VML HEALTH

Estratto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30/03/2026

SCOPO DEL DOCUMENTO
La finalità del presente documento è informare i soggetti terzi aventi rapporti e relazioni d'affari con la Società in merito alla natura e alla struttura del Suo modello di organizzazione e gestione. Il mancato rispetto del codice di comportamento adottato dalla Società e delle prescrizioni indicate nel modello e nei suoi allegati comporta le sanzioni previste dal sistema sanzionatorio.

INDICE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231 3

1.1. Contenuti principali 4

1.2. L'applicabilità della responsabilità amministrativa e i soggetti interessati 6

1.3. Modello di Organizzazione, Gestione e controllo e attività connesse 7

1.4. Le sanzioni previste dal Decreto 8

1.5. Definizioni 10

2. La Società 11

2.1. Ambito operativo 12

3. Il sistema di controllo interno 13

3.1 I principi regolatori 14

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VML Health S.r.l. 16

4.1 Obiettivi cui tende il Modello 17

4.2 Architettura documentale 18

5. L'esposizione al rischio 20

5.1 Attività sensibili per VML Health S.r.l. 21

6. L'Organismo di Vigilanza 24

6.1 Generalità 25

7. Whistleblowing 26

7.1 Canale di segnalazione interna 28

7.2 Canale di segnalazione esterna 30

7.3 Tutela dei soggetti segnalanti e divieto di atti ritorsivi 30

8. Sistema sanzionatorio 33

8.1 Criteri generali di irrogazione della sanzione 34

8.2 Le sanzioni 35

9. Informazione e formazione 37

9.1 Selezione e informazione dei consulenti e dei partner 38

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n° 231

VML HEALTH

- Contenuti principali
- L'applicabilità della responsabilità amministrativa e i soggetti interessati
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e attività connesse
- Le sanzioni previste dal Decreto
- Definizioni

1.1. Contenuti principali

Con il Decreto legislativo 8 Giugno 2001 n°231, emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300, è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano la «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica» a seguito della commissione di illecito penale.

L'intervento normativo ha rappresentato una svolta nel nostro ordinamento penale: il legislatore ha infatti introdotto il principio che anche la Società (persona giuridica o non) può essere chiamato a rispondere direttamente dell'illecito penale commesso (o anche solo tentato) da un soggetto in qualche modo collegato all'organizzazione, quando dal reato commesso l'ente abbia tratto indebiti interessi o vantaggi, e non solo delle sue conseguenze sul piano civilistico.

I reati per i quali il decreto risulta applicabile (descritti in maniera dettagliata nell'appendice al presente documento) sono:

- art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato, di un ente pubblico o dell'unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- art. 24-bis: delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- art. 24-ter: delitti di criminalità organizzata;
- art. 25: peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio;
- art. 25-bis: falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- art. 25-bis 1: delitti contro l'industria ed il commercio;
- art. 25-ter: reati societari;

- art. 25-quater: delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- art. 25-quater-1: pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- art. 25-quinquies: delitti contro la personalità individuale;
- art. 25-sexies: reati di abuso del mercato;
- art. 25-septies: reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- art. 25-octies: ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- art. 25-octies 1: delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- art. 25-octies 2: reati di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea;
- art. 25-novies: delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- art. 25-decies: induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- art. 25-undecies: reati ambientali;
- art. 25-duodecies: impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- art. 25-terdecies: xenofobia e razzismo;
- art. 25-quaterdecies: frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- art. 25-quinquiesdecies: reati tributari;
- art. 25-sexiesdecies: contrabbando;
- art. 25-septiesdecies: delitti contro il patrimonio culturale;

- art. 25-duodevicies: riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- art. 25-undevicies: reati contro gli animali;
- Reati transnazionali.

Per una più completa e dettagliata disamina dei cosiddetti reati presupposto si fa espresso rinvio all'appendice normativa da intendersi parte integrante del presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

1.2. L'applicabilità della responsabilità amministrativa e i soggetti interessati

Ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 231/01, perché possa risultare integrata la responsabilità amministrativa della Società, allorché sia stato commesso un reato da una persona fisica funzionalmente collegata all'ente stesso, occorre che il reato sia stato commesso «nel suo interesse o a suo vantaggio», dacché l'ente non risponde se il suo autore ha «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

Inoltre, parallelamente alla responsabilità penale dell'autore del reato (persona fisica) potrà profilarsi la responsabilità amministrativa dell'ente, se il reato viene commesso da soggetti che rivestono una posizione apicale all'interno dell'ente o da soggetti in posizione subordinata. Più precisamente, sempre ai sensi dell'art. 5, «l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cosiddetti soggetti apicali);
b) a persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (cosiddetti *sottoposti)*».

La responsabilità amministrativa dell'ente sorge anche nelle ipotesi in cui sia commesso, nella forma del tentativo, uno dei reati previsti dal Decreto.

Stando ad un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato la responsabilità amministrativa derivante da reato trova applicazione anche in presenza di un Gruppo, per quanto con alcune significative limitazioni e condizioni, allorquando ad esempio sia una delle società controllate a commettere un reato presupposto della responsabilità stessa (cd. risalita della responsabilità).

1.3. Modello di Organizzazione, Gestione e controllo e attività connesse

Laddove il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, il decreto legislativo stabilisce che l'ente non risponda amministrativamente se fornisce la prova che (art. 6):

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

Ai sensi del comma II dell'art. 6, il Modello di organizzazione e gestione deve rispondere all'esigenza di:

1. individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
2. prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
3. individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;

4. prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
5. introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Nell'ipotesi in cui, invece, il reato sia stato perpetrato da «soggetti sottoposti all'altrui direzione», l'art. 7 del decreto legislativo prevede che l'ente sia responsabile «se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza», inosservanza che è esclusa «se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

La medesima norma dispone poi che il Modello debba prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio. Lo stesso articolo, inoltre, stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede sia la «verifica periodica» e la «eventuale modifica» del Modello nei casi in cui siano «scoperte significative violazioni delle prescrizioni» o in cui «intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività», sia un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso.

1.4. Le sanzioni previste dal Decreto

L'art. 9, comma 1, del D. Lgs. 231/01 elenca le sanzioni distinguendole in: sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive sono: l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrarre con la P.A., salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

A differenza della sanzione pecuniaria, che si applica sempre, le sanzioni interdittive trovano applicazione in quanto espressamente previste dalla legge e a condizione che

ricorra almeno una delle condizioni richiamate: l'ente deve aver tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato sia stato commesso da soggetti che si trovino in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative; o in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

1.5. Definizioni

La Società	VML Health S.r.l.
D.lgs. 231/01	Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231
Modello	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo 8 Giugno 2001, n°231
Attività sensibili	Attività nel cui ambito sussiste il rischio di commissione dei Reati
Reati presupposto	Fattispecie di reato nominate dal Decreto e presupposto della responsabilità amministrativa ex D.lgs. 231/01
OdV	Organismo di Vigilanza, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello nonché al relativo aggiornamento
Soggetti apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società
Soggetti subordinati	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
Consulenti	Soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società in forza di un rapporto contrattuale di collaborazione o di specifico mandato
Dipendenti	Soggetti aventi un rapporto di lavoro subordinato con la Società, ivi inclusi i dirigenti
Partner	Controparti contrattuali della Società, sia persone fisiche, sia persone giuridiche, con cui la Società addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata

2. La Società

VML HEALTH

- Ambito operativo

2.1. Ambito operativo

VML Health S.r.l. opera nel campo della comunicazione nell'area salute/healthcare, offrendo servizi di marketing e comunicazione medico/scientifica per le aziende farmaceutiche, in particolare nell'area delle terapie con forte carattere innovativo.

La società appartiene al Gruppo WPP, uno dei maggiori network di comunicazione del mondo, quotato alla borsa di Londra e di New York.

Il capitale società è interamente detenuto da VML Italy S.r.l. (con socio unico WPP Marketing Communications (Italy) S.r.l.), che figura come proprietario e socio unico, ma non esercita funzioni di direzione e controllo operativo, esercitando soltanto un controllo di natura azionaria.

Al livello globale, il Gruppo WPP dispone di circa 47 campus, nei quali sono impiegati all'incirca 68.000 persone ed offre un range di servizi che interessano il settore della pubblicità, delle public relations, del marketing, della promozione, del branding, dei media, della consulenza.

Per la gestione delle attività contabili la società si avvale del supporto di WPP Marketing Communications (Italy) S.r.l., anch'essa parte del Gruppo, che opera come service amministrativa contabile per altre società del gruppo.

3. Il sistema di controllo interno

VML HEALTH

- I principi regolatori

3.1 I principi regolatori

Il sistema di controllo interno si qualifica come l'insieme degli strumenti volti a fornire una ragionevole garanzia circa il raggiungimento degli obiettivi di efficienza ed efficacia operativa, affidabilità delle informazioni, rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché salvaguardia del patrimonio anche contro possibili frodi o illeciti.

Nella definizione, costruzione e applicazione del proprio sistema di controllo interno la Società osserva i seguenti principi regolatori:

- formalizzazione del sistema dei controlli in apposita documentazione diretta a definire e regolamentare modalità e tempi delle attività relative ai controlli stessi nonché l'effettuazione dei controlli utili alla mitigazione dei rischi;
- tracciabilità al fine di rendere documentabile e verificabile l'effettuazione dei controlli attestanti le caratteristiche e le motivazioni delle singole operazioni e di garantire che ogni operazione, transazione e/o azione sia verificabile, documentata, coerente e congrua;
- segregazione al fine di garantire la separazione di funzioni evitando cioè che la gestione dell'intero processo venga assolta in autonomia da una singola persona;
- attribuzione di poteri autorizzativi (deleghe e procure), ove risulti possibile ed opportuno distribuirli coerentemente con l'organizzazione aziendale al fine di evitare l'attribuzione di poteri illimitati e, soprattutto, la chiara conoscibilità all'interno e all'esterno dell'organizzazione dei poteri e delle responsabilità.

Il sistema di controllo di VML Health S.r.l. è articolato nei seguenti livelli:

- Controlli di I livello, sono rappresentati dai cosiddetti "controlli di linea" e sono svolti dai responsabili di funzione o mediante ricorso a figure professionali esterne; rientrano tra questi i momenti di verifica e controllo definiti dalla documentazione normativa applicabile;

- Controlli di II livello, diretti normalmente al monitoraggio del processo di gestione e controllo di rischi; rientrano tra questi, ad esempio, gli indicatori di performance (KPI);
- Controlli di III livello, diretti a fornire *assuranc*e e ad eseguire valutazioni indipendenti sul disegno e sul funzionamento del sistema di controllo interno nel suo complesso. Tra questi rientrano, tipicamente, le attività di audit dell'Organismo di Vigilanza o altre parti (es. SOX).

4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di VML Health S.r.l.

- Obiettivi cui tende il Modello
- Architettura documentale

4.1 Obiettivi cui tende il Modello

La Società vuole assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, del lavoro dei propri dipendenti e del mercato cui essa opera.

Sulla base di dette ragioni la Società ha adottato il Modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.lgs. 231/01 nella convinzione che la sua adozione possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari.

Scopo del Modello è, dunque, la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure, protocolli, codici comportamentali, nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva (c.d. controllo *ex ante*), volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati contemplate dal Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la conseguente definizione di specifiche procedure, il Modello si propone come finalità quelle di:

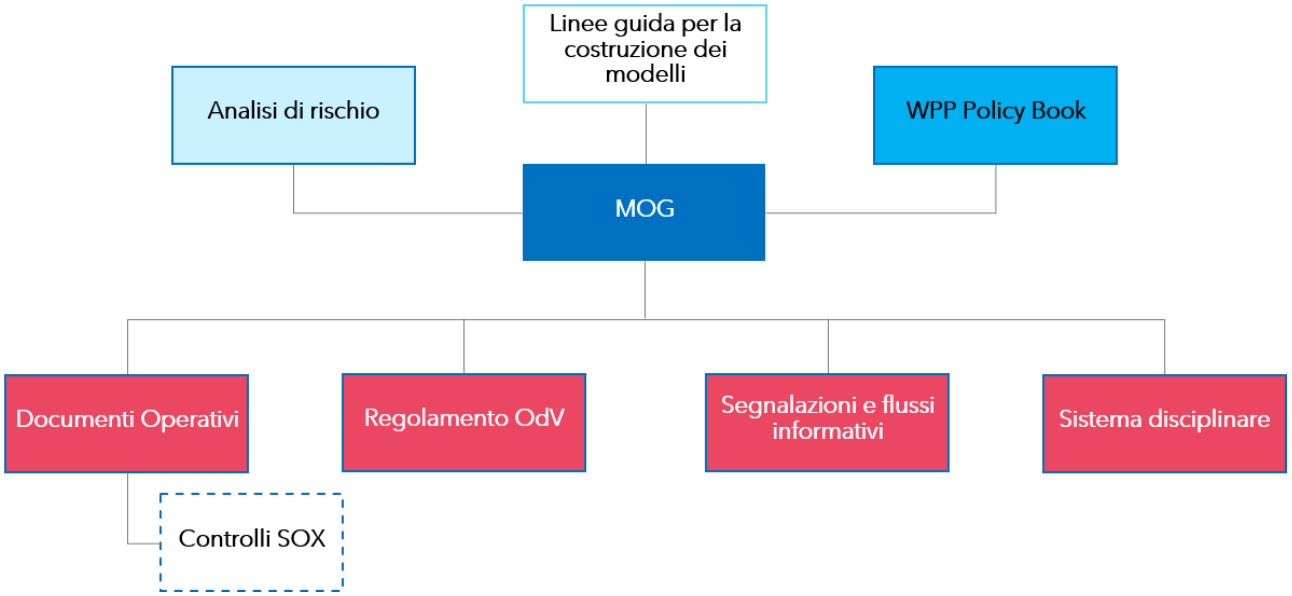
- sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società ad una cultura di impresa improntata alla legalità e determinare negli stessi la consapevolezza che in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate possano incorrere nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali comminabili nei loro stessi confronti e di sanzioni amministrative irrogabili alla Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società, in quanto le stesse (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali la Società intende attenersi nell'attuazione della propria mission aziendale;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi attraverso la diffusione di una cultura

del controllo volta a governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale e la previsione di un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio.

Il Modello è destinato ai componenti degli Organi sociali e ai dipendenti, intendendosi come tali tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, nonché in genere a quanti si trovino a svolgere, in nome o per conto della Società, una o più delle attività identificate come a rischio.

4.2 Architettura documentale

Il modello organizzativo è costituito dalla seguente documentazione, la cui architettura è rappresentata nella figura seguente:



- **Linee guida di Confindustria e altre associazioni di categoria**, documento utilizzato come linea guida metodologica, oltre che come riferimento per alcuni aspetti puntuali riferiti ad elementi operativi correlati al decreto;
- **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**, documento che descrive i principi regolatori, gli aspetti generali ed alcuni aspetti puntuali riferiti ad

elementi operativi correlati al decreto (es. Organismo di Vigilanza e Controllo, sistema sanzionatorio);

- **WPP Policy Book**, documento che illustra i valori-guida della Società (e del Gruppo) nel corso della propria attività raccomandando, promuovendo o vietando determinati comportamenti;
- **Analisi di rischio**, documento che descrive le attività all'interno di ogni processo, l'esposizione a rischio (declinata per tipologia specifica di reato) ed i controlli suggeriti a seguito della valutazione;
- l'insieme della **documentazione aziendale specifica della Società** comprendente: documenti operativi (inclusi i controlli richiesti dalla normativa SOX), il regolamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi per verificare l'efficace attuazione del modello, il sistema disciplinare adottato.

5. L'esposizione al rischio

- Attività sensibili per VML Health S.r.l.

5.1 Attività sensibili per VML Health S.r.l.

Alla luce dell'analisi di rischio dell'organizzazione, svolta ai fini della predisposizione del presente Modello, si considerano concretamente rilevanti per la Società i seguenti reati, in ragione della oggettiva possibilità di commissione nei processi di riferimento.

Reati ex D.lgs. 231/2001	Processi di riferimento
Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25)	Amministrazione e Finanza Approvvigionamenti HR
Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)	Amministrazione e Finanza Account Management Approvvigionamenti
Reati societari (art. 25-ter)	Amministrazione e Finanza Account Management HR Approvvigionamenti
Reati tributari (art. 25-quinquesdecies)	Amministrazione e Finanza
Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)	HR
Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies)	Amministrazione e Finanza HR Approvvigionamenti
Reati di violazione delle misure restrittive dell'Unione Europea (art. 25-octies 2)	Account Management Approvvigionamenti
Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies)	Account Management Medical Department

Reati ex D.lgs. 231/2001	Processi di riferimento
▪ **Reati in materia di SSL (art. 25-septies)** ▪ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies)**	Tutti i processi

Reati ex D.lgs. 231/2001	Processi di riferimento
▪ **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis)** ▪ **Mutilazione dei genitali femminili (art. 25-quater 1)** ▪ **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)** ▪ **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis 1)** ▪ **Delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)** ▪ **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies)** ▪ **Reati di abuso del mercato (art. 25-sexies)** ▪ **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies1)** ▪ **Reati ambientali (art. 25-undecies)** ▪ **Razzismo e Xenofobia (Art. 25-terdecies)** ▪ **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies)** ▪ **Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies)** ▪ **Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)** ▪ **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)** ▪ **Reati contro gli animali (art. 25-undevicies)** ▪ **Reati transnazionali introdotti nell'ordinamento italiano dalla Legge 16.3.2006 n. 146**	VML Health S.r.l. non risulta significativamente esposta a queste classi di reato.

6. L'Organismo di Vigilanza

- Generalità

6.1 Generalità

Il D. Lgs. 231/01 prevede, all'art. 6, comma 1, lett. b) tra gli altri, che l'ente non risponda per gli eventuali reati commessi al suo interno se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione e gestione predisposto, nonché di curarne l'aggiornamento, sia stato affidato ad un Organismo (OdV) dell'ente stesso dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

La compiuta esecuzione dei propri compiti da parte dell'OdV costituisce elemento essenziale per l'esimente prevista dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza di VML Health disciplina la propria attività all'interno di uno specifico regolamento adottato a seguito della nomina.

All'Organismo di Vigilanza è attribuita la responsabilità di vigilare:

- sull'osservanza delle prescrizioni del MOG da parte dei destinatari;

- sulla reale efficacia ed effettiva capacità del MOG di prevenire la commissione dei reati definiti dal Decreto;

- sull'opportunità di aggiornamento del MOG laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso.

7. Whistleblowing

VML HEALTH

- Canale di segnalazione interna
- Canale di segnalazione esterna
- Tutela dei soggetti segnalanti e divieto di atti ritorsivi

La Società riconosce e tutela il diritto di effettuare segnalazioni in accordo alla normativa sul Whistleblowing, modificata dal Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (di seguito Decreto whistleblowing).

La tutela introdotta dal D. Lgs. 24/2023 si applica ai segnalanti intesi quali:

(i) lavoratori subordinati della Società (ivi compresi i soggetti ancora in prova), ovvero personale impiegato presso aziende fornitrici della Società;

(ii) candidati, ove le informazioni sulle Violazioni che intendono segnalare siano state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;

(iii) lavoratori autonomi, nonché titolari di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, lavoratori o collaboratori, nonché liberi professionisti, che prestano servizi, lavori, opere alla Società;

(iv) volontari, tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività in favore della Società;

(v) azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in via di mero fatto, presso la Società;

(vi) ex dipendenti o ex-collaboratori della Società, ove le informazioni sulle Violazioni che intendono segnalare siano state acquisite in costanza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione.

I soggetti segnalanti possono presentare segnalazioni su:

- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- violazioni del presente modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231;

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione dei 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;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione europea;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme 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;
- ogni altro comportamento, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Le modalità operative di segnalazione, l'oggetto ed i destinatari delle stesse nonché i ruoli e le responsabilità sono definite nella Procedura Whistleblowing.

7.1 Canale di segnalazione interna

La Società ha adottato, secondo le Direttive di WPP, il canale di segnalazione Right to Speak, il quale consente, nel rispetto delle misure prescritte dalle disposizioni normative locali ed internazionali, di effettuare segnalazioni, anche in forma anonima. Tale canale è messo a disposizione non solo dei dipendenti ma anche di tutti coloro che in virtù delle nuove disposizioni normative possono effettuare delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere fatte:

- in forma scritta compilando un form accessibile al seguente link: https://www.wpp.com/-/media/about/right-to-speak/2021/RTS_Italy.pdf;
- verbalmente, utilizzando il numero di telefono 800 721 453.

Il Segnalante, avvalendosi dei canali di cui sopra, potrà richiedere anche un incontro diretto al Gestore del Canale, a cui effettuare la segnalazione in forma orale.

Il Gestore del canale di segnalazione è l'Head of Legal, che opera su espresso mandato della Società ed esamina tutte le segnalazioni pervenute alla propria attenzione, le valuta e, in caso lo ritenga necessario, si attiva avviando tutte i necessari approfondimenti, quali:

- la convocazione del responsabile della violazione (o presunta tale);
- il coinvolgimento delle funzioni interessate dalla segnalazione;
- l'accesso a qualunque fonte di informazione della Società, documento o dato ritenuto rilevante ai fini dell'analisi. Ai fini di cui sopra, il segnalante è tenuto a fornire tutti gli elementi a lui noti, utili a riscontrare, con le dovute verifiche, i fatti riportati e per consentire lo svolgimento di adeguata istruttoria in merito.

Le segnalazioni anonime verranno prese in considerazione, a condizione che le medesime siano adeguatamente circostanziate, dettagliate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti (e non di contenuto generico o confuso), in modo da permetterne la valutazione e gli accertamenti del caso (ad esempio, la menzione di specifiche aree aziendali, procedimenti o eventi particolari, etc.).

È, in ogni caso, vietato:

- il ricorso a espressioni ingiuriose;
- l'inoltro di segnalazioni con finalità puramente diffamatorie o calunniose;
- l'inoltro di segnalazioni che attengano esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale. Tali segnalazioni saranno ritenute ancor più gravi quando riferite ad abitudini e orientamenti sessuali, religiosi, politici e filosofici.

La Società adotta ogni misura necessaria e ragionevole per assicurare la riservatezza del segnalante, segnalato, altri soggetti coinvolti o delle informazioni e dati contenuti nella documentazione presentata.

7.2 Canale di segnalazione esterna

Le segnalazioni esterne possono essere effettuate verso l'ANAC in forma scritta, tramite la piattaforma informatica, oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale dedicati, messi a disposizione e pubblicati sul sito dell'autorità secondo le linee guida dalla medesima autorità predisposte.

I soggetti segnalanti possono effettuare una segnalazione esterna e beneficeranno delle garanzie di tutela e sistemi di protezione previsti dalla legge se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo 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 previsto dal Decreto whistleblowing;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna ma la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

7.3 Tutela dei soggetti segnalanti e divieto di atti ritorsivi

Nei confronti del segnalante non è consentita alcuna forma di ritorsione avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati alla denuncia, intendendo con misure discriminatorie qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Di

seguito sono indicate talune fattispecie che, qualora siano poste in essere in ragione della segnalazione costituiscono ritorsioni:

- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro,
- la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore nell'industria in futuro;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

È parimenti vietata ogni forma di abuso della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, la volontà di diffamazione o calunnia, l'utilizzo improprio o l'intenzionale strumentalizzazione dell'istituto. A tal proposito la Società si riserva di perseguire l'utilizzo distorto dello strumento (l'abuso del diritto) irrogando una sanzione disciplinare proporzionata alla gravità della fattispecie.

8. Sistema sanzionatorio

VML HEALTH

- Criteri generali di irrogazione della sanzione
- Le sanzioni

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme alle previsioni del presente Modello anche qualora detto comportamento venga posto in essere nell'interesse o a vantaggio della Società.

Il sistema sanzionatorio del presente Modello è finalizzato esclusivamente a rafforzarne l'efficacia e il rispetto da parte del personale tutto.

Le misure sanzionatorie stabilite non sostituiscono eventuali ulteriori sanzioni di altra natura che possano derivare come conseguenza del medesimo fatto di reato (sanzione penale, amministrativa, civile).

I provvedimenti sanzionatori, disposti dal presente Modello, sono applicati dalla Direzione del personale su segnalazione esclusiva e motivata dell'OdV.

L'adeguatezza del sistema disciplinare alle prescrizioni del Decreto deve essere costantemente monitorata dall'OdV.

8.1 Criteri generali di irrogazione della sanzione

La tipologia e l'entità della sanzione da applicare, una volta accertata la violazione, è definita in base ai seguenti criteri:

- valutazione della condotta in base al dolo, colpa, negligenza o imperizia;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità del soggetto coinvolto in base a criteri gerarchici;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti.

Costituiscono infrazioni disciplinari per le quali potranno essere applicate le sanzioni previste nei successivi paragrafi i seguenti comportamenti:

- l'inadempimento dell'obbligo di vigilanza e controllo da parte dei soggetti che hanno tale responsabilità sui propri sottoposti;
- la violazione, commissiva od omissiva, delle procedure previste e/o stabilite per l'attuazione del Modello;

- la mancata collaborazione o reticenza del personale nel fornire le informazioni all'OdV;
- la violazione (con dolo o colpa grave) all'obbligo di comunicazione verso l'OdV, secondo quanto stabilito dal presente Modello sui flussi comunicativi;
- la redazione, nonché l'agevolazione alla redazione, di documentazione incompleta e non veritiera;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello o dalle procedure previste per l'attuazione dello stesso;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello.

8.2 Le sanzioni

Misure nei confronti dei consulenti, partner e fornitori

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o dei principi comportamentali espressi nel WPP Policy Book da parte di consulenti, professionisti, partner e fornitori in genere (nonché ogni altro soggetto con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari) è sanzionata, secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, sulla base delle disposizioni di legge applicabili, attraverso atti di recesso per giusta causa, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

Tali azioni sono motivate dal fatto che la Società ha interesse ad estendere quanto più possibile la cultura della legalità d'impresa anche rispetto a coloro che abbiano contatti, pur occasionali, con la struttura; pertanto si inseriscono nella contrattualistica apposite clausole nelle quali si chiede a tali soggetti l'adesione formale al rispetto di tutte le procedure comportamentali esistenti nell'azienda.

Misure nei confronti del Gestore del Canale delle segnalazioni

Nel caso in cui si dovesse accertare il mancato svolgimento dell'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute da parte del Gestore del Canale delle segnalazioni, la Società provvederà, proporzionalmente rispetto alla gravità della violazione accertata (es. mancata analisi o parziale analisi) all'applicazione di ogni più opportuno rimedio contrattuale, sino alla revoca della nomina, con ogni eventuale conseguenza anche sotto il profilo risarcitorio.

9. Informazione e formazione

VML HEALTH

- Selezione e informazione dei consulenti e dei partner

9.1 Selezione e informazione dei consulenti e dei partner

La Società svolge la selezione dei fornitori, compresi consulenti e partner, basandosi su un processo di due diligence volto a verificare competenza, capacità operativa e solidità finanziaria della controparte al fine di garantire una relazione contrattuale fondata sulla trasparenza e sull'affidabilità. La Società definisce delle specifiche clausole contrattuali con l'obiettivo d'informare le parti in merito al necessario rispetto del D. Lgs. 231/01 e tutelare la propria posizione. Infine, in base alla tipologia di prodotto/servizio acquistato o incarico affidato la società può definire specifiche procedure cui i consulenti/partner sono tenuti a uniformarsi.