

# DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

---



**Approvata dall'Amministratore Delegato  
in data 7 marzo 2024**

## PREMESSA

La presente Politica rappresenta l'impegno di Leonardo S.p.a. (di seguito Leonardo) in Italia e all'estero nella promozione di una cultura aziendale che rispetti le diversità e promuova un ambiente di lavoro collaborativo, inclusivo e plurale in conformità ai requisiti previsti dalle *best practice* (buone pratiche) di mercato in tema di diversità, equità e inclusione e ai principi pro tempore vigenti del Codice Etico e della Carta dei Valori del Gruppo.

In quest'ottica, Leonardo si impegna attivamente nella promozione dei principi di inclusione, equità e valorizzazione delle diversità nonché nella prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta e di molestie e molestie sessuali, in tutte le fasi del rapporto di lavoro all'interno della comunità aziendale. Tali valori rappresentano una priorità nei processi di *change management*<sup>1</sup> e risultano fondamentali in un ambiente di lavoro in cui i diritti e la dignità di chiunque lavori per la Società siano rispettati.

In tale contesto, Leonardo si impegna a promuovere un dialogo costante sui temi di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) con tutti i propri stakeholder<sup>2</sup>, ai fini di una migliore comprensione delle loro legittime aspettative su tali temi.

I contenuti di cui alla presente Politica si applicano con efficacia immediata a tutto il personale dipendente e ai collaboratori di Leonardo S.p.a., sia in Italia che all'estero.

Leonardo, inoltre, si impegna a diffondere i principi di tale politica anche ai propri stakeholder, in particolare fornitori e clienti.

## STANDARD NAZIONALI E INTERNAZIONALI DI RIFERIMENTO

Leonardo promuove e ispira il proprio impegno a standard emanati dalle organizzazioni nazionali e internazionali, alla normativa vigente e a Linee Guida comportamentali, quali:

- l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, in particolare:
  - SDG n.5, “Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze”;
  - SDG n.8, “Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti”;
  - SDG n.10, “Ridurre le disuguaglianze all'interno di e fra le Nazioni”;
- la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite;
- i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite, ed in particolare i principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei diritti umani e dei diritti del lavoro;
- le Convenzioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO), in particolare la Convenzione n.111 sulla Discriminazione (Impiego e Professione) e la n. 190 su violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro;
- le linee Guida della ISO 26000 “Guida alla Social Responsibility”;
- le linee Guida dell'OCSE, l'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico;

---

<sup>1</sup> Per tale intendendosi l'insieme delle attività strutturate per la gestione del cambiamento in azienda.

<sup>2</sup> Per stakeholder si intendono: dipendenti, fornitori, business partner, clienti, investitori, agenzie di rating, università e centri di ricerca, comunità, associazioni di categorie.

- i Women Empowerment Principles promossi da UN Women e dal Global Compact delle Nazioni Unite;
- i principi sanciti dalla Costituzione italiana, in particolare all'articolo 3 che promuove pari dignità e uguaglianza davanti alla legge (uguaglianza formale e sostanziale) e a tutta la normativa cogente in materia di antidiscriminatoria;
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133);
- la L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021);
- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario;
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale;
- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti;
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione;
- la Direttiva sulla Trasparenza salariale 970/2023 approvata dal Parlamento Europeo;
- la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, disciplinante le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

## L'IMPEGNO DI LEONARDO IN MATERIA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

La diversità è per Leonardo un fattore strategico di competitività, di attrazione di talenti, di valorizzazione del capitale umano e di innovazione.

Leonardo promuove attivamente i principi di inclusione, equità e valorizzazione delle diversità, nonché di prevenzione, rimozione e rimedio di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, di violenza, molestie e molestie sessuali, in tutte le fasi del rapporto di lavoro, nell'operatività quotidiana e nelle relazioni di business e con particolare attenzione a quanto avviene all'interno della comunità aziendale.

Tale promozione si sostanzia nell'adozione di strumenti specifici, quali:

- il Codice Etico e la Carta dei Valori del Gruppo;
- la Politica di Diritti Umani del Gruppo;
- il Codice Condotta Fornitori;
- l'insieme della normativa interna che regola la vita professionale dei dipendenti, fin dal primo momento in cui vengono a contatto con Leonardo;
- il Comitato di Sostenibilità e Innovazione, che ha la responsabilità di analizzare e monitorare i principali indici di Sostenibilità/ESG, promuovere il posizionamento del Gruppo rispetto al benchmark internazionale e, con riferimento alle tematiche di rispettiva competenza, analizzare i temi rilevanti per Leonardo ai fini della creazione di valore a lungo termine;
- il Comitato Guida - di nuova costituzione - la cui responsabilità principale risulta la tutela delle diversità e delle pari opportunità sul luogo di lavoro, anche al fine di identificare e proporre le azioni di indirizzo e di

monitoraggio connesse all'ottenimento e al mantenimento della Certificazione sulla Parità di Genere UNI PDR 125:2022.

Leonardo, infine, concretizza il proprio impegno anche attraverso l'adesione a diverse iniziative volte a promuovere l'equilibrio di genere, la cultura inclusiva e un'adeguata rappresentanza di genere negli eventi e nelle manifestazioni pubbliche che organizza o a cui partecipa.

## PRINCIPALI DIMENSIONI RELATIVE A DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

Leonardo offre alle persone un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui esprimere appieno il proprio potenziale, sostenendo il senso di appartenenza e la capacità di ciascuno di contribuire in maniera proattiva al raggiungimento dei risultati.

In relazione al contesto internazionale in cui opera, Leonardo valuta la rilevanza di molteplici aspetti di diversità, equità ed inclusione.

Di seguito vengono elencate e approfondite le principali dimensioni relative a diversità, equità e inclusione:

- **Genere e sesso**

Leonardo si impegna a supportare l'equilibrio di genere e il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o *unconscious bias*<sup>3</sup>, per garantire l'*empowerment* femminile, ovvero promuovendo attivamente la parità di genere, rafforzando e sostenendo la presenza femminile in ruoli chiave e per creare le migliori condizioni di lavoro affinché ogni persona possa esprimere al meglio il proprio potenziale.

- **Identità di genere e orientamento sessuale**

Leonardo si impegna a rimuovere tutti gli ostacoli connessi alla propria identità e al proprio orientamento affettivo/sessuale.

L'azienda è altresì impegnata nel contrasto a tutte le forme di violenza a questi collegati con strumenti, canali e piani di prevenzioni utili alla ricezione, l'analisi e il trattamento delle segnalazioni di presunte violazioni del Codice Etico e delle norme in esso richiamate.

- **Genitorialità e *caregiving* (assistenza)**

Leonardo promuove la condivisione delle responsabilità familiari anche mediante iniziative volte al supporto della genitorialità tra cui: *i)* programmi specifici per il congedo genitoriale e per le fasi ad esso connesse, *ii)* programmi di supporto dei dipendenti con particolari necessità di cura di genitori anziani, partner o bambini.

- **Età (generazioni)**

Leonardo valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni, che convivono all'interno dell'organizzazione, in quanto crede che la diversità generazionale rappresenti uno strumento di crescita, soprattutto in virtù del trasferimento delle conoscenze e delle diverse esperienze sociali, culturali e professionali dei lavoratori.

---

<sup>3</sup> O pregiudizi impliciti e inconsapevoli.

- **Disabilità fisica, intellettuale e condizioni di stato clinico**

Leonardo è attiva nell'implementazione di misure concrete utili a favorire l'inclusione e lo sviluppo di persone con disabilità fisica e intellettuale (incluse condizioni di neurodivergenza) o condizioni sensibili di stato clinico, nonché a creare ambienti di lavoro totalmente accessibili attraverso la rimozione di qualsivoglia tipo di barriera per agevolare l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi e alle attività professionali, formative, di aggiornamento e di riqualificazione professionale.

- **Nazionalità, etnie, religioni e credenze, multiculturalità e interculturalità**

Leonardo promuove, sia internamente che esternamente, l'apertura all'integrazione culturale e alla multiculturalità in linea con i principi stabiliti nel Codice Etico, impegnandosi a riconoscere, celebrare e valorizzare la diversità delle tradizioni culturali, delle credenze e delle esperienze delle proprie persone. Sostiene, inoltre, i network di dipendenti nati per promuovere la strategia e la consapevolezza circa l'inclusione etnica.

- **Background sociale**

Leonardo garantisce alle proprie persone l'accesso alle opportunità che più valorizzino le attitudini personali di ogni dipendente, indipendentemente dall'estrazione sociale di appartenenza, dalle scelte e opportunità di sviluppo legate a esperienze scolastiche e accademiche pregresse e dalle preferenze politiche e sindacali.

## PRINCIPI SU CUI SI FONDA L'OPERATO DI LEONARDO

Al fine di ottenere e garantire un ambiente plurale, equo e inclusivo nell'operatività di tutti i giorni, sono stati individuati i seguenti principali ambiti di intervento:

- persone e processi di gestione delle risorse umane;
- rapporti con i fornitori;
- cultura, comunicazione e informazione;
- sviluppo di soluzioni di business innovative e utilizzo responsabile delle tecnologie, in particolare con riferimento all'impiego dell'Intelligenza Artificiale.

### Persone e processi di gestione delle risorse umane

Al fine di creare un ambiente di lavoro che garantisca le pari opportunità, è fondamentale partire dai processi che impattano le risorse umane, in quanto cruciali per favorire il benessere del personale dipendente, l'engagement e il loro sviluppo personale e professionale e la crescita della produttività. In particolare, per il tramite di questi processi, Leonardo si prefigge i seguenti obiettivi:

- **Selezione e assunzione (*recruitment*)**

- assicurare pari opportunità di lavoro, garantendo un trattamento equo sulla base delle competenze, delle professionalità e delle capacità individuali. Le offerte di lavoro sono rivolte alla generalità di tutti i candidati nel rispetto dei principi di equità, trasparenza e inclusione, senza discriminazione alcuna, anche grazie all'uso di un linguaggio inclusivo;
- garantire il rispetto delle pari opportunità con riferimento alla sfera privata (personale e familiare) e alle opinioni dei candidati. Leonardo opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente

necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza. Il personale di Leonardo è assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi ed ai contratti collettivi nazionali e aziendali applicabili. In particolare, Leonardo si aspetta che l'instaurazione di rapporti di lavoro avvenga nel rispetto della normativa antidiscriminatoria di riferimento.

- **Gestione della carriera**

- creare e mantenere – nell'evoluzione del rapporto di lavoro – le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ogni risorsa possano ulteriormente ampliarsi, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità, prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale e alla riqualificazione professionale;
- coinvolgere i collaboratori e le collaboratrici mediante la programmazione di interventi formativi nel rispetto dei principi di correttezza ed imparzialità e favorendo lo sviluppo delle capacità manageriali e di leadership delle persone sensibilizzando anche i/le Responsabili affinché pongano la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità delle proprie persone creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità;
- garantire la tutela dei principi di parità per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione della carriera.

- **Equità salariale**

- garantire una politica di remunerazione che si ispiri a principi di parità di retribuzione a parità di mansioni e inquadramento, con una retribuzione almeno pari a quella stabilita dai contratti collettivi e dalle normative applicabili nei Paesi in cui Leonardo opera, con l'obiettivo di garantire un reddito equo ed un salario dignitoso (*living wage*);
- garantire un monitoraggio costante degli eventuali divari retributivi, con l'obiettivo di adottare strategie ed azioni utili a diminuire il divario salariale di genere (*gender pay gap*);
- garantire trasparenza nelle modalità di applicazione delle politiche retributive, anche in riferimento a benefit e bonus;
- implementare programmi di welfare, anche per il tramite di servizi offerti da terzi, rivolti alle diverse categorie di lavoratori e lavoratrici in maniera omogenea, in base ai loro bisogni.

- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)**

- promuovere un approccio orientato all'equilibrio "vita-lavoro" dei propri dipendenti e delle proprie dipendenti in tutte le fasi della loro vita personale e professionale, dotandosi di un accordo che permetta l'accesso a misure di lavoro flessibile (*smart working*) e stabilendo regole e procedure semplici e accessibili per usufruirne, pur tenendo in conto le esigenze operative;
- favorire il pieno reinserimento del proprio personale dipendente a seguito di periodi di lunga assenza dal lavoro evitando qualsiasi forma di discriminazione al rientro in azienda promuovendo le necessarie iniziative di formazione e di affiancamento.

- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**
  - garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, in cui ogni persona sia trattata con dignità e rispetto e in cui siano assicurate le pari opportunità;
  - attuare una politica di “tolleranza zero” nei confronti di comportamenti indesiderati (molestie, atteggiamenti discriminatori, ecc.) legati a qualsiasi fattore identificato in questa Politica che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo per la persona stessa;
  - individuare e monitorare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale e non verbale, psicologico o digitale e alla gestione delle molestie sul lavoro e predisporre piani volti alla sua prevenzione e gestione;
  - valutare sotto un profilo disciplinare le ipotesi di molestie/violenze sul luogo e nei rapporti di lavoro, che potranno essere oggetto di sanzioni secondo le forme e le modalità previste dalle norme e dagli accordi collettivi di volta in volta applicabili, fermo restando le ulteriori responsabilità civili e penali.

#### Rapporti con i fornitori

Coerentemente anche ai principi contenuti nell’ambito del Codice di Condotta Fornitori, Leonardo richiede ai propri fornitori di garantire:

- pari opportunità di impiego (compresi l'assunzione, il pagamento, i benefit, l'avanzamento, la cessazione e il pensionamento) al proprio personale dipendente e ai candidati/e senza discriminazioni, rispettando tutte le leggi e i regolamenti in materia di non discriminazione, sulla base di criteri di abilità e non di caratteristiche personali;
- un ambiente di lavoro privo di molestie di alcun tipo, intimidazioni o altri comportamenti abusivi.

#### Cultura, comunicazione e informazione

Leonardo si impegna a:

- utilizzare un linguaggio inclusivo e a sviluppare iniziative di comunicazione, interna ed esterna, finalizzate a informare e sensibilizzare i propri dipendenti e gli stakeholder esterni sulle politiche di Diversità, Equità e Inclusione;
- promuovere una cultura dell’inclusione, anche attraverso attività di informazione, con l’obiettivo di diffondere sia la consapevolezza sulle tematiche di Diversità, Equità e Inclusione che il valore generato dal Gruppo;
- sviluppare azioni di marketing che non siano in contrasto con i principi dell’inclusione.

#### Sviluppo di soluzioni di business innovative e utilizzo responsabile delle tecnologie

Nello sviluppo dei prodotti per i propri Clienti, Leonardo, in qualità di azienda leader nella realizzazione di soluzioni ad alto contenuto tecnologico, si impegna a considerare gli impatti che le proprie attività di business possono avere sulla

promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione, nonché a tenere in conto le necessità di gruppi diversi di persone, ricercando soluzioni che garantiscano accessibilità, e che siano libere da *bias*<sup>4</sup> di progettazione e programmazione. In questa prospettiva, per mitigare il rischio di polarizzazione imputabile ai dati, Leonardo intende perseguire l'impegno a garantire la maggiore eterogeneità possibile nei team che sviluppino soluzioni di Intelligenza Artificiale.

Leonardo si impegna anche a valutare tool, tecnologie, algoritmi utilizzati o implementati nelle procedure interne con riferimento alla propria forza lavoro nel rispetto dei principi DEI.

## ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Leonardo si impegna a:

- diffondere i contenuti della presente Policy attraverso azioni di sensibilizzazione e formazione e a renderla disponibile a tutti gli stakeholder sulla intranet aziendale e sul sito internet istituzionale;
- attuare appositi meccanismi di monitoraggio periodico dei principali ambiti di intervento sopra identificati, ottimizzando l'efficacia delle azioni di prevenzione e mitigazione degli impatti negativi, in un'ottica di miglioramento continuo.

## GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Leonardo incoraggia chiunque venga a conoscenza di violazioni (comportamenti, atti od omissioni) di legge o dei protocolli aziendali, anche potenzialmente lesive dell'interesse pubblico ovvero dell'integrità del Gruppo, ad effettuare una segnalazione, in buona fede, tramite il Canale di Segnalazione Interna individuato nella Piattaforma Whistleblowing<sup>5</sup>, secondo le modalità previste nelle Linee di Indirizzo sulla Gestione delle Segnalazioni di Leonardo consultabili nella sezione dedicata di Leonardo's Hub, sulla Intranet e sul sito web di Leonardo.

Chiunque riceva una segnalazione al di fuori del Canale di Segnalazione Interna, provvede a trasmetterla nel più breve tempo possibile, e comunque entro 7 giorni dal suo ricevimento, all'UO Management Audit & Whistleblowing operativa nell'UO Group Internal Audit di Leonardo, in originale con gli eventuali allegati e nella massima riservatezza.

L'UO Management Audit & Whistleblowing<sup>6</sup> – su indicazione del Comitato Segnalazioni di Leonardo S.p.a. – trasmette, nel rispetto delle previsioni in materia di tutela dell'identità del segnalante e delle persone coinvolte previste dalle Linee di Indirizzo Gestione Segnalazioni, al Comitato Guida informativa su segnalazioni, relative a Leonardo S.p.A., afferenti a qualsiasi forma di molestia e di violazione in materia di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità, nonché gli esiti di attività di investigazione interna a fronte di segnalazioni concernenti medesime tematiche. Il Comitato Guida valuterà ogni più opportuna iniziativa, anche di carattere gestionale, al fine di porre rimedio alla forma di violazione segnalata.

---

<sup>4</sup> Pregiudizi, stereotipi.

<sup>5</sup> Accessibile anche al seguente percorso <https://www.leonardo.com/it/careers/diversity-equity-inclusion>.

<sup>6</sup> Gestore delle Segnalazioni, come disciplinato dall'art. 3.4 delle Linee di Indirizzo Gestione delle Segnalazioni approvate dal Consiglio di Amministrazione di Leonardo S.p.a., da ultimo, in data 28 settembre 2023.