



SIMMEL DIFESA spa

CODICE ETICO

1. INTRODUZIONE

Chemring Group PLC (nel seguito “Chemring”), società capogruppo della Simmel Difesa spa (nel seguito “Simmel”), ha adottato un codice etico, invitando tutte le società del gruppo ad adeguarsi ai principi in esso contenuti.

Simmel ha quindi elaborato ed adottato il proprio codice etico, qui di seguito presentato, che recepisce integralmente quello della capogruppo.

Simmel si impegna ad adottare una condotta aziendale improntata a solidi principi etici nei rapporti con tutti i principali soggetti interessati (azionisti, dipendenti, clienti, partner aziendali e fornitori), governi e organismi di regolamentazione, nonché nei confronti delle comunità in cui opera, della società nel suo complesso e dell’ambiente.

Il presente Codice Etico si applica a tutti i dipendenti della Simmel, nonché ai soggetti terzi operanti per conto di essa, che sono tenuti a seguire i principi qui riportati nello svolgimento quotidiano delle loro mansioni in quanto dipendenti Simmel e ogniqualvolta agiscono in rappresentanza di Simmel.

I principi del Codice sono integrati da politiche e linee guida più dettagliate, in alcuni casi inerenti a temi specifici quali la salute, la sicurezza o l’ambiente. È possibile richiedere una copia di tali politiche e linee guida alla Segreteria Centrale o alla Direzione Generale della Simmel. Simmel si riserva il diritto di modificare unilateralmente, in qualsiasi momento, i contenuti del Codice, così come delle altre politiche e linee guida, fermo restando in ogni caso il rispetto della legislazione vigente..

Simmel si impegna a dare massima applicazione agli Standard Comuni di Settore (Common Industry Standards) della Aerospace and Defence Industries Association of Europe. Il presente Codice Etico fa propri i suddetti standard.

I dipendenti che necessitassero di ulteriori delucidazioni circa i principi o qualsiasi questione ad essi riconducibile possono rivolgersi ai propri responsabili, ai responsabili delle Risorse Umane o alla Segreteria Centrale della Simmel presso la sede principale.

2. I PRINCIPI DI SIMMEL

A. RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI

I dirigenti, funzionari, dipendenti di Simmel o i soggetti terzi operanti per conto di essi sono tenuti, come requisito minimo, al rispetto di tutte le disposizioni di legge e dei regolamentari vigenti nei paesi in cui svolgono la propria attività in quanto dipendenti o in cui intrattengono rapporti d’affari per conto di Simmel. Tutti i dirigenti, funzionari, dipendenti o soggetti terzi operanti per conto di essi hanno l’obbligo di essere a conoscenza della legislazione applicabile, eventualmente richiedendo chiarimenti in merito.

In particolare, ai dipendenti si richiede di prestare attenzione a quanto segue:

- (i) [Insider trading, False comunicazioni al mercato e Aggiotaggio](#)

Le azioni Chemring sono quotate alla Borsa di Londra. In determinati periodi, ai dirigenti e dipendenti dell'azienda è proibito acquistare e/o vendere azioni della società; segnatamente, nei due mesi precedenti la pubblicazione dei risultati finanziari provvisori e definitivi. Inoltre, ai dipendenti in possesso di informazioni privilegiate e riservate ("Informazioni Privilegiate") non è concesso speculare sulle azioni della società in altri periodi. Queste normative si applicano anche ai familiari più prossimi del dipendente. I dipendenti in possesso di Informazioni Privilegiate non sono autorizzati a divulgarle a soggetti terzi che desiderino acquistare e/o vendere azioni della società. Allo stesso modo, i dipendenti in possesso di Informazioni Privilegiate riguardanti i clienti, la concorrenza o i fornitori non sono autorizzati ad utilizzare tali informazioni per acquistare e/o vendere azioni delle società in questione a fini di lucro personale.

La compravendita di titoli di una società sulla base di Informazioni Privilegiate non disponibili sul mercato è definita "insider trading" e costituisce un illecito perseguibile penalmente in Italia, nel Regno Unito, così come in molti altri paesi. Allo stesso modo, costituiscono illecito penale anche la diffusione intenzionale o avventata di informazioni o previsioni fuorvianti e la manipolazione del mercato degli strumenti finanziari di una società (agiotaggio). Inoltre, l'abuso di informazioni (ad esempio per creare un'impressione falsa o ingannevole) costituisce illecito penale in Italia e civile nel Regno Unito. L'Insider trading, la manipolazione intenzionale del mercato o l'abuso di mercato da parte di dipendenti Simmel costituiscono gravi inadempienze professionali. Per ulteriori dettagli in merito, fare riferimento al Codice Chemring sulla Compravendita di Azioni.

(ii) [Procedure per il coordinamento e la divulgazione di Informazioni Privilegiate relative a Chemring](#)

Le Informazioni Privilegiate sono quel genere di informazioni che possono o potrebbero determinare sostanziali fluttuazioni del prezzo delle azioni Chemring. Per garantire che tali informazioni vengano comunicate al mercato in maniera trasparente, coordinata e secondo tempistiche prestabilite, tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare queste Procedure. Soltanto la Segreteria Centrale del Gruppo Chemring, previa approvazione di un membro del Consiglio di Amministrazione, è autorizzata a rilasciare comunicazioni alla UK Listing Authority.

(iii) [Applicazione della legislazione in materia di concorrenza/antitrust/permessi di esportazione o provvedimenti di embargo commerciale](#)

Tutti i dipendenti o soggetti terzi operanti per conto di essi sono obbligati al rispetto delle leggi in materia di concorrenza, antitrust, permessi di esportazione o embargo commerciale in vigore nei paesi in cui Simmel opera. Si tratta di un'area legislativa altamente tecnica e i dettagli delle disposizioni di legge possono variare considerevolmente da paese a paese. La mancata osservanza di tali disposizioni potrebbe esporre Simmel a pesanti sanzioni o procedimenti legali; in alcuni paesi, non soltanto la società ma anche i singoli dipendenti in questione potrebbero essere perseguiti o multati. Si raccomanda pertanto di rivolgersi ad un consulente legale.

Ai dipendenti si consiglia di evitare condotte che potrebbero motivare accuse di collusione o di coinvolgimento in attività illecite.

(iv) [Rapporti con governi, clienti, fornitori e soggetti terzi](#)

Simmel impone ai propri dipendenti di adottare sul lavoro una condotta onesta e improntata all'integrità.

La Simmel, i suoi dirigenti, funzionari, dipendenti od altri soggetti operanti per conto di essi si asterranno dal promettere, offrire o sollecitare, direttamente o indirettamente, vantaggi di qualsivoglia natura per scopi illeciti, in correlazione con l'espletamento delle attività di Simmel.

Il pagamento, il tentato pagamento, la richiesta e l'accettazione di tangenti sono condotte contrarie alla politica di Simmel. In nessun caso sarà autorizzato l'impiego a fini illeciti di risorse economiche societarie a favore di funzionari governativi o dipendenti di enti pubblici. La presente normativa è da considerarsi applicabile non solamente ai trasferimenti di denaro.

La corruzione costituisce illecito penale.

Simmel riconosce che la gentilezza di offrire o accettare doni o soggiorni di modesto valore nel corso dell'attività lavorativa è, in linea di principio, ammissibile, ove ciò sia legalmente permesso; nondimeno, Simmel dispone quanto segue:

- la legislazione vigente deve permettere di offrire od accettare doni o soggiorni;
- in nessuna circostanza tali azioni devono essere intraprese allo scopo di ottenere o di recare qualsivoglia vantaggio improprio;
- l'offerta di doni o soggiorni deve essere stata debitamente autorizzata e registrata, conformemente con le politiche adottate da Simmel;
- l'accettazione di doni o soggiorni da parte di dirigenti, funzionari o dipendenti Simmel deve essere debitamente registrata, conformemente con le politiche adottate dalla società.
- tali registrazioni devono essere effettuate prontamente e in forma e maniera verificabile.

(v) Rapporti con soggetti terzi (rappresentanti commerciali, consulenti commerciali, distributori, fornitori di servizi)

Se Simmel, per operare in determinati paesi, si avvale dei servizi di rappresentanti commerciali, agenzie di consulenza o distributori, la corresponsione di commissioni o provvigioni potrebbe essere erroneamente interpretata. Per tale motivo, ogni pagamento relativo a commissioni o provvigioni deve essere effettuato a fronte di prestazioni effettivamente eseguite e fatturate. Solo i Direttori Generali hanno facoltà di approvare l'entità delle commissioni o provvigioni applicate, le quali devono in ogni caso rispettare la politica di Simmel in materia di commissioni. Il rapporto di collaborazione deve essere documentato mediante opportuno contratto legale. È vietata la corresponsione di commissioni o provvigioni in denaro contante.

Per le summenzionate ragioni, la selezione e la nomina di soggetti terzi adatti ad intrattenere rapporti di collaborazione con Simmel è una questione di vitale importanza. Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento alle politiche Simmel in materia di nomina e gestione dei rapporti con rappresentanti commerciali, distributori o consulenti.

B. CONFLITTO DI INTERESSI

I dipendenti sono tenuti ad evitare di intrattenere con clienti, fornitori o società concorrenti qualsiasi tipo di relazione in cui gli interessi personali del dipendente in questione entrino in conflitto, anche se solo in apparenza, con gli interessi di Simmel. Alcuni esempi di tali relazioni includono:

- (i) il possesso, da parte di un dipendente o di suo familiare, di azioni (specie se di pacchetti azionari significativi) di società con le quali Simmel intrattiene rapporti d'affari, in particolar modo se si tratta di società private;
- (ii) l'espletamento, da parte di un dipendente, di un'attività lavorativa a favore di tali soggetti terzi nel proprio tempo libero;
- (iii) il coinvolgimento di un dipendente, a fini di lucro personale, in attività che interferiscono con l'interesse aziendale di Simmel;
- (iv) la richiesta, da parte di un dipendente, di espletare attività lavorative a fini di lucro personale che possano entrare in conflitto con gli interessi di Simmel o competere con Simmel;

- (v) l'accettazione o la richiesta, da parte di un dipendente, di doni o atti di cortesia provenienti da tali soggetti terzi, in cui il dono o l'atto di cortesia, oppure l'entità o la natura di tali doni o atti sia illegale, eccessiva rispetto alle consuete prassi aziendali o possa far sentire il dipendente in obbligo nei confronti del donante che interferisca con i propri doveri verso Simmel;
- (vi) la contrazione, da parte di un dipendente, di prestiti da qualsiasi soggetto terzo con cui Simmel intrattiene relazioni d'affari, fatta eccezione per i prestiti concessi secondo i normali criteri di mercato e a condizioni commerciali;
- (vii) la nomina, da parte di un dipendente, di un familiare affinché fornisca servizi a Simmel, o l'utilizzo, da parte di un dipendente, dei servizi offerti da un familiare a titolo di favore.

Sono possibili eccezioni alla normativa che impedisce ai familiari dei dipendenti di espletare attività lavorative per Simmel. Ad esempio, è concesso agli studenti di svolgere lavori estivi. Tuttavia, ai familiari dei dipendenti non è concesso avviare rapporti commerciali con Simmel né essere assunti da Simmel senza la previa approvazione dell'Amministratore Delegato della società.

In nessun caso un dipendente potrà essere direttamente responsabile della supervisione sull'operato di un familiare.

C. CARICHE DIRETTIVE NON ESECUTIVE IN AZIENDE E NOMINE SIMILI

I dipendenti che desiderassero accettare cariche di questo genere sono tenuti ad informare il Presidente del Gruppo Chemring per mezzo dell'Amministratore Delegato di Simmel. Non saranno mosse obiezioni, a condizione che tale nomina non impedisca al dipendente di svolgere correttamente i propri compiti e che non entri in conflitto con i ragionevoli interessi di Simmel.

D. TUTELA DELLE PROPRIETÀ DI SIMMEL

I dipendenti sono tenuti a proteggere le proprietà di Simmel, siano esse tangibili (quali ad esempio computer, stabilimenti, giacenze di magazzino, mobilio eccetera) o intangibili (ad esempio proprietà intellettuale, software proprietario, segreti commerciali e informazioni confidenziali). Ne consegue che tali proprietà possono essere utilizzate unicamente a fini aziendali, e non a vantaggio personale dei dipendenti o per finalità illecite di qualsiasi tipo. Ne consegue, inoltre, il divieto di divulgare a terzi informazioni confidenziali concernenti Simmel senza la debita autorizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge. L'abuso delle proprietà di Simmel può costituire non solo un illecito punibile penalmente, ma anche un grave inadempimento professionale.

Alcuni esempi di tale abuso:

- (i) l'utilizzo dei prodotti di proprietà di Simmel a fini di lucro personale;
- (ii) l'utilizzo delle infrastrutture informatiche per scaricare o inviare ad altri materiale pornografico o in altro modo offensivo.

E. TUTELA DELLE INFORMAZIONI CONFIDENZIALI O DEL SOFTWARE DI SOGGETTI TERZI

È normale che Simmel riceva, in determinate occasioni, informazioni confidenziali da parte di soggetti terzi. Tutti i dipendenti sono vincolati al rispetto delle condizioni alle quali tali informazioni sono fornite. Allo stesso modo, nei casi in cui Simmel è autorizzata su licenza ad utilizzare le proprietà di un soggetto terzo, tutti i dipendenti sono vincolati al rispetto delle condizioni dell'accordo di licenza. Ne consegue, ad esempio, il divieto di copiare prodotti software, sia per l'uso all'interno dell'azienda, sia a vantaggio personale di un dipendente.

F. DONAZIONI A PARTITI POLITICI

Simmel non elargisce donazioni o contributi a partiti politici o per scopi legati ad attività politiche di partito. Ai dipendenti non è consentito l'utilizzo delle risorse economiche di Simmel a tali fini.

G. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

Simmel applica le disposizioni normative e legali vigenti in materia e opera nel rispetto degli standard e delle procedure del gruppo Chemring. È compito di tutti i dipendenti garantire il rispetto di questi obblighi. Ad esempio, se per l'impiego di una macchina sono richiesti determinati dispositivi di sicurezza, i dipendenti sono tenuti ad accertarsi che questi vengano effettivamente utilizzati.

H. OCCUPAZIONE

Simmel applica politiche lavorative improntate alle pari opportunità. A tutti i dipendenti deve essere concessa l'opportunità di migliorare la propria posizione all'interno dell'azienda e di sviluppare le proprie competenze, e qualsiasi avanzamento di carriera sarà motivato unicamente dalle capacità di un determinato dipendente di svolgere un determinato lavoro. Simmel non tollererà discriminazioni basate su età, disabilità, orientamento sessuale, genere, religione o razza e tutte le società del gruppo sono obbligate al rispetto di questo principio.

Durante l'espletamento della propria attività lavorativa, i dipendenti sono tenuti a dedicare le proprie energie alla cura degli interessi di Simmel nel rispetto della legge. In determinate circostanze, la violazione di questo principio potrebbe costituire una grave inadempienza. Alcuni palesi esempi di siffatte violazioni sono: il furto di beni aziendali, l'abuso di alcool o sostanze stupefacenti, le molestie sessuali o razziali o i soprusi nei confronti di altri dipendenti.

Sebbene i comportamenti dei dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro normalmente non riguardino il datore di lavoro, potrebbero verificarsi eccezioni nei casi in cui tali comportamenti si ripercuotono sulla reputazione di Simmel, sulla capacità del dipendente di svolgere il proprio lavoro o sulla fiducia di Simmel nei confronti dell'integrità del dipendente in questione. Alcuni esempi di tali condotte sono: l'insider trading, la frode, il furto o l'abuso di alcool o stupefacenti.

I. DIRITTI UMANI

Simmel si attiene a tutte le pertinenti linee guida governative atte a far sì che i propri prodotti non vengano inseriti in armi o altri strumenti utilizzati a fini terroristici, di repressione interna o per compiere violazioni dei diritti umani.

Simmel si adopera in difesa di tutti i diritti umani internazionalmente riconosciuti in ogni area geografica in cui essa è presente.

J. STANDARD CONTABILI E COMUNICAZIONI INERENTI AI RISULTATI FINANZIARI

Per la normativa dettagliata, si prega di fare riferimento al Manuale delle Politiche Contabili del Gruppo. Il principio generale impone di redigere la documentazione finanziaria in maniera adeguata e tempestiva, conformemente con i Principi Contabili in vigore in Italia (oppure, per le scritture contabili obbligatorie, conformemente con le disposizioni di legge in vigore in Italia), i quali vengono costantemente applicati da Simmel in maniera che tutte le transazioni, le attività e le passività siano correttamente registrate. Non è consentita la detenzione di risorse economiche di Simmel al di fuori dei libri contabili della società stessa..

È normale che, in determinate occasioni, le aziende siano sottoposte a particolare pressione per i propri risultati finanziari. Tuttavia, è inaccettabile gonfiare in maniera artificiosa i risultati di un determinato periodo contabile per vantare una posizione migliore rispetto a quella reale.

Simmel utilizza adeguate procedure interne di controllo per garantire che le proprie attività vengano gestite con efficienza e che i risultati pubblicati siano corretti.

3. APPLICAZIONE DEI PRINCIPI

Il presente Codice Etico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Simmel. Tutti i dipendenti attuali e futuri ne riceveranno una copia personale, e saranno tenuti a firmare periodicamente una dichiarazione in cui attestano di essere a conoscenza del Codice, di averlo compreso e di avere intenzione di attenersi. Ai dirigenti spetta il compito di informare adeguatamente i propri dipendenti.

Per Simmel è estremamente importante che il Codice Etico venga scrupolosamente e correttamente rispettato, e si impegna a far sì che esistano meccanismi volti ad assistere i dipendenti su questioni riguardanti l'osservazione del Codice. Le politiche e le procedure di segnalazione del Gruppo costituiscono, in questo senso, un meccanismo mediante il quale i dipendenti possono segnalare, senza timore di atti di ritorsione, le proprie sincere perplessità circa l'applicazione del Codice o eventuali condotte aziendali.

Simmel considera grave qualsiasi inadempimento del Codice, in quanto potenzialmente lesivo dei propri interessi economici e della propria reputazione. Pertanto, gli eventuali inadempimenti del Codice verranno trattati come gravi questioni disciplinari, e potranno essere puniti con un richiamo o con il licenziamento dell'interessato.

GENNAIO 2010 (Versione 3)

SIMMEL DIFESA spa

NOTIFICA DI RICEVIMENTO DEL CODICE ETICO PER I DIPENDENTI

Dichiaro di essere a conoscenza e di avere compreso il Codice Etico, che sancisce i valori e i principi a cui tutti i dipendenti della società Simmel devono attenersi nello svolgimento delle proprie attività lavorative. Come convenuto, confermo che:

- Ho sempre rispettato e rispetterò in ogni momento il Codice Etico;
- Non sono al corrente di violazioni del Codice Etico;
- Segnalerò ogni violazione del Codice della quale dovessi venire a conoscenza conformemente con le Politiche e le Procedure di Segnalazione del Gruppo.

Firma

Data.....