



1- FINALITÀ

Il Gruppo Cooper Consumer Health (CCH) si impegna a condurre la propria attività con integrità, trasparenza e nel rispetto di tutte le leggi e normative applicabili. La presente Policy fornisce un modo sicuro e confidenziale per dipendenti e partner di segnalare comportamenti non etici, illegali o non conformi. Il nostro obiettivo è promuovere una cultura di apertura e responsabilità in tutte le sedi del Gruppo CCH.

La presente Politica integra il Codice di Condotta del Gruppo CCH e deve essere letta congiuntamente ad esso, poiché entrambi i documenti riflettono il nostro impegno verso pratiche aziendali etiche. La presente Politica è allegata ai Regolamenti Interni delle società in cui si applica.

Principi importanti:

- L'utilizzo del sistema di whistleblowing è volontario, salvo diversa previsione della normativa locale. Non vi è alcun obbligo di segnalare se non lo si desidera e la scelta di non segnalare non comporterà mai conseguenze negative.
- I segnalanti che agiscono in buona fede e seguono il processo di segnalazione sono tutelati dalla legge, come dettagliato di seguito all'Articolo 6.
- Le segnalazioni effettuate in malafede o con l'intento di nuocere ad altri possono comportare misure disciplinari in conformità ai Regolamenti Interni applicabili e possibili conseguenze legali, quali azioni per diffamazione. Al contrario, se si segnala in buona fede — anche qualora i fatti si rivelino inesatti o non venga intrapresa alcuna azione — non si sarà soggetti ad alcuna sanzione o rischio legale.

2- AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Policy si applica ai soggetti segnalanti come definiti dalle leggi applicabili, inclusi dipendenti, ex dipendenti, candidati, consulenti, appaltatori, subappaltatori, fornitori, azionisti, membri degli organi amministrativi, di gestione o di controllo, e qualsiasi persona che lavori con o per le società del Gruppo CCH a livello mondiale, sia all'interno dell'Unione Europea sia al di fuori.

3- COSA PUÒ ESSERE SEGNALATO

I dipendenti sono incoraggiati a segnalare, in buona fede, qualsiasi preoccupazione relativa a:

- **Violazioni di leggi o regolamenti**

Esempio: pagare un fornitore senza fatture adeguate, o non rispettare gli standard di sicurezza richiesti dalla legge.

- **Violazioni del Codice di Condotta del Gruppo CCH o delle politiche interne**

Esempio: accettare regali o ospitalità da un fornitore non conformi alle regole aziendali, o utilizzare risorse aziendali per beneficio personale.

- **Violazioni del Modello di Organizzazione, Controllo e Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/01**

Esempio: eludere i controlli previsti dal Modello 231; mancato rispetto dei protocolli interni volti a prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001; ostacolare le attività di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

- **Frode, corruzione, concussione**

Esempio: offrire denaro o benefici a un pubblico ufficiale per accelerare un'autorizzazione, o falsificare note spese.

- **Rischi per la salute e la sicurezza**

Esempio: non segnalare un macchinario guasto che potrebbe ferire qualcuno, o ignorare le regole sui dispositivi di protezione in fabbrica.

- **Violazioni in materia di protezione dei dati**

Esempio: condividere dati personali dei dipendenti con terzi senza autorizzazione, o lasciare documenti riservati in aree pubbliche.

- **Violazioni della normativa dell'UE**

Applicabile alle entità dell'UE nei seguenti ambiti: appalti pubblici, servizi finanziari, sicurezza dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, salute pubblica, tutela dei consumatori, protezione dei dati, interessi finanziari dell'UE, norme del mercato interno.

- **Molestie o discriminazioni sul luogo di lavoro**

- **Qualsiasi altra grave condotta scorretta o irregolarità**

Esempio: distruzione deliberata di documenti aziendali, o uso improprio dei fondi aziendali.

Quando si effettua una segnalazione, assicurarsi di avere un motivo genuino e di agire in buona fede — in uno spirito di equità e non con l'intento di nuocere o risolvere questioni personali.

4- CANALI DI SEGNALAZIONE

Si incoraggia a segnalare le proprie preoccupazioni internamente. A tal fine, è necessario seguire un approccio in due fasi:

1. **Primo passo:** ove possibile, segnalare la preoccupazione al proprio responsabile diretto o supervisore, al HR BP o al referente per le molestie, ove esistente.
2. **Secondo passo:** se ciò non è possibile o appropriato, utilizzare la piattaforma dedicata al whistleblowing: **CCH Integrity Line platform**.

Questa piattaforma permette e garantisce:

- Segnalazioni sicure e confidenziali.
- Segnalazioni scritte o orali.
- Segnalazioni e interazioni in lingua italiana.
- Possibilità di segnalazione anonima (nei paesi in cui è legalmente consentita).

Questo meccanismo non pregiudica eventuali canali esterni disponibili a livello locale. In conformità alle leggi applicabili (incluso il Decreto Legislativo n. 24/2023 in Italia), il segnalante può, a determinate condizioni, effettuare una segnalazione esterna attraverso i canali dedicati dell'autorità competente (ad es. ANAC in Italia), o effettuare una divulgazione pubblica qualora siano soddisfatti i requisiti di legge.

5- RISERVATEZZA

La vostra identità e le informazioni fornite saranno trattate con la massima riservatezza. L'accesso alla segnalazione sarà limitato alle persone autorizzate coinvolte nella gestione del caso.

Non condivideremo mai la vostra identità senza il vostro consenso esplicito, salvo ove richiesto dalla legge. Tutti i dati saranno trattati in conformità al GDPR e alle normative locali in materia di protezione dei dati.

6- PROTEZIONE CONTRO LE RITORSIONI

Ai sensi della Direttiva UE sul Whistleblowing (2019/1937), i segnalanti che agiscono in buona fede e seguono il processo di segnalazione sono tutelati dalla legge.

Ciò significa che:

- Un segnalante non può essere sanzionato, licenziato o discriminato per aver effettuato una segnalazione.
- Qualora si verifichi un'azione negativa dopo la segnalazione, l'onere della prova spetta al datore di lavoro per dimostrare che essa non è collegata alla segnalazione.

Anche nei paesi in cui le leggi sulla tutela dei segnalanti sono limitate, il Gruppo CCH garantisce una protezione interna contro le ritorsioni per le persone che segnalano in buona fede. Le ritorsioni includono, a titolo esemplificativo, licenziamento, demansionamento, molestie o discriminazione. La protezione si estende inoltre, ove previsto dalla legge, ai facilitatori, ai colleghi, ai familiari e alle entità giuridiche collegate al segnalante.

7- PROCESSO DI INDAGINE

In linea con la Direttiva UE, il processo di indagine all'interno delle società del Gruppo CCH seguirà i seguenti principi:

- **Ricezione della segnalazione:** il Group Compliance Officer riceverà la segnalazione. Il Responsabile delle Segnalazioni dispone dell'indipendenza, competenza e formazione richieste dalle leggi applicabili (incluso il Decreto Legislativo n. 24/2023, ove applicabile). Per le segnalazioni relative alle società italiane e rientranti nell'ambito del Decreto Legislativo n. 231/2001 (incluse le violazioni del Modello Organizzativo o situazioni che espongono la società a rischio di reato ai sensi del suddetto Decreto), il Compliance Officer condividerà tempestivamente la segnalazione e le informazioni rilevanti con l'Organismo di Vigilanza (OdV), in conformità ai requisiti di legge applicabili.
- **Conferma di ricezione:** il segnalante riceverà conferma della segnalazione entro 7 giorni.
- **Indagine:** sarà avviata un'indagine equa e imparziale. Potranno essere nominati investigatori indipendenti.
- **Feedback:** entro 3 mesi dalla segnalazione, il segnalante riceverà informazioni sull'esito o sull'avanzamento della segnalazione. Se sarà necessario più tempo, il segnalante sarà informato delle ragioni e delle tempistiche previste.
- **Diritti:** il segnalante avrà la possibilità di fornire ulteriori informazioni e, ove appropriato, di commentare i risultati prima della chiusura.
- **Gestione dei dati:** tutti i dati personali saranno conservati in modo sicuro, archiviati una volta chiuso il caso e successivamente cancellati in conformità al GDPR.

Ulteriori dettagli sono forniti nella procedura di indagine.

8- RESPONSABILITÀ

Tutti abbiamo un ruolo da svolgere:

- **Segnalanti:** segnalare le preoccupazioni in modo onesto e in buona fede e fornire informazioni accurate. Qualsiasi violazione della presente Policy, incluse ritorsioni o ostacoli alla segnalazione, può comportare misure disciplinari in conformità al sistema disciplinare interno applicabile. Se il segnalante è un dipendente, è importante seguire la formazione obbligatoria sul whistleblowing.
- **Manager:** supportare i dipendenti che sollevano preoccupazioni e garantire che siano protetti da ritorsioni.
- **Compliance Officer:** garantire la corretta gestione, indagine e follow-up delle segnalazioni. Sarà nominato un sostituto designato per agire al posto del Compliance Officer in caso di conflitto di interessi o assenza prolungata. Coordina la formazione obbligatoria e la sensibilizzazione aziendale sul processo di whistleblowing.
- **Organi di governo:** garantire la supervisione del sistema di whistleblowing.
- **Rappresentanti legali:** garantire la conformità alle leggi applicabili

9- QUADRO NORMATIVO

Il Gruppo CCH si conforma a tutte le leggi applicabili in materia di whistleblowing nelle giurisdizioni in cui opera, incluse:

- La Direttiva UE (UE) 2019/1937 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione
- Le leggi nazionali di attuazione, incluse, per l'Italia, il Decreto Legislativo n. 24/2023 e il Decreto Legislativo n. 231/2001
- Qualsiasi altra legge e regolamento locale applicabile

Per le società italiane (incluse CCH Italia e Meda Pharma), la presente Politica è soggetta all'approvazione formale dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

10- CONTACT INFORMATION

Per domande o assistenza, contattare il Compliance Officer o inviare una segnalazione tramite la piattaforma di whistleblowing [CCH Integrity Line platform](#).

