# PROCEDURA GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DEL GRUPPO PHARMANUTRA

approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società con
delibera del 6 novembre 2023
e da ultimo modificata in data 12 ottobre 2026

| Rev. | Descrizione | Data emissione |
|---|---|---|
| 01 | Prima emissione | 31/01/2022 |
| 02 | Seconda emissione | 6/11/2023 |
| 03 | Terza emissione | 12/10/2026 |

# *Sommario*


**GLOSSARIO** ..... **2**

**1. INQUADRAMENTO NORMATIVO** ..... **4**

**2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA** ..... **4**

**3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI** ..... **5**

**4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI** ..... **5**

**5. SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI** ..... **7**

**6. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE** ..... **7**

**7. IDENTIFICAZIONE DEL SEGNALANTE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ANONIME** ..... **8**

**8. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI** ..... **8**

**8.1 ANALISI PRELIMINARE: PROCEDIBILITÀ E AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE** **8**

**8.2 CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE** ..... **9**

**8.3 ACCERTAMENTO** ..... **10**

**8.4 INFORMAZIONE AL SEGNALATO** ..... **10**

**8.5 CHIUSURA DELLE OPERAZIONI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE** ..... **11**

**9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI** ..... **12**

**10. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE** ..... **13**

**10.1 SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC** ..... **13**

**10.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA** ..... **13**

**10.3 DENUNCIA ALLA AUTORITÀ GIUDIZIARIA** ..... **14**

**11. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI** ..... **14**

**12. MISURE DI PROTEZIONE** ..... **15**

**13. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI** ..... **16**

**14. COORDINAMENTO CON PROCEDURA FLUSSI INFORMATIVI E SISTEMA DISCIPLINARE** ..... **16**

**15. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI** ..... **16**

**16. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA** ..... **17**

**17. DIVULGAZIONE DELLA PROCEDURA** ..... **17**

**ALLEGATO 1** ..... **18**

**VIOLAZIONI DI NORME DI DIRITTO UE OGGETTO DI SEGNALAZIONE** ..... **18**

**ALLEGATO 2** ..... **19**

**MODULO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE O SOSPETTO DI VIOLAZION** ..... **19**

## GLOSSARIO

**ANAC:** Autorità Nazionale Anticorruzione;

**Codice Privacy:** Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 e successive integrazioni o modificazioni, Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al GDPR relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva n. 95/46/CE;

**Comitato Etico:** Organo collegiale incaricato di ricevere e gestire le Segnalazioni per conto di Pharmanutra e delle altre società del Gruppo composto dal: Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Pharmanutra, Chief Financial Officer di Pharmanutra e dal Responsabile Legale e Affari Societari di Pharmanutra;

**Decreto Whistleblowing:** indica il Decreto Legislativo del 10 marzo 2023 n. 24 recante 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;

**Decreto 231**: il Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001 n.231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300." e successive modifiche o integrazioni;

**Direttiva:** 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;

**Divulgazione pubblica:** rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone;

**Facilitatore:** una persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

**Forma di Ritorsione:** qualsiasi forma di ritorsione contro il Segnalante, compresi a titolo esemplificativo e non esaustivo: licenziamento, sospensione o misure equivalenti; retrocessione di grado o la mancata promozione; mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro; sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo; discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro; conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; annullamento di una licenza o di un permesso; richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici;

**Funzione aziendale:** funzione competente a procedere con accertamenti relativi alle Segnalazioni e all'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, alla luce dei criteri del sistema disciplinare

contrattuale;

**GDPR:** Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (Testo rilevante ai fini del SEE)*";

**Gruppo Pharmanutra:** Pharmanutra S.p.A. e l'insieme delle società sottoposte al suo controllo societario (diretto o indiretto);

**Modello 231:** Modello di Organizzazione, Gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231;

**Organismo di Vigilanza**: organo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, incaricato di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231 (Articolo 6, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231);

**Organo Amministrativo:** il Consiglio di Amministrazione di Pharmanutra S.p.A.;

**Procedura:** si intende la presente procedura di gestione delle segnalazioni del gruppo Pharmanutra;

**Società o Pharmanutra**: Pharmanutra S.p.A., con sede legale in Via Campodavela n. 1, Pisa (PI);

**Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

**Segnalante**: soggetto che riferisce la commissione o la presunta commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione;

**Segnalato:** soggetto cui il segnalante attribuisce la commissione delle irregolarità, non conformità o comportamenti impropri oggetto della segnalazione;

**Segnalazione**: comunicazione, scritta o orale, del Segnalante concernente ogni condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione effettuata secondo i canali previsti dalla presente Procedura;

**Segnalazione Whistleblowing:** Segnalazione che ricadono nell'ambito di applicazione oggettivo del Decreto Whistleblowing, come meglio dettagliato al par.4 della presente Procedura;

**Segnalazione Ordinaria:** Segnalazioni che ricadono al di fuori dell'ambito di applicazione oggettivo del Decreto Whistleblowing, come meglio dettagliato al par.4 della presente Procedura;

**Segnalazione Parità di Genere:** segnalazioni che ricadano nell'ambito di violazioni del principio di uguaglianza tra uomini e donne, come discriminazioni, disparità di trattamento o comportamenti contrari alle norme sulla parità di genere, come meglio dettagliato al par.4 della presente Procedura;

**Segnalazione Responsabilità Sociale e Sicurezza (SA8000):** segnalazioni che ricadano nell'ambito di violazione rispetto ai requisiti fondamentali definiti dalla norma SA8000, come meglio dettagliato al par.4 della presente Procedura;

**Segnalazione Interna:** la Segnalazione rivolta al Comitato Etico secondo le modalità previste dalla presente Procedura;

**Segnalazione Esterna:** la Segnalazione rivolta all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) alle condizioni previste dal Decreto Whistleblowing;

**Sistema di Segnalazione:** indica il complesso di strumenti e modalità istituto da Pharmanutra e dalle altre società del Gruppo per l'esecuzione di Segnalazioni e regolato dalla presente Procedura.

## 1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

Con la legge n. 179 del 30 novembre 2017 ("*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"), entrata in vigore a partire dal 20 Dicembre 2017, in materia di contrasto alla corruzione, è stata introdotta nel nostro ordinamento la tutela del soggetto che, dipendente di un ente privato, effettua la segnalazione di un illecito (definito, con terminologia anglosassone ormai entrata nell'uso comune, "*whistleblower*"). Lo scopo della norma è assicurare una maggiore protezione del segnalante derivante da possibili forme di ritorsione e discriminazioni, prevedendo anche una disciplina volta a limitare, con diverse modalità, la divulgazione dell'identità del segnalante.

La Legge n. 179/17, in particolare, è intervenuta sul Decreto 231 e in particolare sull'articolo 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente" stabilendo dunque che le entità che adottano un modello organizzativo 231 devono implementare le misure per la presentazione e gestione delle segnalazioni.

I principi introdotti in materia di Whistleblowing ai sensi della Legge 30 Novembre 2017 n. 179 sono stati ulteriormente rafforzati dalla introduzione del Decreto Legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023 ("*Attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937 e 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*.")

Il Decreto Whistleblowing, in primo luogo, ha ampliato la tipologia dei soggetti che devono essere messi nelle condizioni di poter effettuare una Segnalazione e delle persone, diverse dal Segnalante ma a lui vicine (come soggetti facilitatori, colleghi, parenti etc.), che devono essere tutelate a seguito di una segnalazione da eventuali ritorsioni.

In secondo luogo, la nuova normativa estende le ipotesi di illecito per le quali è prevista la possibilità di effettuare una Segnalazione: in aggiunta alle fattispecie di reato contenute nel D. Lgs n. 231/2001 e alle violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le Segnalazioni possono includere anche illeciti connessi, *inter alia*, a specifiche violazioni di norme del diritto dell'Unione Europea.

Il Decreto Whistleblowing dispone che il Modello 231 preveda appositi canali, anche mediante modalità informatiche, per consentire la denuncia delle violazioni; tali canali devono garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante nelle diverse fasi di gestione della Segnalazione e prevedere apposite sanzioni per chi viola i suddetti vincoli di riservatezza.

In tale contesto la Società si impegna a tutelare e proteggere chi, nell'ambito del contesto lavorativo, venendo a conoscenza di un illecito e/o di una irregolarità decide di fare una Segnalazione.

## 2. SCOPO E FINALITÀ DELLA PROCEDURA

La presente Procedura regola il processo di comunicazione, ricezione, analisi e verifica delle Segnalazioni di comportamenti posti in essere in violazione del Decreto 231, della normativa europea indicata nell'Allegato 1 alla presente Procedura, del Codice Etico e del Modello 231, nonché qualsiasi altra condotta non conforme alle leggi ed al sistema documentale di Pharmanutra e delle altre società del Gruppo Pharmanutra.

La Procedura si applica a Pharmanutra S.p.A. ed alle società dalla stessa direttamente e indirettamente controllate.

In generale, le finalità della presente Procedura sono sintetizzabili nei punti di seguito rappresentati:

- fornire indicazioni su **chi** può effettuare le segnalazioni (par. 3);
- indicare **cosa** può essere oggetto di segnalazione (4);
- identificare i **soggetti destinatari** delle segnalazioni (5);
- identificare i **canali** di trasmissione delle segnalazioni (par. 6);
- stabilire le **modalità di gestione ed accertamento** delle segnalazioni (8.1 e 8.2);
- definire quali sono le **misure poste a tutela del segnalante**, nel rispetto della normativa in vigore (11 e 12).

## 3. SOGGETTI CHE POSSONO EFFETTUARE LE SEGNALAZIONI

Ai sensi del quadro normativo vigente ed in linea con le *best practice*, i soggetti che possono effettuare le segnalazioni sono i seguenti:

i. gli azionisti, i membri degli organi di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, compresi i membri senza incarichi esecutivi di Pharmanutra e delle altre società del Gruppo;

ii. il personale dipendente, i lavoratori autonomi e collaboratori (come ad esempio i Consulenti, gli Informatori Scientifici Commerciali, gli Agenti, etc.), i volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), i procuratori e tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Pharmanutra e delle altre società del Gruppo;

iii. i lavoratori o collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti esterni che forniscono beni o prestano servizi a Pharmanutra e alle altre società del Gruppo (come, ad esempio, i Fornitori di beni, servizi e opere;

iv. i liberi professionisti e i consulenti di Pharmanutra e delle altre società del Gruppo.

## 4. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

I soggetti identificati al par. 3 possono segnalare:

(i) le violazioni, conclamate o sospette, delle prescrizioni contenute nel Modello 231;

(ii) comportamenti e fatti non in linea con i principi del Codice Etico, facente parte del Modello 231;

(iii) le condotte e/o i comportamenti, conclamati o sospetti, che possono integrare uno dei reati di cui al Decreto 231;

(iv) altre possibili azioni od omissioni, conclamate o sospette, poste in essere in violazione delle procedure/policy aziendali in vigore che costituiscono parte integrante del Modello 231;

(v) violazioni del diritto dell'Unione Europea di cui all'Allegato 1 della Procedura;

(vi) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni del diritto dell'Unione Europea di cui all'Allegato 1 della Procedura;

Le Segnalazioni aventi ad oggetto le violazioni indicate ai **punti (i) al (vi)** che precedono costituiscono c.d. "**Segnalazioni Whistleblowing**" che ricadono nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

In aggiunta, poiché Pharmanutra e le società del Gruppo ritengono che il canale di segnalazione costituisca uno strumento utile a rafforzare il proprio sistema di controllo interno e a perseguire un modello di integrità sempre più elevato, hanno stabilito che il canale possa essere utilizzato anche per segnalare violazioni ulteriori rispetto a quelle che ricadono nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing.

Pertanto, il canale di segnalazione potrà essere utilizzato anche per segnalare:

(vii) ogni condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra Pharmanutra o le altre società del Gruppo ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori.

(viii) fatti, comportamenti, atti o omissioni, anche potenziali, che integrino o possano integrare una violazione dei principi di parità, non discriminazione e inclusione adottati da Pharmanutra o dalle altre società del Gruppo. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano in tale ambito le condotte relative a disparità di trattamento retributivo o di carriera, ostacoli alla conciliazione vita-lavoro, molestie sessuali o morali sul luogo di lavoro, nonché ogni altra deviazione rispetto ai requisiti previsti dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere (es. Prassi UNI/PdR 125:2022)."

(ix) Fatti, comportamenti, atti o omissioni, che possano violare uno o più dei requisiti fondamentali definiti dalla Norma SA8000 e/o le leggi locali, nazionali e le altre leggi applicabili riguardanti il lavoro e la tutela dei diritti umani adottati da Pharmanutra. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, rientrano in tale ambito le condotte atte a promuovere o incentivare il lavoro minorile, il lavoro forzato e/o obbligato, alla mancata tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro, al proibire o disincentivare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, promuovere e/o incentivare pratiche discriminatorie, il ricorso a trattamenti duri, inumani e/o altre pratiche volte a ledere la dignità e il rispetto del personale, nonché ogni altra deviazione rispetto alla normativa applicabile riguardante l'orario di lavoro e la remunerazione.

Le Segnalazioni delle violazioni di cui al **punto (vii)** che precede saranno definite "**Segnalazioni Ordinarie**".

Le Segnalazioni delle violazioni di cui al **punto (viii)** che precede saranno definite "**Segnalazioni di Parità di Genere**".

Le Segnalazioni delle violazioni di cui al **punto (ix)** che precede saranno definite "**Segnalazioni di Responsabilità Sociale e Sicurezza (SA8000)**".

Qualora la Segnalazione costituisca una Segnalazione Whistleblowing alla stessa si applicherà il regime speciale di protezione descritto nel Decreto Whistleblowing e dunque il Segnalante beneficerà di tutte le tutele previste dal menzionato Decreto Whistleblowing, richiamate nella presente Procedura.

Qualora la Segnalazione costituisca una Segnalazione Ordinaria, si precisa che il Segnalante, esternamente alla struttura aziendale di Pharmanutra e delle altre società del Gruppo, potrebbe non beneficiare delle tutele previste dal Decreto Wistleblowing, specificamente dedicate a coloro che eseguono Segnalazioni rilevanti per il citato Decreto Whistleblowing.

Per le segnalazioni aventi ad oggetto presunte violazioni dei principi di parità di genere, delle pari opportunità, delle disposizioni previste dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), si rinvia alla specifica procedura aziendale **"Gestione delle Non Conformità e segnalazioni in ambito di Responsabilità Sociale, Salute, Sicurezza e Parità di Genere"** per le modalità di ricezione, valutazione, istruttoria, gestione e monitoraggio.

### 4.1 ELEMENTI DELLA SEGNALAZIONE

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e, quindi, basate su elementi precisi e concordanti.

La Segnalazione deve:

a. descrivere con precisione i fatti;

b. indicare la/e persona/e responsabile/i della/e violazione/i, nonché eventuali altri soggetti coinvolti e/o che possono riferire sui fatti;

c. se conosciute, indicare le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto di segnalazione;

d. indicare eventuali interessi privati alla Segnalazione;

e. essere corredata da tutti i documenti disponibili che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione;

f. fornire tutti gli elementi utili alla ricostruzione dei fatti e all'accertamento della fondatezza della Segnalazione.

Se ricorre il caso, si raccomanda al Segnalante anche di precisare, al momento della trasmissione della Segnalazione, secondo i canali di cui al par. 6, la volontà di eseguire una "**Segnalazione Whistleblowing**" che ricade nell'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing e che dunque intende beneficiare del diritto alla riservatezza e delle speciali tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

Le Segnalazioni che sono fuori dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing saranno trattate dalla Società come "**Segnalazione Ordinaria**" ed il Segnalante, come sopra ricordato, esternamente a Pharmanutra e alle società del Gruppo potrebbe non beneficiare del diritto alla riservatezza e delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

### 4.2 SEGNALAZIONI VIETATE

È vietato l'invio di Segnalazioni:

- con finalità puramente diffamatorie e calunniose;
- che attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del Segnalato;
- di natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine raziale o etnica del Segnalato;
- concernenti comportamenti, atti o omissioni palesemente infondati o scientemente falsi.

Inoltre, le Segnalazioni non devono assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona a cui i fatti segnalati sono riferiti.

Verranno comminate sanzioni disciplinari a chiunque presenti segnalazioni di questo tipo. Inoltre, potrà essere sanzionato il Segnalante che ha effettuato la Segnalazione con dolo o colpa grave, qualora la Segnalazione si rilevi infondata.

## 5. SOGGETTI DESTINATARI DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni di cui alla presente Procedura saranno ricevute dal **Comitato Etico** della Società, il quale provvede a dare loro adeguato seguito secondo le modalità riportate nella presente Procedura e nel rispetto delle prescrizioni legislative del Decreto Whistleblowing nonché del principio di riservatezza.

## 6. MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE

Le Segnalazioni Interne possono essere presentate attraverso uno dei seguenti canali interni dedicati:

- in **forma scritta attraverso il portale sicuro** accessibile dal seguente link https://pharmanutra.wallbreakers.it. Per facilitare l'utilizzo del portale per l'invio di una Segnalazione si rinvia alle istruzioni pubblicate sul portale medesimo;
- in **forma orale, attraverso il portale sicuro**: https://pharmanutra.wallbreakers.it accessibile dal sito internet della Società utilizzando l'opzione che consente di caricare un file audio.

Il Segnalante ha inoltre la facoltà di richiedere anche un incontro diretto con il Comitato Etico, che verrà organizzato entro un termine ragionevole da parte del Comitato Etico stesso e sarà documentato su supporto durevole. Il Comitato Etico ha il diritto di documentare per iscritto la Segnalazione espressa in forma orale durante il colloquio, subordinatamente al consenso del Segnalante nelle modalità previste per la conservazione delle Segnalazioni al successivo par. 9. Il Segnalante deve avere il diritto di verificare e/o rettificare la trascrizione, approvandola e sottoscrivendola integralmente. Il Comitato Etico gestirà la Segnalazione secondo le modalità operative descritte nella presente procedura.

Nel caso in cui l'oggetto della Segnalazione sia una condotta tenuta da un membro del Comitato Etico o dall'intero Comitato Etico, il Segnalante dovrà rivolgersi direttamente all'Organo Amministrativo di Pharmanutra che, a sua volta, incaricherà un responsabile operativo della gestione della segnalazione. In tale eventualità, l'Organo amministrativo gestirà la segnalazione in conformità alle regole e ai principi della presente Procedura e nel più completo rispetto del diritto alla riservatezza del Segnalante.

La Segnalazione dovrà essere eseguita a mezzo posta da indirizzare all'attenzione dell'Organo Amministrativo di Pharmanutra S.p.A. (con l'indicazione "*STRETTAMENTE CONFIDENZIALE. RISERVATA AL Consiglio di Amministrazione - Da aprire solo dal destinatario*") a:

- Consiglio di Amministrazione di Pharmanutra S.p.A.

  c/o Pharmanutra S.p.A.,

  Via Campodavela n. 1 Pisa (PI).

**Eventuali altre modalità di presentazione delle Segnalazioni (comunicazioni verbali e/o telefoniche) non saranno prese in considerazione, se non successivamente formalizzate nei modi indicati dalla presente Procedura.**

## 7. IDENTIFICAZIONE DEL SEGNALANTE E GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI ANONIME

Il Segnalante può identificarsi nella Segnalazione, anche al fine di consentire una corretta fase di approfondimento della Segnalazione da parte del Comitato Etico ed essere eventualmente interpellato per fornire chiarimenti o informazioni ulteriori sulla Segnalazione.

È comunque possibile effettuare **Segnalazioni anonime**, che verranno prese in considerazione dal Comitato Etico a condizione che gli elementi di fatto oggetto della Segnalazione siano sufficientemente dettagliati e consentano lo svolgimento delle analisi di approfondimento necessarie.

Il Segnalante è sottoposto, al pari del Comitato Etico, ad un rigoroso obbligo di riservatezza per tutta la durata del processo di gestione della Segnalazione. La violazione di tale obbligo può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari nei suoi confronti.

## 8. PROCEDURA DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

In seguito alla ricezione di una Segnalazione, il Comitato Etico ha il compito di inviare al Segnalante un avviso di ricevimento e di presa in carico della Segnalazione entro 7 giorni dalla ricezione della stessa.

### 8.1 ANALISI PRELIMINARE: PROCEDIBILITÀ E AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE

Il Comitato Etico effettua una **prima disamina della Segnalazione** verificando che:

(i) il Segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la Segnalazione (secondo quanto previsto nel par. 3 della presente Procedura) e la Segnalazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della presente Procedura (secondo quanto previsto nel par. 4);

(ii) la Segnalazione sia effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire, almeno astrattamente, di identificare elementi utili o decisivi ai fini dell'accertamento della fondatezza o meno della Segnalazione. Ai fini dell'ammissibilità occorrerà, per esempio, verificare che tramite la Segnalazione o le richieste integrative eventualmente fatte, risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato.

Nel caso in cui la **Segnalazione non sia ammissibile**, per difetto degli elementi di cui ai punti (i) e (ii) sopra, il Comitato Etico archivia e chiude la Segnalazione motivandone le ragioni ai sensi di quanto previsto al successivo par. 8.5.

### 8.2 CLASSIFICAZIONE DELLA SEGNALAZIONE

Nel caso in cui la **Segnalazione sia ammissibile**, il Comitato Etico esegue una classificazione della stessa, secondo le seguenti categorie:

- **Segnalazione Whistleblowing**, quando attiene a condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e/o violazioni del Modello 231, comportamenti e fatti non in linea con i principi del Codice Etico; violazioni delle norme dell'UE, quando attengono a illeciti, atti od omissioni che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali (così come definiti dal Decreto Whistleblowing) e indicati all'Allegato 1 della Procedura;
- **Segnalazione Ordinaria** quando attiene ad altre materie (ad es. reclami per contestazioni sulle tempistiche non rispettate, obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra Pharmanutra e le altre società del Gruppo ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori, non rilevante a fini del Decreto 231etc.).
- **Segnalazione Parità di Genere** quando attiene ad una violazione dei principi di parità, non discriminazione e inclusione.

Ai fini di una corretta disamina preliminare e classificazione della Segnalazione, il Comitato Etico esamina i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove lo ritenga necessario e/o opportuno, può:

(i) contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;

(ii) compiere un'audizione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;

(iii) effettuare ogni altra attività di verifica ritenuta opportuna ai fini dell'accertamento della segnalazione.

Il Comitato Etico e il Segnalante potranno interagire tramite la piattaforma crittografata ovvero mediate incontri diretti, con il consenso delle parti, in ogni caso previa adozione di ogni opportuna misura o cautela al fine di garantire la riservatezza.

I membri del Comitato Etico sono sempre sottoposti ad uno stringente obbligo di riservatezza sia nel raccogliere la Segnalazione e le relative informazioni, sia nella comunicazione con il Segnalante e nella conservazione documentale.

La riservatezza riguarda l'identità dell'autore della Segnalazione e del Segnalato, la o le persone comunque menzionate nella Segnalazione, il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione.

Una volta classificata la Segnalazione, il Comitato Etico provvede a:

- inoltrare la "Segnalazione Ordinaria", nel rispetto del principio di riservatezza, alla Funzione aziendale competente che provvederà agli accertamenti del caso e all'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, alla luce dei criteri del sistema disciplinare contrattuale. Inoltrata la Segnalazione, il Comitato Etico archivia la stessa motivandone le ragioni e procede alla sua chiusura ai sensi di quanto previsto nel par. 8.5 e 9.
- Inoltrare la "Segnalazione Parità di Genere" al Comitato Guida per la Parità di Genere. La segnalazione verrà gestita sulla base di quanto definito dalla procedura per le Segnalazioni di Parità di Genere.
- Inoltrare la "segnalazione SA-8000" al Social Performance Team (SPT). La segnalazione verrà gestita sulla base di quanto definito dalla PR-23
- inoltrare la Segnalazione Whistleblowing attinente a violazioni del Modello 231, del Decreto 231 e/o del Codice Etico, nel rispetto del principio di riservatezza, all'Organismo di Vigilanza della Società. L'OdV si confronterà con il Comitato Etico eventualmente suggerendo lo svolgimento di accertamenti ulteriori;
- analizzare la Segnalazione Whistleblowing attinente ad una violazione delle norme dell'UE di cui all'Allegato 1 della presente Procedura svolgendo qualsivoglia attività necessaria all'accertamento della sua fondatezza.

### 8.3 ACCERTAMENTO

Quando di sua competenza (Segnalazioni Whistleblowing), il Comitato Etico procede con le attività di accertamento avvalendosi, se lo necessita, dell'ausilio di altri soggetti interni o esterni alla Società, a condizione che:

- il coinvolgimento di tali soggetti sia strettamente necessario per svolgere una corretta analisi della Segnalazione e per l'investigazione dei fatti resi oggetto di Segnalazione, al fine di valutarne la fondatezza;
- tali soggetti assumano un obbligo di riservatezza quantomeno pari a quello gravante sui componenti del Comitato Etico;

- tali soggetti siano messi a conoscenza unicamente delle informazioni contenute nella Segnalazione che sono strettamente necessarie per lo svolgimento delle attività a loro richieste;
- venga tenuto un registro dei soggetti ulteriori che vengono coinvolti nel processo di analisi della Segnalazione.

Gli eventuali componenti del gruppo di lavoro coinvolti nell'esame della Segnalazione sono soggetti alle medesime responsabilità e requisiti di indipendenza cui sono sottoposti i membri del Comitato Etico. Tutti questi soggetti hanno, pertanto, l'obbligo di astenersi da ogni esame ed attività di accertamento della Segnalazione, qualora sussistano conflitti di interesse.

Nel caso la Segnalazione Whistleblowing sia attinente a possibili fattispecie di reato che ricadono nell'ambito di applicazione del Decreto 231 ovvero costituiscono violazioni del Modello 231, il Comitato Etico si confronta con l'Organismo di Vigilanza prima di condurre attività di accertamento.

La violazione degli obblighi di riservatezza ed indipendenza nella gestione della Segnalazione da parte del Comitato Etico, così come da parte degli altri soggetti eventualmente coinvolti nella gestione della Segnalazione, comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231.

Nel rispetto di quanto previsto dalle procedure aziendali interne (*Regolamento interno sull'utilizzo della strumentazione aziendale e della rete internet. Utilizzo e controlli sulle Misure di Sicurezza*) e nelle informative sul trattamento dei dati fornite ai dipendenti conformemente al Codice Privacy e al GDPR, dallo Statuto dei Lavoratori (art. 4, l. 300/1970) e più in generale delle norme poste a tutela del lavoratore dipendente tempo per tempo vigenti, le iniziative di verifica e controllo possono includere anche l'accesso alla rete aziendale, alla casella di posta elettronica e dispositivi informatici (quali pc, telefono cellullare) ovvero agli strumenti che regolano l'accesso del lavoratore ai luoghi di lavoro.

Il Comitato Etico redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle funzioni aziendali eventualmente coinvolte. Al termine delle verifiche, predispone una relazione sulle attività svolte.

### 8.4 INFORMAZIONE AL SEGNALATO

Il Comitato Etico informa il Segnalato dei fatti a suo carico in modo che possa difendersi ed esercitare i suoi diritti. Il Segnalato sarà informato in modo riservato e sicuro e gli verranno fornite istruzioni su come esercitare i suoi diritti di accesso, rettifica e opposizione dei dati personali.

Il Comitato Etico può però decidere, qualora dispongano di elementi affidabili e materialmente verificabili, di adottare misure precauzionali, in particolare per prevenire la distruzione delle prove relative alla Segnalazione, prima di informare il Segnalato del processo di analisi della Segnalazione.

Il Segnalato non ha diritto di conoscere l'identità dell'autore della segnalazione.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata se la contestazione dell'addebito disciplinare si fonda su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione disciplinare sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza della identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, tale identità potrà essere rilevata ma solo dietro consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità.

La richiesta di consenso sarà formulata al Segnalante per iscritto e conterrà l'indicazione delle ragioni di rivelazione dei dati riservati.

Ad ogni modo, non verrà avviato alcun procedimento disciplinare (sia esso previsto dal contratto di lavoro e/o dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231 del 2001) nei confronti del Segnalato a causa della segnalazione ricevuta, a meno che non ci siano prove concrete riguardanti il suo contenuto.

### 8.5 CHIUSURA DELLE OPERAZIONI DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

I componenti del Comitato Etico interni alla Società (Chief Financial Officer di Pharmanutra e Responsabile Legale e Affari Societari) hanno la responsabilità relativa alla gestione operativa del tool informatico predisposto dalla Società per la trasmissione delle Segnalazioni e, coordinandosi con il Presidente dell'OdV, devono:

- **entro 7 giorni** dalla ricezione della Segnalazione, inviare un avviso di ricevimento e di presa in carico della Segnalazione al Segnalante;
- **mantenere contatti** con il Segnalante e richiedere se necessario, chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- fornire al Segnalante un riscontro sulla Segnalazione entro un termine ragionevole, **comunque non superiore a 3 mesi** a far data dall'avviso di ricevimento della Segnalazione ovvero, in mancanza, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione. Ove l'istruttoria relativa alla Segnalazione non sia ancora terminata nei termini predetti occorre informare il Segnalante circa l'attività svolta e che si intende svolgere;
- informare il Segnalante **dell'esito finale delle analisi** e, ove non precedentemente informato, anche dare informativa in ordine alla Segnalazione al Segnalato.

All'esito delle attività di accertamento, il Comitato Etico fornisce un riscontro al Segnalante secondo quanto previsto alla lettera c) che precede.

Il Comitato Etico informa il Segnalante anche nel caso in cui la Segnalazione sia **ritenuta infondata** con conseguente archiviazione della Segnalazione, sua chiusura e relativa annotazione delle motivazioni.

Si rammenta che, qualora al termine degli accertamenti, la Segnalazione risulti **manifestamente infondata ed effettuata con dolo o colpa grave** del Segnalante, il Comitato Etico è tenuto ad informare della circostanza la Funzione aziendale disciplinare per l'eventuale attivazione di un procedimento disciplinare a carico del Segnalante.

Qualora all'esito delle operazioni di accertamento la Segnalazione sia invece **ritenuta fondata**, in virtù dei riscontri probatori acquisiti in conformità alle normative applicabili, il Comitato Etico ha il compito di:

(i) informare l'Organo Amministrativo sui risultati acquisiti;

(ii) informare l'Organo di Vigilanza sui risultati acquisiti, qualora non già direttamente informato dell'esito dell'accertamento;

(iii) informare il Segnalante dell'esito finale delle analisi, e, ove non precedentemente informato, anche il Segnalato;

(iv) trasmettere una informativa alla Funzione aziendale disciplinare per l'adozione degli eventuali provvedimenti, sentito il parere dell'OdV, secondo il Sistema Disciplinare e Sanzionatorio

adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231;

(v) archiviare tutta la documentazione relativa alla Segnalazione e alle analisi svolte, che dovrà essere conservata per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 (cinque) anni dalla chiusura della Segnalazione.

Eventuali misure disciplinari o legali verranno adottate dalla Funzione aziendale disciplinare nell'ambito delle disposizioni di legge applicabili.

## 9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Pharmanutra e le altre società del Gruppo, al fine di facilitare la conservazione della documentazione inerente alla Segnalazione, anche potenziale, hanno creato un Sistema di Segnalazione atto a preservare ogni tipo di documentazione nel rispetto dei requisiti di riservatezza, come di seguito descritto.

Il Comitato Etico ha il diritto di documentare per iscritto il contenuto della Segnalazione orale, subordinatamente al consenso del Segnalante. Il Comitato Etico deve consentire al Segnalante l'eventuale verifica e/o rettifica della trascrizione, con conseguente sua integrale approvazione e sottoscrizione.

Se la Segnalazione viene effettuata attraverso una linea telefonica o altro mezzo non scritto, il Comitato Etico deve, in conformità alla legge, effettuare un resoconto dettagliato della Segnalazione che il Segnalante dovrà sottoscrivere.

Se il Segnalante richiede un incontro con il Comitato Etico ai fini di effettuare una Segnalazione, la documentazione completa verificata e sottoscritta dal Segnalante deve essere conservata su un supporto durevole.

Qualora la documentazione relativa alla Segnalazione venga archiviata su apposita cartella posta sul server aziendale della Società, dovranno essere adottati i migliori standard tecnici per la protezione di tale cartella, fra cui:

- previsione di forme di back up giornaliere;
- procedura di autenticazione a due fattori per l'accesso;
- privilegi di accesso differenziati;
- previsione di log di accesso e attività;
- specifiche tutele contro l'accesso non autorizzato.

## 10. ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

I Segnalanti possono utilizzare anche canali di segnalazione "esterni" per la trasmissione di Segnalazioni Esterne, alle condizioni di seguito previste.

### 10.1 SEGNALAZIONE ESTERNA AD ANAC

Qualora la Segnalazione abbia ad oggetto violazioni del diritto dell'Unione Europea di cui all'Allegato 1 ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni del diritto dell'Unione Europea di cui al predetto allegato, il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna ad ANAC se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni (alternative tra loro):

a) il Sistema di segnalazione non è stato attivato ovvero non è conforme al Decreto Whistleblowing;

b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna ai sensi del par. 6 che precede e la stessa non ha avuto seguito;

c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna ai sensi del par. 6, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;

d) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si rammenta che **ANAC non è competente a ricevere Segnalazioni che riguardano**:

- violazioni del Codice Etico e delle procedure di Pharmanutra e delle altre società del Gruppo;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231;
- condotte e/o comportamenti che possono integrare violazione delle prescrizioni contenute nel Modello 231, inclusi i protocolli di controllo che ne costituiscono parte integrante.

Le Segnalazioni Esterne potranno essere eseguite facendo ricorso al canale di segnalazione messo a disposizione da ANAC accendendovi dal sito web istituzionale della Autorità. Per le modalità di utilizzo del suddetto canale e le ulteriori condizioni d'uso si rinvia al sito istituzionale di ANAC.

Le Segnalazioni Esterne eseguite alle condizioni sopra previste ed in conformità alle modalità previste da ANAC consentono al Segnalante di beneficiare della tutela della riservatezza e delle misure di protezione contro le Forme di Ritorsione previste dalla normativa applicabile.

In ogni caso, è necessario che il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere le violazioni oggetto della Segnalazione Esterna vere e rientranti negli ambiti di applicazione sopra previsti, per poter beneficiare delle suddette misure di protezione.

### 10.2 DIVULGAZIONE PUBBLICA

Il Segnalante ha facoltà di eseguire una Divulgazione pubblica riguardante Pharmanutra o le altre Società del Gruppo, che ha ad oggetto violazioni del diritto dell'Unione Europea di cui all'Allegato 1 ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni del diritto dell'Unione Europea di cui all'Allegato 1 alle seguenti condizioni (alternative tra loro):

a) il Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione Interna e una Segnalazione Esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione Esterna, alle condizioni e con le modalità previste dal par. 10.1 che precede, e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;

b) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;

c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Le Divulgazioni pubbliche eseguite alle condizioni sopra previste consentono al Segnalante di beneficiare della tutela della riservatezza e delle misure di protezione contro le Forme di Ritorsione previste dalla normativa applicabile.

È necessario che il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere le violazioni segnalate, al momento della

Divulgazione Pubblica, vere e rientranti negli ambiti di applicazione sopra previsti per poter beneficiare delle suddette misure di protezione.

Le informazioni rese note agli organi di stampa e ai soggetti esercenti la professione giornalistica per finalità diverse da quelle di cui alla presente Procedura saranno trattate alla stregua di divulgazioni pubbliche ordinarie, ferme restando le norme su segreto professionale degli esercenti la professione giornalistica con riferimento alla fonte della notizia.

### 10.3 DENUNCIA ALLA AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il Segnalante ha facoltà di eseguire una denuncia alla autorità giudiziaria (civile, penale, amministrativa) o contabile riguardante una violazione del diritto dell'Unione Europea di cui all'Allegato 1 ovvero atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o le finalità delle disposizioni del diritto dell'Unione Europea di cui all'Allegato 1.

Si applicheranno in tale caso le disposizioni normative previste dall'ordinamento giudiziario competente.

## 11. TUTELA DEL SEGNALANTE DA ATTI RITORSIVI

La Società non tollera minacce, ritorsioni e/o discriminazioni nei confronti di colui che, in buona fede, effettua le segnalazioni.

La tutela del Segnalante si applica anche se la Segnalazione avviene quando il rapporto giuridico di cui sopra è terminato ovvero non è ancora iniziato, qualora le informazioni sulle violazioni siano state acquisite nel corso del rapporto di lavoro ovvero durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, incluso il periodo di prova.

Per misure ritorsive e/o discriminatorie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, s'intendono le azioni disciplinari ingiustificate, i cambi mansione immotivati, le molestie sul luogo di lavoro e/o ogni altro tipo di *mobbing* collegato, direttamente e/o indirettamente, alla segnalazione effettuata, che abbia effetto sulle condizioni di lavoro del segnalante.

Il Segnalante che ritiene di aver subito un atto ritorsivo e/o discriminatorio, quale conseguenza della denuncia effettuata, può darne notizia:

(i) al Comitato Etico che, dopo l'analisi della Segnalazione, potrà riferire all'Organo amministrativo, in assenza di condizioni di conflitto di interessi, oppure

(ii) all'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o a quella rappresentativa presente in azienda, oppure

(iii) ad ANAC (solo per ritorsioni avvenute in Pharmanutra e/o nelle altre società del Gruppo).

Nel caso la denuncia di una Forma di Ritorsione da parte del Segnalante sia ritenuta fondata, l'Organo amministrativo di Pharmanutra valuta:

- la necessità/opportunità di trasmettere apposita informativa alla Funzione aziendale preposta affinché quest'ultima si adoperi per ripristinare la situazione e/o rimediare agli effetti negativi della discriminazione;
- la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti dell'autore della ritorsione e/o della discriminazione, in adempimento alle prescrizioni normative, così come previsto dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio 231 adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D. Lgs. 231/2001.

Si ricorda che il Segnalante beneficerà di tutte le tutele previste dal Decreto Whistleblowing in termini di tutela dagli atti ritorsivi qualora la Segnalazione sia qualificata come Segnalazione Whistleblowing, applicandosi alla stessa il regime di cui al menzionato decreto.

## 12. MISURE DI PROTEZIONE

Quale ulteriore misura di protezione, nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di Forme di Ritorsione si presume che le stesse siano state attuate a causa della Segnalazione o della Divulgazione pubblica (c.d. inversione dell'onere della prova).

Pertanto, l'onere di provare che le Forme di Ritorsione sono motivate da ragioni estranee alla Segnalazione e/o alla Divulgazione pubblica è a carico di colui che le ha poste in essere.

Analogamente, in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dal Segnalante, se dimostra di aver effettuato una Segnalazione o una Divulgazione pubblica in linea con la presente Procedura e comunque conforme alle disposizioni normative applicabili e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza di tale Segnalazione o Divulgazione pubblica.

Inoltre, il Segnalante beneficia di alcune esclusioni da responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni (i.e. coperte dall'obbligo di segreto o relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali o che offendono la reputazione della persona coinvolta o denunciata), quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la violazione e la Segnalazione o Divulgazione pubblica, ritenendo veri i fatti oggetto di Segnalazione o Divulgazione pubblica.

Ad ogni modo, il Segnalante non può acquisire informazioni sulle violazioni o accedere alle stesse compiendo atti che costituiscono reato.

Le misure di protezione del Segnalante si applicano anche:

a) ai Facilitatori;

b) alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante e che sono legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;

c) ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

d) agli enti di proprietà del Segnalante o per i quali il Segnalante lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Ai soggetti delle precedenti lettere a), b), c) e d) non si applica l'inversione dell'onere della prova sopra descritto.

Anche in questa sede, si ricorda che il Segnalante beneficerà delle misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing qualora la Segnalazione sia qualificata come Segnalazione Whistleblowing, applicandosi alla stessa il regime di cui al menzionato decreto.

## 13. SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

I seguenti illeciti possono essere oggetto di sanzione amministrativa applicata da ANAC:

a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse Forme di Ritorsioni o quando accerta che la Segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato

l'obbligo di riservatezza;

b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di Segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle Segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme al Decreto Whistleblowing o quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute;

c) da 500 a 2.500 euro, nel caso in cui sia stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità del Segnalante per i reati di diffamazione o calunnia ovvero una sua responsabilità civile per lo stesso titolo, bei casi di dolo o colpa grave.

Si segnala che tutte le precedenti violazioni possono costituire illecito disciplinare e dunque sono soggette alla applicazione di sanzioni disciplinari da parte di Pharmanutra, come espressamente sancito anche dall'art. 21 comma 2 del Decreto Whistleblowing.

Si rinvia pertanto al Sistema Disciplinare 231 di Pharmanutra pubblicato nell'area dedicata della Intranet aziendale, che è stato appositamente integrato con le predette violazioni.

## 14. COORDINAMENTO CON PROCEDURA FLUSSI INFORMATIVI E SISTEMA DISCIPLINARE

La presente Procedura si inserisce nel sistema implementato dalla Società in ottemperanza a quanto disposto dal Decreto Whistleblowing e dal Decreto 231. In coordinamento con la Procedura ("Flussi informativi verso l'OdV") definita ed adottata dalla Società, la presente Procedura agevola, *inter alia*, l'attività di sorveglianza dell'Organismo di Vigilanza.

Chiunque ponga in essere comportamenti in violazione della presente Procedura e/o dei principi etici e di controllo definiti nel Modello 231, nel Codice Etico adottati della Società e qui richiamati, della normativa dell'UE di cui all'Allegato 1, incorrerà nei provvedimenti disciplinari previsti dal Sistema Disciplinare e Sanzionatorio adottato dalla Società ai sensi del Decreto 231.

## 15. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Lo scopo della raccolta e del trattamento dei dati personali è quello di determinare l'ammissibilità delle Segnalazioni, verificare i fatti e adottare eventuali misure correttive, al fine di consentire alla Società di rispettare i suoi obblighi legali e di proteggere i legittimi interessi propri e dei propri stakeholder.

Le uniche categorie di dati personali che possono essere oggetto di trattamento sono:

- l'identità, le funzioni e i dati di contatto del soggetto Segnalante;
- l'identità, le funzioni e i dati di contatto delle persone oggetto della Segnalazione;
- l'identità, le funzioni e i dati di contatto delle persone che ricevono o gestiscono la Segnalazione;
- i fatti segnalati;
- gli elementi raccolti nell'ambito della verifica dei fatti segnalati;
- il resoconto delle operazioni di verifica;
- il seguito dato alla Segnalazione.

In relazione ai dati personali raccolti e trattati, la Società è Titolare del trattamento ai sensi del GDPR e in sede di raccolta degli stessi sottopone un appropriato format d'informativa ai sensi del predetto Regolamento.

I dati comunicati nell'ambito della Segnalazione devono essere formulati in modo obiettivo e devono essere strettamente necessari per la verifica dei fatti.

Il Comitato Etico deve adottare tutte le misure utili a preservare la sicurezza e più in generale la protezione dei dati, durante la loro raccolta, il loro trattamento, la loro memorizzazione e comunicazione.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti, o nel caso in cui lo siano, devono essere cancellati senza indugio.

Il termine di *data retention* relativo ai documenti comunque archiviati con riferimento alle Segnalazioni è di anni 5, salve le ipotesi di conservazione ulteriore dettate da esigenze difensive e/o di adeguamento a norme cogenti.

È compito del Data Protection Officer supportare il Comitato Etico e tutti gli altri organi/soggetti eventualmente facenti parte del gruppo di lavoro in tutte le azioni e misure volte a garantire la liceità dei trattamenti di dati personali connessi alla presente procedura.

## 16. AGGIORNAMENTO DELLA PROCEDURA

La presente Procedura di segnalazione delle condotte illecite è oggetto di revisione periodica, con cadenza almeno biennale, in funzione dell'operatività maturata.

## 17. DIVULGAZIONE DELLA PROCEDURA

La procedura viene inviata in prima emissione a tutti i dipendenti di Pharmanutra e delle altre Società del Gruppo attraverso email aziendale e affissa nelle bacheche dei locali aziendali.

Per i dipendenti e collaboratori di Pharmanutra e delle altre Società del Gruppo, la Procedura è inoltre disponibile sul server aziendale.

La Procedura è infine disponibile sul sito web di Pharmanutra.

## ALLEGATO 1

## VIOLAZIONI DI NORME DI DIRITTO UE OGGETTO DI SEGNALAZIONE

- appalti pubblici;
- servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- sicurezza e conformità dei prodotti immessi nel mercato dell'Unione;
- 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società.

**ALLEGATO 2**

**MODULO DI SEGNALAZIONE DI VIOLAZIONE O SOSPETTO DI VIOLAZIONE**

"Segnalazione Whistleblowing - Da aprire solo dal destinatario"

a: Comitato Etico c/o Pharmanutra S.p.A., Via Campodavela n. 1 Pisa (PI).

La segnalazione ha ad oggetto la violazione o il sospetto di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e/o del Codice Etico, nonché di procedure/*policies* di Pharmanutra e delle altre società del Gruppo e/o del Diritto dell'Unione Europea, ovvero ogni altra condotta attiva ed omissiva, conclamata o sospetta, suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori.

Gli autori delle segnalazioni sono preservati da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione in ambito professionale e ne viene garantita la riservatezza dell'identità nei limiti previsti dalla legge ovvero determinati dalla necessità della tutela di Pharmanutra e delle altre società del Gruppo.

Le segnalazioni ricevute e l'opportunità di azioni conseguenti sono valutate ascoltando, se necessario, l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

È sanzionato l'utilizzo della segnalazione effettuata a mero scopo di ritorsione o emulativa.

| **AUTORE DEL COMPORTAMENTO OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE:** |
|---|
| |

| **DESCRIZIONE DI DETTAGLIO DEL COMPORTAMENTO CHE ORIGINA LA SEGNALAZIONE:** |
|---|
| |

| **DATI DEL SEGNALANTE (IN CASO DI SEGNALAZIONE NON ANONIMA):** |
|---|
| Nome e Cognome: |
| Funzione: |
| Contatto (telefonico o e-mail): |

Data Firma

_____ _____