



PROCEDURA WHISTLEBLOWING
Olympus Italia S.r.l.

OLYMPUS ITALIA S.R.L. - Società unipersonale

Soggetta a direzione e coordinamento da parte di Olympus Europa SE & CO. KG

Sede legale e operativa: Via S. Bovio 1-3, 20054 Segrate (MI) - Tel +39-0226972.1 - Fax +39-0226972.488

Cap.Soc. € 8.300.000,00 int. vers. - Partita IVA, C.F. e N° Iscriz. Reg. Impr. Milano IT 10994940152 - REA di Milano 1429744

INDICE

1. DEFINIZIONI.....	3
2. FINALITÀ.....	5
3. DESTINATARI DELLA PROCEDURA.....	5
4. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	6
5. PRINCIPI GENERALI	6
6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI.....	7
7. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA.....	8
8. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE.....	9
9. CONFLITTO DI INTERESSI.....	11
10. OBBLIGO DI RISERVATEZZA.....	12
11. CONDIZIONI E CANALI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA.....	12
12. CONDIZIONI PER LA DIVULGAZIONE PUBBLICA.....	13
13. DENUNCIA ALL’AUTORITÀ GIUDIZIARIA.....	13
14. TUTELA DEL SEGNALANTE E DELLE PERSONE COINVOLTE	13
15. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA.....	15
16. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.....	15
17. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	16
18. FORMAZIONE.....	17
19. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI.....	17
20. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA.....	17

1. DEFINIZIONI

Le parole e le espressioni con iniziali maiuscole hanno il significato loro attribuito al presente paragrafo. I termini e le espressioni definiti al plurale si intendono definiti anche al singolare e viceversa.

ANAC: l’Autorità Nazionale Anti-Corruzione.

Canali di Segnalazione: i canali messi a disposizione dalla Società per inoltrare in modo adeguato e tempestivo le Segnalazioni. In linea con quanto previsto dall’art. 4 del Decreto Whistleblowing, tale canale garantisce, con modalità informatiche, la riservatezza dell’identità del segnalante.

Codice di Condotta Globale: il codice di condotta globale adottato dal Gruppo con cui vengono enunciati l’insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità del Gruppo stesso rispetto a tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. Il Codice di Condotta Globale fissa “*standards*” etici di riferimento e norme comportamentali che i destinatari del Codice di Condotta devono rispettare ai fini di prevenzione e repressione degli illeciti.

Codice Privacy: il D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, 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 95/46/CE”, e sue successive integrazioni e modificazioni.

Decreto 231: il D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, e sue successive integrazioni e modificazioni.

Decreto Whistleblowing: il D.lgs. 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”.

Destinatari: i soggetti a cui questa Procedura Whistleblowing si rivolge: (a) Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo (*e.g.* azionisti, sindaci, ecc.); (b) Soggetti esterni: controparti contrattuali della Società con cui la stessa addivenga ad una forma di collaborazione contrattualmente regolata (*e.g.* *partners* commerciali, professionisti, fornitori, lavoratori autonomi, consulenti, agenti, ecc.); (c) Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto (a), compresi volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.

Direttiva Whistleblowing: la Direttiva (UE) n. 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 tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: si tratta di una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

GDPR: il Regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Compliance Case Committee o Comitato: comitato interdisciplinare interno al Gruppo a cui è affidato il compito di nominare i soggetti intitolati a gestire la Segnalazione composto da un membro per ciascuna delle seguenti funzioni della controllante: dipartimento Compliance, dipartimento Legale, dipartimento Risorse Umane ed dipartimento Internal Audit. In caso di conflitto di interessi di uno o più membri del Comitato, il soggetto o i soggetti coinvolti sono immediatamente esclusi dalla gestione della Segnalazione.

Gestore della Segnalazione: i soggetti individuati dal Comitato a cui è affidata la gestione della Segnalazione. Il Comitato individua il Gestore favorendo, dove possibile, il principio di prossimità, incaricando per tale compito la funzione Legale o HR di Olympus Italia S.r.l.

Gestore Alternativo della Segnalazione: OdV di Olympus Italia S.r.l.

Gruppo: la Società e società controllanti, controllate, collegate o comunque affiliate rispetto alla Società.

Informazioni sulla Violazione: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante intrattiene un rapporto giuridico nei termini previsti dalla Procedura Whistleblowing, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Linee Guida ANAC: "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" rilasciate da ANAC con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

Modello 231: il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto 231 e adottato dalla Società.

OdV: l'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del Decreto 231, della Società.

Piattaforma di Segnalazione: la piattaforma informatica utilizzata dalla Società al fine di ricevere e gestire le segnalazioni (olympus.ethicspoint.com).

Procedura Whistleblowing: la presente procedura.

Ritorsione o Misure Ritorsive: 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: il soggetto che effettua la Segnalazione.

Segnalato: la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione o Segnalazione Esterna ovvero nella Divulgazione Pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Segnalazione: collettivamente tutte le comunicazioni, scritte od orali, di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione Anonima: quando le generalità del Segnalante non sono note né altrimenti individuabili.

Segnalazione Interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i Canali di Segnalazione interna previsti dalla Procedura al paragrafo n. 6;

Segnalazione Esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione esterna indicati Procedura Whistleblowing al paragrafo n. 10.

Segnalazione Rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing: ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto Whistleblowing per i soggetti del settore privato, quali la Società, le violazioni oggetto di segnalazioni si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e che consistono in: (i) condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli adottati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001; (ii) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva Whistleblowing, seppur non indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi; (iii) 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; (iv) 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;

(v) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri (ii), (iii) e (iv).

Segnalazioni Ordinarie: sono le violazioni oggetto di segnalazioni che si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che non rientrano nell'ambito di applicazione di cui al Decreto Whistleblowing che tuttavia siano relative a: (a) un reato o un illecito, una violazione o un tentativo di nascondere una violazione di un impegno internazionale regolarmente ratificato o approvato dall'Italia; (b) una violazione di un atto unilaterale di un'organizzazione internazionale adottato sulla base di un impegno internazionale regolarmente ratificato; (c) una violazione di una legge o di un regolamento.

Società o Olympus: Olympus Italia S.r.l., con sede legale in Via San Bovio, n. 1-3, 20054, Segrate (MI), P.IVA 10994940152.

Violazioni: i comportamenti e gli illeciti richiamati dalla Procedura Whistleblowing al paragrafo n. 5.

2. FINALITÀ

La Società intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance*; per questa ragione la Società riconosce l'importanza di avere una Procedura Whistleblowing che disciplini la gestione delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi da parte dei Destinatari. La Procedura Whistleblowing definisce pertanto adeguati canali di comunicazione per la ricezione, l'analisi ed il trattamento delle Segnalazioni di comportamenti illegittimi all'interno della Società.

I recenti interventi del legislatore europeo e italiano hanno disciplinato i sistemi di Segnalazione degli illeciti, già noti a livello internazionale, e definiti come sistemi di *whistleblowing* (il termine deriva dalla frase *"to blow the whistle"* letteralmente *"soffiare nel fischietto"*).

La Procedura Whistleblowing ha lo scopo di disciplinare le modalità di comunicazione e di gestione delle segnalazioni aventi ad oggetto presunti illeciti ed irregolarità nell'ambito dell'attività della Società, al fine di assicurare che vengano intraprese tutte le opportune azioni e rese operative le misure atte ad evitare il loro ripetersi. In particolare, la Procedura Whistleblowing recepisce quanto previsto dal Decreto Whistleblowing che, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, ha disciplinato l'applicazione di tale strumento a livello nazionale coordinando la disciplina con le pertinenti disposizioni del Decreto 231.

La Procedura Whistleblowing è parte integrante del Codice di Condotta Globale e del Modello e risponde agli adempimenti previsti dal Decreto Whistleblowing, dalla Direttiva Whistleblowing e dal Decreto 231.

3. DESTINATARI DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La Procedura Whistleblowing si rivolge ai Destinatari. In particolare:

- ai componenti degli organi sociali della Società, nonché ai titolari di qualifiche formali (di direzione, gestione e controllo della Società, o di una loro unità organizzativa) riconducibili alla definizione di "soggetti apicali";
- ai soggetti che esercitano tali funzioni (di direzione, gestione e controllo) anche solo di fatto;
- i dipendenti subordinati, inclusi i dirigenti e gli apprendisti, della Società;
- i soggetti che, pur non essendo legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, pongono in essere la propria attività nell'interesse e per conto della Società, sotto la direzione delle stesse (e.g. collaboratori coordinati e continuativi, collaboratori atipici e in stage, lavoratori parasubordinati in genere);
- chiunque agisca in nome e per conto della Società e/o sotto la sua direzione e vigilanza;
- ai soggetti esterni che, pur non appartenendo alla Società, in forza di rapporti contrattuali, prestano la loro collaborazione alla Società per la realizzazione delle proprie attività. Per soggetti esterni si intendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo: i lavoratori autonomi; i professionisti; i consulenti; gli agenti; i fornitori; i *partner* commerciali; gli appaltatori di servizi.

4. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il Decreto Whistleblowing, entrato in vigore a far data dal 30 marzo 2023, disciplina compiutamente lo strumento del c.d. “*whistleblowing*”, già introdotto dalla e regolato in precedenza dalla L. 30 novembre 2017, n. 179 e dalle disposizioni di cui all’art. 6 del Decreto 231, prevedendo l’obbligo per determinati soggetti (sia pubblici sia privati) – tra i quali rientra anche la Società– di provvedere a:

- istituire specifici canali di segnalazione interna, tali da consentire di effettuare segnalazioni in forma scritta, anche con modalità informatiche, od orale, tramite linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante incontro diretto;
- garantire la riservatezza dell’identità delle persone segnalanti, delle persone coinvolte e/o comunque menzionate nella segnalazione e della relativa documentazione;
- affidare la gestione dei canali di segnalazione ad un ufficio interno autonomo, ovvero ad un soggetto esterno autonomo, prevedendo l’impiego di personale specificamente formato;
- valutare ed istruire le segnalazioni, raccogliendo le informazioni ulteriori necessarie e adottando ogni misura, anche a livello disciplinare, nei confronti del segnalato (se la segnalazione si rivela fondata) o del segnalante (se la segnalazione risulta infondata per malafede o con colpa grave);
- non adottare alcuna misura ritorsiva nei confronti dei soggetti che effettuano la segnalazione (sempre che non risulti strumentale, in malafede o effettuata con colpa grave);
- informare in maniera chiara ed efficace i destinatari della Procedura Whistleblowing, garantendo la più ampia diffusione e accessibilità della stessa ai propri dipendenti ed anche ad ogni ulteriore soggetto (fornitori, consulenti, lavoratori autonomi, ecc.) che intrattenga rapporti con la Società.

Il legislatore ha disposto che debbano essere approntati all’interno degli enti cui si applica la normativa appositi “*canali interni*” per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene incoraggiato, in quanto più prossimi all’origine delle questioni oggetto della segnalazione. La preferenza accordata ai canali interni si evince anche dal fatto che, solo ove si verifichino particolari condizioni specificamente previste, allora i segnalanti possono fare ricorso al “canale esterno” presso ANAC (v. *infra*, par. 10).

Nell’ottica di consentire di scegliere il canale di segnalazione più adeguato in funzione delle circostanze specifiche del caso, e quindi di garantire una più ampia protezione, si è prevista, al ricorrere di determinate condizioni, anche la Divulgazione Pubblica (v. *infra*, par. 11). Rimane salvo il potere (e in alcuni casi il dovere) di rivolgersi all’autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti (v. *infra*, par. 12).

In materia di *whistleblowing* assumono infine rilevante valore anche le Linee guida approvate dall’ANAC con delibera del 12 luglio 2023, agevolmente consultabili accedendo al sito web istituzionale dell’ANAC stesso, ed in particolare alla sezione “*Consulta documenti*”, oppure direttamente tramite il seguente link <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

5. PRINCIPI GENERALI

La Procedura Whistleblowing si basa sui seguenti pilastri: (i) la protezione dalle Segnalazioni in malafede; (ii) la protezione del Segnalante; (iii) la tutela della riservatezza della Segnalazione. Le persone coinvolte nella Procedura Whistleblowing operano nel rispetto del sistema normativo e organizzativo, dei poteri e delle deleghe interne e sono tenute ad operare in conformità con le normative di legge ed i regolamenti vigenti e nel rispetto dei principi di seguito riportati.

- CONOSCENZA E CONSAPEVOLEZZA – La Procedura Whistleblowing rappresenta un elemento fondamentale al fine di garantire piena consapevolezza per un efficace presidio dei rischi e delle loro interrelazioni e per orientare i mutamenti della strategia e del contesto organizzativo.
- PROTEZIONE DEL SEGNALE DALLE SEGNALAZIONI IN “MALAFEDE” – Tutti i soggetti sono tenuti al rispetto della dignità, dell’onore e della reputazione di ciascuno. A tal fine, è fatto obbligo al soggetto Segnalante dichiarare se ha un interesse privato collegato alla Segnalazione. Più in

generale, la Società garantisce adeguata protezione dalle Segnalazioni in “malafede”, censurando simili condotte ed informando che le Segnalazioni inviate allo scopo di danneggiare o altrimenti recare pregiudizio, nonché ogni altra forma di abuso sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre sedi competenti. Nell’ambito delle Segnalazioni Rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing i soggetti segnalati godono delle tutele previste dal Decreto Whistleblowing.

- IMPARZIALITÀ, AUTONOMIA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO – Il Gestore della Segnalazione è in possesso di requisiti morali e professionali e assicura il mantenimento delle necessarie condizioni di indipendenza e obiettività, competenza e diligenza nello svolgimento delle sue attività.

6. CONTENUTO DELLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

La persona Segnalante deve fornire tutti gli elementi possibili in sua conoscenza, utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, sebbene non sia indispensabile che la persona Segnalante disponga di prove sufficienti a dimostrare il fatto riportato.

In particolare, la persona Segnalante è tenuta a compilare il *form* di segnalazione disponibile nella sezione “*EthicsPoint Secure Area – File a Report*” della Piattaforma di Segnalazione, con le informazioni relative a (a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione, (b) la descrizione del fatto oggetto della Segnalazione, e (c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati, con indicazione della posizione o funzione svolta nell’ambito della Società, o comunque del rapporto che lo lega alla stessa.

Risulta altresì auspicabile che la persona Segnalante alleghi documenti atti a fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di Segnalazione, nonché di altri soggetti potenzialmente a conoscenza delle circostanze segnalate. Resta altresì auspicabile che le Segnalazioni contengano i seguenti elementi:

- se conosciute, le generalità o comunque altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui è ascritta la condotta segnalata (e.g. qualifica, ambito o settore in cui svolge l’attività);
- l’indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione;
- eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati; e
- ogni altra informazione che possa fornire un riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

È consentita la possibilità di presentare Segnalazioni Anonime, con invito alla persona Segnalante a verificare lo *status* della Segnalazione accedendo al Canale di Segnalazione, tenendo tuttavia in considerazione che, laddove fossero necessarie ulteriori informazioni per verificare le violazioni segnalate, la condizione di anonimato potrebbe comportare l’impossibilità di stabilire un contatto con il Segnalante (anonimo) e, laddove non sia possibile accertare autonomamente i fatti, condurre all’archiviazione della verifica. In ogni caso, come meglio spiegato nel pertinente paragrafo (v. *infra*, par. 12), le tutele previste dalla normativa (e dalla Procedura Whistleblowing) contro Misure Ritorsive sono estese, al ricorrere delle condizioni, anche ai segnalanti anonimi la cui identità sia comunque emersa a seguito della Segnalazione.

La Procedura Whistleblowing si applica sia per la gestione delle Segnalazioni Rilevanti ai sensi del Decreto Whistleblowing sia per la gestione delle Segnalazioni Ordinarie, ma le tutele previste dal Decreto Whistleblowing saranno applicabili, nelle condizioni ivi previste, solo alle prime.

Ai sensi degli articoli 2 e 3 del Decreto Whistleblowing per i soggetti del settore privato, quali la Società, le violazioni oggetto di Segnalazioni si riferiscono a comportamenti, atti od omissioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e che consistono in:

- (i) illeciti ai sensi del Decreto 231, violazioni del Modello 231 e del Codice di Condotta Globale.
- (ii) illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nell’allegato al Decreto Whistleblowing ovvero degli atti nazionali che costituiscono

attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla Direttiva Whistleblowing, seppur non indicati nell'allegato al Decreto Whistleblowing, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

- (iii) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'UE specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;
- (iv) 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; e
- (v) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri (ii), (iii) e (iv).

Non potranno quindi essere oggetto di Segnalazione, Divulgazione Pubblica o Denuncia:

- (a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria, che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, anche con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- (b) le Segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicate nella part II dell'allegato al Decreto Whistleblowing, ovvero quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione Europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto Whistleblowing; e
- (c) le Segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

Qualora venissero utilizzati gli ordinari canali di comunicazione con l'OdV (e.g. casella e-mail prevista nell'ambito dei flussi informativi) la Segnalazione verrà in ogni caso gestita secondo quanto previsto all'interno della Procedura Whistleblowing e riceverà la tutela prevista dal Decreto Whistleblowing in presenza delle condizioni ivi stabilite e di cui anche *infra* (par. 14).

7. CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

La Società, in conformità con la disciplina vigente, fornisce i seguenti canali per le Segnalazioni Interne:

- (a) UNA PIATTAFORMA INFORMATICA (Link: olympus.ethicspoint.com) che consente di effettuare Segnalazioni sia in forma scritta, tramite la compilazione del *form*, sia mediante telefonata, al numero telefonico indicato per ciascun paese di interesse.
 - È prevista la possibilità di effettuare dette operazioni anche in forma anonima, fermo quanto già osservato al paragrafo 5 circa i limiti all'accertamento dei fatti potenzialmente derivanti da tale condizione.
 - È possibile allegare ulteriore documentazione a supporto della propria Segnalazione.
 - Con l'inserimento della Segnalazione, al Segnalante verrà rilasciato un apposito codice unico (i.e. "report key") che le consentirà di tenersi in contatto con il Gestore della Segnalazione, individuato dal Comitato, ed eventualmente fornire ulteriori informazioni e integrazioni e/o convenire un incontro di persona.

- L'avviso di presa in carico della Segnalazione verrà comunicata al Segnalante, mediante lo stesso canale, ed in particolare tramite una risposta automatica, con assegnazione del relativo codice di accesso alla Piattaforma, e comunque entro e non oltre n. 7 giorni dalla sua effettuazione.
- Dopo 5-6 giorni lavorativi dall'invio della Segnalazione, la persona Segnalante, accedendo alla Piattaforma con il relativo codice unico e password, potrà controllare lo *status* della Segnalazione e verificare la presenza di *feedback*/domande integrative poste dal Gestore della Segnalazione.
- Il Gestore della Segnalazione avvierà l'analisi della Segnalazione entro n. 2 giorni dal ricevimento della stessa, resocontando il Segnalante, sempre mediante il medesimo canale, entro e non oltre n. 3 mesi dalla presa in carico della Segnalazione.

(b) UN INCONTRO DI PERSONA entro un termine ragionevole.

- Da richiedersi con una delle modalità di cui sopra al Comitato, oppure con mail a compliance.emea@olympus.com. Nel caso la Segnalazione riguardi uno dei Gestori della Segnalazione (funzione HR o Legale di Olympus Italia S.r.l.), all'incontro procederà il Gestore Alternativo (OdV Olympus Italia S.r.l).

La Società al fine di agevolare la ricezione delle Segnalazioni predispone i possibili canali di comunicazione, tra cui la piattaforma informatica (si veda *supra* lett. (a)), considerata preferenziale e idonea a garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante.

Quando si invia una Segnalazione, i Segnalanti sono invitati a fornire il maggior numero di informazioni dettagliate. Fornire informazioni precise consente un'indagine più efficiente della Segnalazione.

Rimane ovviamente ferma, alle condizioni previste dalla normativa e descritte nei prossimi paragrafi (v. *infra*, par. 11, 12 e 13), la possibilità di effettuare una Segnalazione Esterna all'ANAC, nonché di effettuare una Divulgazione Pubblica e/o denuncia all'autorità giudiziaria.

Eventuali Segnalazioni che dovessero pervenire al di fuori dei canali di cui sopra e/o a soggetti diversi da quello competente ad esaminarle saranno trasmesse, entro 7 giorni dal loro ricevimento, al Compliance Case Committee garantendone la riservatezza e dandone contestuale notizia al Segnalante.

8. PROCESSO DI GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE

La Società ritiene di individuare il Gestore della Segnalazione, nominato dal Compliance Case Committee, quale soggetto deputato a gestire il processo di segnalazione; in ossequio al principio di prossimità, il Gestore della Segnalazione è individuato nella funzione Legale o HR di Olympus Italia S.r.l.; in caso di conflitto di interesse, è incaricata di gestire il processo di segnalazione, secondo la Procedura Whistleblowing, l'OdV di Olympus Italia S.r.l. quale Gestore Alternativo della Segnalazione.

Le verifiche e gli accertamenti successivi alla ricezione della Segnalazione sono svolti dal Gestore della Segnalazione (o, in caso di conflitti di interessi, dal Gestore Alternativo della Segnalazione) con l'eventuale supporto delle funzioni interne/professionisti esterni dotati di eventuali competenze specifiche (ove necessario) ferma restando la tutela, da parte di tutti i soggetti coinvolti nelle attività, della riservatezza del Segnalante, della persona coinvolta e delle informazioni di cui alla Segnalazione.

Qualora all'esito delle verifiche svolte emerga la fondatezza della Segnalazione potrà procedersi all'instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti della persona coinvolta nel rispetto della normativa, della contrattazione collettiva eventualmente applicabile e del Modello 231.

Più nello specifico, il processo di gestione della Segnalazione è articolato come segue:

- (a) FASE 1 – AVVIO DELL'INDAGINE: il processo di gestione della Segnalazione viene avviato nel momento in cui il Gestore della Segnalazione viene a conoscenza della Segnalazione attraverso i canali informativi sopramenzionati. Appena ricevuta la Segnalazione, e comunque entro 7 giorni dalla data di ricezione, il Gestore della Segnalazione:

1. valuta l'eventuale presenza di conflitti d'interesse che possano minare l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione. Alcuni esempi di conflitto di interesse:
 - uno o più Gestori della Segnalazione sono i presunti responsabili della violazione;
 - uno o più Gestori della Segnalazione hanno un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio;
 - uno o più Gestori della Segnalazione sono testimoni dei fatti oggetto della Segnalazione.
2. rilascia al Segnalante avviso di ricevimento della Segnalazione.

In presenza di conflitto d'interesse riferibile a uno o più membri del Comitato, questi saranno esclusi dalla procedura di nomina del Gestore della Segnalazione. Ove invece possa sorgere un conflitto di interessi in relazione a taluno dei Gestori previsti (*i.e.* la funzione HR o la funzione Legal della Società) il Comitato incaricherà il Gestore Alternativo della Segnalazione (*i.e.* OdV della Società) che provvederà esso stessa a gestire la Segnalazione in conformità alla presente Procedura.

- (b) FASE 2 – VALUTAZIONE PRELIMINARE: il Gestore della Segnalazione (o, in caso di conflitti di interessi, il Gestore Alternativo della Segnalazione), a seguito della Fase 1, effettua una prima valutazione relativa alla pertinenza ai sensi del Decreto Whistleblowing. All'esito può decidere:
1. di chiedere al Segnalante ulteriori informazioni/integrazioni specialmente se quanto segnalato non sia adeguatamente circostanziato per valutare la rilevanza della Segnalazione ai sensi del Decreto Whistleblowing; oppure
 2. di archiviare:
 - in caso di Segnalazione non rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing; se rilevante per altre tematiche riguardanti l'attività della Società, informa le competenti funzioni aziendali;
 - per manifesta infondatezza/assenza di elementi idonei a giustificare accertamenti;
 - se accerta il contenuto generico della Segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti e/o la documentazione a supporto non sia appropriata;
 3. di procedere alla valutazione nel merito in presenza di una Segnalazione rilevante ai sensi del Decreto Whistleblowing.

In ogni caso, il Gestore della Segnalazione (o, in caso di conflitti di interessi, il Gestore Alternativo della Segnalazione) deve fornire il riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla data di presentazione, in caso di archiviazione preliminare.

- (c) FASE 3 –VALUTAZIONE NEL MERITO: il Gestore della Segnalazione (o, in caso di conflitti di interessi, il Gestore Alternativo della Segnalazione), a seguito della Fase 2, valutata la pertinenza della Segnalazione rispetto al Decreto Whistleblowing, procede:
1. con l'attività di indagine e di analisi del merito, anche attraverso il supporto delle funzioni interne/professionisti esterni dotati di eventuali competenze specifiche (ove necessario) nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza (secondo le previsioni dell'art. 12 del Decreto Whistleblowing) e disponendo delle necessarie risorse economiche, nonché con ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione del Segnalante e/o eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti segnalati;
 2. a formalizzare entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o in mancanza entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla data di presentazione della Segnalazione gli esiti degli accertamenti svolti in un apposito documento. Tale documento deve indicare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti elementi:
 - i dati della Segnalazione, già riportanti valutazione preliminare;

- le verifiche svolte, gli esiti delle stesse ed eventuali soggetti terzi (interni e/o esterni alla Società) coinvolti nell'espletamento delle stesse;
- la valutazione di sintesi con specifica indicazione della condotta illecita accertata o non accertata e delle relative valutazioni;

3. a fornire il riscontro al Segnalante.

(d) FASE 4 – CONCLUSIONE DELL'INDAGINE: terminata l'attività della Fase 3, il Gestore della Segnalazione (o, in caso di conflitti di interessi, il Gestore Alternativo della Segnalazione) deve comunicare l'esito, tramite una relazione scritta, dettagliando l'attività svolta: (i) al Consiglio di Amministrazione di Olympus Italia S.r.l. nonché (ii) all'OdV (tranne nel caso in cui tale organo sia già coinvolto nel processo quale Gestore della Segnalazione Alternativo) per quanto di competenza in materia di vigilanza sull'attuazione e rispetto del Modello 231:

1. in caso di esito negativo archiviando l'indagine;
2. in caso di esito positivo eventualmente suggerendo l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari e/o azioni nei confronti di soggetti terzi all'organizzazione aziendale.

Per quanto concerne il Segnalato, invece, la comunicazione circa l'avvio e l'esito dell'indagine avviene solo nel caso in cui emerga la necessità di adottare specifici provvedimenti nei suoi confronti e in ogni caso, nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL di riferimento, oppure per necessità istruttorie.

(e) FASE 5 – MONITORAGGIO E AZIONI SUCCESSIVE: se dalla Fase 4 dovesse emergere la necessità di azioni correttive sul sistema di controllo interno, è responsabilità del *management* di aree/processi oggetto di verifica redigere un piano per la rimozione delle criticità rilevate; il Gestore della Segnalazione (o, in caso di conflitti di interessi, il Gestore Alternativo della Segnalazione), monitora lo stato di attuazione delle azioni correttive attraverso "*follow-up*".

Il Gestore della Segnalazione tiene traccia di tutte le Segnalazioni ricevute, con indicazione, a titolo meramente indicativo ma non esaustivo dei seguenti elementi: (i) tipologia di Segnalazione ricevuta (*i.e.* irregolarità amministrative, frodi, corruzioni etc.); (ii) Segnalato e Segnalante; (iii) data di ricezione e di valutazione della Segnalazione; (iv) valutazione effettuata e relativa motivazione.

La documentazione relativa alle Segnalazioni, predisposta e/o pervenuta durante il processo di gestione delle stesse, è strettamente confidenziale. Tale documentazione è archiviata e conservata nel rispetto delle norme vigenti da parte del Gestore della Segnalazione attraverso l'utilizzo della Piattaforma. La documentazione inerente alle Segnalazioni è condivisa attraverso modalità idonee a tutelare la riservatezza del Segnalante, delle persone coinvolte e delle Informazioni di cui alla Segnalazione.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della Segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della Procedura di Segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto Whistleblowing e del principio di cui agli artt. 5(1)(e), del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del Codice Privacy, fatti salvi tempi di conservazione più lunghi determinati da richieste/ordini delle Autorità o dalla difesa dei diritti della Società in giudizio.

9. CONFLITTO DI INTERESSI

Come anticipato in apertura del paragrafo precedente, qualora la Segnalazione dovesse coinvolgere, anche indirettamente (*e.g.* quali testimoni dei fatti), uno o più dei Gestori della Segnalazione, minando quindi l'indipendenza e l'imparzialità nella gestione della Segnalazione, il Comitato incaricherà per le attività di gestione e valutazione descritte all'interno della Procedura Whistleblowing il Gestore Alternativo della Segnalazione.

Una volta rilevato il conflitto di interesse, ancorché potenziale, è inibita la visualizzazione di qualsiasi informazione pertinente alla Segnalazione al Gestore della Segnalazione ed è fatto divieto da parte di quest'ultimo di gestire e/o influenzare in alcun modo la Segnalazione.

Il Gestore Alternativo della Segnalazione gestirà la Segnalazione sostituendo il Gestore della Segnalazione e seguendo le indicazioni previste all'interno della Procedura Whistleblowing.

10. OBBLIGO DI RISERVATEZZA

Le Segnalazioni (e le informazioni in esse contenute) non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità della persona Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del GDPR e dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy.

La Società adotta le medesime modalità di tutela previste a garanzia della *privacy* del Segnalante anche per il presunto responsabile della violazione, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge che imponga l'obbligo di comunicare il nominativo del Segnalato (ad esempio, le richieste dell'autorità giudiziaria, etc.).

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità della persona Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la Segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

In quest'ultimo caso, è dato avviso alla persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni della rivelazione dei dati riservati quando la rivelazione della identità della persona Segnalante e/o delle informazioni da cui essa può ricavarsi è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta.

Il Gestore della Segnalazione tutela altresì l'identità delle persone coinvolte e delle persone menzionate nella Segnalazione fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione stessa, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona Segnalante (v. *infra*, par. 14).

11. CONDIZIONI E CANALI PER LA SEGNALAZIONE ESTERNA

A determinate condizioni è possibile trasmettere una Segnalazione Esterna all'ANAC.

Il Segnalante può effettuare una Segnalazione Esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- (a) il canale di Segnalazione Interna previsto dalla Procedura Whistleblowing non è attivo;
- (b) il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione Interna e la stessa non ha avuto seguito;
- (c) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione Interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero 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.

Per le Segnalazioni Esterne è necessario accedere al servizio dedicato al "*whistleblowing*" sul sito istituzionale di ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>) che prevede la possibilità di:

1. effettuare una Segnalazione tramite apposita piattaforma informatica ANAC;
2. effettuare una Segnalazione orale, utilizzando il servizio con operatore specializzato;
3. richiedere un incontro di persona con il personale ANAC entro un termine ragionevole.

Tutte le informazioni necessarie all'utilizzo dei canali di segnalazione di cui sopra sono facilmente reperibili dai Destinatari della Procedura Whistleblowing nelle Linee Guida ANAC (v. *ivi*, Parte Seconda, pp. 50 e ss.), consultabili all'indirizzo web istituzionale dell'ANAC <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

12. CONDIZIONI PER LA DIVULGAZIONE PUBBLICA

Con la Divulgazione Pubblica, le informazioni oggetto di Segnalazione sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Potrà procedersi alla Divulgazione Pubblica, usufruendo comunque delle tutele previste dalla normativa, se ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- (a) ad una Segnalazione Interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una Segnalazione Esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;
- (b) il Segnalante ha già effettuato direttamente una Segnalazione Esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al Segnalante entro termini ragionevoli;
- (c) il Segnalante ha fondato motivo di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- (d) il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione Esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o non avere efficace seguito.

13. DENUNCIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

La normativa applicabile riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato rilevante per l'applicazione del Decreto Whistleblowing.

Si precisa che, qualora il *whistleblower* rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una Segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal Decreto Whistleblowing, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale

14. TUTELA DEL SEGNALANTE E ALTRE PERSONE COINVOLTE NEL PROCESSO

Al fine di incoraggiare l'eventuale segnalazione di illeciti, la Società garantisce la riservatezza necessaria al Segnalante al fine di preservarlo da eventuali ritorsioni interne o atti discriminatori.

In particolare, la Società garantisce che l'identità del Segnalante non possa essere rivelata senza il suo espresso consenso e che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione siano tenuti a tutelarne la riservatezza, ad esclusione dei casi di seguito indicati:

- qualora sia configurabile una responsabilità del Segnalante a titolo di calunnia o di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale;
- il Segnalante incorra in responsabilità civile ai sensi dell'art. 2043 c.c.;
- nelle ipotesi in cui l'anonimato non sia opponibile per legge.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Il Decreto Whistleblowing prevede, a tutela del Segnalante, il divieto di ritorsione definita come “*qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria 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*”.

Si tratta quindi di una definizione ampia del concetto di ritorsione che può consistere sia in atti o provvedimenti che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione può essere anche “*solo tentata o minacciata*”.

Segue un'elencazione esemplificativa delle ritorsioni, pur tuttavia con carattere non esaustivo:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- retrocessione di grado o mancata promozione;
- mutamento di funzioni, cambiamento del luogo/orario di lavoro, riduzione dello stipendio;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- note di demerito o referenze negative;
- adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o comunque 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 pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- annullamento di una licenza o di un permesso;
- l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità di trovare un'occupazione in futuro;

L'applicazione del regime di protezione contro le ritorsioni prevista dal Decreto Whistleblowing è subordinata ad alcune condizioni e requisiti:

- il soggetto ha segnalato, denunciato o ha effettuato la Divulgazione Pubblica in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito oggettivo di applicazione del Decreto Whistleblowing;
- la Segnalazione o Divulgazione Pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal Decreto Whistleblowing e dalla Procedura Whistleblowing;
- è necessario un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, Divulgazione Pubblica e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- non sono sufficienti invece i meri sospetti o le “voci di corridoio”.

Non rilevano la certezza dei fatti né i motivi personali che hanno indotto il soggetto a segnalare, a denunciare o effettuare la Divulgazione Pubblica. In difetto delle condizioni di cui sopra le Segnalazioni, divulgazioni pubbliche e denunce non rientrano nell'ambito della disciplina del Decreto Whistleblowing e quindi la tutela prevista non si applica a chi segnala, denuncia o effettua la Divulgazione Pubblica.

La protezione prevista in caso di ritorsioni non si applica in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del Segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei

casi di accertamento delle dette responsabilità, al Segnalante e denunciante potrà essere, inoltre, applicata una sanzione disciplinare.

Per effetto delle misure di protezione previste dagli art. 17 e ss. del Decreto Whistleblowing, i Segnalanti, ove abbiano rispettato la disciplina prevista per la Segnalazione della violazione e versino nelle condizioni, anche di buona fede soggettiva, previste dalla medesima, non possono subire alcuna ritorsione in ragione dell'avvenuta presentazione della Segnalazione.

Le misure di protezione previste dal Decreto Whistleblowing si applicano anche:

- ai facilitatori che hanno assistito il Segnalante nel processo di segnalazione;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una Divulgazione Pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo/parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una Divulgazione Pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà del Segnalante o di chi ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una Divulgazione Pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Più in particolare, con specifico riferimento al contenuto della protezione, gli artt. 17 e ss. prevedono che:

- (a) nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati ai sensi del presente articolo nei confronti dei Segnalanti (e/o dalle altre persone, a loro legate, cui è esteso il regime di protezione), si presume che gli stessi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla Segnalazione, alla Divulgazione Pubblica o alla denuncia è a carico chi li ha realizzati;
- (b) in caso di domanda risarcitoria presentata all'autorità giudiziaria dai Segnalanti (e/o dalle altre persone cui è esteso il regime di protezione) se dimostrano di aver effettuato, ai sensi del Decreto Whistleblowing, una Segnalazione, una Divulgazione Pubblica o una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile e di aver subito un danno, si presume, salvo prova contraria, che il danno sia conseguenza della segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia all'autorità;
- (c) le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto Whistleblowing non sono valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, c.c.

Le misure o atti ritorsivi eventualmente subiti dai Segnalanti (e/o dalle altre persone, a loro legate, cui è esteso il regime di protezione) possono essere comunicate dagli interessati all'ANAC che, ove le riscontri, potrà applicare le sanzioni previste dall'art. 21 del Decreto Whistleblowing.

15. COMUNICAZIONE DEI RISULTATI E REPORTISTICA

Ferma l'informativa al CdA e all'OdV della Società, di cui al paragrafo 8 lett. (d), i risultati delle attività di gestione delle Segnalazioni, incluse le verifiche e i provvedimenti sanzionatori eventualmente adottati, sono condivisi anche dall'OdV nell'ambito del reporting periodico previsto dal Modello 231, ovvero in altre occasioni laddove opportuno e richiesto dall'organo amministrativo.

In particolare, l'OdV fornisce all'organo amministrativo della Società (annualmente, o con altre tempistiche se richieste dall'organo amministrativo) un apposito report riepilogativo delle Segnalazioni pervenute, contenente l'esito delle analisi, inclusa l'adozione (o la mancata adozione) di provvedimenti disciplinari da parte della Società.

16. TRATTAMENTO DATI PERSONALI

Nell'ambito del processo descritto nella Procedura Whistleblowing, la Società potrà trattare eventuali dati personali, relativi sia al Segnalante – salvo non ricorra alla Segnalazione Anonima (al riguardo, si v. il paragrafo 5 della Procedura Whistleblowing) – sia alle ulteriori persone fisiche coinvolte e menzionate nella Segnalazione (es. segnalato). Inoltre, qualora a seguito delle verifiche scaturite dalla Segnalazione risultasse fondata la condotta illecita, i dati personali raccolti potranno essere trattati anche per la difesa di un diritto in sede giudiziaria da parte della Società.

La fonte da cui saranno raccolti gli eventuali dati personali è il Segnalante (c.d. *whistleblower*). La Società potrebbe trattare le seguenti categorie di dati personali:

- (a) dati c.d. comuni (e.g. nome, cognome, dati di contatto, etc.) relativi al Segnalante e alle persone indicate nella Segnalazione;
- (b) ogni altra informazione, qualificabile quale dato personale, che il Segnalante dovesse decidere di condividere con la Società per meglio circostanziare la propria Segnalazione (tali dati, potrebbero includere anche categorie particolari di dati particolari o dati relativi a condanne penali e reati).

Il trattamento dei dati personali è lecito ai sensi degli artt. 6(1)(c), 9(2)(b) e 10 del GDPR (D.Lgs. n. 24/2023 e Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019).

Qualora i dati personali raccolti nell'ambito della Segnalazione, fossero trattati per accertare, esercitare o difendere un diritto in sede giudiziaria, il trattamento è lecito ai sensi degli artt. 6(1)(f), 9(2)(f) del GDPR e *2-octies*, comma 3, del D.Lgs. n. 196/2003.

I dati personali che dovessero essere manifestamente non utili al trattamento di una specifica Segnalazione non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

I dati potranno essere comunicati alle seguenti categorie di destinatari:

- responsabili del trattamento, ex art. 28 del GDPR, di volta in volta nominati (es. società di gestione della piattaforma utilizzata per le Segnalazioni);
- Organismo di Vigilanza, ex D.Lgs. n. 231/2001 della Società;
- Organi sociali della Società;
- società e professionisti di cui la Società si avvale per la tutela di un proprio diritto (ad esempio, avvocati, investigatori privati, consulenti tecnici, ecc.);
- giudici e tribunali, in ragione di qualsiasi richiesta o nell'ambito di un processo;
- autorità pubbliche autorizzate dalla legge, in caso di verifiche, accertamenti e/o ispezioni.

L'elenco completo di tali soggetti o categorie di soggetti è disponibile presso la sede del Titolare.

Tutti gli interessati a cui si riferiscono i dati personali trattati dalla Società potranno esercitare i diritti previsti ai sensi degli artt. da 15 a 22 e 77 del GDPR, nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-*undecies* del Codice Privacy. Eventuali richieste avanzate, per l'esercizio dei diritti, potranno essere inoltrate alla Società e al DPO. Il reclamo all'Autorità (*Garante*) potrà essere promosso secondo le modalità indicate dall'Autorità stessa.

17. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE INERENTE ALLE SEGNALAZIONI

Le Segnalazioni Interne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale nell'ambito della Procedura Whistleblowing, nel rispetto degli obblighi di riservatezza, ai sensi degli artt. 12 del Decreto Whistleblowing, 5(1)(e) del GDPR e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018.

Se per la Segnalazione si utilizza il canale telefonico, la Segnalazione verrà registrata garantendo l'anonimato del Segnalante. In ogni caso, sarà possibile documentare la Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione

integrale solo previo consenso del Segnalante. In caso di trascrizione, il Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta del Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso del Segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, il Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

18. FORMAZIONE

I Destinatari devono rispettare la Procedura Whistleblowing e partecipare alle sessioni di formazione in merito al Decreto Whistleblowing, al Codice di Condotta Globale e al Modello 231 della Società.

19. SANZIONI DISCIPLINARI E ALTRI PROVVEDIMENTI

La Società provvederà a sanzionare ogni comportamento illecito in linea con le previsioni del Decreto Whistleblowing, ascrivibile al personale della Società, che dovesse emergere a seguito di attività di verifica di Segnalazioni, condotte secondo quanto previsto dalla Procedura Whistleblowing, al fine di impedire eventuali condotte che violino la legge e/o il presente documento da parte del medesimo personale della Società.

I provvedimenti disciplinari, come previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicabile, saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati e potranno giungere sino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Di seguito sono indicate, a titolo esemplificativo, alcune delle condotte che possono essere oggetto di un procedimento disciplinare:

- (a) condotte ritorsive nei confronti del Segnalante e/o del Facilitatore;
- (b) condotte che ostacolano o tentano di ostacolare la Segnalazione;
- (c) violazione dell'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del Decreto *Whistleblowing*;
- (d) mancata verifica e analisi delle Segnalazioni ricevute, ferma restando l'eventuale responsabilità prevista dalla normativa di settore in capo ai componenti dell'OdV;
- (e) diffamazione e/o calunnie compiute dal Segnalante, rilevate anche con sentenza di primo grado, oppure denunciate all'autorità giudiziaria o contabile (anche nel caso di responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave);
- (f) in generale, violazioni della Procedura Whistleblowing e del Decreto Whistleblowing.

20. PUBBLICAZIONE E DIFFUSIONE DELLA PROCEDURA WHISTLEBLOWING

La presente Procedura Whistleblowing verrà diffusa tramite pubblicazione sul sito internet aziendale <https://www.olympus.it/company/it/notizie/pubblicazioni/>, nello specifico, nella sezione pubblicazioni "Whistleblowing", aperta e accessibile a tutti i soggetti interni ed esterni ad Olympus.