica patrimoniale e finanziaria. La comunicazione di eventi significativi o previsioni sull'andamento della Società deve essere puntuale e accurata.

La comunicazione all'esterno delle informazioni afferenti alla Società deve avvenire esclusivamente ad opera delle funzioni a ciò preposte e in conformità alle procedure aziendali dirette a garantire la veridicità e la corretta diffusione. In particolare, le informazioni e i dati devono provenire dai Responsabili di Funzione competenti per materia.

Particolare cura e correttezza è posta nella diffusione di comunicazioni rilevanti per la vita della Società che possano incidere in modo significativo sull'andamento del business o sulla credibilità e affidabilità della medesima presso società e/o banche.

**Art. 34 Obblighi di riservatezza**

Per le specificità e la rilevanza delle aree di attività presidiate dall'azienda (ad es.: difesa, comunicazioni strategiche, ricerca scientifica, tecnologie protette etc.), tutti i soggetti 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 segrete. Costituiscono inoltre informazioni riservate tutte le notizie apprese nello svolgimento di attività lavorative, o comunque in occasione di esse, la cui diffusione e utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno.

La violazione dei doveri di riservatezza da parte dei soggetti destinatari inficia gravemente il rapporto fiduciario con la Società e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali relativa sia alla violazione dei doveri di riservatezza che alla violazione del Codice Etico stesso.

### **Art. 35    *Informazioni price sensitive***

È rigorosamente vietata ogni forma di investimento, diretto o per interposta persona, che trovi la sua fonte in notizie aziendali riservate. Particolare rilevanza e attenzione deve essere, quindi, posta sulla comunicazione all'esterno di documenti, notizie e informazioni inerenti a fatti che accadono nella sfera di attività diretta della capogruppo *LEONARDO* o di **LARIMART** stessa non di dominio pubblico e idonee, se rese pubbliche, ad influenzare sensibilmente il prezzo degli strumenti finanziari e l'andamento del mercato azionario della capogruppo *LEONARDO*. La comunicazione di tali informazioni, dopo che gli amministratori ne abbiano autorizzato la diffusione, avverrà sempre attraverso i canali e i soggetti all'uopo preposti nell'ambito della policy dettata dalla capogruppo *LEONARDO*. In nessun caso, nella gestione delle informazioni, dovranno essere adottati comportamenti che possano favorire fenomeni di insider trading o di altra natura che abbiano quale conseguenza il depauperamento del patrimonio aziendale o siano volte ad arrecare indebiti vantaggi personali o a terzi.

### **Art. 36    *Reati transnazionali e criminalità organizzata***

Nello svolgimento della propria attività, a tutti i soggetti destinatari devono astenersi, da compiere, favorire o causare comportamenti che possano rientrare tra i reati transnazionali che coinvolgono più Stati, sia perché commessi in territori diversi, sia perché pianificati, diretti o gestiti da uno Stato diverso da quello in cui avvengono, sia perché coinvolgono gruppi criminali organizzati operanti a livello internazionale, oppure producono effetti oltre confine.

La Società condanna qualsiasi forma di criminalità organizzata. Ogni azione ed operazione deve essere finalizzata al massimo vantaggio leale e competitivo, alla concessione di pari opportunità a ciascuna controparte, all'imparzialità e alla ferma contrarietà ad ogni forma di criminalità organizzata.

---

**Art. 37 Intermediari finanziari, imprese assicurative, agenzie di rating e mass media**

I rapporti con intermediari finanziari, imprese assicurative, agenzie di rating e mass media sono gestiti secondo modalità che garantiscano trasparenza, affidabilità e coerenza delle relazioni istituzionali e comunicative.

Gli interlocutori devono essere selezionati in conformità alla normativa di riferimento, garantendo che la scelta risponda a criteri di correttezza e trasparenza. La sottoscrizione di contratti, lo scambio di comunicazioni e lo svolgimento delle relative attività devono avvenire nel rispetto delle deleghe di poteri e dei livelli autorizzativi stabiliti. Inoltre, nella trasmissione di informazioni riguardanti la Società **LARIMART** e il Gruppo **LEONARDO** devono essere garantite accuratezza e uniformità. Sono monitorate le comunicazioni rivolte alla stampa e agli altri mezzi di informazione, al fine di prevenire la diffusione di notizie false o fuorvianti sulla Società.

**CAPITOLO V****Norme di condotta nelle relazioni con il personale****Art. 38 Selezione del personale e progressione in carriera**

Le persone sono un elemento indispensabile per **LARIMART** e un fattore critico per competere con successo sul mercato.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi della Società nel rispetto dei principi etici di riferimento.

I soggetti destinatari promuovono il rispetto dei principi di eguaglianza e di pari opportunità nelle attività di selezione e reclutamento del personale, rifiutando qualunque forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo.

Nell'ambito della selezione e dell'assunzione del personale, il **LARIMART** opera affinché le persone corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta e ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

L'assunzione e la progressione in carriera del personale avvengono esclusivamente sulla base delle qualifiche, delle competenze, delle esperienze maturate e delle attività svolte, senza distinzione alcuna per ragioni di razza, credo religioso, età, nazionalità, sesso, orientamento politico, appartenenza sindacale, stato civile o condizioni fisiche non correlate all'attività in questione.

Nel perseguimento degli obiettivi aziendali, il personale deve operare nella consapevolezza che non saranno tollerati comportamenti che, pur apparendo astrattamente tesi a favorire **LARIMART** o il *Gruppo LEONARDO*, risultino in contrasto con il Codice Etico o con la Normativa Anticorruzione.

La Società vigila affinché si prevenano forme di sfruttamento illecito del lavoro con particolare riferimento a forme di lavoro somministrato che violano i diritti del lavoratore.

**LARIMART S.p.A.** perseguirà qualsiasi forma di molestia o violenza nell'ambiente di lavoro. Il ricorso al lavoro forzato e al lavoro minorile è espressamente vietato in tutti i contesti Societari, anche ad opera di collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali.

### **Art. 39 Formalizzazione del rapporto di lavoro**

I rapporti di lavoro sono formalizzati con regolare contratto, rifiutando la Società qualunque forma di lavoro irregolare o il lavoro di cittadini stranieri il cui soggiorno sia irregolare. I soggetti destinatari favoriscono la massima collaborazione e trasparenza nei confronti del neoassunto, affinché quest'ultimo abbia chiara consapevolezza dell'incarico attribuitogli.

Il trattamento economico accordato sarà commisurato alle prestazioni individuali e all'apporto dato al successo della Società. A tutti i/le dipendenti sono offerte opportunità di formazione, la crescita all'interno della Società e la progressione professionale.

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, **LARIMART** al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti, consulenti e collaboratori/trici a vario titolo di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e azienda.

### **Art. 40 Gestione, valutazione e valorizzazione del personale**

La Società promuove la valorizzazione del personale credendo nell'importanza del contributo che i singoli possono apportare nelle proprie attività lavorative, valorizzandone l'impegno.

Rifiuta qualunque forma di discriminazione, favorendo processi decisionali e valutativi basati sui criteri oggettivi comunemente condivisi.

**LARIMART** riconosce il valore della Parità di Genere, della Diversità, dell'Equità e dell'Inclusione come principi fondamentali del proprio agire e promuove un

ambiente equo e inclusivo che favorisca le migliori condizioni affinché ciascuna persona possa sentirsi libera e sicura di esprimere sé stessa per realizzare appieno il proprio potenziale e contribuire in maniera proattiva al raggiungimento dei risultati. La Società contrasta ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, e agisce per prevenire, rimuovere e sanzionare episodi di violenza, abusi fisici, verbali o digitali (comprese le molestie), in ogni fase del rapporto di lavoro, nella quotidianità operativa e nelle relazioni di business, con particolare attenzione alla vita della comunità aziendale.

**LARIMART** 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, e prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di maggiori competenze.

In ragione di ciò, al personale è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, mentre i dirigenti e responsabili di funzione devono porre la massima attenzione nel valorizzare e accrescere la professionalità delle persone creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

#### **Art. 41 Security aziendale**

Tutto il personale di **LARIMART** è tenuto a contribuire attivamente alla sicurezza dell'azienda, adottando comportamenti responsabili, evitando azioni illecite o pericolose e segnalando al proprio superiore e agli uffici competenti eventuali condotte sospette o dannose da parte di terzi.

**LARIMART** adotta, inoltre, misure di sicurezza volte a prevenire qualsivoglia comportamento, anche colposo, che potrebbe arrecare danni diretti o indiretti al personale di **LARIMART**, al patrimonio aziendale o alle risorse materiali e immateriali della Società.

#### **Art. 42 Doveri del personale**

Il Personale di **LARIMART** è tenuto ad astenersi dal trarre un qualsiasi vantaggio improprio da eventuali opportunità di affari di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Il Personale è tenuto a utilizzare con scrupolo e oculatezza i beni assegnati e ad evitare un utilizzo improprio degli stessi, al fine di evitare eventuali danni o pregiudicarne il grado di efficienza. Tutti i/le dipendenti e collaboratori/trici di **LARIMART** sono tenuti:

- a non sfruttare per fini personali la posizione ricoperta all'interno della Società e a non utilizzare indebitamente il nome e la reputazione di **LARIMART S.p.A.** per scopi personali;
- a non accettare donazioni, omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, in misura tale da compromettere l'immagine dell'azienda e da poter essere interpretati come finalizzati a ottenere un trattamento di favore illegittimo;
- a conoscere e rispettare le procedure interne per la gestione dei rimborsi spese assicurandosi che ogni richiesta di rimborso sia debitamente documentata e/o documentabile;
- a conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza, riservatezza e diffusione delle informazioni riguardanti la Società e i suoi competitor.

Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore di **LARIMART** ha l'obbligo di utilizzare le dotazioni IT messe a sua disposizione esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento dei propri compiti.

In particolare, ciascun dipendente e collaboratore è tenuto rispettare le procedure previste dalle politiche di sicurezza aziendale, al fine di non inficiare la funzionalità e il livello di protezione dei sistemi informatici.

### **Art. 43 Comunicazioni con il Personale**

**LARIMART S.p.A.** s'impegna a mantenere buoni rapporti di comunicazione con il Personale attraverso la comunicazione di informazioni relative alla Società, l'avvio di procedure di consultazione, il riconoscimento della libertà di associazione.

## **CAPITOLO VI**

### **Norme di condotta nei rapporti con i terzi**

### **Art. 44 Rapporti con i clienti**

La soddisfazione dei clienti è alla base della reputazione della **LARIMART S.p.A.**

Relazioni con i clienti improntate ad onestà, disponibilità, cortesia e integrità sono prerequisiti per rapporti commerciali a lungo termine e redditizi. I soggetti destinatari hanno il compito di fornire ai clienti informazioni accurate e si assumeranno impegni solo se in grado di rispettarli.

L'attività della Società nei confronti dei clienti è improntata ai seguenti valori:

- comprensione, intesa come ricerca di risposte efficaci alle specifiche esigenze manifestate;
- rispetto, inteso come soddisfacimento dei requisiti e delle esigenze definite;
- trasparenza, intesa come chiarezza dei contratti e di tutte le tipologie di comunicazione.

La Società promuove la massima imparzialità e rifiuta qualunque forma di discriminazione nei rapporti con i clienti; fornisce agli stessi messaggi, comunicazioni e contratti trasparenti, evitando formule difficilmente comprensibili e pratiche commerciali illecite o scorrette.

#### **Art. 45 *Rapporti con i fornitori e con i consulenti***

I processi di approvvigionamento di beni e servizi sono improntati su principi di legalità, correttezza, trasparenza, economicità, efficacia, tempestività, libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, proporzionalità, pubblicità, minimizzazione dei rischi e massimizzazione del valore.

**LARIMART** 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 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, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo.

I soggetti destinatari coinvolti nei vari processi afferenti all'approvvigionamento di beni e servizi devono agire nel rispetto del sistema di governance (procedure, istruzioni, ordini di servizio, policy, etc.) nonché dei processi autorizzativi interni della Società (poteri di firma).

La scelta dei fornitori, consulenti e promotori commerciali si basa su criteri oggettivi e imparziali in termini di qualità, livello innovativo, costo, professionalità, rispettabilità, onorabilità, rispetto della normativa vigente (con particolare riferimento alla normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro), servizi aggiuntivi rispetto ai servizi/prodotti offerti.

Non è consentito ai/alle dipendenti richiedere o accettare omaggi, forme di ospitalità o trattamenti di favore finalizzati ad ottenere vantaggi di tipo commerciale, così come non è consentito all'attuale o potenziale fornitore o consulente offrire ai/alle dipendenti della **LARIMART** omaggi o regalie o altre utilità con la finalità di corrompere la controparte.

Sono previste specifiche clausole contrattuali per vincolare i fornitori al rispetto dei principi di cui al **Codice Etico** della **LARIMART** e al Codice Anticorruzione del Gruppo **LEONARDO**.

La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona e, comunque, la violazione del Codice Etico della Società o del Codice Anticorruzione del Gruppo **LEONARDO** sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori e i consulenti, salvo il diritto al risarcimento per l'eventuale ulteriore danno arrecato.

#### **Art. 46 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali**

**LARIMART S.p.A.** mantiene una posizione di imparzialità nei confronti di tutte le organizzazioni sindacali e politiche, evitando qualsiasi forma di discriminazione o favoritismo, nel rispetto dei principi di pluralismo, libertà di espressione e di associazione.

La Società non eroga contributi, diretti o indiretti, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, salvo nei casi espressamente previsti dalla legge.

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

#### **Art. 47 Sponsorizzazioni, Iniziative pubblicitarie, Contributi ad associazioni, Omaggi e Spese di rappresentanza**

Sponsorizzazione e Iniziative Pubblicitarie possono riguardare eventi finalizzati alla valorizzazione e la diffusione del nome, dell'immagine e del marchio o alla promozione di attività, prodotti e servizi aziendali; possono altresì riguardare eventi che attengono ai temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte. I Contributi ad associazioni ed enti comprendono le quote versate dalla Società in ragione dell'adesione a un determinato organismo, gli importi dovuti in qualità di associato o di socio a una Associazione o Fondazione o Think Tank o erogazioni liberali in favore di soggetti non aventi scopo di lucro. Nelle Sponsorizzazioni, Iniziative Pubblicitarie e Contributi ad associazioni, la

Società verifica, proporzionalmente agli importi erogati: l' idoneità dell' iniziativa; l' idoneità e i requisiti reputazionali, di onorabilità e di integrità dei destinatari; che l' iniziativa sia consentita dalla legge; la coerenza con le strategie aziendali e di gruppo; l' efficacia dell' iniziativa e il rispetto delle condizioni contrattuali; adeguata rendicontazione e monitoraggio.

Nei rapporti di affari con consulenti, clienti, fornitori, controparti negoziali, partner commerciali e/o finanziari ecc. è vietato offrire, promettere e accettare dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, spese di rappresentanza, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l' immagine dell' azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore.

La gestione di omaggi (da intendersi quale un bene di modico valore) e spese di rappresentanza (spese sostenute per l' acquisto di beni e servizi destinati ai fini promozionali o di pubbliche relazioni) deve avvenire nel rispetto di finalità di business legittime, in buona fede e secondo criteri di proporzionalità, evitando qualsiasi forma di pagamento in contanti, intento corruttivo o aspettativa di reciprocità.

Omaggi e spese devono essere ragionevoli, rivolte a soggetti con un ruolo coerente rispetto all' attività aziendale e in possesso di requisiti di onorabilità, tenendo conto del profilo del beneficiario, del contesto istituzionale o professionale e delle consuetudini applicabili.

Ogni omaggio o spesa di rappresentanza deve essere conforme alle disposizioni aziendali interne, agli standard di cortesia professionale e alla normativa vigente. Solo il Vertice Aziendale, i Responsabili di primo livello o personale appositamente delegato possono autorizzare omaggi e spese di rappresentanza, in relazione al ruolo ricoperto.

È inoltre obbligatoria la rendicontazione verso l' Organismo di Vigilanza o gli organi di controllo competenti.

L' autorizzazione preventiva è necessaria sia per l' erogazione sia per il sostenimento di omaggi e spese di rappresentanza e deve essere accompagnata da una rendicontazione puntuale. Devono infine essere individuate le tipologie e i limiti di importo ammessi e mantenuto un registro aggiornato, con indicazione dei beneficiari e del valore, al fine di garantire trasparenza e monitoraggio.

L' Amministratore, il Sindaco e chiunque 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 competenti per le opportune verifiche ed eventuali provvedimenti del caso.

### **Art. 48 Tutela Ambientale**

**LARIMART** riconosce l'ambiente come un bene primario da salvaguardare e a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze di tutela dell'ambiente.

La Società s'impegna a evitare o ridurre eventuali effetti nocivi per l'ambiente derivanti dalle proprie attività operando nel rispetto della normativa applicabile in materia ambientale (rif. d.lgs 156/06 e s.m.i. "Testo Unico in materia ambientale" e s.m.i.).

In tale contesto, **LARIMART** ha adottato specifiche procedure per la gestione degli aspetti ambientali e promuove il coinvolgimento, l'informazione e la sensibilizzazione dei/delle dipendenti su tematiche d'interesse ambientale.

La Società assicura lo smaltimento dei rifiuti prodotti in occasione e nello svolgimento delle proprie attività nel rispetto della normativa vigente.

## **CAPITOLO VII Codice disciplinare e sistema sanzionatorio**

### **Art. 49 Codice disciplinare e sistema sanzionatorio**

Le disposizioni del presente Codice etico e di condotta sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai soggetti destinatari e dai soggetti aventi relazioni d'affari con **LARIMART S.p.A.**

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i soggetti destinatari.

I comportamenti non conformi alle disposizioni del Codice Etico e del Modello 231 comportano, indipendentemente e oltre gli eventuali procedimenti penali a carico del/gli autore/i della violazione, l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi della vigente normativa e di contrattazione collettiva nonché la possibilità di risolvere il contratto in essere per inadempimento.

---

## **Art. 50 Le infrazioni**

Costituiscono infrazioni sanzionabili i comportamenti che violino o che siano in contrasto con il Modello Organizzativo 231 e con il Codice Etico aziendale. Gli inadempimenti in violazione delle prescrizioni nelle aree maggiormente rischiose sono da considerarsi più gravi. I comportamenti diretti in modo inequivoco alla commissione di un reato sono considerati violazioni gravissime con pregiudizio morale e materiale della Società. Alle diverse violazioni corrispondono provvedimenti disciplinari proporzionati e adeguati.

Le violazioni del Codice Etico, in presenza di "reiterazione", saranno sanzionate più gravemente rispetto alla singola inosservanza.

La Parte Generale del Modello 231 prevede una specifica sezione dedicata al Sistema Disciplinare, cui si rinvia.

## **Art. 51 Sanzioni nei confronti di impiegati e quadri**

I comportamenti tenuti dai/dalle dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, esse rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

## **Art. 52 Sanzioni nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione da parte di dirigenti dei principi etici fissati nel presente Codice, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale applicabile.

## **Art. 53 Sanzioni nei confronti degli Amministratori e dei Sindaci**

Nel caso di violazione dei principi etici fissati nel presente Codice Etico da parte degli Amministratori e dei Sindaci di **LARIMART S.p.A.**, l'Organismo di Vigilanza ne informerà il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali – a seconda delle rispettive competenze - procederanno ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della

violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

#### **Art. 54 *Sanzioni nei confronti di terzi***

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, controparti o altri soggetti esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Codice Etico potrà determinare, grazie all'attivazione di opportune clausole, la risoluzione del rapporto contrattuale. La Società cura l'elaborazione, l'aggiornamento e l'inserimento nelle lettere di incarico o negli accordi negoziali o di partnership specifiche clausole contrattuali che prevedono, in caso di inosservanza dei principi previsti dal Codice Etico, la risoluzione del contratto ai sensi degli artt. 1453 e 1456 del codice civile salva la possibilità di ottenere il risarcimento degli ulteriori eventuali danni arrecati.

### **CAPITOLO VIII Attuazione del Codice Etico**

#### **Art. 55 *Approvazione e diffusione del Codice Etico***

Il Codice Etico è approvato dal Consiglio d'Amministrazione, così come ogni suo aggiornamento.

#### **Art. 56 *Formazione, informazione e diffusione del Codice Etico***

**LARIMART S.p.A.** attua un adeguato programma di formazione e informazione al personale sul Codice Etico, sul Codice Anticorruzione del Gruppo LEONARDO, sul Modello 231 e sulla normativa interna aziendale (procedure, istruzioni operative, ordini di servizio, organigrammi, etc.). La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

Il Codice Etico della Società, il Codice Anticorruzione del Gruppo LEONARDO e il Modello 231 sono messi a disposizione del personale in un'area condivisa, come la rete intranet o la bacheca aziendale. Codice Etico della Società e il Codice Anticorruzione del Gruppo LEONARDO sono inoltre pubblicati sul sito web aziendale.

Al momento dell'inserimento, ogni nuovo collaboratore è tenuto a firmare una dichiarazione che attesti l'avvenuta ricezione dei documenti e l'impegno al relativo rispetto.

Lo sviluppo della conoscenza della normativa aziendale è garantito attraverso la partecipazione a specifici corsi di formazione differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei soggetti destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'eventuale possesso di poteri di rappresentanza. La partecipazione alle sessioni di formazione è obbligatoria.

Ogni aggiornamento del Codice Etico e del Modello 231 è comunicato a tutti i collaboratori tramite avviso in bacheca o tramite altra modalità ritenuta efficace.

Sono previste apposite clausole contrattuali nei rapporti con partner commerciali e finanziari, consulenti e promotori commerciali, consulenti professionisti, collaboratori a vario titolo, clienti e fornitori, sul rispetto del Modello 231, del Codice Anticorruzione di Gruppo e del Codice Etico adottato dalla Società, con invito alla consultazione dei citati documenti sul sito web della Società.

### **Art. 57 Organismo di Vigilanza**

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico adottato da **LARIMART** è affidato, nell'ambito delle rispettive competenze, al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'Organismo di Vigilanza opera con imparzialità, autorità, continuità, professionalità, autonomia. A tal fine: è libero di accedere a tutte le fonti di informazione di **LARIMART**; ha facoltà di prendere visione di documenti e consultare dati; propone eventuali aggiornamenti del Codice Etico e dei protocolli specifici, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai/delle dipendenti; effettua controlli periodici sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico; è dotato di adeguata disponibilità di risorse che gli consentono di operare in modo rapido ed efficiente.

L'Organismo di Vigilanza opera inoltre con ampia discrezionalità e collabora in assoluta indipendenza con i Vertici di **LARIMART**.

### **Art. 58 Whistleblowing e segnalazioni all'Organismo di Vigilanza**

In adempimento alle previsioni normative di cui al D.lgs 24/2023 riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano le violazioni delle disposizioni normative nazionali", **LARIMART** ha attivato il "Canale Whistleblowing" di segnalazione interna nella "Piattaforma

Whistleblowing” cui si può accedere dal sito web [www.larimart.it](http://www.larimart.it). L’ufficio competente ai sensi dell’art. 4, comma 2 del menzionato decreto è l’*Unità Operativa Management Audit & Whistleblowing*, operativa all’interno dell’*Unità Operativa Group Internal Audit* di LEONARDO S.P.A., che si coordina con l’Organismo di Vigilanza di **LARIMART S.p.A.** per consentire allo stesso lo svolgimento delle funzioni sulle segnalazioni di competenza. Il “Canale Whistleblowing” garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

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 di **LARIMART**, del *Codice Anticorruzione LEONARDO* 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;
- gli atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione Europea;
- gli atti od omissioni riguardanti il mercato interno.

Inoltre, al fine di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l’Organismo di Vigilanza è attivo un account di posta elettronica dedicato ([organismo.vigilanza@larimart.it](mailto:organismo.vigilanza@larimart.it)). Si specifica che tale canale non garantisce le medesime garanzie di riservatezza previste dal sopra indicato “Canale Whistleblowing”.

### **Art. 59 Tutela del segnalante**

La Società non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione tentata o effettiva, sanzione o discriminazione ai danni del segnalante, del facilitatore, della persona correlata, di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della segnalazione o dalla persona segnalata, fatta salva qualsiasi

misura disciplinare che possa essere adottata qualora la persona segnalata sia riconosciuta colpevole delle accuse, in seguito alle indagini.

Coloro che segnalano condotte illecite sono tenuti esenti da atti ritorsivi in ragione della segnalazione. Gli atti di ritorsione includono in via non limitativa le azioni seguenti: sospensione, licenziamento, mancato rinnovo di un contratto di lavoro a tempo determinato, rifiuto di una promozione, cambiamento del luogo di lavoro o delle ore lavorative, riduzione del compenso, rifiuto a partecipare a occasioni di formazione, valutazione negativa delle performance o misure disciplinari.

L'identità del segnalante, nonché ogni elemento della segnalazione da cui possa dedursi direttamente o indirettamente tale identità, è coperta da riservatezza. La riservatezza è estesa anche ai soggetti menzionati nella segnalazione, ai facilitatori, colleghi, parenti e altri soggetti collegati al segnalante.

Non sono considerate meritevoli di tutela e possono comportare, quindi, responsabilità disciplinare, le segnalazioni riportanti informazioni false rese in malafede, con dolo o colpa grave.

La riservatezza del segnalante, da assicurare nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare avviato nei confronti del segnalato, viene meno nei confronti del segnalante, solo se:

- 1) vi sia il consenso del segnalante;
- 2) ciò sia "assolutamente indispensabile" per la difesa del soggetto coinvolto.

Inoltre, la riservatezza del segnalante non può essere garantita in tutte le ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (come, ad esempio, nel corso di indagini giudiziarie, tributarie, ispezioni di organi di controllo).