

## 1. PREMESSA

La presente Politica è volta a gestire in modo efficace il rischio della commissione di comportamenti illeciti, commissivi o omissivi che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione di:

- leggi e regolamenti;
- valori e principi sanciti nel Codice Etico di NOUSFERA LAB s.r.l.;
- principi di controllo interno;
- policy e norme aziendali,

che possano causare un danno di qualunque tipo (ad esempio economico, ambientale, sulla sicurezza dei lavoratori o di terzi o anche solo di immagine) a NOUSFERA LAB stessa, oltre che ai clienti, ai fornitori, ai partner, ai consulenti.

Con la presente politica si intende stabilire la procedura attraverso cui effettuare una segnalazione fornendo al segnalante (cd. whistleblower) chiare indicazioni operative circa l'oggetto, i contenuti, i destinatari e le modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché riguardo alle forme di tutela che vengono predisposte da NOUSFERA LAB in conformità alle disposizioni normative.

Se esistono obblighi di denuncia all'Autorità Giudiziaria, questi non sono pregiudicati dalla presente Policy.

## 2. DESTINATARI

Destinatari della presente Policy (di seguito "Destinatari" e/o "Segnalanti") sono:

- a) i dipendenti di NOUSFERA LAB;
- b) gli stakeholder di NOUSFERA LAB (clienti, fornitori, partner, consulenti)

## 3. MODALITÀ OPERATIVE

Ogni dipendente e stakeholder di NOUSFERA LAB s.r.l. che venga a conoscenza di possibili comportamenti illeciti o irregolarità (ricadente in una delle fattispecie definite in PREMESSA) poste in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa da parte di soggetti che hanno rapporti con NOUSFERA LAB, è tenuto a segnalare i fatti e le circostanze che gli stessi ritengano, in buona fede e sulla base di ragionevoli dati di fatto, aver determinato tali condotte non conformi.

Devono formare oggetto di segnalazione le condotte o sospette condotte illecite in quanto non conformi al CODICE ETICO e alle procedure interne di NOUSFERA LAB s.r.l., di cui si abbia conoscenza in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative o in ragione del rapporto di lavoro/collaborazione.

I fatti segnalati sono solo quelli che riguardano fatti riscontrati direttamente dal segnalante, non basati su voci correnti; inoltre, la segnalazione non deve riguardare lamentele di carattere personale. Non saranno prese in considerazione segnalazioni effettuate per rivendicazioni o ritorsioni, che saranno risolte con altri strumenti organizzativi.

Il denunciante ha la possibilità di effettuare la denuncia in forma anonima o in forma non anonima.

Le segnalazioni anonime vengono accettate solo quando sono circostanziate in modo tale da far emergere fatti e situazioni non irrilevanti o destituite di fondamento.

Tutte le segnalazioni devono includere:

- una descrizione puntuale del fatto accaduto;
- come se ne è venuti a conoscenza;
- quando è successo;
- chi sono le persone coinvolte;
- eventuali documenti a supporto

La segnalazione deve essere inserita nell'apposito contenitore.

Le segnalazioni inserite nel contenitore saranno consegnate al COMITATO GUIDA che condurrà l'esame della segnalazione.

Il COMITATO GUIDA È TENUTO al controllo periodico dell'apposito contenitore.

È TENUTO alla investigazione intorno al fatto descritto nel più breve tempo possibile e nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante (se non anonimo) e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti. Il COMITATO GUIDA svolge direttamente (anche con il supporto di strutture aziendali o consulenti) tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Durante l'istruttoria deve salvaguardare il diritto alla riservatezza e il rispetto dell'anonimato del segnalante, salvo che ciò non sia possibile per le caratteristiche delle indagini da svolgere. Anche chi ha supportato il COMITATO GUIDA nell'attività è tenuto alla riservatezza del segnalante.

Al termine della sua indagine, il COMITATO GUIDA DEVE registrarne l'esito su apposito modulo, che deve essere conservato, così come tutta la documentazione prodotta, come da procedura di riferimento per la gestione delle informazioni documentate a tutela della riservatezza del segnalante. Con rispetto della gravità del caso verrà adottato il regime sanzionatorio previsto dal CCNL e, se ricorrono i presupposti, verrà investita del caso l'Autorità Giudiziaria.

#### **4. RISERVATEZZA E DIVIETO DI RITORSIONE**

NOUSFERA LAB incoraggia tutti i soggetti coinvolti a segnalare tempestivamente possibili comportamenti illeciti o irregolarità e garantisce la riservatezza della segnalazione e dei dati ivi contenuti, nonché l'anonimato del segnalante o di chiunque l'abbia inviata, anche nell'ipotesi in cui la stessa dovesse successivamente rivelarsi errata o infondata.

Non sarà tollerato alcun genere di minaccia, ritorsione, sanzione o discriminazione nei confronti del segnalante e del segnalato, o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione.

Resta inteso che NOUSFERA LAB s.r.l. potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti di chiunque, in mala fede, abbia effettuato segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio al segnalato o ad altri soggetti citati nella segnalazione.