



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 **VERSION:**2.0 **EFFECTIVE DATE:**

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

[ENGLISH CONTENT](#)

[ITALIAN CONTENT](#)

Training Copy



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

ENGLISH CONTENT

CONTENTS

1.	PURPOSE.....	3
2.	POLICY	4
2.1.	Applicability	4
2.2.	Responsibilities	4
2.3.	Whistleblowing reportings	4
2.3.1.	Subject matter of the reporting	4
2.3.3.	Anonymous reportings.....	6
2.4.	The internal reporting channel: the IT platform and other by law authorized reporting modalities.....	6
2.5.	The Reporting Manager	6
2.6.	Reporting management.....	6
2.6.2.	Storage of reporting	6
2.7.	External reporting channels, public disclosure, complaint.....	7
2.8.	Protection of the Whistleblower	7
2.8.1.	Confidentiality	7
2.9.	Personal data processing.....	8
2.10.	Sanctions	8
2.11.	Clausing clause.....	9
3.	TRAINING AND DISTRIBUTION	9
4.	REFERENCES AND RELATED DOCUMENTS.....	9
5.	GLOSSARY	9
6.	DOCUMENT HISTORY.....	10
7.	APPENDICES	10



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

1. PURPOSE

This section supplements Section 1 – PURPOSE in Global Whistleblowing Policy and in Global Case Handling SOP.

The **"Whistleblowing Violations reporting Policy for Aptuit (Verona) Srl"** pursuant to Legislative Decree n. 24/2023" (hereinafter the "Policy") is an integral part of the 231 Organizational Model adopted by Aptuit (Verona) Srl (hereinafter the "Company" or "Aptuit") and supplements, as for the profiles related to the mere specificities of the Italian Whistleblowing law, the global Evotec Whistleblowing documents, i.e. the "Global Whistleblowing Policy" and the "Global Case Handling SOP" of the Parent Company Evotec SE (hereinafter "Evotec", or "Parent Company"), as such applied to all Evotec Group companies. Therefore, for anything not covered in this local Policy, reference is to be made to the global documents. For sake of clarity and to facilitate the coordination of local and global documents:

- each section of this Policy supplementing information of sections already foreseen in the global documents will mention also the reference to such corresponding sections of the respective Global Policy / SOP;
- direct reference will be clearly mentioned to the sections of the respective global documents which are not dealt in this local Policy.

For sake of clarity and as foreseen in the Global Evotec Whistleblowing documents mentioned above, in case of ambiguity, doubt or conflict between those documents and the local Policy, the local Policy shall take precedence.

Whistleblowing is one of the most effective ways to uncover corruption, fraud, mismanagement and other wrongdoing that threatens public health and safety, financial integrity, human rights and the environment. Whistleblowing was introduced in Italy with specific legislation at the end of 2017, Law no. 179/2017. This legislation comprehensively regulated the institution for public administration, while it also introduced some provisions for private sector organizations with an organizational model of management and control pursuant to Legislative Decree no. 231/2001. Law no. 179/2017 was superseded by the implementing decree of the European Directive no. 1937/2019 of 23 October 2019 on Whistleblowing (Directive concerning the protection of persons who reporting violations of EU law and containing provisions concerning the protection of persons who reporting violations of national regulatory provisions), i.e. Legislative Decree no. 24 of 10 March 2023 (the "Decree"). The new legislation provides for burdens for public and private organisations, in particular: all public bodies must provide for internal policies for the management of reportings; the same obligation is borne by private sector entities that have an organizational model pursuant to Legislative Decree no. 231/2001 and by all private organizations with at least 50 employees. For public administrations and companies with at least 250 employees, the obligations are in force from 15 July 2023; For private organisations with between 50 and 249 employees, the obligations are in force from 17 December 2023 (to be considered in any case as the deadline for all the above-mentioned entities).

This Policy is adopted by the Company in accordance with the Decree mentioned above, as well as with ANAC Guidelines and Confindustria Guidelines.

It regulates the rules for reporting unlawful conduct or irregularities within the Company, relating to conduct constituting crimes or violations of Model 231 and other offenses provided for by law.

To this end, in accordance with the aforementioned Decree, the Company makes available all the reporting channels provided for by law, included an internal IT platform shared with the Parent Company and all the other affiliates of Evotec Group.

The management of reportings is ensured by a special corporate body appointed "Reporting Manager" which operates in accordance with the Decree.

The internal trade union representatives have been notified of the system adopted as required by the Decree.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

2. POLICY

2.1. Applicability

This section supplements Section 2 – APPLICATION FIELD in Global Whistleblowing Policy and in Global Case Handling SOP.

The recipients of this Policy are the following categories of subjects, who can therefore make a reporting in accordance with the Policy itself (categories of subjects as foreseen in the Decree, art. 3, letters from c) to h):

- employees, meaning any individual employed by the Company including interns, students, temporary workers, members of the Management Board, former employees (letter c) of the Decree);
- self-employed workers, including those referred to in Chapter I of Law No. 81 of 22 May 2017, as well as holders of a collaboration relationship referred to in Article 409 of the Code of Civil Procedure and Article 2 of Legislative Decree No. 81 of 2015, who carry out their work at the Company and a such integrated inside the Company's organisation (letter d) of the Decree) – ("coordinated and continuous collaborators");
- workers or collaborators of third parties who work for the Company, by providing goods or services or carrying out works in the Company's favour (letter e) of the Decree);
- self-employed workers like external freelancers and consultants who work for the Company and not integrated inside the Company's organisation (letter f) of the Decree);
- volunteers and trainees, both paid and unpaid, who work for the Company (letter g) of the Decree);
- candidates
- shareholders and persons with administrative, managerial, control, supervisory or representative functions, even if such functions are exercised on a purely de facto basis, at the Company (letter h) of the Decree).

It will not be possible to manage reportings from parties other than those listed above with the protections provided for by the Whistleblowing legislation (Article 3 of Legislative Decree 24/2023).

2.2. Responsibilities

Pursuant to Section 4.1 of the Global Case Handling SOP, the Global Compliance Department is the first recipient of the reporting and is responsible for forwarding it to the subject responsible for the reporting management (the Reporting Manager - Ethics Committee as defined at Section 2.5 of this Policy).

2.3. Whistleblowing reportings

2.3.1. Subject matter of the reporting

This section supplements Section 2 – APPLICATION FIELD in Global Whistleblowing Policy.

As required by Legislative Decree 24/2023 art. 3 c. 2, given that the Company has employed an average of at least 50 workers and has adopted the 231 Organizational Model, reportings may concern:

- unlawful conduct or violation of the 231 Organizational Model or the Code of Ethics and Business Conduct of Evotec Group ("231" predicate crimes: corruption, undue receipt of public funding, fraud against the state, money laundering, tax crimes, corporate crimes, industrial crimes, copyright infringement, environmental crimes, crimes relating to health and safety in the workplace, violation or circumvention of the policies and operating protocols adopted by the Company);
- breaches of EU law and national transposition rules. These offences relate to the following areas: public contracts; financial services, products and markets and the prevention of money laundering and terrorist financing; safety; product compliance; transport safety; environmental protection; radiation protection and nuclear safety; food and feed safety and animal health and welfare; public health; consumer protection; protection of privacy and protection of personal data and security of networks and information systems. By way of example, the environmental crimes, such as the discharge, emission or other release of hazardous materials into the air, soil or water, or the illegal collection, transport, recovery or disposal of hazardous waste; acts or omissions affecting the financial interests of the European Union (Article 325 TFEU combating fraud and illegal activities affecting the EU's financial interests) as identified in EU regulations, directives, decisions, recommendations and opinions. Think, for example, of fraud, corruption and any other illegal activity related to



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

the Union's expenditure; acts or omissions concerning the internal market, which undermine the free movement of goods, persons, services and capital (Article 26(2) TFEU). This includes infringements of EU competition and state aid rules, corporate tax and mechanisms whose purpose is to obtain a tax advantage that defeats the object or purpose of the applicable corporate tax legislation; acts or conduct that defeat the object or purpose of the provisions of the European Union in the areas indicated in the previous points. This includes, for example, abusive practices as defined by the case law of the Court of Justice of the EU and which contravene the protection of free competition;

- Whistleblowing violations (violation of confidentiality obligations regarding the identity of the whistleblower; violation of the prohibition of retaliatory or discriminatory acts against the whistleblower; obstructing or attempting to obstruct a reporting; failure to establish, having been in charge, the reporting channels or policies for making and managing reportings or adopting policies that do not comply with those referred to in Articles 4 and 5 of Legislative Decree 24/2023; not having reported to the Surveillance Body the information flows on whistleblowing and disciplinary measures adopted; ascertainment, also by means of a first instance judgment, of the criminal liability of the whistleblower for the crimes of defamation or slander or in the event that such crimes are committed by reporting to the judicial or accounting authorities; ascertainment of civil liability for the same reason for wilful misconduct or gross negligence).

The reportings taken into consideration are only those that concern facts found directly by the whistleblower in the context of the employment relationship and not based on current items. The whistleblower must not use the institution for purely personal purposes: the reporting therefore cannot concern complaints or grievances of a personal nature of the whistleblower, as well as claims or retaliation, which, as such, do not harm a general interest.

These fall within the more general discipline of the employment/collaboration relationship or relations with the hierarchical superior or with colleagues, for which it is necessary to refer to the policies within the competence of the Company.

It will therefore not be possible to manage, with the protections provided by the Whistleblowing legislation, reportings relating to areas other than those listed in this paragraph.

2.3.2. Content of the reporting

Reportings must be:

- a. detailed and based on precise and consistent evidence;
- b. relate to facts that can be ascertained and known directly by the whistleblower;
- c. contain all the information necessary to unequivocally identify the perpetrators of the unlawful conduct.

The whistleblower must, therefore, provide all the elements necessary to allow the appropriate checks and investigations to be carried out in response to the facts being reported.

In particular, the reporting must contain:

- the personal details of the reporting party, with an indication of the qualification or professional position;
- a clear and detailed description of the facts, precise and consistent, which are the subject of the reporting and the manner in which they became known;
- circumstances of the time and place in which the acts were committed;
- personal details and role (qualification, professional position or service in which he/she carries out the activity) that make it possible to identify the person or persons who have committed the reported facts;
- the indication of any other subjects who may reporting on the facts being reported;
- the indication and attachment of any documents that may confirm the validity of the facts reported;
- any other information that may provide useful evidence about the existence of the reported facts.

The whistleblower must reporting facts or behaviours that he or she has learned with reasonable justification, although he or she is not required to be sure.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

2.3.3. Anonymous reportings

For this section full reference is to be made to Section 3 – RESPONSIBILITIES AND REPORTING CHANNELS in Global Whistleblowing Policy, where the anonymous reportings are mentioned.

2.4. The internal reporting channel: the IT platform and other by law authorized reporting modalities

For this section full reference is to be made to Section 3 – RESPONSIBILITIES AND REPORTING CHANNELS in Global Whistleblowing Policy

Being the Company part of the multinational Evotec Group, the internal IT reporting channel (chosen as an alternative to the „analog“ channel) relies with the global reporting system (EVOWhistle platform). Please be aware that it is possible to make reference to the Global Policy with regard to the internal reporting channel (EVOWhistle platform) and/or, as alternative modalities, as to the other by law authorized reporting modalities, to communications by **telephone** and in **personal meeting** only, whereas **emails are not accepted by local law**.

Pursuant to art. 14 of the Decree, in the event of a vocal reporting, this is recorded with the prior consent of the reporter only.

2.5. The Reporting Manager

Pursuant to the “segregation principle” recommended by the Decree, whenever the global reporting channel receives a reporting case concerning Italy, such case is forwarded by the Global Compliance Department to the Reporting Manager designated for the Company and is not processed by the Global Compliance Department.

For this purpose the Company identified and formally appointed in writing a dedicated Ethics Committee consisting of two people, i.e. the person covering the role as Senior Legal Counsel and internal member of the Company's SB and the SVP Global Human Resources Operation (hereinafter the "Manager"). The reporting management activities being under Manager's responsibility are detailed in Section 2.6 below.

2.6. Reporting management

For this section full reference is to be made to Section 4 – CASE HANDLING in Global Whistleblowing Policy (as general principles) and to Section 4 – CASE HANDLING in Global Case Handling SOP (as detailed process). The following sections below supplement the general content of the global documents

2.6.1. Suspension of service and replacements

The reporting management service is suspended on Sundays and all public holidays.

In the event of prolonged absence or illness of the Manager, this will be responsible for communicating this to the Chairperson of the Board of Directors so that he can take over the reception and management of reportings on an interim basis until the function returns to ensure compliance with the terms set out in the decree.

2.6.2. Storage of reporting

The reportings and the related documentation are stored within the encrypted IT platform for the time necessary to process the reporting and in any case no later than 5 years from the date of communication of the final outcome of the reporting procedure.

The paper documents are archived in a specific paper or computer repository, access to which is permitted only to the Manager or to persons expressly authorized by the Manager itself.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

2.7. External reporting channels, public disclosure, complaint

Outside of the internal Policy for reporting, the law also allows external reporting to be made to the **National Anti-Corruption Authority (ANAC)** only under certain conditions:

- a. if the whistleblower has already made a reporting which has not been followed up;
- b. if the whistleblower has reasonable grounds to believe that an internal reporting will not be acted upon or that it may lead to a risk of retaliation;
- c. if the whistleblower has reasonable grounds to believe that the violation may constitute an imminent or obvious danger to the public interest.

The reporting methods to the National Anti-Corruption Authority are available on the dedicated page on the A.N.AC. website: anticorruzione.it/-/whistleblowing.

There are furthermore additional conditions under which a whistleblower can make a **public disclosure**:

- a. failure to respond to an internal or external reporting previously made;
- b. an imminent or obvious danger to the public interest;
- c. reasonable grounds to believe that an external reporting will not be dealt with or will give rise to retaliation or that the evidence thereof may be destroyed or hidden or that whoever received the reporting may be colluding with the author of the violation or involved in the same.

Finally, in any case, the possibility of making **complaints** to the Judicial and Accounting Authorities remains in place, in cases falling within their jurisdiction.

2.8. Protection of the Whistleblower

2.8.1. Confidentiality

For this section reference is to be made to Section 4.2 – WHISTLEBLOWER PROTECTION and to Section 3 – RESPONSIBILITIES AND REPORTING CHANNELS as to Confidentiality in Global Whistleblowing Policy.

The same protection provided by law in favor of the whistleblower is also provided in favor of the following subjects:

- facilitator, meaning the natural person who assists the whistleblower in the reporting process, operating within the same work context and whose assistance must be kept confidential;
- people from the same work context as the whistleblower and who are linked by a stable emotional or kinship bond within the fourth degree. On the notion of "stable emotional bond", the ANAC Guidelines provide that "this expression could refer, first of all, to those who have a cohabitation relationship with the reporting person and specifically: work colleagues of the reporting person, the whistleblower or the person making a public disclosure, who work in the same work context as the same person and who have a habitual and current relationship with that person.
- all the subjects involved in the report
- entities owned / companies attributable to the reporting person - exclusively or in majority participation of third parties -, or to the person making a complaint or to the person making a public disclosure;
- entities for which the reporter or the person making a complaint or public disclosure, work. For the correct identification of such subjects, also for the purposes of guaranteeing the confidentiality and protections granted to them, within the investigation process of the report, the whistleblower explicitly indicates the existence of such subjects, demonstrating the existence of the relevant conditions.

Confidentiality is guaranteed for each method of reporting, therefore, even when it occurs orally (voice messaging).

Pursuant to art. 16 of the Decree, when the criminal liability of the reporter for the crimes of defamation or slander or in any case for the same crimes committed with the report to the Judicial or accounting Authority or his civil liability, for the same reason, in cases of fraud or gross negligence, is ascertained, even with a first-instance judgment, the protections provided for the reporting person are not guaranteed and a disciplinary sanction is imposed on the reporting person.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

2.8.2. Prohibition of retaliation

The subjects referred to in art. 3 of the Decree (see Section 2.1 above) who intend to submit a reporting benefiting from a protection regime that takes the form of a generalized prohibition of retaliation (art. 17, 19, 24 of the Decree). "Retaliation" means "any behavior, act or omission, even if only attempted or threatened, carried out following the reporting, the complaint to the judicial or accounting authority or disclosure to the public and which causes or may cause the reporting person or the person who submitted the report, directly or indirectly, unjust damage".

To benefit from the protection regime, however, certain conditions must be met:

- a. at the time of the reporting or the complaint to the judicial or accounting authority or disclosure to the public, the whistleblower had reasonable grounds to believe that the information on the violations reported, disclosed to the public or denounced was true and fell within the scope of the Decree;
- b. the reporting or disclosure to the public has been made in accordance with the procedures established by law. Paragraph 4 of Article 17 of the Decree provides for some cases that may constitute a form of retaliation. The most serious include dismissal/suspension, demotion/failure to promote, change of function/reduction of salary/change of hours, failure to renew or convert a fixed-term contract, discrimination/disciplinary measures.

The retaliatory act must be communicated to ANAC and is to be considered null and void, therefore giving rise to compensation for damages, reinstatement in the workplace, cessation of the conduct.

In general, the burden of proof that such retaliatory conduct is motivated by reasons unrelated to the reporting falls on the person who carried it out. Pursuant to art. 3, paragraph 4, of the Decree, the protection of the whistleblower also applies if the report occurs in the following cases: a) When the legal relationship is ongoing b) When the legal relationship has not yet begun, if the information on the violations was acquired during the selection process or in other pre-contractual phases; c) during the probationary period; d) after the termination of the legal relationship if the information on the violations was acquired during the relationship itself.

2.9. Personal data processing

Any processing of personal data, including communication between the competent authorities, must be carried out in accordance with Regulation (EU) 2016/679 (GDPR), Legislative Decree 18 May 2018, n. 51, Legislative Decree 30 June 2003, n. 196 as amended by Legislative Decree 10 August 2018, n. 101. Personal data that is clearly not useful for the processing of a specific reporting are not collected or, if collected accidentally, are deleted immediately. The rights referred to in articles 15 to 22 of the GDPR can be exercised within the limits of the provisions of article 2-undecies of Legislative Decree 196/2003.

The processing of personal data relating to the receipt and management of reportings is carried out by the Company as data controller, in compliance with the principles referred to in articles 5 and 25 of the GDPR or in articles 3 and 16 of Legislative Decree no. 51/2018, providing suitable information to the whistleblowers and to the persons involved pursuant to articles 13 and 14 of the same GDPR or article 11 of the aforementioned Legislative Decree no. 51/2018, minimizing the data that can be processed to those strictly necessary for the specific purpose, as well as adopting appropriate measures to protect the rights and freedoms of the interested parties.

A level of security adequate to the specific risks deriving from the processing carried out is guaranteed, based on a data protection impact assessment, and regulating the relationship with any external suppliers who process personal data on their behalf pursuant to Article 28 GDPR or article 18 of Legislative Decree no. 51/2018.

2.10. Sanctions

The Decree provides for administrative sanctions, which can be imposed by the National Anti-Corruption Authority in case of violation of the Whistleblowing rules. The sanctions specifically concern any retaliation against the whistleblowers, violations of the obligation of confidentiality, the boycott of a reporting attempt, the failure to take charge of a reporting or insufficient investigative activity initiated following it, the failure establishment of the internal reporting channel.

Abuses of the reporting system are also punishable, with possible sanctions for anyone who slanders or defames another person through the Policy. The administration can take disciplinary action against those responsible for these conducts.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

2.11. Clausing clause

For anything not translated in this Policy, please refer to the ANAC Guidelines and the Confindustria Guidelines, as well as to the other regulatory references which, as integral parts, are referred to here and can be viewed at the link indicated in Section 4.

3. TRAINING AND DISTRIBUTION

This Policy is the result of the combination of the two previous Whistleblowing Policies, "Policy for sending/receiving Whistleblowing reportings" and "Policy for managing Whistleblowing reportings", already adopted on a transitorial basis by Board of Directors resolution as of 21st December 2023 and extensively communicated, both towards employees and collaborators, with a dedicated internal communication and with publication on the website of the Parent Company, so as to become a constant reference in the Company's corporate activities. It is to be intended that both of the two previous Whistleblowing policies above mentioned are to be considered as fully superseded by this new Policy.

In particular, for the purposes of adequate knowledge and implementation of the Whistleblowing legislation and the Policy relating to it, adequate training sessions are carried out for staff through the specific EVOAcademy Group e-learning platform in the Group procedural system „Veeva Vault“ (link [My Learning](#)) and, pursuant to the provisions of which Article 5 of the Decree, all relevant information is published on the Group internet website – section Our Company - Ethics & Compliance - Reporting Compliance Concerns (<https://www.evotec.com/en/about-us/ethics-compliance>), as well as on the Group intranet site EVOzone – page Global Legal & Compliance – section Global Legal Compliance – EVOWhistle (<https://evozone.coyocloud.com/pages/legal/apps/content/evowhistle>), where the access link to the IT platform for submitting reportings is also available ([Integrity Line Evotec SE](#)).

The training course is appropriately updated with each change of the Policy.

All Employees must receive this Policy and confirm having received, read and understood it (the “read & understood process” is enough).

4. REFERENCES AND RELATED DOCUMENTS

- (EU) Directive 2019/1937 concerning the protection of persons reporting breaches of Union law and containing provisions concerning the protection of persons reporting breaches of national legislative provisions: [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 \(europa.eu\)](#)
- (EU) Regulation 2016/679 concerning the protection of personal data (GDPR): [Regolamento+UE+2016+679.+Arricchito+con+riferimenti+ai+Considerando+Aggiornato+alle+rettifiche+pubblicate+sulla+Gazzetta+Ufficiale++dell'Unione+europea+127+del+23+maggio+2018 \(garanteprivacy.it\)](#)
- Legislative Decree n. 24/2023: [Normattiva - Export](#)
- Legislative Decree n. 231/01 on the administrative liability of legal persons: [Normattiva - Export](#)
- ANAC Guidelines as of July 2023 on the protection of persons reporting breaches of EU law and the protection of persons reporting breaches of national legislative provisions – Policies for submitting and managing external reportings: [www.anticorruzione.it/documents/91439/146849359/Delibera+n.+311+del+12+luglio+2023+-+linee+guida+whistleblowing+versione+schematizzata.pdf/7c8290da-f1b0-1c1f-8bc0-3904f023f299?t=1689332548748](#)
- Confindustria Guidelines as of October 2023: <https://www.confindustria.it/wcm/connect/764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485/Guida+Operativa+Whistleblowing.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485-oJNmhSD>
- EVT-QUAL-07894 Global Whistleblowing Policy
- EVT-QUAL-07893 Global Case Handling SOP

5. GLOSSARY

N/A.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 **VERSION:** 2.0 **EFFECTIVE DATE:**

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

6. DOCUMENT HISTORY

Version	Paragraph	Details of Changes	Effective Date
1.0	---	First issue in Veeva with code EVT-QUAL-07434. Corresponds to VER-LEG-POL-0002-01.	23 Apr 2021
2.0	The whole policy	Adaptation to the new local Whistleblowing legislation, Legislative Decree n. 24/2023, implementing the EU Directive on Whistleblowing	See Header Section

7. APPENDICES

N/A.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

ITALIAN CONTENT

INDICE

1.	SCOPO	12
2.	POLICY	13
2.1.	Campo di Applicazione	13
2.2.	Responsabilita'	13
2.3.	Segnalazioni Whistleblowing	13
2.3.1.	Oggetto della segnalazione	13
2.4.	Il canale di segnalazione interna: la piattaforma informatica e le altre modalit� di segnalazione autorizzate dalla legge	15
2.5.	Il Soggetto Gestore della segnalazione	15
2.6.	Gestione delle segnalazioni	15
2.6.2.	Conservazione delle segnalazioni	15
2.7.	Canali di segnalazione esterna, divulgazione al pubblico e denuncia	16
2.8.	Tutela del segnalante	16
2.8.1.	Riservatezza	16
2.8.2.	Divieto di ritorsione	17
2.9.	Trattamento dei dati personali	17
2.10.	Sanzioni	18
2.11.	Clausola di chiusura	18
3.	TRAINING E DISTRIBUZIONE	18
4.	RIFERIMENTI E DOCUMENTI CORRELATI	18
5.	GLOSSARIO	19
6.	STORIA DEL DOCUMENTO	19
7.	ALLEGATI	19



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

1. SCOPO

Questa sezione integra la Sezione 1 – SCOPO della Global Whistleblowing Policy e della Global Case Handling SOP.

La **"Procedura per la segnalazione di illeciti Whistleblowing di Aptuit (Verona) S.r.l."** adottata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 (di seguito la "Procedura") è parte integrante del Modello Organizzativo 231 adottato da Aptuit (Verona) S.r.l. (di seguito la "Società" o "Aptuit") e integra, per quanto riguarda i profili relativi alle mere specificità della legge italiana sul Whistleblowing, i documenti globali Whistleblowing della Capogruppo Evotec SE (di seguito "Evotec" o la „Capogruppo“), ossia la "Global Whistleblowing Policy" e la "Global Case Handling SOP", in quanto tali applicate a tutte le società del Gruppo Evotec. Pertanto, per tutto quanto non contemplato nella presente Procedura locale, si rimanda ai documenti globali. A fini di chiarezza e per facilitare il coordinamento dei documenti locali e globali:

- ciascuna sezione della presente Procedura che integra le informazioni delle sezioni già previste nei documenti globali menzionerà anche il riferimento a tali sezioni corrispondenti della rispettiva Procedura Globale / SOP;
- verrà fatto riferimento diretto alle sezioni dei rispettivi documenti globali che non sono trattate nella presente Procedura locale.

Per motivi di chiarezza e come previsto nei documenti Global Evotec Whistleblowing sopra menzionati, in caso di ambiguità, dubbio o conflitto tra tali documenti e la Procedura locale, la Procedura locale prevarrà.

Il Whistleblowing è uno dei modi più efficaci per scoprire la corruzione, la frode, la cattiva gestione e altri illeciti che minacciano la salute e la sicurezza pubblica, l'integrità finanziaria, i diritti umani e l'ambiente. Il Whistleblowing è stato introdotto in Italia con una normativa specifica alla fine del 2017, la legge n. 179/2017. Tale normativa ha disciplinato in modo esaustivo l'ente per la pubblica amministrazione, introducendo anche alcune disposizioni per gli enti del settore privato dotati di un modello organizzativo di gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001. La legge n. 179/2017 è stata sostituita dal decreto attuativo della Direttiva Europea n. 1937/2019 del 23 Ottobre 2019 relativa al Whistleblowing (Direttiva relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE e contenente disposizioni relative alla protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali), ossia il Decreto Legislativo n. 24 del 10 Marzo 2023 (il "Decreto"). La nuova normativa prevede oneri per le organizzazioni pubbliche e private, in particolare: tutti gli enti pubblici devono prevedere politiche interne per la gestione delle segnalazioni; lo stesso obbligo è a carico degli enti del settore privato che si sono dotati di un modello organizzativo ex D.Lgs. n. 231/2001 e di tutte le organizzazioni private con almeno 50 dipendenti. Per le pubbliche amministrazioni e le aziende con almeno 250 dipendenti, gli obblighi sono in vigore dal 15 luglio 2023; per le organizzazioni private con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 249, gli obblighi sono in vigore dal 17 Dicembre 2023 (da considerarsi in ogni caso come termine ultimo per tutti i soggetti sopra indicati).

La presente Procedura è adottata dalla Società in conformità al Decreto sopra citato, nonché alle Linee Guida ANAC e alle Linee Guida di Confindustria.

Essa disciplina le norme per la segnalazione di condotte illecite o irregolarità all'interno della Società, relative a condotte costituenti reato o violazione del Modello 231 e di altri reati previsti dalla legge.

A tal fine, ai sensi del citato Decreto, la Società mette a disposizione tutti i canali di segnalazione previsti dalla legge, ivi inclusa una piattaforma informatica interna condivisa con la Capogruppo e tutte le altre affiliate del Gruppo Evotec.

La gestione delle segnalazioni è assicurata da un apposito organo societario nominato "Gestore delle Segnalazioni" che opera in conformità al Decreto.

Alle rappresentanze sindacali interne è stato comunicato il sistema adottato come previsto dal Decreto.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

2. POLICY

2.1. Campo di Applicazione

Questa sezione integra la Sezione 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE della Global Whistleblowing Policy e della Global Case Handling SOP.

I destinatari della presente Procedura sono le seguenti categorie di soggetti, che possono quindi effettuare una segnalazione ai sensi della Procedura stessa (categorie di soggetti come previsto dal Decreto, art. 3, lettere da c) a h)):

- dipendenti, intendendosi per tali qualsiasi soggetto alle dipendenze della Società, ivi compresi stagisti, interinali, studenti, componenti del Consiglio di Amministrazione, ex dipendenti (lettera c) del Decreto);
- lavoratori autonomi, compresi quelli di cui al Capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di Procedura Civile e all'articolo 2 del D.Lgs. n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società e tale integrata nell'organizzazione aziendale (lettera d) del Decreto) – („collaboratori coordinati e continuativi“);
- lavoratori o collaboratori di terzi che operano per la Società, mediante fornitura di beni o servizi o esecuzione di lavori a favore della Società (lettera e) del Decreto);
- lavoratori autonomi quali liberi professionisti esterni e consulenti che operano per la Società e non sono integrati nell'organizzazione aziendale (lettera f) del Decreto);
- volontari e tirocinanti, sia retribuiti che non retribuiti, che prestano servizio per l'Azienda (lettera g) del Decreto);
- candidati
- soci e soggetti che rivestono funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche se esercitate in via meramente di fatto, presso la Società (lettera h) del Decreto).

Non sarà possibile gestire le segnalazioni provenienti da soggetti diversi da quelli sopra elencati con le tutele previste dalla normativa Whistleblowing (art. 3 del D.Lgs. 24/2023).

2.2. Responsabilità

Ai sensi della Sezione 4.1 della Global Case Handling SOP, il Global Compliance Department è il primo destinatario della segnalazione ed è responsabile dell'inoltro della stessa al soggetto responsabile della gestione della segnalazione (il „Soggetto Gestore della Segnalazione“ - Comitato Etico come definito nella Sezione 2.5 della presente Procedura).

2.3. Segnalazioni Whistleblowing

2.3.1. Oggetto della segnalazione

La presente sezione integra la Sezione 2 – CAMPO DI APPLICAZIONE della Global Whistleblowing Policy.

Come previsto dal D.Lgs. 24/2023 art. 3 c. 2, dato che la Società impiega mediamente almeno 50 lavoratori e ha adottato il Modello Organizzativo 231, le segnalazioni possono riguardare:

- condotte illecite o violazione del Modello Organizzativo 231 o del Codice Etico e di Condotta Aziendale di Gruppo Evotec (reati presupposto 231: corruzione, indebita percezione di finanziamenti pubblici, frode ai danni dello Stato, riciclaggio di denaro, reati tributari, reati societari, reati industriali, violazione del diritto d'autore, reati ambientali, reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, violazione o elusione delle politiche e dei protocolli operativi adottati dalla Società);
- violazioni del diritto dell'UE e delle norme nazionali di recepimento. Tali reati riguardano i seguenti settori: appalti pubblici; i servizi, i prodotti e i mercati finanziari e la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo; sicurezza; conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; protezione dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; la sicurezza degli alimenti e dei mangimi e la salute e il benessere degli animali; sanità pubblica; tutela dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. A titolo esemplificativo, i reati ambientali, quali lo scarico, l'emissione o altro rilascio di materiali pericolosi nell'aria, nel suolo o nell'acqua, o la raccolta, il trasporto, il recupero o lo smaltimento illegali di rifiuti pericolosi; atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea (articolo 325 del TFUE relativo alla lotta contro la frode e le attività illecite lesive degli interessi finanziari dell'UE) quali individuati nei regolamenti, nelle direttive, nelle decisioni, nelle raccomandazioni e



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

nei pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illecita connessa alle spese dell'Unione; atti od omissioni riguardanti il mercato interno che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (articolo 26, paragrafo 2, del TFUE). Ciò include le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, dell'imposta sulle società e dei meccanismi il cui scopo è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della legislazione applicabile in materia di imposta sulle società; atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o lo scopo delle disposizioni dell'Unione europea nei settori indicati nei punti precedenti. Ciò include, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'UE e che violano la tutela della libera concorrenza;

- violazioni Whistleblowing (violazione degli obblighi di riservatezza in ordine all'identità del segnalante; violazione del divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del segnalante; ostruzione o tentativo di ostacolare una segnalazione; mancata individuazione, in qualità di incaricato, dei canali di segnalazione o delle policy per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni o adozione di policy non conformi a quelle di cui agli articoli 4 e 5 del D.Lgs. 24/2023; mancata comunicazione all'Organismo di Vigilanza dei flussi informativi in merito alle segnalazioni e ai provvedimenti disciplinari adottati; accertamento, anche mediante sentenza di primo grado, della responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi mediante segnalazione all'autorità giudiziaria o contabile; accertamento della responsabilità civile per lo stesso motivo per dolo o colpa grave).

Le segnalazioni prese in considerazione sono solo quelle che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante nell'ambito del rapporto di lavoro e non basati su voci di attualità. Il segnalante non deve utilizzare l'istituto per scopi puramente personali: la segnalazione non può quindi riguardare denunce o rimostranze di natura personale del segnalante, nonché reclami o ritorsioni, che, in quanto tali, non ledono un interesse generale.

Questi rientrano nella disciplina più generale del rapporto di lavoro/collaborazione o dei rapporti con il superiore gerarchico o con i colleghi, per i quali è necessario fare riferimento alle procedure di competenza della Società.

Non sarà quindi possibile gestire, con le tutele previste dalla normativa Whistleblowing, le segnalazioni relative ad ambiti diversi da quelli elencati nel presente paragrafo.

2.3.2. Contenuto della segnalazione

Le segnalazioni devono essere:

- a. dettagliate e basate su prove precise e coerenti;
- b. riguardare fatti accertabili e conoscibili direttamente dal segnalante;
- c. contenere tutte le informazioni necessarie per identificare in modo inequivocabile gli autori della condotta illecita.

Il segnalante deve, pertanto, fornire tutti gli elementi necessari per consentire lo svolgimento delle opportune verifiche e indagini in risposta ai fatti oggetto di segnalazione.

In particolare, la segnalazione deve contenere:

- gli estremi anagrafici del segnalante, con l'indicazione della qualifica o della posizione professionale;
- una descrizione chiara e dettagliata dei fatti, precisi e coerenti, oggetto della segnalazione e della modalità in cui se ne è venuti a conoscenza;
- circostanze dell'ora e del luogo in cui i fatti sono stati commessi;
- dati anagrafici e di ruolo (qualifica, posizione professionale o servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare la persona o le persone che hanno commesso i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione e l'allegazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- ogni altra informazione che possa fornire utili prove circa l'esistenza dei fatti riportati.

Il segnalante deve segnalare fatti o comportamenti di cui è venuto a conoscenza con ragionevole giustificazione, anche se non è tenuto ad esserne sicuro.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

2.3.3. Segnalazioni anonime

Per questa sezione si rimanda integralmente alla Sezione 3 – RESPONSABILITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE della Global Whistleblowing Policy, dove sono menzionate le segnalazioni anonime.

2.4. Il canale di segnalazione interna: la piattaforma informatica e le altre modalità di segnalazione autorizzate dalla legge

Per questa sezione si rimanda integralmente alla Sezione 3 – RESPONSABILITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE della Global Whistleblowing Policy

Essendo l'azienda parte del Gruppo multinazionale Evotec, il canale di segnalazione informatico interno (scelto in alternativa al canale „analogico“) si affida al sistema di segnalazione globale (piattaforma EVOWhistle). Si ricorda che è possibile fare riferimento alla Global Policy per quanto riguarda il canale di segnalazione interno (piattaforma EVOWhistle) e/o, come modalità alternative, per quanto riguarda le altre modalità di segnalazione autorizzate dalla legge, alle comunicazioni telefoniche e in soli **incontri personali**, laddove **le e-mail non sono accettate dalla legge locale**.

Ai sensi art 14 Decreto in caso di segnalazione vocale, la medesima e' registrata solo previo consenso del segnalante.

2.5. Il Soggetto Gestore della segnalazione

Ai sensi del "principio di segregazione" raccomandato dal Decreto, ogni volta che il canale globale di segnalazione riceve un caso di segnalazione riguardante l'Italia, tale caso è inoltrato dal Global Compliance Department al Soggetto Gestore designato per la Società e non è gestito dal Global Compliance Department.

A tal fine, la Società ha individuato e formalmente nominato per iscritto un apposito Comitato Etico composto da due persone, ossia la persona che ricopre il ruolo di Senior Legal Counsel e membro interno dell'Organismo di Vigilanza della Società e del SVP Global Human Resources Operation (di seguito il "Gestore"). Le attività di gestione della segnalazione di cui è responsabile il Gestore sono descritte in dettaglio nella Sezione 2.6 di seguito.

2.6. Gestione delle segnalazioni

Per questa sezione si rimanda integralmente alla Sezione 4 – GESTIONE DEI CASI nella Global Whistleblowing Policy (come principi generali) e alla Sezione 4 – GESTIONE DEI CASI nella Global Case Handling SOP (come processo dettagliato). Le sezioni seguenti integrano il contenuto generale dei documenti globali.

2.6.1. Sospensione del servizio e sostituzioni

Il servizio di gestione delle segnalazioni è sospeso la domenica e tutti i giorni festivi.

In caso di assenza prolungata o di malattia del Gestore, sarà cura di quest'ultimo darne comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione affinché assuma la ricezione e la gestione delle segnalazioni in via transitoria fino al rientro della funzione per garantire il rispetto dei termini previsti dal Decreto.

2.6.2. Conservazione delle segnalazioni

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate all'interno della piattaforma informatica criptata per il tempo necessario all'elaborazione della segnalazione e comunque non oltre 5 anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

I documenti cartacei sono archiviati in un apposito archivio cartaceo o informatico, il cui accesso è consentito solo al Gestore o a persone espressamente autorizzate dal Gestore stesso.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

2.7. Canali di segnalazione esterna, divulgazione al pubblico e denuncia

Al di fuori della Procedura interna per la segnalazione, la legge consente anche di effettuare la segnalazione esterna **all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC)** solo a determinate condizioni:

- se il segnalante ha già effettuato una segnalazione che non è stata riscontrata;
- se il segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che non verrà dato seguito a una segnalazione interna o che potrebbe comportare un rischio di ritorsioni;
- se il segnalante ha ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico.

Le modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili nella pagina dedicata sul sito A.N.AC. anticorruzione.it/-/whistleblowing.

Esistono inoltre ulteriori condizioni in base alle quali un informatore può effettuare una **divulgazione pubblica**:

- mancata risposta a una segnalazione interna o esterna precedentemente effettuata;
- un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;
ragionevoli motivi per ritenere che una segnalazione esterna non sarà trattata o darà luogo a ritorsioni o che le prove della stessa possano essere distrutte o nascoste o che chiunque abbia ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella stessa.

Da ultimo, resta ferma, in ogni caso, la possibilità di effettuare **denunce** all'Autorità Giudiziaria e contabile, nei casi di loro competenza.

2.8. Tutela del segnalante

2.8.1. Riservatezza

Per questa sezione si rimanda integralmente alla Sezione 4.2 – PROTEZIONE DEI SEGNALANTI e alla Sezione 3 – RESPONSABILITÀ E CANALI DI SEGNALAZIONE per quanto riguarda la riservatezza nella Global Whistleblowing Policy.

La medesima tutela posta dalla legge a favore del segnalante è prevista anche in favore dei seguenti soggetti:

- facilitatore**, ovvero la 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;
- persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante** e che sono legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sulla nozione di "stabile legame affettivo", le Linee Guida ANAC prevedono che "tale espressione potrebbe far riferimento, innanzitutto, a coloro che hanno un rapporto di convivenza con il segnalante e precisamente: colleghi di lavoro del segnalante, denunciante o di chi effettua una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.
- tutti i soggetti coinvolti nella segnalazione;**
- enti di proprietà / società riconducibile al segnalante**- in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi -, **al denunciante o a chi effettua una divulgazione pubblica;**
- enti** presso i quali il segnalante, denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano.

Per la corretta individuazione di tali soggetti, anche ai fini di garantire la riservatezza e le tutele agli stessi accordate, nell'ambito del processo di istruttoria della segnalazione, il segnalante indica esplicitamente l'esistenza di tali soggetti, dimostrando la sussistenza dei relativi presupposti.

La riservatezza è garantita per ogni modalità di segnalazione, quindi, anche quando avvenga in forma orale (messaggistica vocale).



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

Ai sensi dell'art. 16 del Decreto, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele previste per il segnalante non sono garantite e al segnalante è irrogata una sanzione disciplinare.

2.8.2. Divieto di ritorsione

I soggetti di cui all'art. 3 del Decreto (si veda Sezione 2.1 sopra) che intendono inoltrare una segnalazione beneficiano di un regime di protezione che si concretizza in un divieto generalizzato di ritorsione (artt. 17, 19, 24 del Decreto).

Per "ritorsione" si intende "qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere a seguito della segnalazione, del reclamo all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione al pubblico e che cagioni o possa cagionare al segnalante o a chi ha presentato la segnalazione, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto".

Per beneficiare del regime di tutela, tuttavia, devono essere soddisfatte determinate condizioni:

- a. al momento della segnalazione o del reclamo all'Autorità Giudiziaria o contabile o della divulgazione al pubblico, il Segnalante aveva fondati motivi di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate al pubblico o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito di applicazione del Decreto;
- b. la segnalazione o la divulgazione al pubblico sia stata effettuata secondo le procedure stabilite dalla legge. Al comma 4 dell'articolo 17 del Decreto sono previste alcune fattispecie che possono costituire una forma di ritorsione. Tra le più gravi figurano licenziamento/sospensione, retrocessione di grado/mancata promozione, cambio di funzione/riduzione di stipendio/modifica di orario, mancato rinnovo o conversione di un contratto a tempo determinato, discriminazioni / misure disciplinari.

L'atto ritorsivo deve essere comunicato all'ANAC ed e' da considerarsi nullo, dando pertanto luogo al risarcimento del danno, alla reintegrazione nel posto di lavoro, alla cessazione della condotta.

In generale, l'onere della prova che tale condotta ritorsiva sia motivata da motivi estranei alla segnalazione incombe a chi l'ha posta in essere. Ai sensi dell'art. 3, comma 4, del Decreto, la tutela del Segnalante opera anche se la segnalazione avviene nei seguenti casi: a) Quando il rapporto giuridico è in corso b) Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali; c) durante il periodo di prova; d) dopo la cessazione del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il rapporto stesso.

2.9. Trattamento dei dati personali

Qualsiasi trattamento di dati personali, compresa la comunicazione tra le autorità competenti, deve essere effettuato in conformità al Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51, Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 come modificato dal Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101. I dati personali che manifestamente non sono utili per l'elaborazione di una specifica segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti accidentalmente, vengono cancellati immediatamente. I diritti di cui agli articoli da 15 a 22 del GDPR possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall'articolo 2-undecies del D.Lgs. 196/2003.

Il trattamento dei dati personali relativi alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni è effettuato dalla Società in qualità di titolare del trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del GDPR o agli articoli 3 e 16 del D.Lgs. n. 51/2018, fornendo idonea informativa ai segnalanti e ai soggetti coinvolti ai sensi degli articoli 13 e 14 del medesimo GDPR o dell'articolo 11 del predetto D.Lgs. n. 51/2018, riducendo al minimo i dati che possono essere trattati a quelli strettamente necessari per la specifica finalità, nonché adottando misure idonee a tutelare i diritti e le libertà degli interessati.

È garantito un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi derivanti dai trattamenti effettuati, sulla base di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, e che regola il rapporto con eventuali fornitori esterni che trattano dati personali per loro conto ai sensi dell'articolo 28 GDPR o dell'articolo 18 del D.Lgs. n. 51/2018.



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

2.10. Sanzioni

Il Decreto prevede sanzioni amministrative, che possono essere irrogate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in caso di violazione delle norme in materia di Whistleblowing. Le sanzioni riguardano nello specifico eventuali ritorsioni nei confronti dei segnalanti, violazioni dell'obbligo di riservatezza, boicottaggio di un tentativo di segnalazione, mancata presa in carico di una segnalazione o insufficiente attività investigativa avviata a seguito di essa, mancata istituzione del canale interno di segnalazione.

Sono punibili anche gli abusi del sistema di segnalazione, con possibili sanzioni per chiunque diffami o diffami un'altra persona attraverso la Procedura. L'amministrazione può adottare misure disciplinari nei confronti dei responsabili di tali condotte.

2.11. Clausola di chiusura

Per quanto non riportato nella presente Procedura si rimanda alle Linee Guida ANAC e alle Linee Guida di Confindustria, nonché agli altri riferimenti normativi che, come parti integranti, sono qui richiamati e visionabili al link indicato nella Sezione 4.

3. TRAINING E DISTRIBUZIONE

La presente Procedura è frutto della crasi delle due precedenti Procedure Whistleblowing, "Procedura per l'invio/ricezione delle segnalazioni Whistleblowing" e "Procedura per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing", già adottate in via transitoria con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 21 Dicembre 2023 e ampiamente comunicate, sia nei confronti dei dipendenti che dei collaboratori, con una comunicazione interna dedicata e con pubblicazione sul sito internet della Capogruppo, in modo da diventare un riferimento costante nell'attività aziendale dell'Azienda. Resta inteso che entrambe le due precedenti procedure Whistleblowing sopra menzionate devono essere considerate come completamente sostituite dalla presente nuova Procedura.

In particolare, ai fini di un'adeguata conoscenza e attuazione della normativa in materia di Whistleblowing e della Procedura ad essa relativa, sono svolte adeguate sessioni di formazione del personale attraverso l'apposita piattaforma e-learning presente nel sistema procedurale di Gruppo „Veeva Vault" (link [My Learning](#)) e, ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 5 del Decreto, tutte le informazioni rilevanti sono pubblicate sul sito internet della Capogruppo - sezione Our Company - Ethics & Compliance – Reporting Compliance Concerns (<https://www.evotec.com/en/about-us/ethics-compliance>), così come nel sito intranet di Gruppo „EVOzone" – pagina Global Legal & Compliance – sezione Global Legal Compliance – EVOWhistle (<https://evozone.coyocloud.com/pages/legal/apps/content/evowhistle>), dove è disponibile anche il link di accesso alla piattaforma informatica per l'invio delle segnalazioni ([Integrity Line Evotec SE](#)).

Il corso di formazione viene opportunamente aggiornato ad ogni modifica della Procedura.

Tutti i Dipendenti devono ricevere la presente Procedura e confermare di averla ricevuta, letta e compresa (il processo di „read & understood" si ritiene sufficiente).

4. RIFERIMENTI E DOCUMENTI CORRELATI

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e contenente disposizioni relative alla protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni legislative nazionali: [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 \(europa.eu\)](#)
- (UE) Regolamento 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (GDPR): [Regolamento+UE+2016+679.+Arricchito+con+riferimenti+ai+Considerando+Aggiornato+alle+rettifiche+pubblicate+sulla+Gazzetta+Ufficiale++dell'Unione+europea+127+del+23+maggio+2018 \(garanteprivacy.it\)](#)
- D.Lgs. n. 24/2023: [Normativa - Export](#)
- D.Lgs. n. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche: [Normativa - Export](#)
- Linee guida ANAC del luglio 2023 relative alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE e alla protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni legislative nazionali – Politiche per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne: [www.anticorruzione.it/documents/91439/146849359/Delibera+n.+311+del+12+luglio+2023+-+linee+guida+whistleblowing+versione+schematizzata.pdf/7c8290da-f1b0-1c1f-8bc0-3904f023f299?t=1689332548748](#).



Policy

DOCUMENT NUMBER: EVT-QUAL-07434 VERSION: 2.0 EFFECTIVE DATE:

TITLE: Whistleblowing Violations Reporting Policy of Aptuit (Verona) Srl

- Linee guida di Confindustria a ottobre 2023: <https://www.confindustria.it/wcm/connect/764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485/Guida+Operativa+Whistleblowing.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-764634fd-46ef-42cc-adce-999e16ea4485-oJNmhSD>
- EVT-QUAL-07894 Global Whistleblowing Policy
- EVT-QUAL-07893 Global Case Handling SOP

5. GLOSSARIO

N/A.

6. STORIA DEL DOCUMENTO

Versione	Paragrafo	Dettagli delle modifiche	Data Effettiva
1.0		Prima emission in Veeva con il codice EVT-QUAL-07434. Corrisponde a VER-LEG-POL-0002-01.	23 Apr 2021
2.0	L'intera procedura	Adeguamento alla nuova normative Whistleblowing locale, Decreto Legislativo n. 24/23 attuativo della Direttiva UE sul Whistleblowing	Vedi Header

7. ALLEGATI

N/A.

Document Approvals for EVT-QUAL-07434v2.0

Signature Task Verdict: Approve	Sven Noffke, (Sven.Noffke@evotec.com) Management Approval 29-Sep-2025 07:10:45 GMT+0000
Final Approval Task Verdict: Approve	Maria Pilla, (Maria.Pilla@evotec.com) Management Approval 29-Sep-2025 07:33:38 GMT+0000