

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO di LEYTON ITALIA SRL**

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

Allegato 2

Codice Etico

Sommario

PREMESSA	2
ADOZIONE, DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	2
PRINCIPI ETICI, VALORI E NORME COMPORTAMENTALI.....	2
Legalità, integrità e trasparenza.....	3
Tutela della sicurezza	3
Tutela delle risorse umane.....	3
Tutela dell’ambiente, della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro e dell’incolumità pubblica	4
Lotta alla corruzione	4
Tutela della libera Concorrenza e rispetto delle Leggi Antitrust	4
Conflitto d’interessi.....	4
Diritti Umani.....	5
Tutela del segnalante e libertà di segnalazione.....	6
Gestione dei rapporti con fornitori, clienti e soggetti terzi nella gestione degli affari e delle attività	6
Gestione dei rapporti con Istituzioni Pubbliche e Autorità di Vigilanza	8
Obbligo di riservatezza	8
Accuratezza, completezza e trasparenza delle registrazioni contabili	9
Antiriciclaggio.....	9
Contrasto alla criminalità organizzata.....	9
Tutela della Privacy.....	10
Uso dei sistemi informatici	10
ATTUAZIONE E SISTEMA SANZIONATORIO	10
Attuazione	10
Sistema sanzionatorio.....	11

PREMESSA

LEYTON Italia Srl (di seguito anche “LEYTON” o “Società”) è una società di consulenza internazionale che supporta le aziende nel proprio percorso di crescita e nel raggiungimento dei propri obiettivi di sviluppo sostenibile, attraverso l'utilizzo e la gestione del cosiddetto “finanziamento dell'innovazione”, cioè delle diverse forme di incentivi ed agevolazioni esistenti a disposizione delle Aziende Italiane in campo nazionale ed internazionale.

Il presente Codice Etico riassume tutti gli elementi sui quali si fondano l'identità e la cultura aziendale della Società, affinché diventino delle linee guida per le scelte future nonché lo standard di comportamento per la conduzione dei suoi affari e delle sue attività.

ADOZIONE, DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico ex D.Lgs. 231/01 è un allegato al Modello di organizzazione, gestione e controllo applicabile, sia all'interno che all'esterno dei luoghi di lavoro, ai Consiglieri di Amministrazione, a tutti i dipendenti della Società, a tutti i collaboratori esterni (consulenti, partner in relazioni d'affari e, più in generale, tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società), ai Fornitori, agli appaltatori, ai Clienti ed a tutti gli altri soggetti che a vario titolo e a vario livello vengono a contatto con LEYTON o agiscono in nome e per conto di essa (i destinatari del Codice verranno di seguito denominati “*Soggetti Interessati*”).

LEYTON si impegna a far conoscere i valori, i principi etici e le norme di condotta contenuti all'interno del presente Codice attraverso gli strumenti e le iniziative ritenute più adeguati ed efficaci.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assicura la periodica revisione ed aggiornamento del Codice Etico, al fine di adeguarlo ai cambiamenti normativi, all'esperienza acquisita nella sua applicazione ed in risposta alle segnalazioni dei *Soggetti Interessati*.

PRINCIPI ETICI, VALORI E NORME COMPORTAMENTALI

Il successo di LEYTON si fonda sul costante impegno verso i valori fondamentali in cui si riconosce; tutte le attività commerciali e le relazioni con i partner sono definite da valori che la distinguono dai concorrenti e che le consentono di fornire ai partner le migliori prestazioni possibili.

La Società ha scelto come valori fondamentali la responsabilizzazione dei propri dipendenti nelle scelte intraprese, la centralità del *business*, la creazione di valore per i propri partner, il rispetto e la valorizzazione delle risorse umane, l'impegno sulle questioni ambientali, la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e negli spazi circostanti.

I valori più importanti, che orientano le attività quotidiane di tutti i dipendenti, sono l'integrità e la responsabilità.

Nei paragrafi seguenti vengono definiti i principi etici ai quali la Società aderisce e i valori a cui la stessa si ispira per orientare le proprie strategie, le proprie scelte e il proprio agire quotidiano:

Legalità, integrità e trasparenza

Legalità, integrità e trasparenza sono elementi cardine sui quali la Società basa le interazioni con i *Soggetti Interessati*. Il rispetto delle leggi è irrinunciabile, non è quindi giustificata in nessun caso la violazione di questo principio, neanche nell'interesse o vantaggio della Società. LEYTON vieta tutti i comportamenti che, direttamente oppure indirettamente, possano contribuire alla realizzazione di reati di qualsiasi genere e rifiuta il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o finanziate con capitali di fonte illecita.

LEYTON, pertanto:

- impone ai dipendenti il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti;
- non attua forme di condizionamento che possano in qualsiasi modo influenzare le dichiarazioni da rendere all'Autorità Giudiziaria;
- non effettua comunicazioni ingannevoli e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza;
- si impegna ad instaurare rapporti leali e collaborativi con i propri clienti e/o fornitori ponendosi come partner affidabile, competente e di fiducia.

Tutela della sicurezza

L'obiettivo di LEYTON è quello di garantire sempre adeguate misure di sicurezza.

Tutela delle risorse umane

LEYTON, nel rispetto della dignità personale e delle diversità, pone al centro del proprio sviluppo l'ingaggio e la crescita dei propri collaboratori, adottando delle politiche volte ad incrementare il senso di appartenenza alla Società dei propri dipendenti.

LEYTON persegue la propria strategia, attraverso:

- la creazione di un ambiente di lavoro positivo in cui i dipendenti siano incentivati alla condivisione della conoscenza e delle esperienze;
- il rispetto dell'individuo, della sua dignità e dei suoi valori;
- il ripudio di ogni forma di sfruttamento, intolleranza, violenza, molestia e discriminazione in base ad età, sesso, stato di salute, razza, opinioni politiche, credenze religiose o altro;
- ambienti di lavoro salubri, sereni, sicuri, funzionali e in grado di permettere a ciascuno di esprimere al meglio le proprie qualità umane e professionali;
- il pieno rispetto delle norme nazionali e sovranazionali che regolamentano i rapporti di lavoro;

- la libertà di aggregazione tra i lavoratori;
- l'offerta di pari opportunità di lavoro ai propri dipendenti e collaboratori e a tutti coloro che si candidano a farne parte;
- un sistema di selezione, di gestione e di sviluppo del personale basato esclusivamente su criteri di merito;
- la condivisione con i dipendenti degli obiettivi fissati, delle aspettative e dei risultati raggiunti in termini di performance.

Tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro e dell'incolumità pubblica

LEYTON Italia fornisce al proprio personale adeguati strumenti ed addestramento per conseguire gli obiettivi Ambientali e di Sicurezza prefissati e conferisce, a coloro che vi hanno diretta influenza, l'autorità per promuovere, proporre e verificarne la corretta applicazione.

Lotta alla corruzione

LEYTON richiede ai propri dipendenti di astenersi da comportamenti che potrebbero essere interpretati come impropri o contrari alla legge. La Società, ad esempio, vieta ai propri dipendenti di:

- promettere, concedere o offrire (anche tramite soggetti terzi) denaro o altri incentivi impropri a funzionari pubblici o soggetti privati;
- esercitare un'illecita influenza nei confronti di funzionari pubblici o soggetti privati;
- utilizzare la propria posizione all'interno della Società per richiedere di ottenere o accettare denaro o altre utilità da parte di terzi.

La Società evidenzia il proprio impegno nella lotta alla corruzione.

Tutela della libera Concorrenza e rispetto delle Leggi Antitrust

LEYTON si impegna a rispettare le leggi sulla concorrenza nei rapporti con i clienti, i fornitori, i concorrenti e con il pubblico in generale. A tal proposito la Società, considerando molto grave qualsiasi violazione delle procedure e delle direttive in materia, si impegna nella diffusione della conoscenza delle leggi sulla concorrenza a tutti i dipendenti mediante corsi di formazione mirati, invitando gli stessi a consultare la Funzione Legale in caso di dubbi in merito a questi aspetti.

Conflitto d'interessi

Per "conflitto di interessi" si intende la situazione in cui un *Soggetto Interessato* (a qualsiasi livello gerarchico), a causa di interessi o attività che possano generare un vantaggio immediato o differito per se stesso, i propri familiari o conoscenti, od organizzazioni terze in generale, agisce non in conformità con le prescrizioni etiche e/o viene condizionato nella propria capacità di

operare nell'esclusivo interesse della Società stessa.

Tutti coloro, ad ogni livello, che hanno rapporti diretti o indiretti con LEYTON devono evitare azioni ed attività che possano condurre a conflitto d'interesse o, peggio, al reato di corruzione tra privati. In ogni caso è fatto obbligo a chiunque di informare la Società circa la presenza o il sopraggiungere di una qualsiasi forma di conflitto di interesse o tentativo di corruzione tra privati, reale o potenziale.

Un conflitto di interesse apparente avviene quando gli interessi o le attività personali di un dipendente potrebbero indurre altri a dubitare della sua obiettività o imparzialità. Tutti i conflitti di interesse reali o apparenti devono essere riportati all'Organismo di Vigilanza.

Al di là poi delle varie tipologie di conflitto di interesse, valgono comunque le seguenti regole generali:

- i dipendenti LEYTON devono rifiutare gli omaggi che superino un modico valore (100 euro) o che, per qualunque ragione, ingenerino dubbi sulla loro adeguatezza e/o opportunità;
- devono essere segnalati i casi di famigliari di primo grado dipendenti di fornitori, clienti, concorrenti o autorità di settore, quando la loro attività o funzione possa avere un riflesso sulla Società. Gli amministratori provvedono invece a segnalare l'aggiornamento delle loro cariche.

Per prevenire comportamenti volti alla corruzione o interpretabili come tali, LEYTON ha stabilito una linea di condotta per quanto riguarda i propri omaggi verso l'esterno, considerandoli esclusivamente con l'intento di promuovere l'immagine aziendale, per cui:

- non sono ammesse forme di regalo (neanche sotto forma di promessa) che possano anche solo essere interpretate come eccedenti le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolte ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività;
- non sono ammessi regali di valore (neanche sotto forma di promessa) nemmeno laddove questo tipo di scambio sia una consuetudine, tra partner commerciali.

In ogni caso, LEYTON si astiene da ogni pratica contraria alla Legge e ai normali usi commerciali o non consentita dai Codici Etici, se noti, delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

Diritti Umani

LEYTON sostiene i principi in materia di diritti umani, tutela del lavoro, ambiente e lotta alla corruzione. In particolare, si impegna a:

- promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti;
- assicurarsi di non essere, anche solo indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani;

- sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;
- eliminare ogni forma di lavoro forzato e obbligatorio;
- eliminare ogni forma di lavoro minorile;
- eliminare ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;
- sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;
- promuovere una maggiore responsabilità ambientale;
- incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente;
- contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

Tutela del segnalante e libertà di segnalazione

Le violazioni (effettive o presunte) del presente Codice Etico possono essere segnalate dai dipendenti e da terzi rispettivamente al proprio responsabile gerarchico e all'Organismo di Vigilanza 231.

A tal fine LEYTON ha creato strumenti specifici, a supporto della *compliance* alle regole aziendali, della lotta alla corruzione e alla frode, del rispetto dei principi sanciti nel presente Codice Etico e nel Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01, che assicurano la tutela dei soggetti segnalanti. In particolare, sono stati costituiti:

- un canale whistleblowing;
- una casella postale ed un indirizzo di posta elettronica (casella OdV) dedicati alla notifica di potenziali violazioni del presente Codice;
- un indirizzo di posta fisica (indirizzo OdV).

È compito dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 e del Regional Compliance Manager prendere in esame le segnalazioni ricevute e valutarne i contenuti, la consistenza e la pertinenza. Tale processo viene gestito garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante e nel rispetto della normativa vigente.

Gestione dei rapporti con fornitori, clienti e soggetti terzi nella gestione degli affari e delle attività

LEYTON gestisce i propri affari e attività richiedendo ai propri collaboratori e ai "Soggetti Interessati" il rispetto dei principi identificati nel presente Codice Etico, in ogni attività a prescindere dalla rilevanza della stessa. In tal senso, ad esempio, LEYTON si impegna affinché:

- **nei rapporti con soggetti terzi e clienti:**
 - sia rifiutata ogni forma di corruzione, traffico di influenze illecite, "raccomandazione" o "condizionamento" sia interni che esterni;
 - non siano riconosciuti omaggi, regali, denaro e ogni altra utilità tali da poter alterare i normali rapporti di collaborazione, professionalità ed imparzialità di

- giudizio;
- siano rispettati gli accordi contrattuali definiti al fine di instaurare rapporti di fiducia con i Clienti, partecipando attivamente alla soluzione dei loro problemi, fornendo informazioni complete, dettagliate e veritiere, e garantendo la massima riservatezza, flessibilità, precisione e puntualità;
- si intrattengano rapporti con interlocutori che presentino requisiti di serietà e di affidabilità personale e commerciale;
- siano evitate relazioni d'affari con soggetti dei quali sia conosciuto o delle quali sia sospettato il coinvolgimento in attività illecite, con particolare riguardo a quelle sospettate di favorire a qualsiasi titolo il terrorismo o la malavita organizzata;
- **nei rapporti con fornitori ed appaltatori:**
 - la selezione degli stessi avvenga senza alcuna discriminazione e pregiudizio;
 - si scelgano soggetti dotati di caratteristiche quali la capacità tecnica ed organizzativa, l' idoneità a svolgere le attività richieste, il rispetto per le normative in materia di tutela della salute, sicurezza e ambiente, dei diritti umani, delle prassi relative alla forza lavoro e la solidità finanziaria;
 - l'assegnazione di ordini avvenga secondo criteri oggettivi; il rapporto con Fornitori e Appaltatori sia trasparente, corretto e collaborativo; gli impegni reciproci siano espliciti e disciplinati da contratti esaustivi; sia garantito il rispetto di tutte le disposizioni di legge e l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste; la prestazione del Fornitore e dell'Appaltatore venga valutata oggettivamente e correttamente, evidenziando le problematiche ed i punti di forza emersi nello svolgimento del lavoro;
 - i contratti con i fornitori e gli appaltatori contengano una clausola etico sociale con la quale gli stessi si impegnano a rispettare le convenzioni internazionali in materia di tutela dei lavoratori e le normative in materia giuslavoristica. In particolare, con la clausola etico sociale i fornitori e gli appaltatori dichiarano di non impiegare personale sottoponendolo a condizioni di sfruttamento così come definito nelle normative vigenti.
- **nello sviluppo di iniziative che prevedono di operare insieme ad altre Società:**
 - i partner o altri soci selezionati godano di una reputazione rispettabile, siano impegnati solamente in attività lecite e si ispirino a principi etici non in conflitto con quelli della Società e/o del Gruppo;
 - a nessun partner venga garantito un trattamento più favorevole rispetto al contributo corrispondente fornito;
 - venga garantita la massima trasparenza degli accordi ed evitata la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge; le relazioni con i partner siano

franche, trasparenti e collaborative.

Gestione dei rapporti con Istituzioni Pubbliche e Autorità di Vigilanza

Si rifiutano logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, Pubblica Amministrazione e Autorità di Vigilanza, in ogni forma espresse o attuate, anche per il tramite di mediatori, volte ad influenzare decisioni in favore della Società o a richiedere od ottenere un trattamento di favore. È altresì vietato dare corso a richieste da parte di personale della Pubblica Amministrazione tendenti a subordinare decisioni ed atti in favore della Società a riconoscimenti di qualsiasi genere.

Al verificarsi di episodi della specie di cui sopra, o di tentativi più o meno espliciti, è dovere darne tempestiva informazione al proprio diretto superiore (e dei collaboratori al proprio referente aziendale) e quando le circostanze lo impongano, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

LEYTON gestisce i propri affari garantendo la massima collaborazione alle istituzioni pubbliche e alle Autorità di Vigilanza, riconoscendone e rispettandone ruoli e autorità, in particolare:

- i rapporti con le istituzioni pubbliche devono essere gestiti soltanto dalle Funzioni e dalle persone a ciò preposte, attraverso una condotta trasparente e scevra da qualsiasi comportamento che possa pregiudicare l'imparzialità e l'autonomia di giudizio dell'interlocutore;
- in caso di interazioni con un rappresentante della Pubblica Amministrazione, i soggetti incaricati di rappresentare la Società devono agire nel rigoroso rispetto delle leggi e norme che regolano l'ottenimento, per i propri clienti, di finanziamenti pubblici e agevolazioni fiscali;
- la Società collabora lealmente con l'Autorità Giudiziaria e quindi si astiene dal porre in essere alcun comportamento, in qualunque forma, mirante a condizionarne il modo di agire.

Obbligo di riservatezza

Le informazioni tecniche o commerciali non pubbliche costituiscono una fondamentale risorsa da tutelare. Tutti i *Soggetti Interessati*, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con LEYTON, sono tenuti a non rivelare a terzi tali informazioni, se non nei casi in cui:

- tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali in cui le controparti si siano impegnate ad utilizzare dette informazioni solamente per i fini per i quali dette informazioni sono state trasmesse ed a mantenerne la confidenzialità;
- siano in possesso di un'approvazione preventiva scritta da LEYTON ed ottenuta da persona autorizzata;

In particolare, il rispetto degli obblighi di riservatezza e confidenzialità legali e contrattuali interni

è fondamentale per la tutela degli interessi di LEYTON e delle informazioni in suo possesso e per il mantenimento della sua reputazione di azienda affidabile.

Accuratezza, completezza e trasparenza delle registrazioni contabili

LEYTON è consapevole dell'importanza della trasparenza, dell'accuratezza e della completezza dell'informativa contabile e della comunicazione finanziaria (ad esempio bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, etc.), nel controllo del rispetto dei limiti autorizzativi nelle transazioni commerciali e per l'adempimento degli obblighi normativi in materia di documenti pubblici e reporting.

A questo proposito, i *Soggetti Interessati* di LEYTON devono assicurarsi che i libri e le registrazioni contabili di propria competenza:

- siano accurate, tempestive, complete;
- siano accurate, veritiere e riflettano le transazioni commerciali o le spese di cassa;
- diano una immagine chiara e corretta delle attività e passività, dei profitti e delle perdite così come della posizione finanziaria della Società;
- rispettino le norme fiscali e contabili applicabili e i regolamenti locali standard;
- siano supportate da idonea documentazione, al fine di poter procedere allo svolgimento di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni delle operazioni e che consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione di riferimento.

È fatto divieto di includere informazioni false o fuorvianti nei registri societari, o di stabilire e/o mantenere conti societari che non siano registrati nei libri contabili e negli archivi aziendali.

I dipendenti sono quindi invitati a segnalare immediatamente al proprio responsabile gerarchico, e/o all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 eventuali rilievi che possano far dubitare della precisione di tali scritture contabili.

Antiriciclaggio

LEYTON si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. I dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti terzi che intrattengono rapporti con LEYTON non devono, in alcun modo e in alcuna circostanza, correre il rischio di essere implicati in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. A tal proposito sono rigorosamente vietati tutti i pagamenti in denaro contante ad eccezione di quelli in modico valore legati allo svolgimento delle normali attività quotidiane.

Contrasto alla criminalità organizzata

È vietato intrattenere rapporti a qualsiasi titolo con soggetti che si sa essere appartenenti o "vicini" ad associazioni di tipo mafioso e/o alla criminalità organizzata in genere. Al fine di evitare il rischio di qualsiasi genere di sostegno, anche indiretto, ad associazioni di tipo mafioso, LEYTON

garantisce che ogni spesa sia sempre prontamente rendicontata, pienamente corrispondente alla causale e si riferisca a contratti con soggetti la cui identificazione sia certa.

Tutela della Privacy

Nell'ambito dello svolgimento della propria attività imprenditoriale, LEYTON raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

A tal fine, la Società si impegna a mantenere un adeguato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di Information Technology destinati al trattamento di dati personali e informazioni riservate.

Uso dei sistemi informatici

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro instaurato con la Società. E' posto altresì il divieto di utilizzare i sistemi informatici aziendali per accedere a sistemi informativi di altri soggetti al fine di appropriarsi di informazioni, danneggiare o interrompere i sistemi informativi, appropriarsi di codici per il funzionamento del sistema stesso.

I *Soggetti Interessati* sono tenuti all'utilizzo degli strumenti informatici e delle relative autorizzazioni fornite esclusivamente dalle funzioni competenti.

ATTUAZIONE E SISTEMA SANZIONATORIO

Attuazione

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 e la Funzione Legal rappresentano il punto di riferimento per la corretta interpretazione del presente Codice Etico, pertanto, i *Soggetti Interessati* possono rivolgersi ad essi in caso di dubbi e chiarimenti.

I *Soggetti Interessati*, oltre ad essere tenuti a conoscere e a rispettare i contenuti del Codice Etico, hanno l'obbligo di segnalare eventuali e presunte violazioni all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, con le modalità previste nella sezione dedicata della Parte Generale del Modello.

È compito dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 prendere in esame la segnalazione raccolta, valutarne i contenuti, la consistenza e la pertinenza, collaborando di volta in volta, in base all'oggetto della segnalazione, con le Funzioni aziendali competenti.

Tale processo viene gestito garantendo la massima confidenzialità sull'identità del segnalante e nel rispetto della normativa vigente.

Qualora venga accertata la violazione, viene avviata l'istruttoria a cura del destinatario della segnalazione. In particolare, quest'ultimo deve informare tempestivamente i vertici aziendali ed il responsabile della Funzione interessata, a seconda della gravità della situazione, dando anche gli opportuni suggerimenti circa l'adozione di adeguate misure correttive nonché chiedendo ed ottenendo evidenza delle azioni effettuate. Costituisce in sé violazione del Codice qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha segnalato in buona fede possibili violazioni o che ha fatto richiesta di chiarimenti sui contenuti del Codice stesso.

Costituisce parimenti violazione del Codice, ed è quindi sanzionabile, il comportamento di chi dovesse accusare altri *Soggetti Interessati* di violazione con la consapevolezza dell'insussistenza di tale accusa.

Il management della Società è investito da un ruolo di particolare responsabilità rispetto all'osservanza del Codice Etico, in quanto la sua condotta deve essere d'esempio per i rispettivi collaboratori e l'esercizio della leadership deve essere finalizzato anche alla sensibilizzazione dei collaboratori in merito ai contenuti del Codice e al loro rispetto, nonché a incoraggiare eventuali segnalazioni di violazioni, facendosi garante della riservatezza e della tutela del segnalatore.

Sistema sanzionatorio

Il presente Codice Etico è parte integrante, sostanziale e imprescindibile del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da LEYTON ai sensi del D.Lgs. 231/01, nonché delle obbligazioni contrattuali della Società. Di conseguenza LEYTON esige da parte di tutti i *Soggetti Interessati* una rigorosa osservanza delle disposizioni in esso contenute.

Ogni accertata violazione dello stesso costituisce ragione sufficiente per interrompere sia ogni rapporto di lavoro subordinato e assimilato sia qualsiasi altra forma di contratto, comportando nel caso anche il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione nei confronti della Società.

Eventuali provvedimenti sanzionatori nei confronti dei trasgressori sono valutati e commisurati, sulla base della tipologia e della gravità della violazione commessa, utilizzando i criteri previsti nel Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 adottato dalla Società.