WHISTLEBLOWING - MANAGEMENT OF REPORTS

Elaborated by:
Gabriella Gemignani
Legal Affairs, Compliance & Insurance
signature

Released by
Gian Mario Ghera
Quality Manager
signature

Concurrence by:
Stefania Lecca
Business Governance & General Secretariat
signature

Carmen Usai
Human Resources Director
signature

Approved by:
Paolo Monaco
Managing Director
signature

REVISION HISTORY

Revision	Modifications Summary	Date
AA	First Emission	*05/2024*
01	Update of the Whistleblowing Procedure in line with ANAC Guidelines No. 1/2025, including enhanced provisions on reporting scope and channels, anonymous reports, Reporting Committee governance and conflicts of interest, assessment and investigation process, confidentiality, data retention, training and responsibilities.	*11/2026*

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

SUMMARY

1. PROCEDURE OBJECTIVES 4
2. REFERENCES 4
3. ACRONYMS AND DEFINITIONS 6
4. WHISTLEBLOWERS 7
4.1 Subject of Reporting 8
4.1.1 Types of violation 8
4.1.2 Anonymous reporting 9
4.1.3 Reports out of the scope of this procedure 9
5. REPORTING CHANNELS 10
5.1 The internal channel of reporting 10
5.1.1 The Reporting Manager 10
5.1.2 Operating Procedures 12
5.1.3 Analysis of the Report 13
5.2 The external channel 15
5.3 Public disclosure 16
5.4 Complaint to the Authority 16
6. THE SAFEGUARDS PROVIDED 17
6.1 Safeguard of confidentiality 17
6.2 Safeguard of retaliation 17
6.3 Service warranty 18
6.4 Responsibility of the Whistleblower 18
7. DISCIPLINARY SANCTIONS 19
8. TRAINING 20
9. RESPONSIBILITIES MATRIX 21

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

1. PROCEDURE OBJECTIVES

On March 30, 2023, entered into force the Legislative Decree No. 24 of March 10, 2023 on "transposition of the Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of October 23, 2019, on the protection of individuals who report breaches of Union law and on laying down provisions concerning the protection of individuals who report breaches of national legal regulations" (published in the Official Gazette, General Series No. 63 of March 15, 2023), introducing a structured framework to ensure the protection of reporters or "whistleblowers," i.e., individuals who report violations of national or European Union regulatory provisions that harm the public interest or the integrity of the Public Administration or private entity, of which they have become aware in a public or private employment context.

The aim of this Procedure, in line with the requirements of Legislative Decree 24/2023, is to regulate the process of receiving, analyzing, and processing reports of unlawful acts and wrongdoing of which the reporter has become aware within the work context, as well as the means by which it is possible to carry out such Reports in full compliance with the current regulations and the guarantees provided by them.

Furthermore, this document addresses the protections that must be assured to the whistleblower, to the subjects of the report, and to all additional individuals involved in the Reporting process and/or related to the whistleblower.

The “Legal Affairs, Compliance, Internal Policies & Insurance” unit is responsible for maintaining and updating the Procedure.

The Procedure can be consulted and downloaded, in electronic form, from the Company's intranet and is also available on the Company's website.

A translated version of this procedure has been prepared below. The english version takes precedence in any case of conflict.

2. REFERENCES

Table 1 – Internal Reference

Codice/Numero del documento	Titolo
N/A	Code of Ethics Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
N/A	Leonardo Group Anti-Corruption Code
N/A	Organisational, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree No. 231/2001

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

Table 2 – External references

Document code/Number	Title
Legislative Decree No. 24/2023	the Legislative Decree No. 24 of March 10, 2023 - actualization of the Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of October 23, 2019, on the protection of individuals who report breaches of Union law and on laying down provisions concerning the protection of individuals who report breaches of national legal regulations.
D. Lgs. 231/01	Discipline of the administrative liability of legal persons, companies and associations, whether or not they have legal personality
ANAC Guidelines	"Guidelines regarding protection of individuals who report violations of Union law and of individuals who report violations of national legal regulations." Approved by the National Anticorruption Authority with Resolution No. 311 of July 12, 2023.
ANAC Guidelines on Internal Reporting Channels	ANAC Guidelines No. 1/2025 (approved by ANAC Resolution No. 478 of November 26, 2025) regarding internal reporting channels.
Regulation (EU) 2016/679	General Data Protection Regulation (GDPR) of the European Union.
Legislative Decree No. 196/2003	Code on the Protection of Personal Data, as amended by Legislative Decree No. 101/2018.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

3. ACRONYMS AND DEFINITIONS

For the purposes of this document, the following acronyms and definitions are provided:

AJT or "the Company"	Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
Personal data	Any information about an individual which may be used to identify that person directly or indirectly.
Reporting manager	An independent person or autonomous body, specifically designated and entrusted with the management of the internal reporting channel pursuant to Legislative Decree No. 24/2023.
Report	Voluntary written or oral communication concerning illegal conduct and/or violations of the Organizational Model pursuant to Legislative Decree No. 231/01, laws, regulations and internal policies and procedures, based on specific and substantiated factual elements of which the reporting person has become aware in the context of their work-related activities.
Reporter (Whistleblower)	A natural person who witnesses or becomes aware of a potential unlawful act or irregularity in the context of their work-related activities and decides to report it.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

4. WHISTLEBLOWERS

The recipients of this Procedure, hereinafter also referred to as " Reporters" or "Whistleblowers," are those individuals who have a qualified relationship with the Company and who in a work-related context, become aware of information regarding behaviors, acts or neglect of duty, that may constitute or facilitate potential violations of laws, regulations, internal procedures, and policies, as well as the Organizational Model pursuant to Legislative Decree 231/2001 adopted by the Company.

For the purposes of this Procedure, the term 'work-related context' means current or past work activities carried out in the context of the relationships referred to in Article 3 of Legislative Decree No. 24/2023, through which persons acquire information on breaches and within which those persons could suffer retaliation if they reported such information.

Individuals who can report violations (Whistleblowers) are, specifically:

- employees, including workers whose employment relationship is governed by Legislative Decree 81/2015 (e.g., fixed-term employment relationship, temporary employment relationship etc.);
- self-employed workers, including those who have a collaborative relationship (e.g., Agency relationships, sales representative relationships etc.);
- employees and collaborators who carry out their work activities for entities that provide goods or services to, or perform works for, the Company.
- freelancers and consultants;
- volunteers and interns;
- shareholders, individuals holding shares, who have become aware of violations in the exercise of their rights by reason of their role;
- individuals with administrative, management, control, supervisory or representative functions (i.e., members of the Board of Directors, members of the Board of Statutory Auditors, etc.).

The Whistleblower is entitled to make his/her own report:

- when the legal relationship is ongoing;
- during the trial period;
- when the legal relationship has not yet begun, if the information on violations were acquired during the selection process or at other pre-contractual stages;
- after the dissolution of the legal relationship if the information about violations was acquired before the dissolution of the legal relationship.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

4.1 Subject of Reporting

The Reporting consists of a communication made by the Whistleblower concerning information on violations, including well-founded suspicions, of national and European Union regulations of the Company's internal procedures and policies and the Organisational Model pursuant to Legislative Decree No. 231/2001 adopted by the Company, which harm the public interest or the integrity of the Company, which were committed within the organization of Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l. (hereinafter also "Leonardo CAE").

Information on breaches may also concern breaches that have not yet occurred, where the Whistleblower, on the basis of concrete elements, has reasonable grounds to believe that such breaches are likely to occur, as well as attempts to conceal such breaches. Reports must contain sufficiently detailed information, based on factual elements and specific circumstances, of which the Reporter has become aware in the context of their work-related activities.

The Whistleblower is not required to have absolute certainty that the breach has occurred; it is sufficient that, at the time of reporting, they have reasonable grounds to believe that the information provided is true.

4.1.1 Types of violation

In detail, the report may concern:

- Violations of national legal regulations
    - administrative, accounting, civil or criminal offences falling within the scope of whistleblowing legislation.
    - Illegal behaviors relevant pursuant to Legislative Decree 231/2001;
    - Violation of the Company's Organization, Management and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/2001.

- Violations of European regulations
    - offenses committed in violation of European Union regulations and national provisions enacting such regulations[1];
    - acts or neglect of duty that harm the financial interests of the European Union;
    - acts or neglect of duty regarding the internal market;
    - acts or neglect of duty that jeopardize the object or the purpose of the provisions of the European Union in the areas mentioned in the above points.

[1] These are, specifically, the following areas: public contracts; financial markets, services and products and prevention of money laundering and terrorist financing; product safety and compliance; transportation safety; environmental protection; nuclear radiation protection and nuclear safety; food and feed safety and animal health and welfare; public health; consumer protection; private life and data protection and network and information system security.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

4.1.2 Anonymous reporting

For the purposes of this Procedure, anonymous Reports are also considered relevant, in other words, reports without elements that allow their author to be identified, but that are delivered in accordance with the procedures set forth in this document.

Anonymous Reports will be considered and assessed by the Reporting Manager, provided that they are sufficiently detailed and contain factual elements enabling the appropriate investigations to be carried out, even if they are not accompanied by supporting documentation.

It is understood that the Whistleblower must have reasonable grounds to believe that the information on the reported breaches is true at the time of reporting and that such information is sufficiently reliable and verifiable, while respecting the presumption of innocence and the rights of the person concerned.

The anonymous Reporter, if later identified, shall benefit from the same guarantees given to Whistleblowers who immediately reveal their identity.

Anonymous Reports received are recorded and retained in accordance with the arrangements established under this Procedure.

4.1.3 Reports out of the scope of this procedure

This Procedure does not include the following violations as the subject of Reports:

a) disputes, claims, or demands related to a personal interest that concern exclusively one's own individual working relationships, or one's working relationships with one’s hierarchical superiors ;
b) Reports of violations already subject to mandatory regulation by the European Union or national acts indicated in Part II of the Annex to the Decree or by national acts that are the implementation of the European Union acts indicated in Part II of the Annex to Directive (EU) 2019/1937;
c) Reports of violations relating to national security, as well as procurement regarding defense or national security matters, unless such aspects are covered by relevant secondary legislation of the European Union;
d) violations already regulated on a mandatory basis in certain special sectors, to which the ad hoc reporting rules therefore continue to apply pursuant to article 1 (3) of Legislative Decree No. 24/2023.

Reports should not cover information that is manifestly unfounded, information already in public domain, and information acquired only on the basis of unreliable rumors.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

5. REPORTING CHANNELS

The reporter may use the following channels in order to make Whistleblowing reports:

- Internal Reporting Channel;
- External Reporting Channel;
- Public disclosure;
- Complaint to the Authority.

5.1 The internal channel of reporting

5.1.1 The Reporting Manager

Leonardo CAE has identified a Whistleblowing Committee for the role of Reporting Manager, whose members have been duly designated, trained on the subject and authorized by the Company to process personal data contained in internal Reports.

The Whistleblowing Committee is therefore a collegial body formed by the Human Resources Manager, the Legal Manager, and the Internal Audit.

The Whistleblowing Committee operates with autonomy and independence, ensuring impartiality in the management of Reports and the absence of conflicts of interest. Its members are required to comply with confidentiality obligations and personal data protection requirements.

Therefore, the members of the Whistleblowing Committee:

- have been identified in consideration of their autonomy, to be understood as impartiality and independence, as well as their ability to ensure continuity and timeliness of action;
- are explicitly authorized by the Company to process the personal data of which they become aware in the exercise of the tasks assigned to them under the whistleblowing regulations;
- are equipped with the necessary knowledge and technical skills to perform the tasks assigned to them.

The Committee will be responsible for:

- issuing an acknowledgement of receipt to the Reporter **within 7 days** from the date of receipt of the Report in order to:
  - confirm the successful receipt of the Report;
  - notify to the Reporter that:
    - the Report will be investigated with the highest degree of confidentiality;

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

  - the Company has adopted a zero-tolerance policy toward retaliation;
  - has the opportunity to report any retaliation at any time in order to benefit from the protections provided by law.
- maintain contact with the Whistleblower;
- provide an analysis of the basic requirements in order to assess its eligibility;
- provide proper follow-up to the reports received;
- provide feedback to the Whistleblower on the status of the report **within 3 months** from the date of the acknowledgement of receipt or, in the absence of such acknowledgement, within three months from the expiry of the seven-day period following the submission of the Report.

If a Report is forwarded to an individual that is different from the Reporting Manager identified by the Company, two different alternatives may occur:

- if the Whistleblower explicitly declares his/her intention to submit a Report pursuant to Legislative Decree No. 24/2023, or the same intention can be inferred from the Report itself, the person who received it shall forward it within 7 days of its receipt to the Reporting Manager along with the simultaneous notice of forwarding to the Whistleblower. Such person is required to comply with the confidentiality obligations established by applicable law;
- if the Whistleblower does not explicitly state his/her intention to benefit from the protections, or such intention cannot be inferred from the Whistleblowing Report itself, the latter shall be considered as an ordinary report

If a Committee member has a conflict of interest in connection with a Report, including where the Report concerns the member themselves, the member shall abstain from participating in the assessment and handling of that Report. In such cases, the other Committee members shall continue to handle the Report in accordance with the principles of independence, impartiality and confidentiality set forth in the applicable legislation.

If the conflict of interest involves several Committee members, or is such as to compromise the autonomy and impartiality in the handling of the Report, the Company shall appoint an alternative person, possessing the necessary requirements of autonomy and appropriate qualifications, to handle the specific Report.

In the event of the temporary unavailability of a Committee member, for any reason, the activities relating to the assessment and handling of Reports shall be carried out by the other Committee members, who shall ensure the operational continuity of the Committee throughout the period of unavailability of the member concerned.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

5.1.2 Operating Procedures

In accordance with the purposes of the regulations, intended to bring to light unlawful facts of various kinds so as to prevent and counter them, Leonardo CAE has adopted a reporting and management tool that meets the requirements of Legislative Decree 24/2023.

Internal Reporting can be done, at the discretion of the reporter, through **written or oral reporting.**

Analogue written reporting

In detail, the Reporter will have to place the Report inside a sealed envelope, following the instructions below:

1. First Envelope: must contain the identifying data of the Reporter along with a photocopy of the ID if the Reporter wishes to identify themselves. Alternatively, the Report may be submitted anonymously, without providing such information;
2. Second Envelope: must contain the Whistleblowing Report. This ensures the separation of the whistleblower's identifying data and the facts alleged in the Report;
3. Third envelope: the first and second envelopes must be placed inside this third envelope, which will be sealed and marked "*confidential to the reporting manager*."

The procedure described above ensures the confidentiality of the identity of the Reporter, the person involved and the person in any case mentioned in the Reporting, as well as the topic of the Reporting and its envelopes, and also ensures proper filing of the Reporting.

The envelope shall be:

- Delivered to the Whistleblowing Committee of Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
- Sent to the attention of the Whistleblowing Committee of Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l. c/o Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l. - Decimomannu Military Airport, SS 196 km 4, 09034 Villasor (SU) - Italy

Oral reporting

The Whistleblower can also submit a Report verbally:

- Through a dedicated telephone line +39 3386791998
- At the request of the Whistleblower, through **a face-to-face meeting with the presence of at least 2 members of the Whistleblowing Committee** which must be set by the Committee within a reasonable period of time not exceeding 15 days. In this case, the Report, subject to the consent of the reporting person, shall be documented through a recording on a device

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

suitable for storage and listening. In the event that the recording cannot be made (e.g., because the Reporter has not given consent or there is no computer equipment suitable for recording), a minute must be drawn up, which shall also be signed by the Reporter, in addition to the one of the Reporting Manager. A copy of the minute must be given to the Whistleblower.

Confidentiality is guaranteed regardless of the method used by the Whistleblower to submit the report.

5.1.3 Analysis of the Report

Upon receiving the Report, the Reporting Manager conducts a preliminary analysis in order to verify its procedability and admissibility.

Specifically, the Reporting Manager first verifies that the Whistleblower is a person entitled to make the Report and that the subject of the Report falls within the scope of the discipline ("procedability").

In addition, the opening of Reports received **may take place in the presence of at least 2 members of the whistleblowing committee** (including audio-video link).

The opening and handling of Reports must be carried out in such a way as to ensure the confidentiality of the Reporter and other persons involved. Access to information and documentation is restricted exclusively to the authorised members of the Whistleblowing Committee, within the limits of their respective responsibilities.

Once it has been verified that the Report has the subjective and objective requirements defined by this Procedure and, therefore, is prosecutable, admissibility will be assessed.

For the purposes of admissibility, the Reporting Manager shall verify that the Report contains sufficient information to enable the commencement of the necessary checks, without requiring the Reporter to prove the validity of the reported facts.

In particular, it is necessary that, in the Report, are made clear:

- the circumstances of time and place where the facts that are the subject of the Report occurred;
- a description of the facts that are the subject of the Report, supported by relevant details and, if applicable, how the Whistleblower became aware of the facts;
- the particulars or other elements that enable the identification of the person to whom the reported facts are attributed.

The Report is considered inadmissible in the following cases:

- lack of data that are key elements of the Reporting;

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

- manifest groundlessness due to the absence of factual elements that can be attributed to the violations exposed;
- generic content of the Reporting that does not allow the understanding of the facts, or the Reporting is supported by inappropriate or irrelevant documentation that does not allow the understanding of the content of the Reporting;
- production of documents in the absence of the Report of unlawful behavior.

The decision to deem a Report inadmissible must be adequately reasoned and documented. Any lack of information does not automatically result in the dismissal of the Report where it is possible to obtain clarifications or additional information from the Reporter.

If, as a result of the preliminary analysis, the Report is inadmissible, the Reporting Manager shall close the Report, stating the reasons for the decision. The outcome of the assessment and the reasons thereof must be promptly notified to the Whistleblower (in the case of non-anonymous Reports).

Where, on the other hand, as a result of the preliminary analysis emerges that sufficient and adequate information has been provided, the Reporting Manager proceeds to the next phase of the inspection of the reported facts. The objective of this phase is to proceed with the specific analysis and assessments regarding the validity or not of the reported facts, also with the aim of making any possible recommendations regarding the adoption of the necessary corrective actions on the business areas and processes affected with the aim of strengthening the internal control system.

For the purpose of conducting the investigation, the Reporting Manager may initiate a dialogue with the Whistleblower, (in the case of non-anonymous Reports). requesting clarifications, documents, and additional information on behalf of a request from the Whistleblower, as well as face-to-face.

If necessary, the Reporting Manager may acquire acts and documents from other offices of the Company, enlist their support, and involve third parties through hearings and other requests, always taking care of the protection of the confidentiality of the Whistleblower and those involved in the Report.

The involvement of other Company Functions or external parties shall be limited to what is strictly necessary for the purposes of conducting the investigation. Such parties are required to comply with confidentiality obligations and personal data protection requirements.

If elements of clear groundlessness of the Report are found, the Reporting Manager shall order its dismissal with adequate justification and promptly notify the Whistleblower. Where, on the other hand, the Reporting Manager finds that the Report is well-founded:

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

- if the Report has relevance pursuant to Legislative Decree 231/2001, the Committee will define the most appropriate actions in response to the Report received, involving top management and possibly the supervisory bodies where necessary and informing the Supervisory Board;
- if the Report has no relevance pursuant to Legislative Decree 231/2001, the Reporting Manager will communicate the results of the investigations carried out to the appropriate company functions and bodies for following deliberations.

Communications to the Supervisory Body and other Company Functions must be made in compliance with the principles of confidentiality and strict necessity, avoiding the disclosure of the Reporter's identifying information where such disclosure is not essential.

The Committee is not required to provide the Reporter with information that could jeopardise any investigations, disciplinary proceedings or judicial proceedings, nor with confidential information relating to third parties.

All phases of the activity of analysis and assessment of Reports are tracked and properly archived by the person formally designated by the Company, in a dedicated and secure archive accessible exclusively to authorised persons. Records must be retained in accordance with the time limits and conditions set out in Legislative Decree No. 24/2023 and the applicable personal data protection legislation.

5.2 The external channel

As an alternative to the above internal reporting channels, Whistleblowers have the option, exclusively in the cases provided for by Legislative Decree 24/2023, to make Reports through the external channels specifically activated by the National Anti-Corruption Authority (A.N.A.C.) as long as the following conditions are met:

- the internal channel is not active or even being active it does not comply with regulatory requirements;
- the Whistleblower has already made an Internal Report, but it has not been followed up;
- the Whistleblower has reasonable grounds to believe that if he or she makes an internal Report, it would not be effectively followed up or he/she might suffer from retaliation;
- the violation being reported may represent an imminent or obvious danger to the public interest.

Whistleblowing Reports can be forwarded to A.N.A.C. through the appropriate channels set up by the Authority itself:

- online platform accessible from the Authority's institutional website;
- telephone lines or voice messaging systems made available by ANAC;
- face-to-face meetings set within a reasonable amount of time.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

5.3 Public disclosure

Legislative Decree 24/2023 also introduces the possibility for the Whistleblower to make a public disclosure.
With public disclosure, information about violations is brought into the public domain through print or electronic media or otherwise through means of dissemination capable of reaching a large number of people.

The Reporter who makes a public disclosure shall be entitled to the protections provided for under Legislative Decree No. 24/2023, provided that, at the time of the public disclosure, at least one of the following conditions must be met:

- the Reporter has previously submitted an internal Report and an external Report, or has directly submitted an external Report, and has not received feedback, within the time limits set out in Articles 5 and 8 of Legislative Decree No. 24/2023, regarding the measures envisaged or taken to follow up on the Reports;
- that the Reporter has reasonable grounds to believe that the breach may constitute an imminent or manifest danger to the public interest;
- the Reporter has reasonable grounds to believe that submitting an external Report may entail a risk of retaliation or that the Report may not be effectively followed up on due to the specific circumstances of the case, such as the risk of concealment or destruction of evidence, or the well-founded fear that the person who received the Report may be colluding with or involved in the breach itself.

Moreover, in such cases, the well-founded reasons justifying the use of the external Report must be based on concrete circumstances and on information actually available to the Reporter at the time of the public disclosure.

5.4 Complaint to the Authority

The Whistleblower may forward a report of unlawful behavior of which he or she has become aware in the workplace to the relevant national authorities.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

6. THE SAFEGUARDS PROVIDED

Leonardo CAE guarantees the application of the protective measures, provided by the current regulations, in favor of the Whistleblowers, as well as to the following individuals who, due to their role in the reporting process, could be recipients of retaliation:

- facilitator, natural persons who assist the Whistleblower in the reporting process, operating within the same workplace as the Whistleblower and whose assistance must be kept confidential;
- persons connected to the Reporter by a stable emotional bond or by a family relationship up to the fourth degree that operate, in the same workplace;
- co-workers with a regular and current relationship with the Whistleblower;
- entities owned by the Whistleblower or for which the Whistleblower works, as well as entities operating in the same workplace as the above-mentioned individuals.

6.1 Safeguard of confidentiality

In order to encourage the Reporting of possible unlawful or irregular behaviors, the Company guarantees the confidentiality of the Whistleblower and of the Report. The identity of the Whistleblower may not be disclosed to individuals other than those assigned to receive or to follow up on the Reports; the prohibition refers not only to the name of the Whistleblower but also to all the elements of the Report, from which the identification of the Whistleblower can be obtained, even indirectly.

The identity of the individuals involved, and the individuals mentioned in the Report is also protected.

The management of Personal Data is carried out in compliance with applicable laws and regulations, with particular reference to the General Data Protection Regulation of the European Union ("GDPR") and Legislative Decree 24/2023.

Specifically, the Reports and the related documentation are kept for the necessary time to process the Report and in any case no longer than five years from the date of communication of the final outcome of the reporting procedure. Upon expiry of this period, Reports and the related documentation shall be deleted or anonymised, unless further retention obligations are imposed by law.

6.2 Safeguard of retaliation

No form of retaliation or discriminatory measures shall be tolerated or permitted against the Whistleblower who submit a Report, makes a public disclosure or files a report with the judicial or accounting authorities, having reasonable grounds to believe that the information on breaches is true and falls within the scope of the Decree, as well as with regard to the other persons mentioned above who are protected pursuant to Article 3 of Legislative Decree No. 24/2023.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

Therefore, within the Company there is a prohibition of retaliation understood as any behavior, act, or neglect of duty, even if only attempted or threatened, put in place by reason of the Report, of the complaint to the authority or of the public disclosure and which causes or may cause to the Whistleblower or to any other persons protected pursuant to Article 3 of Legislative Decree No. 24/2023 directly or indirectly, an unfair damage.

Those who believe they have suffered retaliation or discriminatory measures may report it to ANAC which has exclusive competence to assess the evidence gathered and, where appropriate, impose the administrative sanctions provided for under Article 21 of Legislative Decree No. 24/2023. In the event of retaliation committed in the working place of a private sector entity, ANAC informs the National Labour Inspectorate for the relevant measures. On the other hand, it remains within the competence of the judicial authority to order the necessary measures to ensure the protection of the Whistleblower (e.g., reinstatement in the workplace, compensation for damages, the order to cease the retaliatory behavior, as well as the declaration of invalidity of the actions adopted).

6.3 Service warranty

The National Anti-Corruption Authority has established special agreements with some Third Sector entities in order to offer adequate support measures.

These entities, in particular, are included in a special list published by ANAC on its institutional website and they provide assistance free of charge:

- on reporting manners;
- on the protection from retaliation recognized by national and European Union regulatory provisions;
- on the rights of the person involved;
- on the terms and conditions to access legal aid.

6.4 Responsibility of the Whistleblower

The Whistleblower loses the safeguards referred to in the previous paragraph when it is established, even by a judgement of first instance that he/she is criminally liable for the crimes of defamation or slander or otherwise for the same crimes committed with the report to the judicial or accounting Authority or his/her civil liability for the same title in case of willful misconduct or gross negligence. In such cases, a disciplinary sanction shall be imposed on the Reporter or the person making the report to the authorities.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

7. DISCIPLINARY SANCTIONS

Leonardo CAE provides the application of disciplinary sanctions in accordance with the provisions of the organizational model under Decree Law 231/2001 of the collective bargaining agreement applied by the company and the workers' statute for those who:

- have committed retaliation;
- have obstructed the Report or have attempted to obstruct it;
- have violated the obligation of confidentiality referred to in article 12 of Legislative Decree n. 24/2023;
- have not carried out assessment activities and analysis of the reports received;

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

8. TRAINING

In the event of regulatory changes and, in any case, when considered necessary to ensure the effective implementation of the provisions of Legislative Decree 24/2023 and of this procedure, Leonardo CAE organizes training sessions addressed to the Reporting Manager regarding:

- relevant regulatory aspects;
- *policies* and procedures adopted by the Company;
- operating procedures adopted for the management of the reporting channel;
- principles of confidentiality, personal data protection and conflict of interest management;
- techniques for managing interactions with the Reporter and conducting investigative activities.

Leonardo CAE also promotes an adequate periodic training addressed to all internal staff regarding the issues set out in Legislative Decree 24/2023 and in this Procedure, so as to create appropriate awareness of the purposes and safeguards recognized by the Decree, as well as a culture of integrity and responsibility within the company.

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

9. RESPONSIBILITIES MATRIX

Activities	Whistleblower	IA (whistleblowing committee member)	Legal (whistleblowing committee member)	HR (whistleblowing committee member)
Become aware of a possible violation	R			
Report the possible violation	R			
Issue an acknowledgement of receipt		R	R	R
Provide an analysis of the basic requirements for eligibility	N	R	R	R
Provide proper follow-up to the Reports received	N	R	R	R
Conduct of investigative activities		R	R	R
Provide feedback to the Whistleblower on the status of the report	N	R	R	R
Filing and retention of documentation		C	C	R

R: Responsible

C: Contributes

N: Noted

P rinted version may be an outdated and superseded revision of this document.
Before using any printed or electronic copy of this document check this is updated through the Consultation Portal

Traduzione in lingua italiana della procedura:

WHISTLEBLOWING - GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Questa versione costituisce una traduzione di cortesia in lingua italiana della procedura di “Whistleblowing - Gestione delle segnalazioni”. La versione ufficiale è quella in lingua inglese che prevarrà in caso di eventuale divergenza con la traduzione in italiano.

Questo documento è proprietà di AJT S.r.l. e non può essere riprodotto o il suo contenuto comunicato a terzi senza autorizzazione scritta di AJT S.r.l.”

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

STORIA DELLE REVISIONI

Revisione	Riepilogo delle modifiche	Data	Approvazione modifica editoriale
AA	Prima emissione	*05/2024*	*NA*
01	Aggiornamento della procedura di whistleblowing in linea con le Linee guida ANAC n. 1/2025, che include disposizioni rafforzate in merito ad ambito e canali di segnalazione, segnalazioni anonime, governance del Comitato per le segnalazioni e conflitti di interesse, processo di valutazione e istruttoria, riservatezza, conservazione dei dati, formazione e responsabilità.	*11/2026*	01

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

SOMMARIO

1. SCOPO DELLA PROCEDURA 4
2. RIFERIMENTI 4
3. ACRONIMI E DEFINIZIONI 6
4. WHISTLEBLOWERS 7
4.1 Oggetto della Segnalazione 8
4.1.1 Tipologie di violazione 8
4.1.2 Segnalazioni anonime 9
4.1.3 Segnalazioni estranee all'oggetto della presente Procedura 9
5. I CANALI PREPOSTI ALL'INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI 10
5.1 Il canale interno di Segnalazione 10
5.1.1 Il Gestore delle Segnalazioni 10
5.1.2 Modalità operative 12
5.1.3. Analisi della Segnalazione 13
5.2 Il canale esterno 15
5.3 Divulgazione pubblica 16
5.4 Denuncia all'Autorità 16
6. LE TUTELE PREVISTE 17
6.1 Tutela della riservatezza 17
6.2 Tutela dalle ritorsioni 17
6.3 Garanzie di assistenza 18
6.4 Responsabilità del Segnalante 18
7. LE SANZIONI DISCIPLINARI 19
8. FORMAZIONE 20
9. MATRICE DELLE RESPONSABILITA' 21

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

1. SCOPO DELLA PROCEDURA

Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 di "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali" (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 63 del 15 marzo 2023), introducendo una disciplina strutturata per garantire la protezione dei segnalanti o "whistleblowers", ossia delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Amministrazione Pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Scopo della presente Procedura, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, è di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle Segnalazioni di illeciti e irregolarità di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, nonché le modalità attraverso cui è possibile effettuare le suddette Segnalazioni nel pieno rispetto della normativa vigente e delle garanzie da questa previste.

Il presente documento disciplina, inoltre, le tutele che devono essere garantite al segnalante, alle persone oggetto di segnalazione, nonché a tutti gli ulteriori soggetti coinvolti nel processo di segnalazione e/o legati al segnalante.

La responsabilità della conservazione e aggiornamento della Procedura è posta a carico della Funzione "Legal Affairs, Compliance, Internal Policies & Insurance".

La procedura può essere consultata e prelevata, anche su supporto elettronico, dalla intranet della Società.

2. RIFERIMENTI

Tabella 2 – Referimenti interni

Codice/Numero del documento	Titolo
N/A	Codice Etico Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
N/A	Codice anticorruzione del Gruppo LEONARDO
N/A	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

Tabella 3 – Riferimenti esterni

Document code/Number	Title
D.Lgs 24/2023 o Decreto	Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 - Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
D. Lgs. 231/01	Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica
Linee Guida ANAC	Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali". Approvate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Delibera n°311 del 12 luglio 2023
Linee Guida ANAC sui canali interni	Linee guida ANAC n. 1/2025 (approvate con la Delibera ANAC n. 478 del 26 novembre 2025) in materia di canali interni di segnalazione.
Regolamento (UE) 2016/679	Regolamento generale sulla protezione dei dati personali dell'Unione Europea (GDPR).
D.Lgs. 196/2003	Codice in materia di protezione dei dati personali, come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

3. ACRONIMI E DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento, si forniscono i seguenti acronimi e definizioni:

Leonardo CAE o "la Società"	Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
Dati personali	Qualsiasi informazione relativa ad una persona fisica che possa essere utilizzata per identificare direttamente o indirettamente tale soggetto
Gestore delle segnalazioni o "Gestore"	Soggetto o organo autonomo, specificamente individuato e incaricato della gestione del canale interno di segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023
Segnalazione	Comunicazione spontanea, scritta o orale, avente ad oggetto condotte illecite e/o violazioni del Modello Organizzativo ex. D.Lgs. 231/01, di leggi, regolamenti e di politiche e procedure interne fondate su elementi di fatto specifici e circostanziati di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
Segnalante (Whistleblower)	La persona fisica che sia testimone o che venga a conoscenza di un potenziale illecito o di una irregolarità nell'ambito del proprio contesto lavorativo e decida di segnalarlo

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

4. WHISTLEBLOWERS

I destinatari della presente Procedura, di seguito anche "Segnalanti" o "Whistleblowers", sono i soggetti che vantano una relazione qualificata con la Società e che nell'ambito del proprio contesto lavorativo vengano a conoscenza di informazioni su comportamenti, atti od omissioni, in grado di rappresentare o favorire possibili violazioni di leggi, regolamenti, procedure e politiche interne, nonché del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società.

Ai fini dell'applicazione della presente Procedura, per contesto lavorativo si intendono le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di cui all'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, attraverso i quali una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe subire ritorsioni in caso di Segnalazione.

I soggetti che possono segnalare violazioni (Segnalanti) sono, in particolare:

- lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 (es. rapporto di lavoro a tempo determinato, di somministrazione etc.);
- lavoratori autonomi, ivi compresi i titolari di un rapporto di collaborazione (es. rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale etc.);
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti che forniscono beni o servizi o realizzano opere in favore della Società;
- liberi professionisti e consulenti;
- volontari e tirocinanti;
- azionisti, persone fisiche che detengono azioni, che siano venuti a conoscenza di violazioni nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo;
- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza (es. componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti del Collegio Sindacale, etc.).

Il Segnalante è legittimato ad effettuare la propria Segnalazione:

- quando il rapporto giuridico è in corso;
- durante il periodo di prova;
- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

4.1 Oggetto della Segnalazione

La Segnalazione consiste nella comunicazione effettuata dal Segnalante avente ad oggetto le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione Europea nonché di procedure e politiche interne, del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 adottato dalla Società, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società, commesse nell'ambito dell'organizzazione di Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.(di seguito anche "Leonardo CAE").

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche violazioni non ancora commesse, qualora il Segnalante, sulla base di elementi concreti, ritenga ragionevolmente che possano verificarsi, nonché condotte volte a occultare tali violazioni. Le Segnalazioni devono contenere informazioni sufficientemente circostanziate, basate su elementi di fatto e circostanze concrete, di cui il Segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo. Non è necessario che il Segnalante abbia la certezza assoluta della commissione della violazione, essendo sufficiente che, al momento della Segnalazione, abbia fondati motivi di ritenere veritiere le informazioni trasmesse.

4.1.1 Tipologie di violazione

Nel dettaglio la Segnalazione può riguardare:

- Violazioni di disposizioni normative nazionali
  - illeciti amministrativi, contabili, civili o penali rientranti nell'ambito di applicazione della normativa sul whistleblowing;
  - condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
  - violazioni del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 della Società.

- Violazioni della normativa europea
  - illeciti commessi in violazione della normativa dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione[2];
  - atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
  - atti od omissioni che riguardano il mercato interno;
  - atti od omissioni che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori di cui a punti precedenti.

[2] Si tratta, in particolare, dei seguenti settori: contratti 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 e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

4.1.2 Segnalazioni anonime

Ai fini della presente Procedura rilevano anche le Segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le Segnalazioni anonime saranno prese in considerazione e valutate dal Gestore qualora risultino sufficientemente circostanziate e contengano elementi di fatto tali da consentire lo svolgimento delle opportune verifiche, anche se non corredate da documentazione.

Resta fermo che il Segnalante deve avere fondati motivi di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere al momento della Segnalazione e che le stesse siano sufficientemente attendibili e verificabili, nel rispetto della presunzione di innocenza e dei diritti della persona coinvolta.

Il Segnalante anonimo, se successivamente identificato, beneficia delle medesime garanzie attribuite ai Segnalanti che manifestano sin da subito la propria identità.

Le Segnalazioni anonime ricevute sono registrate e conservate secondo le modalità previste dalla presente Procedura.

4.1.3 Segnalazioni estranee all'oggetto della presente Procedura

Non sono ricomprese tra le violazioni che possono essere oggetto di Segnalazione nell'ambito della presente Procedura:

a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
b) le Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al Decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
c) le Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
d) le violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali, alle quali continua dunque ad applicarsi la disciplina di Segnalazione *ad hoc* ai sensi dell'art. 1, comma 3, del D.Lgs. 24/2023.

Le Segnalazioni non devono riguardare notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni già totalmente di dominio pubblico e le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni scarsamente attendibili

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

5. I CANALI PREPOSTI ALL'INOLTRO DELLE SEGNALAZIONI

Il Segnalante potrà adoperare i seguenti canali per poter effettuare le Segnalazioni Whistleblowing:

- Canale interno;
- Canale esterno;
- Divulgazione pubblica;
- Denuncia all'Autorità.

5.1 Il canale interno di Segnalazione

5.1.1 Il Gestore delle Segnalazioni

Leonardo CAE ha individuato come gestore delle Segnalazioni un Comitato Whistleblowing, i cui componenti sono stati debitamente incaricati, formati in materia e autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali contenuti nelle Segnalazioni interne.

Il Comitato Whistleblowing è pertanto un organo collegiale composto dal Responsabile Risorse Umane, dal Responsabile Legale e dall'Internal Audit.

Il Comitato opera in condizioni di autonomia e indipendenza, garantendo l'imparzialità nella gestione delle Segnalazioni e l'assenza di conflitti di interesse. I suoi componenti sono tenuti ad agire nel rispetto degli obblighi di riservatezza e delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali

Nello specifico quindi, i membri del Comitato Whistleblowing:

- sono stati individuati in considerazione della loro autonomia, da intendersi come imparzialità e indipendenza, nonché della capacità di assicurare continuità e tempestività di azione;
- risultano espressamente autorizzati dalla Società al trattamento dei dati personali di cui vengono a conoscenza nell'esercizio dei compiti ad esso attribuiti nell'ambito della disciplina sul whistleblowing;
- sono dotati delle conoscenze e competenze tecniche necessarie ad assolvere i compiti ad essi attribuiti.

Il Comitato avrà il compito di:

- rilasciare un avviso di ricevimento al Segnalante entro **7 giorni** dalla data di ricezione della Segnalazione al fine di:
  - confermare l'avvenuta ricezione della Segnalazione;
  - avvisare il Segnalante che:
    - la Segnalazione sarà esaminata con la massima riservatezza;
    - la Società ha adottato una politica di tolleranza zero verso le ritorsioni;

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

  - ha la possibilità di segnalare in qualsiasi momento eventuali ritorsioni per poter beneficiare delle tutele previste dalla legge.
- mantenere le interlocuzioni con il Segnalante;
- provvedere ad una analisi dei requisiti essenziali per valutarne l'ammissibilità;
- dare corretto seguito alle Segnalazioni ricevute;
- fornire riscontro al Segnalante sullo stato della Segnalazione entro il termine di **3 mesi** dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione.

Qualora una Segnalazione venga trasmessa ad un soggetto diverso dal Gestore delle Segnalazioni individuato dalla Società possono verificarsi due diverse alternative:

- se il Segnalante dichiara espressamente di voler effettuare una Segnalazione ai sensi del D.Lgs. 24/2023 o la stessa volontà sia desumibile dalla Segnalazione stessa, il soggetto che l'ha ricevuta provvede a trasmetterla entro 7 giorni dal suo ricevimento al Gestore delle Segnalazioni con contestuale avviso della trasmissione al Segnalante. Tale soggetto è tenuto a rispettare gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa.;
- se il Segnalante non dichiari espressamente di voler beneficiare delle tutele, o tale volontà non sia desumibile dalla Segnalazione, quest'ultima è considerata come Segnalazione ordinaria.

Qualora un componente del Comitato si trovi in una situazione di conflitto di interessi in relazione a una Segnalazione, compreso il caso in cui la Segnalazione riguardi il componente stesso, quest'ultimo è tenuto ad astenersi dalla partecipazione alle attività di analisi e gestione della medesima. In tal caso, la gestione della Segnalazione prosegue a cura degli altri componenti del Comitato, nel rispetto dei principi di indipendenza, imparzialità e riservatezza previsti dalla normativa applicabile.

Qualora il conflitto di interessi coinvolga più componenti del Comitato, ovvero sia tale da pregiudicare l'autonomia e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione, la Società individua un soggetto alternativo, dotato dei necessari requisiti di autonomia e adeguata qualificazione, al quale affidare la gestione della specifica Segnalazione.

In caso di temporanea indisponibilità di uno dei componenti del Comitato, per qualsiasi ragione, le attività di analisi e gestione delle Segnalazioni sono svolte dagli altri componenti, che assicurano la continuità operativa del Comitato per l'intero periodo di indisponibilità del componente interessato.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

5.1.2 Modalità operative

In coerenza con le finalità della normativa, volta a far emergere fatti illeciti di diversa natura così da prevenirli e contrastarli, Leonardo CAE ha adottato uno strumento di inoltro e gestione delle Segnalazioni rispondente ai requisiti di cui al D.Lgs. 24/2023.

La Segnalazione interna può essere effettuata, a discrezionalità del Segnalante, tramite la **modalità scritta analogica oppure tramite la modalità orale.**

Modalità scritta analogica

Nel dettaglio, il Segnalante dovrà inserire la Segnalazione all'interno di una busta chiusa, seguendo le istruzioni di seguito indicate:

1. Prima Busta: deve contenere i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento, ove il Segnalante intenda identificarsi. In alternativa, la Segnalazione può essere presentata in forma anonima, senza inserire tali informazioni;
2. Seconda busta: deve contenere la Segnalazione del Whistleblowing. In questo modo si assicura la separazione dei dati identificativi del Segnalante e i fatti contestati nella Segnalazione;
3. Terza busta: la prima e la seconda busta devono essere inserite all'interno di questa terza busta che sarà chiusa e che presenta la dicitura "*riservata al gestore della Segnalazione*".

La suddetta modalità garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e delle relative buste e, altresì, assicura una corretta archiviazione della Segnalazione.

La busta dovrà essere:

- Consegnata al Comitato Whistleblowing di Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l.
- Inviata all'attenzione del Comitato Whistleblowing di Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l. c/o Leonardo CAE Advanced Jet Training S.r.l. - Aeroporto Militare di Decimomannu, SS 196 km 4, 09034 Villasor (SU) – Italia

Modalità orale

Il Segnalante può presentare una Segnalazione anche tramite la modalità orale:

- Attraverso una linea telefonica dedicata +39 3386791998
- Su richiesta del Segnalante, attraverso un **incontro diretto alla presenza di almeno 2 componenti del comitato Whistleblowing** che deve essere fissato dal comitato entro un termine ragionevole non superiore a 15 giorni. In tal caso, la Segnalazione, previo consenso della persona segnalante, è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

- Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il Segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dal Segnalante, oltre che dal Gestore. Copia del verbale dovrà essere consegnata al Segnalante.

La riservatezza viene garantita qualsiasi sia la modalità di inoltro della Segnalazione utilizzata dal Segnalante.

5.1.3. Analisi della Segnalazione

Alla ricezione della Segnalazione, il Gestore effettua un'analisi preliminare al fine di verificarne la procedibilità e l'ammissibilità.

Nello specifico, il Gestore verifica anzitutto che il Segnalante sia un soggetto legittimato a effettuare la Segnalazione e che l'oggetto della Segnalazione rientri tra gli ambiti di applicazione della disciplina (procedibilità).

Inoltre, l'apertura delle Segnalazioni ricevute **potrà avvenire alla presenza di almeno 2 componenti del comitato whistleblowing** (anche mediante collegamento audio-video).

Le operazioni di apertura e presa in carico delle Segnalazioni devono essere svolte in modo da garantire la riservatezza del Segnalante e delle altre persone coinvolte. L'accesso alle informazioni e alla documentazione è consentito esclusivamente ai componenti autorizzati del Comitato, nei limiti delle rispettive competenze.

Il Gestore, una volta verificato che la Segnalazione abbia i requisiti soggettivi e oggettivi definiti dalla presente Procedura e, dunque, risulti procedibile, valuterà l'ammissibilità.

Ai fini dell'ammissibilità, il Gestore verifica che la Segnalazione contenga elementi sufficienti a consentire l'avvio delle verifiche, senza richiedere al Segnalante la prova della fondatezza dei fatti denunciati.

In particolare, è necessario che, nella Segnalazione, risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della Segnalazione;
- una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione, corredata da elementi circostanziali e, ove disponibili, dall'indicazione delle modalità attraverso cui il Segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui sono attribuiti i fatti segnalati.

La Segnalazione è considerata inammissibile nei seguenti casi:

- mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali della Segnalazione;

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

- manifesta infondatezza per assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate;
- contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero Segnalazione corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto della stessa;
- produzione di sola documentazione in assenza della Segnalazione di condotte illecite.

La valutazione di inammissibilità deve essere adeguatamente motivata e documentata. L'eventuale carenza di elementi informativi non comporta automaticamente l'archiviazione della Segnalazione qualora sia possibile acquisire chiarimenti o informazioni integrative dal Segnalante.

Qualora a seguito dell'analisi preliminare emerga l'inammissibilità della Segnalazione, il Gestore archivia la Segnalazione indicandone le motivazioni. L'esito dell'analisi e le relative motivazioni sono tempestivamente comunicati al Segnalante (in caso di Segnalazioni non anonime).

Laddove, invece, a seguito delle analisi preliminari emerga che sono state fornite informazioni sufficienti e adeguate, il Gestore prosegue con la successiva fase di accertamento dei fatti segnalati. L'obiettivo di questa fase è di procedere con le analisi e le valutazioni specifiche circa la fondatezza o meno dei fatti segnalati, anche al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e sui processi aziendali interessati nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno.

Per lo svolgimento dell'istruttoria, il Gestore può avviare un dialogo con il Segnalante, (qualora la Segnalazione non sia anonima) chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori su richiesta del Segnalante, anche di persona.

Ove necessario, il Gestore può acquisire atti e documenti da altri uffici della Società, avvalersi del loro supporto, coinvolgere terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e dei soggetti coinvolti nella Segnalazione.

Il coinvolgimento di altre Funzioni aziendali o di soggetti esterni deve essere limitato a quanto strettamente necessario per lo svolgimento dell'istruttoria. Tali soggetti sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza e delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

Qualora vengano ravvisati elementi di manifesta infondatezza della Segnalazione, il Gestore dispone l'archiviazione con adeguata motivazione e ne dà tempestiva comunicazione al Segnalante, ove identificato. Laddove, invece, il Gestore ravvisi la fondatezza della Segnalazione:

- qualora la Segnalazione abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il Comitato provvederà a definire le azioni più opportune in risposta alla Segnalazione

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

ricevuta, coinvolgendo i vertici aziendali ed eventualmente gli organi di controllo laddove necessario e dandone informativa all'Organismo di Vigilanza;
- qualora la Segnalazione non abbia rilevanza ai sensi del D.Lgs.231/2001, il Gestore comunicherà gli esiti degli accertamenti svolti alle competenti funzioni e organi aziendali per le delibere conseguenti.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza e alle altre Funzioni aziendali devono avvenire nel rispetto del principio di riservatezza e del criterio di stretta necessità, evitando la trasmissione di dati identificativi del Segnalante quando non indispensabile. Il Comitato non è tenuto a comunicare al Segnalante informazioni che possano pregiudicare eventuali indagini, procedimenti disciplinari o giudiziari, né informazioni riservate relative a terzi

Tutte le fasi dell'attività di analisi e accertamento delle Segnalazioni sono tracciate e correttamente archiviate a cura del soggetto formalmente individuato dalla Società, in un archivio dedicato e protetto, accessibile esclusivamente ai soggetti autorizzati. La conservazione deve rispettare i termini e le condizioni previsti dal D.Lgs. 24/2023 e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali

5.2 Il canale esterno

In alternativa ai canali di Segnalazione interna sopra riportati, i soggetti segnalanti hanno la possibilità, esclusivamente nei casi previsti dal D.lgs. 24/2023, di effettuare Segnalazioni attraverso i canali esterni appositamente attivati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) purché sussistano le seguenti condizioni:

- il canale interno non è attivo o pur essendo attivo non è conforme alle previsioni normative;
- il Segnalante ha già fatto la Segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse una Segnalazione interna alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o lo stesso potrebbe subire ritorsioni;
- la violazione oggetto di Segnalazione può costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

Le Segnalazioni whistleblowing possono essere trasmesse ad A.N.A.C. mediante i canali appositamente predisposti dall'Autorità stessa:

- piattaforma informatica raggiungibile dal sito istituzionale dell'Autorità;
- linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale messi a disposizione da A.N.A.C.;
- incontri diretti su richiesta del Segnalante, da fissarsi entro un termine ragionevole.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

5.3 Divulgazione pubblica

Il D.lgs. 24/2023 prevede altresì la possibilità per il Segnalante di effettuare una divulgazione pubblica.
Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

La persona Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia delle tutele previste dal D.lgs. 24/2023 qualora, al momento della divulgazione, ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- Il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione interna e una Segnalazione esterna, ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, e non ha ricevuto riscontro, nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 del D.lgs. 24/2023, in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- che il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un “pericolo imminente e palese per il pubblico interesse”;
- che il Segnalante ritenga sussistere fondati motivi per ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare un rischio di ritorsione oppure possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, quali, ad esempio, il rischio di occultamento o distruzione delle prove, ovvero il fondato timore che chi ha ricevuto la Segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Anche in tali casi, inoltre, i fondati motivi che legittimano il ricorso alla Segnalazione esterna devono essere basati su circostanze concrete e su informazioni effettivamente disponibili al Segnalante al momento della divulgazione pubblica.

5.4 Denuncia all’Autorità

Il Segnalante può inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui questi sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo alle Autorità nazionali competenti.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

6. LE TUTELE PREVISTE

Leonardo CAE garantisce l'applicazione delle misure di protezione, previste dalla normativa vigente, a favore dei Segnalanti, nonché ai seguenti soggetti che in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione potrebbero essere destinatari di ritorsioni:

- Facilitatori, persone fisiche che assistono il Segnalante nel processo di Segnalazione, operanti all'interno del medesimo contesto lavorativo in cui opera il Segnalante e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- persone legate al Segnalante da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado appartenenti al medesimo ambiente lavorativo;
- colleghi di lavoro con rapporto abituale e corrente con il Segnalante;
- enti di proprietà del Segnalante o per i quali lo stesso lavora, nonché enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle suddette persone.

6.1 Tutela della riservatezza

La Società per incoraggiare la Segnalazione di possibili comportamenti illeciti o irregolari garantisce la riservatezza del Segnalante e della Segnalazione. L'identità del Segnalante non può essere rivelata a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni; il divieto è da riferirsi non solo al nominativo del Segnalante ma anche a tutti gli elementi della Segnalazione, dai quali si possa ricavare, anche indirettamente, l'identificazione del Segnalante.

È tutelata anche l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione.

La gestione dei Dati Personali è effettuata nel rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, con particolare riferimento al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Personali dell'Unione Europea ("GDPR") e al D.Lgs.24/2023.

In particolare, le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione. Decorso tale termine, le segnalazioni e la relativa documentazione sono cancellate o anonimizzate, salvo eventuali ulteriori obblighi di conservazione previsti dalla legge

6.2 Tutela dalle ritorsioni

Nei confronti del Segnalante che effettui una Segnalazione o una divulgazione pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, avendo fondati motivi di ritenere che le informazioni sulle violazioni siano veritiere e rientranti nell'ambito del Decreto, nonché nei confronti degli altri soggetti sopra menzionati, tutelati ai sensi

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, non è tollerata né consentita alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria.

All'interno della Società vige pertanto il divieto di ritorsione intesa come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione, della denuncia all'autorità o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona Segnalante o agli altri soggetti tutelati ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 24/2023, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Coloro che ritengano di aver subito ritorsioni possono comunicarle ad ANAC, alla quale è affidata la competenza esclusiva in ordine alla valutazione degli elementi acquisiti e all'eventuale applicazione delle sanzioni amministrative previste dall'art. 21 del D.Lgs. 24/2023.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un ente del settore privato, ANAC informa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro per i provvedimenti di competenza. Rimane invece di competenza dell'autorità giudiziaria disporre le misure necessarie ad assicurare la tutela del Segnalante (es. reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva, nonché la dichiarazione di nullità degli atti adottati).

6.3 Garanzie di assistenza

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha stipulato con taluni enti del Terzo Settore apposite convenzioni al fine di offrire adeguate misure di sostegno.

Tali enti, in particolare, sono inseriti in un apposito elenco pubblicato da ANAC sul proprio sito istituzionale e prestano assistenza a titolo gratuito:

- sulle modalità di Segnalazione;
- sulla protezione dalle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea;
- sui diritti della persona coinvolta;
- sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

6.4 Responsabilità del Segnalante

Il Segnalante perde le tutele di cui al paragrafo precedente quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità penale per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, al Segnalante o al denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

7. LE SANZIONI DISCIPLINARI

Leonardo CAE prevede l'applicazione di sanzioni disciplinari in conformità alle disposizioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, del CCNL applicato dalla Società e dello Statuto dei lavoratori per coloro che:

- abbiano commesso ritorsioni;
- abbiano ostacolato la Segnalazione o abbiano tentato di ostacolarla;
- abbiano violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. n. 24/2023;
- non abbiano svolto attività di verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

8. FORMAZIONE

In caso di modifiche normative e, in ogni caso, quando ritenuto necessario per garantire l'efficace attuazione alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023 e alla presente procedura, Leonardo CAE organizza sessioni formative indirizzate al Gestore delle Segnalazioni che abbiano ad oggetto, in particolare:

- aspetti normativi rilevanti;
- *policies* e procedure adottate dalla Società;
- modalità operative adottate per la gestione del canale di Segnalazione;
- principi di riservatezza, protezione dei dati personali e gestione dei conflitti di interesse;
- tecniche di gestione delle interlocuzioni con il Segnalante e di svolgimento delle attività istruttorie

Leonardo CAE promuove inoltre un'adeguata formazione periodica indirizzata a tutto il personale interno in merito alle tematiche esposte nel D.Lgs. 24/2023 e nella presente Procedura, così da creare un'opportuna consapevolezza circa le finalità e le tutele riconosciute dal Decreto, nonché una cultura di integrità e responsabilità all'interno dell'impresa.

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione

9. MATRICE DELLE RESPONSABILITA'

Attività	Whistleblower	IA (whistleblowing committee member)	Legal (whistleblowing committee member)	HR (whistleblowing committee member)
Venire a conoscenza di una possibile violazione	R			
Segnalazione di una possibile violazione	R			
Rilasciare un avviso di ricevimento		R	R	R
Fornire un'analisi dei requisiti di base per l'ammissibilità	N	R	R	R
Fornire un follow-up adeguato alle Segnalazioni ricevute	N	R	R	R
Svolgimento delle attività istruttorie		R	R	R
fornire un riscontro al Segnalante sullo stato della Segnalazione	N	R	R	R
Archiviazione della documentazione		C	C	R

R: Responsabile

C: Contribuisce

N: informato

La versione stampata potrebbe essere una revisione obsoleta e sostituita di questo documento. Prima di utilizzare qualsiasi copia cartacea o elettronica di questo documento, verificare che questo venga aggiornato tramite il Portale di consultazione