

Document Details

Title	Lundbeck Italia - Whistleblowing
Artifact	Compliance
Authors	MATL - Matteo Laurita Longo
Quality Systems	N/A

Date	Approved By
05-Dec-2023	MATL - Matteo Laurita Longo
Reason for Signature	Quality Organisation Approval
05-Dec-2023	TIZM - Tiziana Mele
Reason for Signature	Author Approval

Effective

Sommario

1.	<i>Premessa</i>	3
2.	<i>Scopo e ambito di applicazione</i>	3
3.	<i>Definizioni</i>	4
4.	<i>Cosa può essere segnalato</i>	5
4.1	Quali segnalazioni non ricadono nell'ambito di applicazione del D.Lgs.24/2023	6
5.	<i>Chi può segnalare</i>	7
6.	<i>Come segnalare</i>	8
6.1	Il canale interno di Lundbeck Italia S.p.A.	8
6.1.1.	Istruzioni dettagliate per l'utilizzo della Compliance Hotline	9
6.1.2.	Elementi minimi importanti in una segnalazione	9
6.1.3.	Segnalazione tramite Voicemail	9
6.1.4.	Segnalazione tramite incontro in presenza	10
6.1.5.	Segnalazioni anonime	10
6.2	Segnalazione esterna rivolta ad ANAC	10
6.3	Divulgazione pubblica	11
6.4	Denuncia all'Autorità giudiziaria	11
6.5	Prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro	11
7.	<i>Flusso operativo della segnalazione</i>	11
7.1	Chi gestisce la segnalazione	12
7.2	Segnalazioni di whistleblowing effettuate a soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni	13
7.3	Valutazione delle segnalazioni	13
7.4	Il processo di indagine	14
8.	<i>Tutela del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti coinvolti</i>	15
8.1	Tutela del Segnalante	15
8.2	Tutela del Segnalato	15
8.3	Tutela degli altri soggetti coinvolti	16
8.4	Segnalare un'azione ritorsiva	16
9.	<i>Tutela della riservatezza e dei dati personali</i>	16
9.1	Obbligo di riservatezza	16
9.2	Trattamento dei dati personali	17

10.	Conservazione	17
11.	Sistema Sanzionatorio	17
12.	Diffusione e formazione	18
13.	Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza	18
14.	Riferimenti	18

1. Premessa

Il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 in attuazione della direttiva UE 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone segnalanti (i c.d. Whistleblower).

L'intento del legislatore è quello di incoraggiare le persone segnalanti a rivolgersi, innanzitutto, all'ente a cui sono "collegate", perché una più efficace prevenzione e accertamento delle violazioni passa attraverso l'acquisizione di informazioni da parte dei soggetti più vicini all'origine delle violazioni stesse. Tale principio, inoltre, è volto a favorire una cultura della buona comunicazione e della responsabilità sociale d'impresa all'interno delle organizzazioni e a fare in modo che i segnalanti, facendo emergere atti, omissioni o condotte illecite, contribuiscano significativamente al miglioramento della propria organizzazione (V. *Considerando 47 della Direttiva (UE) 1937/2019*).

Per Lundbeck lavorare secondo le regole ed i principi etici, in particolare quelli del nostro Codice di Condotta, è una responsabilità condivisa da tutti i dipendenti e da tutti coloro che collaborano o entrano in contatto con il Gruppo Lundbeck. "Fare la cosa giusta" è il principio fondante delle nostre scelte.

In linea con questo principio, dettato dall'appartenenza al Gruppo Lundbeck, Lundbeck Italia S.p.A. (di seguito "Azienda") condivide, con i propri dipendenti e collaboratori e con tutti i soggetti che con i quali l'Azienda opera, che lavorare in accordo alle regole interne (quali il Codice di Condotta, le procedure, le linee guida ed il Modello 231) ed alla normativa applicabile (leggi nazionali ed europee) è un dovere di tutte le parti e che, per l'Azienda, intervenire laddove questo principio portante venga violato è un dovere legale ed etico.

Per questo, in Lundbeck Italia S.p.A., promuoviamo un dialogo sincero ed aperto sui temi etici, ma anche il diritto ed il dovere di chiunque venga a conoscenza di una possibile condotta non etica, scorretta o illecita di discuterla con il proprio referente aziendale o con le altre figure competenti per la discussione di tali circostanze (Direzione delle Risorse Umane o Compliance).

Inoltre, il Gruppo Lundbeck e Lundbeck Italia S.p.A. hanno attivato un canale di comunicazione sicuro e confidenziale, gestito da un fornitore indipendente, chiamato Compliance Hotline (disponibile su un sito web di dominio pubblico e attraverso l'app Compliance Hotline) e diretto alle persone che lavorano direttamente per Lundbeck, ma aperto anche alle segnalazioni da soggetti esterni all'azienda: chiunque segnali un problema in buona fede è tutelato dalla politica di non ritorsione di Lundbeck.

In particolare, laddove la segnalazione di fatti appresi in ambito lavorativo riguardi gli ambiti oltre specificati in questa procedura e descritti nel D.Lgs. 24/2023, sia basata su elementi di certezza o di ragionevole sospetto, sia fatta in buona fede e possa basarsi su elementi di fatto precisi e dimostrabili, è possibile per il Segnalante, sempre attraverso la sezione di Compliance Hotline specifica per Lundbeck Italia S.p.A., ricorrere ai canali di segnalazione attivati da Lundbeck Italia S.p.A. stessa ai sensi del D.Lgs. 24/2023, meglio descritti oltre nel presente documento, e volti a garantire al Segnalante tutte le tutele previste dalla norma citata.

2. Scopo e ambito di applicazione

La presente procedura si applica a Lundbeck Italia S.p.A. ed è resa disponibile sul sito internet Lundbeck.it, nella intranet aziendale (Brainweb) e, in formato cartaceo, per chiunque ne faccia richiesta o debba essere specificatamente informato della stessa.

La presente procedura ha lo scopo di definire il processo di gestione delle segnalazioni di violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato e delle quali il

segnalatore sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo (c.d. Whistleblowing), in coerenza alle disposizioni del D.Lgs. 24/2023.

La procedura, normando il processo di whistleblowing in modo che sia di facile e sicuro accesso per i potenziali segnalatori, intende anche porsi come misura di contrasto di qualsiasi condotta illecita o, comunque, non etica, facilitando il consolidarsi di una cultura aziendale di legalità e correttezza che coinvolga in modo attivo e partecipe tutti i dipendenti e tutti i soggetti che con l'Azienda collaborano ed interagiscono.

Non sono oggetto della presente procedura le così dette segnalazioni ordinarie, ovvero quelle segnalazioni che, per tema, fonte, origine o per esplicita scelta del Segnalante non sono soggette alle condizioni dettate dal D.Lgs. 24/2023.

Tali segnalazioni sono comunque ricevibili da parte dell'Azienda, anche per mezzo della Compliance Hotline di Lundbeck Italia S.p.A. o di Gruppo, e sono sempre soggette alla tutela della politica di non ritorsione di Lundbeck, purché effettuate in buona fede.

In caso di ricezione di una segnalazione per la quale il Segnalante non richieda esplicitamente la protezione e confidenzialità previste dalla presente procedura e dal D.Lgs. 24/2023, laddove la segnalazione potesse configurarsi come whistleblowing, il soggetto che ne è informato dovrà ricordare al Segnalante l'esistenza della presente procedura, invitandolo ad una riflessione specifica.

Le segnalazioni qualificabili come whistleblowing e ricevute attraverso la Compliance Hotline di Lundbeck Italia S.p.A. dovranno essere trattate in linea con il D.Lgs. 24/2023, a prescindere dalla presenza di una richiesta in tal senso da parte del Segnalante.

3. Definizioni

Destinatari: Personale dipendente di Lundbeck Italia S.p.A. assunto a tempo indeterminato e determinato (dirigenti, quadri, impiegati), amministratori, membri di organi sociali e di vigilanza, nonché tutti coloro che, a diverso titolo, intrattengono rapporti di lavoro, di collaborazione o d'affari con la Società, ivi compresi i collaboratori, gli stagisti, i somministrati, i consulenti, gli agenti, i fornitori e i business partner, anche prima che il rapporto giuridico con la Società sia iniziato o successivamente al suo scioglimento.

Divulgazione pubblica: Rendere di pubblico dominio informazioni su violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: Persona che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza è mantenuta riservata.

A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega dell'ufficio del segnalante che lo assiste in via riservata nel processo di segnalazione.

Il facilitatore potrebbe essere un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome, senza spendere la sigla sindacale. Si precisa che se, invece, assiste il segnalante utilizzando la sigla sindacale, lo stesso non riveste il ruolo di facilitatore. In tal caso resta ferma l'applicazione delle disposizioni in tema di consultazione dei rappresentanti sindacali e di repressione delle condotte antisindacali di cui alla Legge n. 300/1970.

Modello 231: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società e che definisce un sistema strutturato ed organico di principi, norme interne, procedure operative e attività di controllo, con lo scopo di prevenire comportamenti idonei a configurare fattispecie di reato e illeciti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001.

Segnalante: Persona fisica che effettua la segnalazione interna od esterna o la Divulgazione pubblica di informazioni su violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

È il soggetto che riporta informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni, che abbiano luogo nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico ai sensi dell'articolo 3, comma 1 (per il settore pubblico) o 2 (per il settore privato) del D.Lg. 24/2023.

Segnalato: Persona menzionata nella segnalazione interna o esterna, ovvero nella Divulgazione pubblica, intesa come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Segnalazione: Comunicazione scritta od orale di informazioni su violazioni, compresi i fondati sospetti riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse in Lundbeck Italia S.p.A., nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Segnalazioni anonime: Segnalazioni prive di elementi che consentano di identificare il loro autore.

Segnalazione esterna: Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni (Segnalazione) presentata tramite il canale di segnalazione esterna previsto dal D.Lgs. 24/2023, ossia ANAC.

Segnalazioni in malafede: Qualsiasi comunicazione ricevuta da Lundbeck Italia S.p.A. che si rivela priva di fondamento sulla base di elementi oggettivi e che risulti, sempre sulla base di elementi oggettivi, fatta allo scopo di arrecare un danno. *In dettaglio, sono da ritenersi effettuate in mala fede le Segnalazioni volutamente futili, false o infondate, con contenuto diffamatorio o comunque aventi ad oggetto informazioni deliberatamente errate o fuorvianti, al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.*

Segnalazione interna: Comunicazione, scritta od orale, di informazioni su violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna.

Segnalazione non rilevante / non processabile: Qualsiasi comunicazione ricevuta da Lundbeck Italia S.p.A., avente ad oggetto comportamenti che non costituiscono violazioni. Sono considerate segnalazioni non rilevanti anche tutte quelle comunicazioni che, sulla base della genericità dei contenuti, non consentono di compiere adeguate verifiche.

Violazioni: Comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Azienda e che consistono nelle condotte previste dal D.Lgs. 24/2023.

4. Cosa può essere segnalato

Il D.Lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni, compresi i fondati sospetti, sulle violazioni di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto:

- 1) illeciti amministrativi, contabili, civili o penali che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6);
- 2) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei numeri 3), 4), 5) e 6) [si pongono in evidenza i comportamenti o le situazioni contrari al Modello 231, al

Codice di Condotta di Lundbeck, che del Modello costituisce parte integrante, nonché a regolamenti, direttive, policy e procedure interne adottate dall'Azienda e rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001];

- 3) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, 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;
- 4) 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;
- 5) 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;
- 6) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei numeri 3), 4) e 5).

Per quanto attiene alle segnalazioni di condotte ritorsive contro i Segnalanti, il D.Lgs. 24/2003 prevede che tali comunicazioni siano trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile. È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

4.1 Quali segnalazioni non ricadono nell'ambito di applicazione del D.Lgs.24/2023

Non rientrano nell'ambito di applicazione oggettivo del D.Lgs. 24/2023:

- a) le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate [*Sono quindi, escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro e fasi precontenziose, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante e un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato*];
- b) le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero da 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 D.Lgs. 24/2023; [Il D.Lgs. n. 24/2023 non trova applicazione alle segnalazioni di violazione disciplinate nelle direttive e nei regolamenti dell'Unione europea e nelle disposizioni attuative dell'ordinamento italiano che già garantiscono apposite procedure di segnalazione. L'Unione europea, infatti, ha da tempo riconosciuto in un numero significativo di atti legislativi, in particolare del settore dei servizi finanziari, il valore della protezione delle persone segnalanti con l'obbligo di attivare canali di segnalazione interna ed esterna ponendo altresì il divieto esplicito di ritorsioni]

- 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.

Saranno, in senso generale, considerate escluse dallo scopo del processo e chiuse a seguito della valutazione iniziale le segnalazioni:

- aventi toni ingiuriosi o contenenti offese personali o giudizi morali e volte a offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti;
- fondate su meri sospetti o voci inerenti fatti personali non costituenti illecito;
- aventi finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- aventi natura discriminatoria, in quanto riferite ad orientamenti sessuali, religiosi e politici o all'origine razziale o etnica del Segnalato.

Si nota che, a prescindere dal D.Lgs. 24/2023, restano applicabili le seguenti norme che prevedono la protezione di talune informazioni:

- Informazioni classificate, disciplinate dall'art. 42 della legge n. 124/2007;
- il segreto professionale forense e, quindi, la riservatezza delle comunicazioni tra gli avvocati e i loro clienti («segreto professionale forense») prevista dal diritto dell'Unione e dal diritto nazionale;
- il segreto professionale medico, come disposto dal diritto nazionale e dell'Unione, con riferimento alle comunicazioni tra prestatori di assistenza sanitaria e i loro pazienti, nonché la riservatezza delle cartelle cliniche («riservatezza medica»);
- segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- norme di procedura penale ed in particolare la salvaguardia dell'obbligo della segretezza delle indagini ex art. 329 c.p.p.;
- disposizioni sull'autonomia e indipendenza della magistratura, sulle funzioni e attribuzioni del Consiglio superiore della magistratura, comprese le relative procedure, per tutto quanto attiene alla posizione giuridica degli appartenenti all'ordine giudiziario;
- disposizioni in materia di difesa nazionale e di ordine e sicurezza pubblica;
- disposizioni in materia di esercizio del diritto dei lavoratori di consultare i propri rappresentanti o i sindacati, di protezione contro le condotte o gli atti illeciti posti in essere in ragione di tali consultazioni, di autonomia delle parti sociali e del loro diritto di stipulare accordi collettivi, nonché di repressione delle condotte antisindacali di cui all'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. Chi può segnalare

La segnalazione può essere effettuata dai seguenti soggetti:

- i lavoratori dipendenti di Lundbeck Italia S.p.A. (ivi inclusi, ad esempio, i titolari di rapporti di lavoro a tempo parziale, intermittente, a tempo determinato, di somministrazione, di apprendistato, di lavoro accessorio o lavoratori che svolgono prestazioni occasionali);
- i candidati durante la fase di selezione se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali, i neoassunti nel periodo di prova, gli ex dipendenti se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso;

- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività per Lundbeck Italia S.p.A.;
- gli azionisti che siano venuti a conoscenza di violazioni oggetto di segnalazione nell'esercizio dei diritti di cui sono titolari in ragione del loro ruolo di azionisti rivestito nell'Azienda;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, per Lundbeck Italia S.p.A.. Sono da considerarsi, a titolo di esempio, i componenti del Consiglio di Amministrazione, anche senza incarichi esecutivi, oppure i componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV);
- i lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa per Lundbeck Italia S.p.A.;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa per Lundbeck Italia S.p.A. che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività per Lundbeck Italia S.p.A..

6. Come segnalare

Il D.Lgs. 24/2023 prevede 4 canali di segnalazione:

- 1) interno (nell'ambito del contesto lavorativo);
- 2) esterno (ANAC);
- 3) divulgazione pubblica (tramite la stampa, mezzi elettronici o mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone);
- 4) denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile.

6.1 Il canale interno di Lundbeck Italia S.p.A.

Il canale interno è il canale principale al quale il Segnalatore è invitato a fare riferimento, fatte salve le condizioni indicate nei successivi paragrafi per l'accesso al canale esterno, alla divulgazione pubblica e all'Autorità Giudiziaria.

L'Azienda, sentite le rappresentanze sindacali, ha attivato un proprio canale di segnalazione interna, che garantisce, anche grazie a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il canale attivato, denominato Compliance Hotline, presenta un accesso specifico per le segnalazioni pertinenti a Lundbeck Italia S.p.A..

La Compliance Hotline è raggiungibile attraverso i seguenti indirizzi internet:

Dalla Homepage del sito istituzionale, tra i link in evidenza:

<https://www.lundbeck.com/it/compliance-hotline>

Nella sezione Sostenibilità del medesimo sito, nella pagina dedicata al Modello 231:

<https://www.lundbeck.com/it/Sustainability/Modello-231>

e nella pagina dedicata al Codice di Condotta ed alla Condotta Commerciale Responsabile:

<https://www.lundbeck.com/it/Sustainability/Responsible-business-conduct>

Il link diretto alla Compliance Hotline è, invece, il seguente:

<https://lundbeck.whistleblownetwork.net/WebPages/Public/>

e può essere localizzato attraverso ricerca internet con combinazioni di termini quali:

Lundbeck + Whistleblowing; Lundbeck + Hotline.

La Compliance Hotline è raggiungibile anche attraverso apposita APP disponibile su Apple App Store e Google Play Store.

Raggiunta la pagina della Compliance Hotline, sarà possibile selezionare Lundbeck Italia S.p.A. come società di riferimento per la segnalazione.

Attraverso la Compliance Hotline è possibile:

- 1) Attivare una mail protetta ed effettuare una segnalazione scritta
- 2) Effettuare una segnalazione orale, lasciando un messaggio vocale
- 3) Prenotare un incontro in presenza, per riferire la propria segnalazione oralmente

Per quanto riguarda l'eventuale segnalazione ad ANAC, in qualità di canale esterno, poste le condizioni previste dal D.Lgs. 24/2023 per il ricorso a tale canale, il portale dedicato di ANAC (Autorità Nazionale AntiCorruzione) è raggiungibile al link:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

6.1.1. Istruzioni dettagliate per l'utilizzo della Compliance Hotline

In prima istanza, all'accesso alla Compliance Hotline, viene richiesta la preferenza di paese e lingua.

Viene a questo punto offerta la possibilità di rivolgersi a Lundbeck Italia S.p.A. o ad H. Lundbeck A/S.

Selezionando l'interfaccia desiderata, si raggiunge la pagina di benvenuto, attraverso la quale si può attivare la segnalazione.

Nella scheda di raccolta dati della segnalazione, sarà possibile indicare:

- La richiesta di ottenere i benefici del D.Lgs. 24/2023
- La scelta di restare anonimo
- La volontà di attivare un canale email protetto
- La volontà di lasciare un messaggio vocale
- La richiesta di un incontro in persona con il Gestore delle segnalazioni

Ai successivi contatti, se si è deciso attivare una mail protetta, si potrà accedere alla stessa per mezzo del percorso "Accedi alla casella di posta", dove l'accesso avverrà con il numero di caso e la password generata in fase di attivazione.

6.1.2. Elementi minimi importanti in una segnalazione

Al fine di agevolare il processo di gestione della segnalazione, il Segnalante dovrebbe fornire:

- chiara e completa descrizione dei fatti
- natura, contesto di riferimento e ogni dettaglio utile per descrivere la violazione
- circostanze di tempo e di luogo della violazione
- ogni informazione utile per individuare l'identità del soggetto che ha commesso la Violazione
- ogni eventuale documento a sostegno della Segnalazione
- indicazione di eventuali testimoni o persone che potranno riferire sui fatti

6.1.3. Segnalazione tramite Voicemail

I messaggi Voicemail, lasciati attraverso l'interfaccia Compliance Hotline, saranno trasmessi dal sistema al Gestore delle Segnalazioni che provvederà alla trascrizione del testo. La trascrizione, se possibile, sarà condivisa con il Segnalante per verifica ed eventuale aggiornamento.

6.1.4. Segnalazione tramite incontro in presenza

Il Segnalante ha la possibilità di segnalare una violazione richiedendo un incontro in presenza con il soggetto cui è affidata la gestione del canale di segnalazione e di ottenerlo entro un termine temporale ragionevole (10 giorni dalla data della richiesta). Tale incontro può essere richiesto utilizzando l'interfaccia Compliance Hotline specifica per Lundbeck Italia S.p.A.. La descrizione dettagliata e circostanziata dei fatti potrà essere condivisa durante l'incontro. Qualora il Segnalante acconsenta, la segnalazione potrà essere registrata e/o inclusa in un verbale, che dovrà poi essere revisionato dal Segnalante stesso al fine di confermare la correttezza di quanto verbalizzato.

6.1.5. Segnalazioni anonime

L'Azienda riconosce che il Segnalante potrebbe trovarsi in una situazione di fragilità emotiva o simile condizione soggettiva, che gli faccia percepire come un pericolo l'ipotesi di segnalare, nonostante le tutele garantite dall'Azienda anche ai sensi del D.Lgs. 24/2023.

In questa particolare circostanza, il Segnalante potrà ricorrere al canale Compliance Hotline anche per effettuare una segnalazione anonima e questa sarà ugualmente presa in considerazione, purché adeguatamente circostanziata e dettagliata.

Al Segnalante anonimo, laddove se ne dovesse identificare l'identità nel processo di indagine o laddove dovesse, in un secondo momento, qualificarsi, si applicheranno le tutele previste dal D.Lgs. 24/2023, fermi restando l'ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione del D.Lgs. 24/2003.

6.2 Segnalazione esterna rivolta ad ANAC

Il Segnalante può presentare la propria Segnalazione all'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC), che è identificata nel D.Lgs. 24/2023 come canale di Segnalazione esterno, se:

- non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
- il Segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La segnalazione ad ANAC può essere effettuata tramite il sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

ANAC è, inoltre, il destinatario unico delle segnalazioni delle eventuali ritorsioni che coloro che hanno effettuato segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche ritengono di aver subito, nel proprio contesto lavorativo, a seguito delle stesse.

Circa le segnalazioni di azioni ritorsive, infatti, il D.Lgs. 24/2023 prevede che le comunicazioni di ritorsioni siano trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti che la legge le attribuisce e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

È importante, quindi, che chi ha subito una ritorsione non trasmetta la comunicazione a soggetti diversi da ANAC per non vanificare le tutele che il D.Lgs. 24/2023 garantisce, prima fra tutte, la riservatezza.

Qualora la comunicazione di misure ritorsive dovesse pervenire al soggetto deputato alla gestione della segnalazione interna, anziché ad ANAC, il medesimo dovrà offrire il necessario supporto al segnalante, spiegando che la comunicazione deve essere inoltrata all'Autorità al fine di ottenere le tutele previste dalla normativa: laddove, infatti, la comunicazione di

ritorsione dovesse pervenire erroneamente a soggetti pubblici o privati, invece che ad ANAC, tali soggetti saranno tenuti a garantire la riservatezza dell'identità della persona che l'ha inviata e a trasmettere ad ANAC la comunicazione, dando contestuale notizia di tale trasmissione al soggetto che l'ha effettuata.

6.3 Divulgazione pubblica

Il Segnalante può procedere tramite Divulgazione pubblica principalmente se:

- il Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 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.

6.4 Denuncia all'Autorità giudiziaria

Il decreto, in conformità alla precedente disciplina, 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.

6.5 Prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro

Le molestie sul luogo di lavoro (molestie psicologiche, atti sessisti e molestie sessuali) sono gestite in modo integrato sulla base della presente procedura e della SOP_0099831.

In particolare, il processo di gestione di tali segnalazioni presenta due punti specifici rispetto al processo qui descritto:

- 1) L'ipotesi di una segnalazione iniziale direttamente al HR Director è esplicitamente contemplata, al fine di creare un ambiente massimamente umanamente accogliente e di confronto personale, posto che l'HR Director, se contattato in questi termini, deve poi correttamente indirizzare la segnalazione, in particolare per permettere l'instaurarsi del regime di protezione previsto del D.Lgs. 24/2023.
- 2) Le segnalazioni relative a molestie devono vedere come attore principale coinvolto nel processo di indagine l'HR Director che, a sua volta, si coordinerà con il Comitato di Gestione per la Parità di Genere, in questo contesto convocato come Comitato per le Molestie, ai sensi della sopra citata SOP.
- 3) Il Comitato Molestie è anche responsabile delle decisioni conseguenti al processo di indagine

7. Flusso operativo della segnalazione

Una segnalazione presentata a Lundbeck Italia S.p.A. segue il processo qui di seguito schematizzato:

- 1) Ricezione della segnalazione da parte del Gestore delle Segnalazioni, attraverso uno dei canali attivati dall'Azienda o per inoltro di una segnalazione differentemente indirizzata

- 2) Conferma di ricezione (entro 7gg dalla segnalazione)
- 3) Valutazione della segnalazione da parte del Gestore delle Segnalazioni per stabilirne l'accettabilità generale e la pertinenza all'ambito di applicazione del D.Lgs, 24/2023
- 4) Eventuali approfondimenti interlocutori da parte del Gestore delle Segnalazioni con il Segnalante, in fase di prima Valutazione o nella fase di indagine, sulla base delle necessità espresse dal soggetto che sta conducendo l'indagine (v. punto 5)
- 5) Affidamento dell'Indagine da parte del Gestore delle Segnalazioni ad uno dei soggetti qualificati, allo scopo identificati (diligente seguito)
- 6) Riscontro al Segnalante (entro 3 mesi dalla conferma di ricezione)*
- 7) Determinazione di eventuali misure correttive/preventive/disciplinari e loro applicazione

* Si precisa che, in conformità all'art. 2, co. 1, lett. o), del D.Lgs. 24/2023, per "riscontro" si intende la comunicazione alla persona segnalante delle informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione; ai sensi del medesimo articolo, co. 1, lett. n), per "seguito" si intende l'azione intrapresa dal soggetto cui è affidata la gestione della segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate. Con riferimento al "riscontro" da effettuare entro il termine di tre mesi, si evidenzia che lo stesso può consistere nella comunicazione dell'archiviazione, nell'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente nelle relative risultanze, nei provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, nel rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini. Occorre precisare che il medesimo riscontro, da rendersi nel termine di tre mesi, può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative a tutte le attività sopra descritte che si intende intraprendere e lo stato di avanzamento dell'istruttoria. In tale ultimo caso, terminata l'istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati alla persona segnalante.

7.1 Chi gestisce la segnalazione

La ricezione e gestione delle segnalazioni di whistleblowing per Lundbeck Italia S.p.A. è affidata ad un qualificato consulente esterno, con sede in Italia, la cui indipendenza e competenza sono condizioni vincolanti nei termini contrattuali di ingaggio da parte dell'Azienda. Tale soggetto acquisisce il ruolo di Responsabile della Gestione delle Segnalazioni.

Il Responsabile della Gestione ha il ruolo di:

- 1) agire in ogni fase avendo cura di tutelare e garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante, del Segnalato e di tutte le persone coinvolte nella segnalazione;
- 2) dare avviso al Segnalante del ricevimento della segnalazione entro 7 giorni dalla data del suo ricevimento, salvo esplicita richiesta contraria del Segnalante;
- 3) eseguire un esame preliminare della segnalazione ricevuta per verificare che il segnalante sia un soggetto legittimato ad effettuare la segnalazione, se la segnalazione rientri nell'ambito oggettivo di applicazione della norma e se la stessa sia sufficientemente circostanziata;
- 4) mantenere le interlocuzioni con il Segnalante e richiedere a quest'ultimo, se necessario, integrazioni (anche per conto del responsabile dell'investigazione);
- 5) garantire il diligente seguito delle segnalazioni ricevute, l'istruttoria necessaria, anche mediante audizioni e acquisizione di documenti, avvalendosi di specifiche funzioni aziendali, vincolate alla segretezza e messe a parte esclusivamente di quanto di loro pertinenza e nei termini strettamente necessari alla loro azione. In particolare, in maniera prevalente, le attività di indagine sono affidate alla funzione di Corporate Compliance di Gruppo, al fine di garantire ulteriormente un'azione priva di fattori

confondenti ed uniforme all'interno del Gruppo, da parte di specialisti formati per questo tipo di attività;

- 6) dare riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data di avviso di ricevimento della segnalazione o, in mancanza di detto avviso, dalla scadenza dei 7 giorni dal ricevimento, specificando:
 - l'eventuale archiviazione della segnalazione e le relative ragioni,
 - l'accertamento della fondatezza della segnalazione,
 - la trasmissione della segnalazione agli organi competenti per i relativi seguiti (es. il management aziendale, l'AD, etc.).
- Posto che il riscontro da rendersi nei 3 mesi può essere anche solo interlocutorio (ove l'istruttoria non sia terminata), informare il segnalante dell'attività svolta e dell'attività che si intende svolgere.;
- 7) laddove il riscontro dato ai 3 mesi sia stato interlocutorio, comunicare al Segnalante l'esito finale della segnalazione;
 - 8) al termine del processo di indagine, dare debita informazione ad OdV, mantenendo riservata, nei limiti del processo, l'identità dei soggetti coinvolti, per le segnalazioni di rilevanza 231 e per quelle non di rilevanza 231, anche al fine di permettere una valutazione del buon funzionamento del sistema di whistleblowing.

Il Gestore, inoltre, si coordina con le Funzioni Compliance e Risorse Umane dell'Azienda per promuovere le azioni necessarie alla capillare diffusione della presente procedura e delle attività di informazione e formazione aventi ad oggetto la stessa e la normativa che ne è alla base, rivolgendosi alla popolazione aziendale di Lundbeck, e più in generale ai destinatari della procedura.

7.2 Segnalazioni di whistleblowing effettuate a soggetti diversi dal Gestore delle Segnalazioni

È fatto obbligo per chiunque, all'interno dell'Azienda, riceva una segnalazione di whistleblowing trasmettere la stessa al Gestore delle Segnalazioni entro 7 giorni dal ricevimento, dandone notizia al Segnalante e ponendo in essere tutte le misure necessarie per garantire l'assoluta riservatezza della segnalazione e di tutti i soggetti coinvolti.

7.3 Valutazione delle segnalazioni

Le segnalazioni rivolte al Gestore delle Segnalazioni per mezzo del portale Compliance Hotline o richiedendo un incontro di persona attraverso il medesimo portale, nonché eventuali segnalazioni effettuate di persona al Gestore, in assenza della prevista richiesta telematica, ma dichiarate come segnalazioni di Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. 24/2023, vengono prese in carico dal Gestore stesso che ne conferma la ricezione entro 7 giorni. Il Gestore procede quindi alla valutazione preliminare della segnalazione in linea con quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023. L'esito della prevalutazione può portare alla decisione di non procedibilità della segnalazione nei seguenti casi:

- per i casi non sufficientemente supportati da prove,
- per i casi manifestamente infondati,
- per i casi relativi a comportamenti o fatti non rilevanti in relazione alla presente procedura, neppure se considerati segnalazioni ordinarie,
- laddove si tratti di semplice lamentela di carattere personale,
- per i casi eccessivamente generici.

In quest'ultimo caso, il giudizio sarà sospeso e il Gestore cercherà, attraverso il Segnalante o una verifica autonoma, il necessario approfondimento.

Laddove non emergano maggiori e più dettagliate evidenze, così come in tutti i casi sopra citati, il Gestore procederà all'archiviazione della segnalazione e ne darà comunicazione al Segnalante per iscritto, specificando i motivi della decisione.

Se la Segnalazione dovesse incontrare i criteri di ricevibilità, il Gestore darà il via all'indagine di approfondimento.

7.4 Il processo di indagine

Il processo di indagine, necessario per dare diligente seguito alle segnalazioni ricevute e processabili viene condotto nel pieno rispetto dei criteri di indipendenza, professionalità e riservatezza.

Il principale organo incaricato del processo di indagine è la Funzione di Corporate Compliance della Casa Madre del Gruppo, H. Lundbeck A/S.

Secondo le specifiche necessità, il Gestore, autonomamente o in modo coordinato con la Funzione di Corporate Compliance, può avvalersi o altrimenti coinvolgere nell'indagine specifiche Funzioni aziendali o soggetti esterni incaricati (si veda, ad esempio, quanto indicato circa il processo relativo alle molestie).

Nel corso dell'attività di indagine o al suo completamento, il Gestore, su input delle Funzioni coinvolte e, in particolare, della Corporate Compliance, può:

- chiudere l'indagine stessa se la segnalazione si dovesse dimostrare infondata;
- contattare i consulenti legali dell'Azienda per valutare le possibili conseguenze legali per l'Azienda stessa;
- richiedere l'intervento dei preposti organi / funzioni aziendali, al fine di interrompere il comportamento non conforme segnalato;
- fare sì che il Segnalato sia adeguatamente informato delle accuse che lo riguardano e degli eventuali provvedimenti disciplinari, affinché possa difendersi.

Il Gestore deve comunque, fatte salve le condizioni previste dalla legge, garantire la corretta conduzione del processo di indagine e, in particolare, la tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti coinvolti nella segnalazione e il trattamento dei dati personali in accordo alla normativa vigente.

Al termine del processo di indagine, viene redatto, sotto la supervisione del Gestore delle Segnalazioni, un rapporto delle attività svolte e della valutazione finale del caso. La relazione, corredata di notizia delle eventuali azioni sanzionatorie intraprese nei confronti del Segnalato e dell'eventuale apertura di procedimenti giudiziari a suo carico, viene archiviata nel sistema di Compliance Hotline con accesso limitato al Gestore delle Segnalazioni ed alla Funzione Corporate Compliance.

Nel medesimo sistema vengono registrate le pratiche archiviate per non processabilità riscontrata in fase di valutazione preliminare o infondatezza successivamente accertata.

Eventuali segnalazioni, valutate come effettuate in malafede o con il solo intento di ledere il Segnalato, saranno oggetto di valutazione da parte Gestore delle Segnalazioni, con il supporto della Corporate Compliance, per la sottomissione al Direttore delle Risorse Umane, per l'eventuale applicazione di provvedimenti disciplinari e, nel caso ricorrano le condizioni legali, per la denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

Per le segnalazioni giudicate come fatte in buona fede, anche laddove risultassero, all'esito del processo di indagine, come infondate, non si prevede, invece, alcun provvedimento nei confronti del Segnalante.

8. Tutela del Segnalante, del Segnalato e degli altri soggetti coinvolti

L'Azienda non tollera alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione non motivata o discriminazione nei confronti del Segnalante, del Facilitatore, di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della Segnalazione e del Segnalato.

L'adozione di misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del Segnalante darà origine a procedimenti disciplinari nei confronti del responsabile

Come previsto dall'articolo 19 comma 1 del D.Lgs. 24/2023, il Segnalante dovrà comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di aver subito nell'ambito del proprio contesto lavorativo in relazione ad una segnalazione.

Le condizioni per l'applicazione della tutela dalle ritorsioni previste dal D.Lgs. n. 24/2023 sono le seguenti:

- 1) 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;
- 2) La segnalazione o divulgazione pubblica è stata effettuata nel rispetto della disciplina prevista dal D.Lgs. 24/2023;
- 3) È necessario un rapporto di consequenzialità tra segnalazione, divulgazione e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite;
- 4) 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.

8.1 Tutela del Segnalante

Sono garantite, nell'intero processo di gestione della segnalazione, la confidenzialità e la riservatezza dell'identità del Segnalante e della segnalazione. In caso di violazione dell'obbligo di riservatezza, sono previste sanzioni disciplinari, fatte salve eventuali responsabilità legali.

Il Gestore delle segnalazioni è il garante della riservatezza del Segnalante e della protezione delle informazioni che potrebbero, direttamente o indirettamente, rivelarne l'identità. Tale responsabilità permane anche nel caso la segnalazione risulti infondata o non rilevante. L'obbligo di riservatezza si estende automaticamente ed immediatamente a tutti i soggetti che vengano coinvolti nel processo di gestione della Segnalazione.

La tutela della riservatezza del Segnalante si inserisce nel più ampio quadro della protezione del Segnalante da ogni forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione direttamente o indirettamente conseguenti alla segnalazione fatta.

L'identità del Segnalante e delle informazioni relative alla segnalazione può essere rivelata solo nei casi previsti dall'art 12 del D.Lgs. 24/2023, per obbligo di legge e/o previo ottenimento del consenso da parte del Segnalante stesso, che viene comunque preventivamente informato, fatto salvo che questo non possa pregiudicare eventuali attività di indagini e/o procedimenti giudiziari.

8.2 Tutela del Segnalato

Fatti salvi i casi previsti dalla legge, l'identità del Segnalato viene tutelata come quella del Segnalante. Al Segnalato è garantita la fornitura di informazioni sufficienti sul procedimento a suo carico ed in un tempo ragionevole, affinché possa esercitare il suo diritto a difendersi, adducendo anche le più opportune prove a suo discarico.

8.3 Tutela degli altri soggetti coinvolti

Le medesime misure di tutela, sopra descritte, si applicano ai seguenti soggetti, eventualmente coinvolti nel processo di segnalazione:

- i facilitatori (coloro che supportano il Segnalante)
- altri soggetti appartenenti al medesimo contesto lavorativo del Segnalante e a questo legati da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado
Nota: L'espressione "persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante" si riferisce, quindi, a persone legate da una rete di relazioni sorte in ragione del fatto che esse operano, o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo del segnalante o denunciante, ad esempio colleghi, ex-colleghi, collaboratori; la nozione di "stabile legame affettivo" deve intendersi, non solo come convivenza in senso stretto, ma anche come rapporto di natura affettiva caratterizzato da una certa stabilità sia sotto il profilo temporale che sotto il profilo di condivisione di vita.
- colleghi del Segnalante, operanti nel medesimo contesto lavorativo, che hanno col Segnalante un rapporto abituale e corrente (ad esempio, un rapporto di amicizia)
- enti di proprietà del Segnalante - in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi - o l'ente per il quale lavora o, ancora, enti che operano nel medesimo contesto lavorativo (es nel caso di partnership fra imprese). Si pensi, ad esempio, al rischio di annullamento della fornitura di servizi, di inserimento in una black list o di boicottaggio.

8.4 Segnalare un'azione ritorsiva

Qualsiasi atto ritorsivo, identificato rispetto a quanto sopra, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione o che possa causare al Segnalante, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto, vede come destinatario della relativa segnalazione l'Autorità Nazionale AntiCorruzione (ANAC).

9. Tutela della riservatezza e dei dati personali

9.1 Obbligo di riservatezza

Le segnalazioni devono esclusivamente essere utilizzate per darne adeguato seguito.

Nell'ambito dell'indagine e delle attività conseguenti, la condivisione dei dati del Segnalante o di elementi atti ad identificarlo può avvenire solo verso persone espressamente autorizzate e competenti a ricevere e a dare seguito alle segnalazioni stesse, sempre e comunque nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali.

Nell'ambito di un eventuale procedimento penale, l'identità del Segnalante sarà coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale (Obbligo del segreto).

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del Segnalante non potrà essere rivelata, se la contestazione disciplinare sarà stata decisa sulla base degli accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione, per quanto conseguenti alla stessa; laddove, invece, la contestazione dovesse essere fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del Segnalante dovesse essere una condizione indispensabile per la difesa del segnalato, l'identità del Segnalante ed eventuali elementi atti ad identificarlo potranno essere rivelati solo in presenza del consenso espresso del Segnalante. Di tale rivelazione dei dati riservati dovrà essere dato avviso al Segnalante mediante comunicazione scritta, specificandone le ragioni.

Sarà ugualmente data comunicazione al Segnalante circa la rivelazione dei dati riservati, nell'ambito di procedure di segnalazione interna ed esterna, quando tale rivelazione dovesse

essere indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta (la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente).

9.2 Trattamento dei dati personali

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati personali sono svolti da Lundbeck Italia S.p.A. in qualità di Titolare del trattamento, nel rispetto della normativa applicabile, incluso il Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

Al fine di rispettare il principio di minimizzazione di cui all'art. 5 del GDPR, solo i dati personali che risultano pertinenti e necessari rispetto alle finalità della presente procedura possono essere trattati.

Qualsiasi altro dato personale non sarà raccolto o, se raccolto / verbalizzato, sarà tempestivamente cancellato.

I dettagli del trattamento dei dati personali sono contenuti nella relativa informativa privacy, pubblicata alla pagina <https://www.lundbeck.com/it/data-privacy-policy/WBPrivacy> e all'interno della piattaforma di segnalazione Compliance Hotline.

Il medesimo documento è proattivamente fornito a tutti i dipendenti in fase di formazione relativa alla presente procedura e chiaramente indicato sul materiale di comunicazione della procedura stessa.

In questo modo, qualsiasi soggetto coinvolto in una segnalazione come Segnalato o altro ruolo, avrà sicuramente preso atto dell'informativa. Per i soggetti esterni all'organizzazione, questi dovranno ricevere informativa privacy ai sensi dell'art.13 GDPR. Laddove un soggetto esterno non potesse ricevere immediatamente l'informativa in ragione del rischio che questo comprometta la possibilità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari, il documento sarà reso disponibile nel più breve tempo possibile, al mitigarsi o al cessare della condizione di rischio.

10. Conservazione

Le segnalazioni vengono conservate per un tempo massimo di 5 anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

La conservazione avviene nel database della Compliance Hotline, in uno spazio ad accesso limitato e protetto da adeguate misure di sicurezza informatica. Se il Segnalatore dovesse fornire della documentazione cartacea, questa sarà conservata presso Lundbeck Italia S.p.A. in un contenitore chiuso a chiave, la cui chiave viene affidata al Gestore delle Segnalazioni.

11. Sistema Sanzionatorio

Possono essere applicate sanzioni disciplinari effettive, proporzionate e dissuasive:

- nei confronti del Segnalato, se le Segnalazioni risultano fondate;
- nei confronti del Segnalante, se sono effettuate Segnalazioni in mala fede;
- nei confronti di chi si renda responsabile di una violazione dei principi di tutela previsti dalla Procedura ovvero se sono state ostacolate o si è tentato di ostacolare le Segnalazioni.

Il procedimento disciplinare è avviato nel rispetto delle modalità previste dalla normativa applicabile vigente. Le decisioni circa eventuali misure disciplinari, denunce o altre azioni da intraprendere sono prese dalle funzioni organizzative aziendali preposte e, in ogni caso, da

soggetti diversi da chi ha condotto l'indagine (si veda la sezione relativa alla "Prevenzione e gestione delle molestie sul luogo di lavoro" per la specifica eccezione).

12. Diffusione e formazione

La presente procedura viene trasmessa al personale di Lundbeck tramite caricamento sull'intranet aziendale nella bacheca aziendale e ogni altro strumento ritenuto opportuno, incluso l'invio per lettura e comprensione certificata attraverso il sistema aziendale LuDo.

L'Azienda si impegna in un'attività di comunicazione, informazione e formazione in merito alla Procedura per assicurarne un'efficace applicazione e garantirne un'adeguata conoscenza, in particolare in fatto di funzionamento e accesso ai canali e agli strumenti messi a disposizione per effettuare Segnalazioni e dei provvedimenti applicabili in caso di Violazioni.

La medesima procedura viene resa disponibile sul sito aziendale aperto al pubblico, al fine di renderne edotto anche chi non abbia accesso alla rete aziendale.

Le informazioni base relative a questa procedura sono riassunte nella pagina del sito istituzionale dell'Azienda dedicata alla Compliance Hotline e in materiale cartaceo da rendere disponibile negli uffici della sede principale dell'Azienda.

13. Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono implementati dal Gestore delle Segnalazioni.

Le segnalazioni vengono inviate ad OdV a prescindere dall'attinenza al catalogo dei reati previsto dal D.Lgs. 231/2001, per integrare il flusso relativo alle singole violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Azienda ed il flusso qualitativo circa il buon funzionamento del sistema di whistleblowing. OdV riceve informazioni sia circa le indagini concluse che circa le Segnalazioni archiviate per non procedibilità o per constata infondatezza.

Nell'ambito dei sopra citati flussi di segnalazione ad OdV, viene preservata la protezione dell'identità dei soggetti coinvolti nelle segnalazioni. Circa la tutela dell'identità del Segnalante, valgono le condizioni dettate dall'art 12 del D.Lgs. 24/2023.

14. Riferimenti

- 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;
- Regolamento UE n. 2016/679 sulla protezione dei dati personali ("GDPR");
- Decreto Legislativo 10 marzo 2023 n. 24, "*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 recanti disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*";
- D.Lgs. 231/2001, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Lundbeck Italia S.p.A. ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- Lundbeck Code of Conduct.