

***NORTHROP GRUMMAN***



# **CODICE DI COMPORTAMENTO AZIENDALE**

Northrop Grumman è fiera di essere al servizio degli Stati Uniti e dei suoi alleati e di aderire agli standard più alti di etica e correttezza nel realizzare tale servizio.

Una reputazione di correttezza impeccabile richiede la consapevolezza e la partecipazione di ogni dipendente. Non bisogna dimenticare che una sola azione può distruggere anni di impegno e che anche l'apparente mancanza di integrità può essere devastante quanto l'assenza di integrità. Il Codice di comportamento aziendale ci fornisce le informazioni necessarie per garantire un comportamento etico in tutta l'azienda e per guidarci nel prendere eventuali misure correttive.



Ogni dipendente è incoraggiato a familiarizzare con le informazioni presenti in questo opuscolo ed a sollevare dubbi di carattere etico con il proprio responsabile, l'Ufficio Legale, il responsabile dell'etica aziendale oppure telefonando anonimamente al numero verde del servizio aziendale OpenLine (1.800.247.4952) accessibile 24 ore al giorno tutti i giorni dell'anno.

Mi auguro che terrete in mente queste informazioni mentre lavoriamo insieme con efficacia e nel rispetto dei valori etici per il bene dei nostri azionisti, dei nostri clienti, e di tutti noi. Apprezzo il vostro impegno a mantenere i più elevati standard di comportamento etico e integerrimo a Northrop Grumman.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wes Bush'.

Wes Bush  
Direttore, Amministratore delegato e Presidente  
Northrop Grumman Corporation

Alla Northrop Grumman siamo guidati dai seguenti valori, che definiscono l'Azienda come noi, uomini e donne alle sue dipendenze, la intendiamo. Le nostre decisioni e le nostre azioni vogliono essere la realizzazione concreta di questi principi. Riteniamo che un comportamento coerente con questi valori non possa che tornare a vantaggio di azionisti, clienti, dipendenti, fornitori e delle comunità in cui operiamo.

## **Responsabilità della QUALITÀ . . .**

I nostri prodotti e servizi saranno "i migliori del settore", in termini di rapporto valore ricevuto/prezzo pagato. Ci prefiggiamo l'eccellenza, il miglioramento costante e una risposta dinamica ai cambiamenti. Ognuno di noi si assume la responsabilità della qualità nell'ambito delle proprie azioni.

## **SODDISFAZIONE DEI CLIENTI . . .**

Ci impegniamo a soddisfare i nostri clienti. Crediamo fermamente nell'importanza di rispettarli, di ascoltarne le richieste e capirne le aspettative. Il nostro obiettivo è superare queste ultime in termini di valore economico, qualità e tempestività delle consegne.

## **LEADERSHIP come azienda e come individui . . .**

La leadership di Northrop Grumman si basa sulla capacità dei suoi dipendenti di usare le tecnologie più avanzate, i metodi di produzione innovativi e pratiche efficaci di gestione da cui nascono un maggior valore aggiunto e una riduzione dei costi e dei tempi. Ogni individuo opera con competenza e creatività, nel rispetto del lavoro di gruppo.

## **CORRETTEZZA in tutte le nostra attività . . .**

Ognuno di noi è personalmente responsabile di mantenere i più elevati standard di comportamento, compresa l'onestà e l'equità in tutti gli aspetti della nostra professione. Operiamo con responsabilità sia come cittadini che come dipendenti, e trattiamo i clienti e le risorse aziendali con il rispetto a loro dovuto.

## **Rispetto nei confronti dei DIPENDENTI di Northrop Grumman . . .**

Ci trattiamo con reciproco rispetto, consapevoli dell'importante contributo apportato dalla multiculturalità degli individui e dalla diversità delle idee. Il nostro continuo successo si fonda sulla formazione permanente dei dipendenti e su relazioni basate su principi di apertura mentale e fiducia.

## **I FORNITORI come partecipanti essenziali ...**

Ai nostri fornitori è dovuto lo stesso rispetto che mostriamo ai nostri clienti. I fornitori meritano un trattamento equo, accordi chiari e una valutazione onesta delle loro prestazioni. Teniamo sempre presenti i requisiti dei nostri fornitori nell'ambito di tutte le attività dell'Azienda.

1	INTRODUZIONE .....	4
2	RELAZIONI COMMERCIALI .....	5
3	CONFLITTO DI INTERESSI .....	6
4	RISORSE AZIENDALI .....	7
5	RELAZIONI INTERNAZIONALI .....	10
6	ALTRE LEGGI E NORME .....	11
7	RESPONSABILITÀ E CONSEGUENZE .....	13
8	IL SERVIZIO OPENLINE AL LAVORO .....	14
9	OPENLINE .....	16



# 1 INTRODUZIONE

Una delle maggiori responsabilità è agire nel rispetto dei Valori e del Codice di comportamento aziendale di Northrop Grumman. Abbiamo scelto delle linee di comportamento molto elevate. Il rispetto di questo codice etico e di tutte le leggi e norme in vigore negli Stati Uniti e nei Paesi stranieri è non solo una questione legale ma un dovere morale per tutti noi a Northrop Grumman.

L'impegno vale per tutti, indipendentemente dalle mansioni svolte o dal livello di responsabilità. Vale anche per chiunque rappresenti l'azienda, pur non essendone dipendente. Ognuno di noi è responsabile della correttezza delle proprie azioni e delle loro conseguenze.

Ulteriori informazioni e chiarimenti sulle aspettative dell'azienda a tal proposito si possono trovare nel Regolamento e nelle pubblicazioni aziendali; sul sito web dell'azienda dedicato alle questioni etiche; presso il responsabile di etica aziendale (BCO – Business Conduct Officer) della propria zona; o tramite il servizio aziendale OpenLine (1.800.247.4952).



***“Nel perseguire la migliore performance in tutto ciò che facciamo, dobbiamo mantenere anche un solido comportamento etico che è alla base della nostra azienda. La superiorità dei risultati deve essere ottenuta con assoluta integrità. Non si ammettono compromessi.”***

Wes Bush  
Direttore, Amministratore delegato e Presidente  
Northrop Grumman Corporation



## 2

### RELAZIONI COMMERCIALI

- 1) **Con i clienti:** desideriamo che i nostri clienti, siano essi funzionari governativi o di aziende private, scelgano i nostri prodotti in base a criteri di qualità, servizio e prezzo. Operiamo in modo aperto e trasparente, senza esercitare pressioni indebite. Il regolamento, le procedure e le pratiche aziendali hanno lo scopo di prevenire anche il minimo sospetto di comportamenti illeciti.

Tutti i prodotti devono attenersi esattamente alle specifiche richieste dal cliente nel contratto; tutti i collaudi e le fasi di controllo della qualità devono essere eseguiti. Prima di modificare in alcun modo un contratto, occorre l'autorizzazione scritta dell'azienda firmataria e del rappresentante autorizzato del cliente.

La natura della nostra attività esige un rispetto particolare per le rigide norme stabilite dai diversi governi per i loro dipendenti. In generale, non bisogna offrire regalie e omaggi (doni, svaghi, servizi, favori) ai funzionari e rappresentanti delle pubbliche amministrazioni, siano esse clienti attuali o potenziali. La stessa regola vale per le aziende private con contratti di appalto o subappalto per l'esecuzione di lavori pubblici.

È un reato offrire omaggi, di qualsiasi natura, a un pubblico funzionario in relazione a un atto ufficiale in corso o già concluso. Offrire, dare, chiedere o accettare doni di valore in cambio di un trattamento di favore durante un'offerta d'appalto o subappalto rappresenta una tangente ed è un reato.

Infine, omaggi e regalie offerti a clienti privati (non legati alla pubblica amministrazione) sono consentiti solo se adeguati e ragionevoli (ad esempio, se scambiati di rado e di modesta entità), legali, e offerti in modo tale da non compromettere la reputazione di imparzialità e correttezza di Northrop Grumman.



- 2) **Con i fornitori:** una relazione amichevole e professionale è indispensabile in qualsiasi attività commerciale. Le nostre relazioni cordiali con i fornitori devono basarsi su criteri che non compromettano l'onestà, obiettività ed efficienza degli approvvigionamenti. Gli acquisti di materiali e servizi devono avvenire in conformità alle relative norme e procedure di Northrop Grumman.

I dipendenti di Northrop Grumman e i loro parenti stretti non possono chiedere o accettare regalie, pagamenti e omaggi dai fornitori (a meno che non si tratti di articoli promozionali aventi valore nominale). I dipendenti che abbiano interessi finanziari in un fornitore, attuale o potenziale, di Northrop Grumman, devono comunicarlo all'azienda.

Il codice etico di Northrop Grumman a questo proposito è più rigido delle norme di legge contro la corruzione, perché è importante evitare anche il minimo sospetto di comportamenti illeciti nelle relazioni commerciali. Non sono ammesse eccezioni, a meno che non specificamente consentite dal regolamento scritto dell'Azienda.

### 3 CONFLITTO DI INTERESSI

Northrop Grumman mantiene un rapporto di fiducia con ciascuno dei suoi dipendenti. E' importante evitare situazioni, sul lavoro o fuori, che possano danneggiare questo rapporto di fiducia o mettere in dubbio la nostra imparzialità o la buona fede delle nostre azioni e decisioni.

E' importante evitare i casi in cui i dipendenti o le loro famiglie possano avere conflitti di interesse, di natura personale o finanziaria, con Northrop Grumman. Se i dipendenti o i loro familiari hanno notevoli interessi finanziari in un'impresa fornitrice di beni o servizi a Northrop Grumman (o in un potenziale fornitore) devono prontamente comunicarlo al loro responsabile e descrivere per iscritto la natura degli interessi sul modulo C-196 attinente al conflitto di interessi. La definizione di "notevoli interessi finanziari" si trova in detto modulo e nella Procedura Corporate A201.



I dipendenti devono ottenere l'approvazione scritta della Direzione prima di proporsi come consulenti o direttori, membri del consiglio di amministrazione, funzionari o dipendenti di aziende, organizzazioni o enti statali che abbiano rapporti commerciali, di concorrenza o di fornitura con Northrop Grumman o che siano impegnati in lavori di difesa nazionale.

Qualora un dipendente consigli o dia l'approvazione per un particolare fornitore, sapendo che un membro della sua famiglia o un altro dipendente di Northrop Grumman abbia interessi verso tale fornitore (dipendente, socio, ecc) questi ha l'obbligo di darne preventiva comunicazione al capo dell'organizzazione in cui lavora.

Dovranno essere comunicati anche rapporti personali stretti non di parentela ma che potrebbero mettere in dubbio l'obiettività del dipendente.

I conflitti potenziali possono riguardare clienti, fornitori, dipendenti attuali o potenziali, azionisti o i membri delle comunità in cui viviamo e operiamo. Anche la persona più coscienziosa può essere influenzata da un conflitto di interesse; la vostra imparzialità potrebbe essere messa in discussione per il solo fatto che potrebbe esserci un conflitto.

Evitare circostanze che possono essere fraintese come un conflitto è altrettanto importante quanto evitare il conflitto stesso. Questo poiché molti tendono a giudicare le situazione basandosi sulle sole apparenze. Se avete domande a questo proposito, rivolgetevi a chi di dovere per informazioni e consigli.



## 4 RISORSE AZIENDALI

Tra le risorse messe a disposizione dei dipendenti di Northrop Grumman per aiutarli a espletare i loro compiti vi sono tempo, materiali, impianti, apparecchiature, informazioni e servizi. Queste risorse devono essere usate solo a scopi aziendali, a meno che la Direzione non ne approvi altri usi specifici.

- 1) **Tempo:** con l'azione stessa di registrare elettronicamente il tempo trascorso al lavoro il dipendente ne attesta la veridicità e la conformità alle procedure aziendali. È rigorosamente proibito trasferire addebiti da un contratto all'altro, registrare impropriamente attività tecniche non contrattuali, addebitare impropriamente ore di lavoro o materiali e falsificare i cartellini di presenza.

L'accuratezza del sistema contabile dei costi dell'Azienda dipende dall'accuratezza dei dipendenti. La registrazione in - accurata o intenzionalmente falsa del lavoro svolto porterà a misure disciplinari che potranno comprendere anche l'interruzione del rapporto di lavoro.



- 2) **Proprietà:** le attrezzature di proprietà del Governo o dell'azienda, compresi telefoni, fax, e computer, devono essere adoperate esclusivamente a scopi aziendali. Le eccezioni devono essere indicate con chiarezza e approvate dalla Direzione. Le attrezzature non devono essere mai usate per azioni sovversive o per comunicare messaggi che potrebbero essere considerati offensivi o che potrebbero violare in altri modi il regolamento aziendale.

Gli impianti e i beni dell'azienda devono essere trattati responsabilmente, cioè usati correttamente, mantenuti in buone condizioni, inventariati e, quando occorre, smaltiti secondo le direttive aziendali. La rimozione non autorizzata di oggetti di proprietà dell'azienda o di enti pubblici può essere considerata un furto.

I dipendenti devono dimostrare lo stesso rispetto per i beni di proprietà dei clienti e dei fornitori, attuali e potenziali. Le risorse di proprietà dei clienti devono essere usate esclusivamente per usi indicati nei relativi contratti e consentiti dalla legge.



- 3) **Riservatezza delle informazioni:** informazioni, dati e tecnologie, la cui conoscenza costituisce un vantaggio competitivo, sono considerati proprietà intellettuale dalle leggi degli Stati Uniti e di numerosi altri Paesi. Essi rappresentano un bene prezioso, alla stessa stregua di capitali, beni immobili, tempo e competenze, e come tali devono essere utilizzati esclusivamente nel modo approvato dalla Direzione. I dipendenti hanno l'obbligo di proteggere le informazioni di proprietà Northrop Grumman o private, compresi disegni tecnici, documenti sui dipendenti e informazioni di cui si sia venuti a conoscenza tramite un partner o un gruppo di lavoro.

Nell'espletare le nostre mansioni, è importante non cercare informazioni che non ci riguardano, soprattutto se possono compromettere la correttezza delle gare d'appalto a cui partecipa l'azienda. Rispettiamo inoltre i copyright e le licenze d'uso del software. Northrop Grumman aderisce ai "Principi di approdo sicuro in materia di riservatezza", stabiliti per proteggere i dati personali dei dipendenti nei Paesi membri dell'Unione Europea.

I dipendenti Northrop Grumman non possono usare informazioni aziendali per ottenere vantaggi personali, a meno che tali informazioni non siano disponibili pubblicamente e che l'uso non sia consentito dal regolamento aziendale. L'uso non autorizzato di tali informazioni può non solo violare le procedure aziendali, ma può contravvenire a leggi e regolamenti, per esempio norme sull'insider trading, antitrust, sull'esportazione, ecc.



Northrop Grumman rispetta i requisiti stabiliti dal Dipartimento della Difesa in materia di gestione della segretezza delle informazioni di carattere nazionale. Tutti i documenti riservati devono essere gestiti e protetti nella massima osservanza dei requisiti stabiliti nelle procedure di sicurezza del settore in cui lavora il dipendente.

- d) **Spese:** Northrop Grumman rimborsa ai dipendenti le spese ragionevoli sostenute per lo svolgimento delle attività lavorative. Tali spese devono essere autorizzate dalle procedure aziendali e documentate adeguatamente. Le richieste di rimborso devono essere accurate e tempestive, particolarmente quando riguardano la partecipazione a convegni o gli incontri con clienti e fornitori.

- 5) **Documentazione:** l'uso, il consumo e lo smaltimento delle risorse aziendali deve essere documentato secondo le procedure aziendali. Tutti i costi di trasferimento contabile e qualsiasi modifica apportata alla documentazione dell'Azienda devono essere debitamente autorizzati e adeguatamente documentati. Qualsiasi azione da parte di un funzionario, dirigente, dipendente o rappresentante dell'Azienda atta a aggirare i controlli interni o a fornire informazioni false sui documenti aziendali è rigorosamente vietata. Vedere la politica aziendale NGI ZP R1-4 e la procedura aziendale LTL Z0 R6-4.

## 5 RELAZIONI INTERNAZIONALI

I dipendenti, consulenti e agenti rappresentanti l'azienda all'estero o aventi incarichi internazionali negli Stati Uniti devono ricordarsi che i Valori e il Codice di comportamento valgono per loro ovunque nel mondo. Un'interpretazione più lata, meno rigorosa di questi regolamenti all'estero potrebbe essere considerata una messa a rischio del Codice etico dell'Azienda.



- 1) **Norme sull'esportazione: l'esportazione di prodotti e tecnologie a favore di cittadini stranieri negli Stati Uniti o all'estero e a favore di cittadini statunitensi in Paesi stranieri** è regolata da specifiche leggi e regolamenti. L'esportazione di dati e tecnologie può avvenire di persona o tramite mezzi fisici, a voce o telefonicamente, e con mezzi elettronici quali posta elettronica, internet, fax e altro. Le esportazioni necessitano di autorizzazione governativa, sotto forma di licenza o di approvazione scritta. Le licenze a termine devono essere specifiche e devono precisare con chiarezza gli oggetti, i servizi o i dati che si intende esportare.
- 2) **Legge anticorruzione all'estero:** questa legge statunitense (FCPA – *Foreign Corrupt Practices Act*) è stata promulgata allo scopo di impedire il pagamento di tangenti a funzionari stranieri da parte di rappresentanti di aziende statunitensi allo scopo di ottenere illecitamente commesse. Proibisce il pagamento o l'offerta di qualsiasi cosa di valore, direttamente o indirettamente, ai funzionari stranieri, partiti politici, rappresentanti di partiti o candidati, allo scopo di influenzare indebitamente un individuo o un governo per ottenere vantaggi commerciali.

Al di fuori degli U:S:A., analoghe norme sono state stabilite dall'OECD (organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico). La convenzione OECD contro la corruzione dei funzionari stranieri nelle transazioni

internazionali e le norme in essa contenute sono tese a prevenire la corruzione di pubblici ufficiali stranieri da parte delle aziende allo scopo di ottenere vantaggi impropri nell'ambito di operazioni commerciali. La Convenzione proibisce il pagamento o l'offerta di qualsiasi cosa di valore, direttamente o indirettamente, ai funzionari stranieri, partiti politici, rappresentanti di partiti o candidati, allo scopo di influenzare indebitamente un individuo o un governo per ottenere vantaggi commerciali.

- 3) **Leggi di altri Paesi:** l'adesione ai Valori e al Codice di comportamento aziendale e il rigoroso rispetto delle leggi in vigore negli Stati Uniti e all'estero non è solo una questione legale ma anche un obbligo morale per tutti i dipendenti di Northrop Grumman e i suoi rappresentanti, ovunque nel mondo.

## 6 LEGGI E NORME PER CHI TRATTA AFFARI NEGLI USA

Le leggi e le norme promulgate dal governo federale allo scopo di regolare le attività commerciali sono complesse. Ne elenchiamo solo alcune a scopo riassuntivo. Per chiarimenti, i dipendenti devono leggere il regolamento del proprio settore operativo, rivolgersi al responsabile preposto alle questioni etiche (BCO) o all'ufficio legale di settore, consultare il sito Web aziendale o contattare il servizio OpenLine.



- 1) **Legge anticoncussione del 1986:** l'offerta, la fornitura, la richiesta o l'accettazione diretta o indiretta di qualsiasi cosa di valore in cambio di un trattamento favorevole durante una gara d'appalto o subappalto con un governo costituisce una violazione del regolamento aziendale e delle leggi federali statunitensi. Come tale, è soggetta a misure disciplinari aziendali e a gravi sanzioni civili e penali.
- 2) **Emendamento Byrd:** questa legge vieta l'uso di fondi federali per pagare una persona allo scopo di influenzare o tentare di influenzare funzionari del ramo esecutivo o legislativo, compresi membri del Congresso e il loro staff, per l'aggiudicazione o la modifica di appalti del governo degli Stati Uniti

- 4) **Contributo a partiti politici:** alle aziende è vietato erogare contributi o altre risorse a candidati, titolari di cariche pubbliche e partiti politici a livello federale. I dipendenti possono partecipare all'ENGPAC, il comitato di azione politica. L'azienda rispetta il diritto dei dipendenti di mettere a disposizione del partito politico di loro scelta tempo e risorse personali. Tuttavia queste attività non devono aver luogo durante le ore di lavoro o nelle sedi dell'azienda, e non devono coinvolgere il nome dell'azienda stessa.

Le leggi che regolano il contributo a candidati locali variano da un Paese all'altro.

- 5) **Integrità negli approvvigionamenti:** ai dipendenti non è consentito usare, distribuire, copiare, discutere o permettere l'ingresso in alcuna struttura o apparecchiatura Northrop Grumman di dati che, per quanto essi ne sappiano, costituiscono informazioni riservate, segreti commerciali o informazioni sensibili competitive di un'altra azienda, ditta, organizzazione o individuo, compresi ma non esclusivamente (i) precedenti datori di lavoro; (ii) concorrenti di Northrop Grumman Corporation, sue consociate e affiliate; o (iii) clienti attuali o potenziali di Northrop Grumman Corporation, sue consociate e affiliate, senza previa autorizzazione scritta della direzione e dell'Ufficio Legale di Northrop Grumman. In caso di possesso o accesso a informazioni riservate diverso dall'accordo scritto di cui sopra da parte del dipendente, questi ne informerà il reparto responsabile dei contratti. La legge sull'integrità degli approvvigionamenti limita inoltre le discussioni relative all'eventuale impiego di attuali o ex funzionari federali. I dipendenti Northrop Grumman devono evitare tali discussioni e riferire questioni o richieste al reparto Risorse Umane.
- 6) **Restrizioni commerciali/boicottaggio:** la richiesta di cooperare ad attività di boicottaggio o a restrizioni commerciali avanzata da un Paese straniero contro clienti o fornitori di un Paese amico degli Stati Uniti o contro persone, ditte o aziende statunitensi deve essere comunicata immediatamente all'ufficio legale della propria sede.
- 7) **Legge Sarbanes-Oxley del 2002:** questa legge si prefigge di riformare le procedure di vigilanza dell'auditing delle aziende, migliorare la qualità e la trasparenza dei loro rapporti finanziari e potenziare l'autonomia degli auditor, promuovendo una condotta corretta ed etica, la sensibilità nei confronti del conflitto d'interessi e la conformità alle norme e ai regolamenti governativi.
- 8) **Legge Sherman antitrust:** questa legge, la più importante fra le leggi antitrust, proibisce e rende illecito ogni contratto, combinazione o cospirazione con un concorrente, potenziale concorrente o suo rappresentante che ostacoli le attività commerciali imponendo fissazione di prezzi, boicottaggi o limiti a prodotti e vendite.

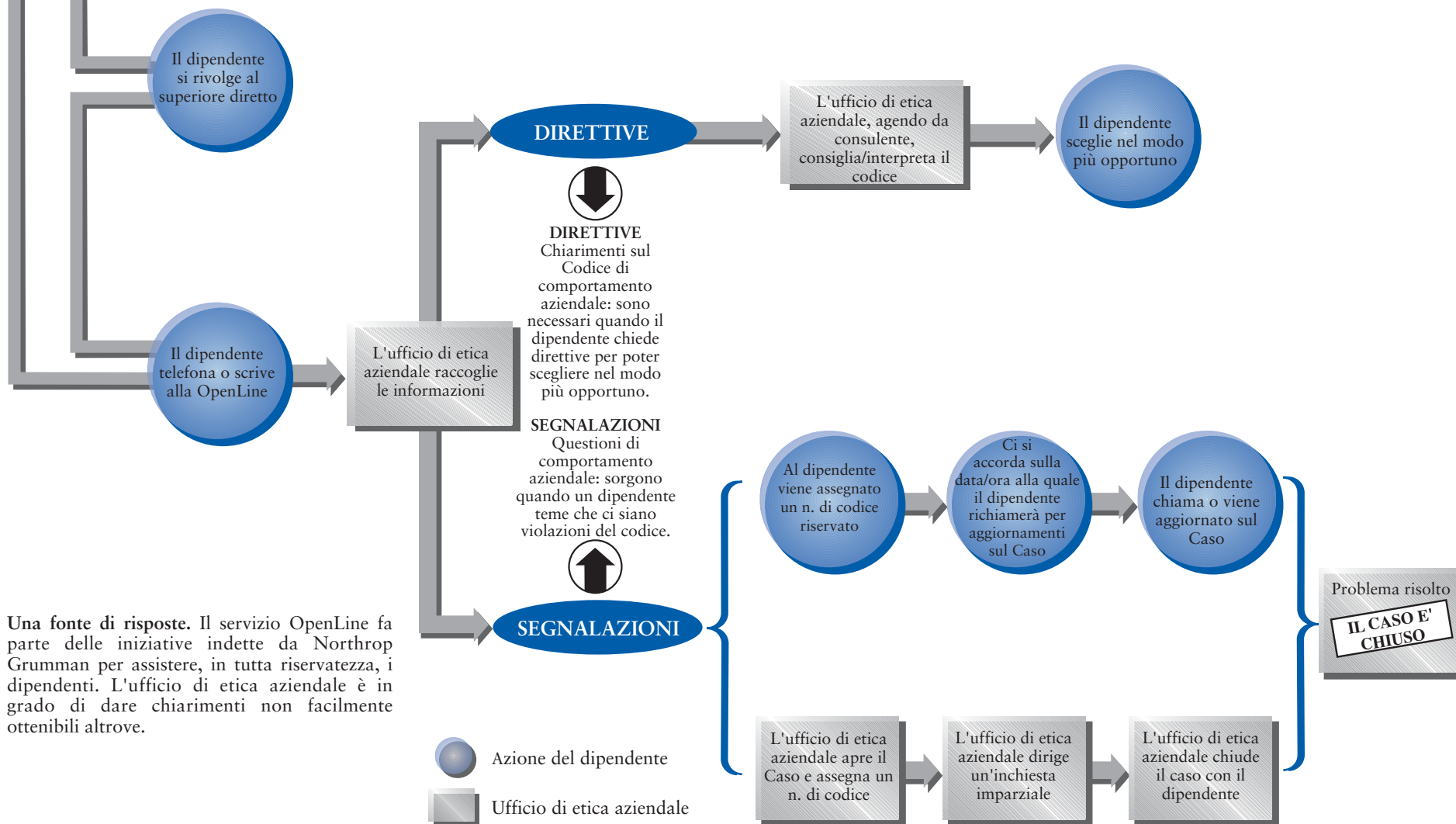
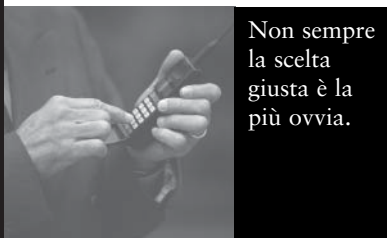
- 9) **Legge statunitense TINA (Truth In Negotiations):** i dipendenti incaricati di svolgere trattative e altre transazioni relative all'acquisto di beni o servizi da parte del Governo degli Stati Uniti devono controllare che le dichiarazioni, le comunicazioni e le argomentazioni di fatto relative ai costi e alla determinazione dei prezzi siano complete, aggiornate, accurate e veritiere. I dipendenti devono prendere nota che leggi analoghe esistono anche negli altri Paesi in cui operano le società controllate da Northrop Grumman, e che tali leggi devono essere rigorosamente rispettate.
- 10) **Decreto Legislativo 231/2001:** questo decreto legislativo prevede un modello che contiene un insieme di regole e principi procedurali che la Società ed i dipendenti della stessa sono tenuti a rispettare al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto stesso. Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato di procedure e di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal decreto. I reati contemplati dal Decreto sono riportati, continuamente aggiornati e diffusi a livello aziendali a tutti i dipendenti. Un Organismo di Vigilanza (OdV) dotato di autonomi poteri svolge una attività di controllo all'interno dell'Azienda.

## 7 RESPONSABILITÀ E CONSEGUENZE

- 1) **Responsabilità:** i Valori e il Codice di comportamento aziendale di Northrop Grumman valgono non solo per il direttore generale, il direttore centrale finanziario e tutti gli altri dirigenti e dipendenti, ma anche per il consiglio di Amministrazione del Gruppo, i consulenti, rappresentanti, agenti, personale a contratto a tempo determinato o temporaneo e chiunque rappresenti l'Azienda. Tutti costoro devono impegnarsi a rispettare il codice etico aziendale, rivolgersi alle autorità preposte per consigli e chiarimenti, e denunciare eventuali violazioni al Codice, qualora ne vengano a conoscenza. Il primo passo da fare è rivolgersi al proprio superiore. Se ciò non fosse possibile, il dipendente può rivolgersi al responsabile di questioni etiche della propria sede, all'ufficio legale, all'ufficio risorse umane o al servizio OpenLine aziendale o di settore. Le segnalazioni vengono tenute nella massima riservatezza e possono essere anonime. Il regolamento aziendale proibisce comunque qualsiasi forma di ritorsione, diretta o indiretta, contro chiunque abbia segnalato una violazione del Codice di comportamento aziendale.
- 2) **Conseguenze:** i dipendenti che violano i principi del Codice di comportamento aziendale, soprattutto quelli inerenti ai nostri rapporti con il governo degli Stati Uniti, ma anche con i clienti privati, saranno soggetti a misure disciplinari che potranno comprendere anche l'interruzione del rapporto di lavoro. Le violazioni potranno comportare anche sanzioni civili o penali. Un dipendente che è a conoscenza di tale violazione e non la riferisce potrà subire misure disciplinari.

Lo stesso varrà per il personale dirigente se la violazione rispecchia inadeguata supervisione o negligenza.

Non sempre la scelta giusta è la più ovvia. Il servizio OpenLine permette, con la massima riservatezza, di chiedere chiarimenti o consulenza e di segnalare eventuali violazioni del codice etico.



Una fonte di risposte. Il servizio OpenLine fa parte delle iniziative indette da Northrop Grumman per assistere, in tutta riservatezza, i dipendenti. L'ufficio di etica aziendale è in grado di dare chiarimenti non facilmente ottenibili altrove.

## 9 OPENLINE

Mantenere aperte le comunicazioni è particolarmente importante quando l'integrità dell'azienda viene compromessa. Contattare l'OpenLine per sollevare questioni su:

- Registrazione delle ore di lavoro (falsificazione o inesattezza intenzionale)
- Inesattezza negli addebiti (non consentiti o trasferiti da altri contratti)
- Uso improprio di risorse/informazioni aziendali
- Questioni di contabilità
- Conflitto di interessi (organizzativo, finanziario, personale)
- Clienti o fornitori
- Qualità/fabbricazione
- Altre violazioni di carattere etico
- Conformità alle norme sull'esportazione/importazione

OpenLine Northrop Grumman:  
800.247.4952 (numero verde accessibile 24/7)

Segnalazioni via Web:  
<https://www.compliance-helpline.com/northgrum.jsp>

OpenLine Northrop Grumman in Europa:  
0041 43 300 6805

### Accesso al sito Web di etica e condotta aziendale

1. Accedere alla home page interna di Northrop Grumman - The Gateway <http://home.northgrum.com/ethics/default.htm>
2. Fare clic su “Ethics”



Sono severamente vietate le ritorsioni contro persone che, in buona fede, segnalano possibili violazioni. Il dipendente che ritiene di avere subito ritorsioni è pregato di parlarne con il proprio superiore, il reparto Risorse Umane o il responsabile dell'etica aziendale oppure di chiamare la OpenLine. Relativamente ai contratti con il Dipartimento della Difesa, la disposizione 10 U.S.C. 2409 proibisce agli appaltatori di licenziare, far retrocedere di grado o in alcun modo discriminare contro un dipendente per punirlo di aver divulgato, a una delle seguenti entità, informazioni che il dipendente ritenga ragionevolmente siano prova di cattiva amministrazione di un appalto del Dipartimento della Difesa, sperpero di fondi del Dipartimento della Difesa, notevole e specifico pericolo per la salute o la sicurezza pubblica oppure violazione di una legge vigente in materia di contratti con il Dipartimento della Difesa (comprese le gare d'appalto):

- (i) Un membro del Congresso.
- (ii) Un rappresentante di un comitato del Congresso.
- (iii) Un Ispettore Generale che riceve fondi da o ha funzioni di supervisione su appalti aggiudicati da o per conto del Dipartimento della Difesa.
- (iv) Il Government Accountability Office.
- (v) Un dipendente del Dipartimento della Difesa responsabile della supervisione o gestione dell'appalto.
- (vi) Un funzionario autorizzato da un'agenzia o dal Dipartimento della Giustizia.


Un dipendente che ritenga di essere stato licenziato, fatto retrocedere di grado o in alcun modo discriminato contrariamente alla proibizione di cui sopra può presentare reclamo all'Ispettore Generale del Dipartimento della Difesa.

La legge Sarbanes-Oxley del 2002 prevede che il Comitato di audit del Consiglio di amministrazione stabilisca le procedure per ricevere, in forma anonima o riservata, le denunce dei dipendenti riguardo a pratiche contabili o di auditing discutibili.

OpenLine è uno dei canali già disponibili per effettuare la denuncia, tuttavia i dipendenti possono denunciare problemi finanziari, di contabilità o di auditing anche scrivendo direttamente a:

Chair, Audit Committee  
Northrop Grumman Board of Directors  
c/o Corporate Ethics Office  
2980 Fairview Park Drive  
Falls Church, VA 22042

La corrispondenza sarà consegnata chiusa al presidente del Comitato di audit. Le denunce non riguardanti questioni finanziarie, di contabilità o di auditing saranno restituite all'OpenLine dell'ufficio etico, incaricato della loro gestione.



COPYRIGHT® SETTEMBRE 2001  
Revisione Dicembre 2011  
NORTHROP GRUMMAN CORPORATION

TUTTI I DIRITTI RISERVATI

Graphic Media Design 48857 5/07