

# Politica Globale per le Segnalazioni e contro la Ritorsione

22 Aprile 2022

Ultimo aggiornamento: n/d



<b>Policy #</b>	EI005	<b>Audience</b>	Global
<b>Issue date:</b>	22 April 2022	<b>Approver</b>	Chief E&I Officer; General Counsel

## 1.0 Obiettivo

Nell'ambito della cultura aziendale di LivaNova (l' "Azienda") e a supporto del Codice Etico e di Condotta Aziendale (il "Codice") e del programma di etica e compliance, è essenziale che i dipendenti di LivaNova<sup>1</sup> e i partner di LivaNova<sup>2</sup> dispongano di canali di comunicazione per effettuare segnalazioni<sup>3</sup> in buona fede in caso di condotta impropria<sup>4</sup> effettiva o sospetta e senza timore di subire ritorsioni<sup>5</sup>.

Lo scopo della presente Politica è di:

- **Incoraggiare** i dipendenti e i partner a segnalare, porre domande apertamente o esprimere preoccupazioni su eventuali condotte improprie.
- **Delineare** i canali disponibili attraverso i quali effettuare segnalazioni e i processi in atto per affrontare le questioni segnalate.
- **Proteggere** dalle ritorsioni i dipendenti e i partner che effettuano una segnalazione in buona fede e rassicurarli sul fatto che non sono tollerate ritorsioni di alcun tipo.
- **Favorire** una cultura improntata alla trasparenza, alla responsabilità e all'integrità.

## 2.0 Ambito di Applicazione

La presente Politica si applica a tutti i dipendenti di LivaNova in qualsiasi funzione, unità aziendale e area geografica e a tutti i partner di LivaNova.

LivaNova opera a livello globale ed è soggetta a leggi internazionali e a leggi locali in ogni Paese in cui opera. La presente Politica si applica in tutti i Paesi in cui LivaNova opera ed è soggetta a tutte le leggi e i regolamenti locali applicabili, come le leggi e i regolamenti in materia di privacy, whistleblowing e non ritorsione specifici per Paese.

La presente Politica è un'estensione delle regole e linee guida indicate nel Codice aziendale di LivaNova e nelle politiche correlate e si applica a qualsiasi tipo di presunta condotta impropria all'interno di LivaNova o da parte di partner con cui LivaNova intrattiene rapporti commerciali.

<sup>1</sup> Per "dipendente" si intende un lavoratore LivaNova a tempo pieno, part-time o con contratto temporaneo a termine, inclusi volontari e tirocinanti retribuiti o non retribuiti. Ai fini della presente politica, il termine comprende anche qualsiasi persona appartenente al consiglio amministrativo, di gestione o di supervisione di LivaNova, compresi i membri non esecutivi.

<sup>2</sup> Per "partner" si intendono i consulenti di LivaNova, gli appaltatori, i fornitori, gli intermediari di vendita/marketing (e.g. agenti, distributori), i clienti e qualsiasi persona che lavori sotto la supervisione e la direzione dei suddetti partner,.

<sup>3</sup> "Segnalare" significa esprimere preoccupazioni, presentare reclami, porre domande o sensibilizzare in buona fede rispetto a potenziali o presunte condotte improprie.

<sup>4</sup> Per "condotta impropria" si intendono comportamenti illeciti, pratiche commerciali non etiche o omissioni indebite all'interno di LivaNova o da parte di rappresentanti di LivaNova, incluse violazioni di leggi e normative, reati penali, violazioni del Codice di condotta o di qualsiasi politica di LivaNova, violazioni ricorrenti delle procedure aziendali e circostanze che possono danneggiare direttamente o indirettamente la reputazione di LivaNova.

<sup>5</sup> La ritorsione si verifica quando qualcuno, direttamente o indirettamente, punisce o danneggia una persona per aver effettuato - o per aver avuto l'intenzione di - o esser stata coinvolta in una segnalazione o in attività di indagine interne, o per impedire alla persona di parlare apertamente. Le ritorsioni possono verificarsi attraverso condotte, omissioni o comunicazione scritte/orali e possono assumere varie forme.

## 3.0 Principi Guida

La presente Politica integra il Codice di LivaNova, le relative politiche e procedure, in particolare quelle relative alla prevenzione e al rilevamento di condotte improprie in relazione a finanza e contabilità, controlli e revisioni interne, corruzione, ritorsioni, molestie e discriminazione.

I principi chiave di questa Politica sono:

- 3.1 Tutti hanno la responsabilità e il diritto di effettuare segnalazioni in modo **sicuro** e **in buona fede**.
- 3.2 Segnalare significa esprimere **preoccupazioni**, porre **domande** o **sensibilizzare** rispetto a presunte condotte improprie.
- 3.3 Le questioni segnalate saranno trattate con **riservatezza**, nella misura in cui ciò sia consentito dalle leggi o dai regolamenti applicabili e sia ragionevolmente pratico.
- 3.4 Le indagini saranno gestite con **imparzialità**.
- 3.5 Le **ritorsioni** in qualsiasi forma nei confronti di chiunque effettui segnalazioni in buona fede non saranno tollerate e i segnalanti in buona fede saranno **protetti** da tali forme di comportamento.
- 3.6 Nell'ambito del programma e le iniziative aziendali in materia di segnalazione e whistleblowing, **LivaNova si impegna per la sicurezza psicologica dei suoi dipendenti** e continuerà a promuovere iniziative educative e di sensibilizzazione sui temi di segnalazione e non-ritorsione.

## 4.0 Standard e Requisiti di Questa Politica Aziendale

- 4.1 È responsabilità di tutti porre domande o segnalare questioni su presunte condotte improprie. LivaNova dà per scontato che i segnalanti agiscano in buona fede. La presente Politica vieta ai dipendenti di effettuare consapevolmente e intenzionalmente segnalazioni in mala fede o basate sul falso. Chiunque consapevolmente o incautamente effettui segnalazioni in cattiva fede può essere soggetto ad azioni disciplinari.
- 4.2 I canali di LivaNova per la ricezione delle segnalazioni sono concepiti, istituiti e gestiti in modo sicuro per consentire la massima riservatezza (nella misura consentita dalle leggi e dai regolamenti applicabili e ove ragionevolmente pratico), e impedire l'accesso da parte di personale non autorizzato.
- 4.3 I dipendenti e i partner non devono tentare di indagare o risolvere in autonomia le questioni segnalate. Qualsiasi manager che riceve una denuncia di presunta condotta impropria deve segnalarla attraverso uno dei canali di segnalazione disponibili. I singoli dipendenti, manager e amministratori non possono decidere unilateralmente che non sia necessaria un'indagine su una determinata questione. Le modalità di valutazione e gestione delle questioni segnalate sono descritte nella procedura di indagine interna dell'Azienda.
- 4.4 I dipendenti e i partner devono sempre ricordare i propri obblighi di riservatezza nei confronti di LivaNova e che le considerazioni e requisiti in materia di privacy si applicano ad ogni singola segnalazione. In

caso di coinvolgimento, conoscenza o partecipazione a un'indagine, è vietato divulgare, condividere o discutere qualsiasi dettaglio dell'indagine al di fuori del gruppo di persone coinvolte nell'indagine, salvo istruzioni specifiche da parte dell'investigatore principale.

- 4.5 I dipendenti non devono intimidire o attuare ritorsioni contro chiunque effettui segnalazioni in buona fede e senza malizia. Le ritorsioni non solo sono dannose per la vittima, ma possono avere un impatto negativo sulla nostra cultura a livello aziendale, inibendo la volontà di altre persone di effettuare segnalazioni, e possono avere effetti dannosi sul morale generale nell'ambiente di lavoro.
- 4.6 LivaNova non tollera ritorsioni di alcuna forma, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i seguenti scenari:
  - 4.6.1 azioni negative sul lavoro, come il demansionamento, provvedimenti disciplinari di vario tipo, il licenziamento, la riduzione dello stipendio, la riassegnazione ingiustificata di mansioni o di turni (compresi gli straordinari) o, al contrario, qualsiasi sforzo volto a mettere a tacere o punire un potenziale segnalante attraverso incentivi economici o altri benefici;
  - 4.6.2 azioni che minano la sicurezza psicologica della persona - come intimidazioni, minacce reali o implicite, bullismo, molestie o discriminazioni;
  - 4.6.3 comportamenti deliberati di esclusione, come l'ostracismo e/o l'evitamento di una persona, la sua esclusione da riunioni importanti o conversazioni e-mail in modo volontario e ingiustificato, la manifestazione di atteggiamenti di freddezza nei confronti di una persona in ufficio, il volontario e ingiustificato rifiuto di rispondere a telefonate o e-mail, il pettegolezzo sulla persona, l'interferenza nelle relazioni della persona con altri dipendenti o partner e la creazione o il contributo alla creazione di un'atmosfera di lavoro ostile nei confronti della persona.
- 4.7 La presente Politica non pregiudica le norme nazionali sull'esercizio da parte dei dipendenti del loro diritto di consultare i rispettivi rappresentanti o sindacati ed il diritto dei dipendenti e dei sindacati di stipulare contratti collettivi.
- 4.8 LivaNova tiene in grande considerazione i suoi dipendenti e la loro sicurezza fisica nonché psicologica, e si impegna fermamente a proteggere qualsiasi dipendente che effettui segnalazioni in buona fede da ritorsioni da parte di chiunque (non solo del presunto responsabile della condotta impropria) e per tutto il tempo necessario, anche se l'indagine sulla questione segnalata si conclude con una risoluzione non confermata o indeterminata.

## 5.0 Come Effettuare una Segnalazione

LivaNova dispone di molteplici meccanismi di segnalazione che consentono alle persone di esprimere le proprie preoccupazioni e di effettuare segnalazioni in modo sicuro e anonimo, ove consentito dalle leggi applicabili, quando qualcosa non sembra corretto e vi è il sospetto di una condotta impropria.

Inizialmente, è possibile parlare con il proprio diretto **superiore**, con il **manager** del proprio superiore o con il **responsabile del team pertinente**. A loro volta, i superiori, i manager e i responsabili di funzione/regione devono inoltrare la questione segnalata attraverso uno dei canali di segnalazione di LivaNova.



Health innovation that matters

Se rivolgersi direttamente al proprio supervisore, manager o responsabile non e' possibile, per esempio, perché la presunta condotta impropria coinvolge la direzione o perché ci si sente più a proprio agio ad usare un canale di segnalazione alternativo, sono disponibili anche i seguenti canali di "Speak Up" o segnalazione interna:

- Segnalando le proprie preoccupazioni direttamente alla nostra **LivaNova Ethics Line** gestita da un partner esterno:
  - Telefonicamente: 800.727.406 (ulteriori numeri locali disponibili [qui](#))
  - Via Web: <https://ethicshelpline.livanova.com>
- Parlando con un membro del **Senior o Executive Leadership Team (SLT / ELT)**
- Parlando con un membro dei team di **Ethics & Integrity (E&I), Legal** o **Human Resources (HR)**
- **Inviando un'e-mail** al team E&I all'indirizzo [Ethics@livanova.com](mailto:Ethics@livanova.com)
- Inviando **una lettera per posta** a:  
All'attenzione di: Chief Ethics and Integrity Officer  
LivaNova PLC  
20 Eastbourne Terrace,  
Londra  
W2 6LG  
Regno Unito

Tutte le segnalazioni in buona fede saranno trattate con discrezione, sottoposte ad indagine secondo le disposizioni della procedura aziendale per le investigazioni interne e, in base ai risultati dell'indagine, potranno essere intraprese azioni correttive ove appropriato.

## 6.0 Processo di Indagine Interna

LivaNova prende sul serio tutte le segnalazioni, istituirà una procedura di risoluzione e, se necessario, applicherà azioni correttive coerenti.

## 7.0 Segnalazioni Esterne

Nulla in questa o in altre politiche e procedure di LivaNova o nel suo Codice vieta ai dipendenti e ai partner di segnalare violazioni di leggi o regolamenti o di fare altre rivelazioni che sono protette da tali leggi o regolamenti a qualsiasi autorità pubblica, come agenzie o enti governativi, regolatori o autorità competenti per il whistleblowing, o al pubblico generale.

I dipendenti e i partner non necessitano di previa autorizzazione da parte dell'Azienda o di qualsiasi dipendente dell'Azienda per effettuare tali segnalazioni o divulgazioni e non sono tenuti a informare l'Azienda che tali segnalazioni o divulgazioni sono state effettuate.

## 8.0 Violazioni



Health innovation that matters

Qualsiasi dipendente che violi le politiche o - in modo ricorrente - le procedure aziendali o altre linee-guida scritte e qualsiasi manager che consapevolmente permetta o ordini ad un subordinato di farlo può essere soggetto a provvedimenti disciplinari, fino a ed incluso il licenziamento.

LivaNova ha adottato una rigorosa politica di non ritorsione. Non saranno tollerate ritorsioni di alcun tipo nei confronti di segnalanti che effettuano segnalazioni in buona fede.



Health innovation that matters

LivaNova PLC  
Registrata in Inghilterra e Galles  
N. di registrazione 09451374  
20 Eastbourne Terrace,  
Londra W2 6LG,  
Regno Unito

