

Whistleblowing Standard Operating Procedure Summary

Anche al fine di dare attuazione alle previsioni del **decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24**, “Attuazione della 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (il “**Decreto Legislativo WB**”) il Consiglio di Amministrazione di Alnylam Italy S.r.l. (la “**Società**”) ha approvato una specifica procedura (c.d. **Whistleblowing Standard Operating Procedure**) che costituisce un allegato modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il “**Modello 231**”).

Tenuto conto di quanto stabilito dall’articolo 5, comma 1, lettera e), del Decreto Legislativo WB, di seguito si riportano alcune informazioni e precisazioni relative al contenuto della *Whistleblowing Standard Operating Procedure*.

1. Scopo della Whistleblowing Standard Operating Procedure

La *Whistleblowing Standard Operating Procedure* è stata approvata al fine di:

- a. consentire la segnalazione di irregolarità che possono danneggiare l’integrità della Società;
- b. istituire un canale di segnalazione interna attraverso il quale le segnalazioni di irregolarità (le “**Segnalazioni**”) possano essere portate all’attenzione della Società;
- c. disciplinare le azioni che possono essere intraprese per valutare la sussistenza dei fatti oggetto di una Segnalazione e per comunicare alla persona che ha effettuato la Segnalazione (la “**Persona Segnalante**”) l’esito delle indagini e le eventuali misure adottate a seguito di una Segnalazione ricevuta dalla Società;
- d. precisare le forme di tutela garantite sia alla Persona Segnalante sia agli altri soggetti indicati nella Segnalazione.

2. Soggetti legittimati a effettuare le Segnalazioni

Possono effettuare una Segnalazione ai sensi della *Whistleblowing Standard Operating Procedure*:

- a. i dipendenti della Società;
- b. i collaboratori della Società;
- c. i lavoratori autonomi;
- d. i lavoratori e i collaboratori di terzi che forniscono alla Società beni o servizi o che realizzano opere in favore della Società;
- e. i liberi professionisti e i consulenti;
- f. i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- g. i soci della Società e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società, ivi compresi i componenti degli Organi Sociali, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

3. Violazioni che possono essere segnalate

Solo le Segnalazioni che rientrano nell’ambito di applicazione del Decreto Legislativo WB sono soggette alle tutele previste dalla normativa e dalla *Whistleblowing Standard Operating Procedure*. In particolare, possono essere oggetto di una Segnalazione comportamenti, atti o omissioni che consistono in:

- (i) una condotta illecita rilevante ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, oppure

- (ii) una violazione del Modello 231 e, quindi, anche una violazione dell'*AInylam Code of Business Conduct and Ethics*, che è parte integrante del Modello 231.

In via meramente esemplificativa, possono essere oggetto di segnalazione comportamenti, atti o omissioni che consistono in:

- assunzioni non trasparenti;
- irregolarità amministrative e negli adempimenti contabili e fiscali;
- false dichiarazioni;
- violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro;
- furto di beni di proprietà della Società;
- appropriazione indebita di denaro, valori e/o forniture appartenenti alla Società;
- falsificazione o alterazione di documenti;
- distruzione, occultamento o uso inappropriato di documenti, archivi, mobili, installazioni e attrezzature;
- accettazione di danaro, beni, servizi o altro beneficio come incentivi per favorire fornitori/aziende;
- falsificazione di note spese (ad esempio, rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);
- falsificazione delle presenze al lavoro;
- rivelazione di informazioni che per loro natura o per esplicita indicazione della legge o di disposizioni aziendali hanno carattere riservato;
- utilizzo delle risorse e dei beni della Società per uso personale, senza autorizzazione;
- irregolarità in materia di antiriciclaggio;
- frodi informatiche;
- attività corruttive sia attive che passive di soggetti pubblici o privati;
- violazioni delle disposizioni normative in tema di sicurezza e conformità dei prodotti.

Non sono, invece, coperte dal Decreto Legislativo WB e sono, pertanto, al di fuori dell'ambito della *Whistleblowing Standard Operating Procedure* le Segnalazioni riguardanti contestazioni, rivendicazioni o richieste:

- a. legate ad un interesse della Persona Segnalante attinente esclusivamente al proprio rapporto individuale di lavoro;
- b. inerenti alla relazione lavorativa della Persona Segnalante con le figure gerarchicamente sovraordinate.

Tali problematiche possono tuttavia essere segnalate secondo quanto previsto dalla *Global Open Door Policy* e dalla *Global Reporting and Internal Investigation Policy*.

4. **Contenuto della Segnalazione**

Al fine di consentire un'appropriate attività di analisi e verifica in ordine alla fondatezza dei fatti oggetto della Segnalazione, quest'ultima deve essere, per quanto possibile, documentata e circostanziata. È particolarmente utile che la Segnalazione riporti, ove conosciute dalla Persona Segnalante, le seguenti informazioni:

- a. l'identità della Persona Segnalante e il relativo contesto lavorativo, a meno che la Persona Segnalante non intenda fare una Segnalazione anonima;
- b. una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e delle modalità con le quali se ne è venuti a conoscenza;
- c. la data e il luogo, se conosciuti, in cui l'evento è accaduto;
- d. i nominativi e il ruolo delle persone coinvolte o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- e. i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- f. il riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- g. ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati;
- h. l'indicazione di una casella di posta elettronica o di un indirizzo cui possano essere inviati alla Persona Segnalante documenti, quali l'avviso di ricevimento della Segnalazione, o eventuali richieste di chiarimenti;

- i. l'eventuale sussistenza di una situazione di conflitto di interessi in cui si trova o si potrebbe trovare, ad avviso della Persona Segnalante, l'Organismo di Vigilanza oppure l'*Head of Global Investigations, Alynlam Ethics & Compliance*, nella gestione della Segnalazione.

La Segnalazione:

- a. deve essere effettuata secondo buona fede e non deve assumere toni ingiuriosi o contenere offese personali o giudizi morali volti ad offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono asseritamente ascritti;
- b. non può avere ad oggetto esclusivamente aspetti che riguardano la sfera privata delle Persone Coinvolte, ad esempio riferite ad orientamenti sessuali, religiosi o politici, e che non abbiano alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività da esse svolta in ambito aziendale;
- c. può essere effettuata anche se la Persona Segnalante non ha la certezza che le informazioni riportate nella Segnalazione siano effettivamente vere, essendo sufficiente che abbia avuto fondati motivi di ritenere che tali informazioni fossero vere al momento della Segnalazione.

Le Segnalazioni anonime, cioè le Segnalazioni che non riportano l'identità della Persona Segnalante sono ammesse ma:

- a. non consentono di verificare la legittimazione del soggetto che effettua la Segnalazione;
- b. non permettono di effettuare alla Persona Segnalante le comunicazioni previste dalla Whistleblowing Standard Operating Procedure;
- c. rendono generalmente meno approfondita la fase di verifica della fondatezza della segnalazione stessa nei casi in cui non sia possibile contattare la Persona Segnalante.

5. **Soggetto incaricato di ricevere e gestire la Segnalazione**

Le Segnalazioni effettuate tramite canali locali devono essere fatte al Punto di Contatto WB, che è – in linea di principio – l'Organismo di Vigilanza. In caso di assenza o di temporaneo impedimento dell'Organismo di Vigilanza oppure nell'eventualità in cui l'Organismo di Vigilanza si trovi in una situazione di conflitto di interessi, il Punto di Contatto WB è l'*Head of Global Investigations, Alynlam Ethics & Compliance*.

6. **Modalità con la quale la Segnalazione può essere effettuata**

La Segnalazione può essere effettuata in forma orale oppure in forma scritta dalle persone legittimate, utilizzando una delle seguenti modalità approvate dalla Società:

A) **in forma orale:**

- a. a mezzo telefono all'Alynlam Helpline al numero: 800.727.406
- b. oppure nel corso di un incontro diretto richiesto dalla Persona Segnalante al Punto di Contatto WB con le modalità descritte nel successivo punto 7

B) **in forma scritta:**

- a. mediante la piattaforma online Alynlam Helpline accessibile al seguente indirizzo:

Alynlam Helpline

- b. oppure tramite posta ordinaria, inviando apposito modello (si veda il **Modulo per le Segnalazioni ai sensi della Procedura Whistleblowing** a partire da pagina 7 di seguito).
- c. al seguente indirizzo:

Alynlam Italy S.r.l.

Riservata al Punto di Contatto WB - Organismo di Vigilanza

Via Melchiorre Gioia, 26

20124 Milano

oppure, nel caso di assenza dell'Organismo di Vigilanza o nel caso in cui la Persona Segnalante ritenga che l'Organismo di Vigilanza si trovi o si possa trovare in una Situazione di Conflitto di Interessi, all'*Head of Global Investigations, Anylam Ethics & Compliance* all'indirizzo:

Anylam Pharmaceuticals, Inc
675 W Kendall St
Cambridge, MA 02142 - USA

7. Indirizzi e-mail e numeri telefonici Punto di Contatto WB

Nel caso in cui la Persona Segnalante intenda richiedere un incontro diretto con il Punto di Contatto WB al fine di effettuare una Segnalazione la richiesta può essere fatta inviando una mail o telefonando a:

Organismo di Vigilanza:

- indirizzo posta elettronica: puntocontattowb@gmail.com
- numero di telefono: +39 3314261243

oppure, nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza sia assente o si trovi in una situazione di conflitto di interesse, a:

Head of Global Investigations, Anylam Ethics & Compliance:

- indirizzo posta elettronica: compliance@anylam.com

N.B.: gli indirizzi e-mail e i numeri di telefono sopra riportati sono dedicati **esclusivamente per richiedere al Punto di Contatto un incontro per effettuare una Segnalazione, oppure per consentire di richiedere chiarimenti in merito all'applicazione della *Whistleblowing Standard Operating Procedure*, per cui non vanno mai utilizzati per trasmettere una Segnalazione ai sensi della *Whistleblowing Standard Operating Procedure*.**

8. Segnalazione erroneamente effettuata a soggetto diverso dal Punto di Contatto WB

Se una Segnalazione è ricevuta da un soggetto diverso dal Punto di Contatto WB, chi ha ricevuto la Segnalazione è tenuto a:

- osservare il dovere di riservatezza, nonché le disposizioni in tema di trattamento dei dati previste dalla *Whistleblowing Standard Operating Procedure* e
- trasmettere tempestivamente la Segnalazione al Punto di Contatto WB, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante.

9. Documentazione relativa alla Segnalazione e archiviazione

Se Segnalazione è effettuata mediante linea telefonica registrata la Segnalazione – previo consenso della Persona Segnalante – è documentata mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante trascrizione integrale. In caso di trascrizione, la Persona Segnalante può verificare, rettificare o confermare il contenuto della trascrizione mediante la propria sottoscrizione.

Quando, su richiesta della Persona Segnalante, la Segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il Punto di Contatto WB, la Segnalazione deve essere documentata, previo consenso della Persona Segnalante, mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la Persona Segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

10. Obblighi di riservatezza

Fatti salvi i casi in cui la comunicazione o la rivelazione è prevista da disposizioni normative inderogabili:

- a. l'identità della Persona Segnalante e
- b. qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità

non possono essere comunicate o rivelate, senza il consenso espresso della Persona Segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni ed espressamente autorizzate a trattare tali dati personali.

Le informazioni e i dati personali raccolti nel contesto della Segnalazione o delle attività poste in essere a seguito della Segnalazione devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti di tutti i soggetti interessati e nel rispetto della normativa e delle disposizioni aziendali tempo per tempo vigenti in materia di protezione dei dati personali.

11. Misure di protezione e soggetti che godono delle misure di protezione

A favore della Persona Segnalante sono previste le seguenti misure di protezione:

- a. divieto di qualsiasi forma di ritorsione (gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli);
- b. possibilità per la Persona Segnalante di comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) le ritorsioni che ritiene di avere subito;
- c. invalidità delle rinunce e delle transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dalla *Whistleblowing Standard Operating Procedure*, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, c.c.

Per "ritorsione" si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione e che provoca o può provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, ivi inclusi senza limitazione:

- 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 dalla 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, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l'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 in futuro un'occupazione nel settore o nell'industria;
- 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.

12. Sanzioni disciplinari

La procedura è parte integrante anche dell'*Alynlam Code of Business Conduct and Ethics* e pertanto, ferma restando ogni eventuale ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge:

- a. la violazione delle previsioni della *Whistleblowing Standard Operating Procedure* oppure
- b. la mancata applicazione delle previsioni della *Whistleblowing Standard Operating Procedure*

costituiscono rilevante inadempimento degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro in essere con la Società e, quindi, integrano un illecito disciplinare e possono comportare l'apertura di un procedimento disciplinare e l'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal contratto collettivo di lavoro adottato dalla Società.

In via esemplificativa, le violazioni possono consistere:

- a. nell'inosservanza o nella mancata applicazione delle misure di tutela della Persona Segnalante, ivi compreso l'obbligo di riservatezza in ordine all'identità di quest'ultima;
- b. nella commissione di atti di ritorsione;
- c. nell'effettuazione con dolo o colpa grave di Segnalazioni che si rivelino infondate;
- d. in comportamenti o condotte omissive che hanno il fine di ostacolare l'effettuazione di una segnalazione o l'attività del Punto di Contatto WB volta a dare seguito a una segnalazione.

Modulo per le Segnalazioni ai sensi della Procedura Whistleblowing

Sezione I

Dati del segnalante	
Nome del segnalante:	
Cognome del segnalante:	
Società di cui il segnalante è dipendente:	
Qualifica/ruolo attuale:	
Funzione di appartenenza attuale:	
Qualifica/ruolo all'epoca del fatto segnalato:	
Funzione di appartenenza all'epoca del fatto segnalato:	
Telefono:	
Email:	

N.B.: se la Persona Segnalante preferisce mantenere l'anonimato i campi sopra riportati non devono essere compilati.

Sezione II

Dati e informazioni sulla Segnalazione	
Funzione/area della Società in cui si è verificato il fatto (se noti):	
Data/periodo in cui si è verificato il fatto (se noti):	
Luogo fisico in cui si è verificato il fatto (se noto):	
Se noto, nome, cognome, qualifica o ruolo del soggetto che ha commesso il fatto (possono essere inseriti più nomi):	
Eventuali soggetti interni/esterni coinvolti (nome, cognome, qualifica o ruolo, impresa/ente di appartenenza, recapiti se noti):	

Eventuali altre imprese coinvolte:	
Modalità con cui si è venuti a conoscenza del fatto:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto (nome, cognome, qualifica o ruolo, impresa/ente di appartenenza recapiti se noti):	
Indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza dei fatti segnalati (se possibile, allegarli):	

Descrizione del fatto:

Indicare (con una crocetta) se si ritiene che uno o più dei seguenti soggetti si trovi o si possa trovare in una Situazione di Conflitto di Interessi nel caso in cui fosse incaricato di gestire la Segnalazione (apporre la crocetta sulla casella "SI" se si ritiene che il soggetto si trovi o si possa trovare in una Situazione di Conflitto di Interessi, mentre la crocetta va apposta sulla casella "NO" se si ritiene che il soggetto non si trovi o non si possa trovare in una Situazione di Conflitto di Interessi)

A.	Organismo di Vigilanza	SI	NO
B.	Head of Global Investigations, Anylam Ethics & Compliance	SI	NO

Se la Segnalazione è già stata inoltrata ad altri soggetti fornire i seguenti ulteriori dati:

Soggetto al quale la segnalazione è stata fatta	Data della Segnalazione	Esito della segnalazione (se noto)

Il Segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'articolo 76 del d.P.R. 445/2000

Data

Firma della Persona Segnalante