
Disclaimer This document is an AI-assisted translation from the original Italian text. In case of discrepancies or doubts regarding interpretation, the Italian version shall prevail.

Whistleblowing Policy

APPROVAL

Date of approval by the Board of Directors of Orthofix S.r.l.	Rev	Description
20/03/2024	00	Adoption of the WB Policy
19/08/2025 Approved by Chiara Sandri, Senior Global Compliance Director	01	Policy updated to reflect Orthofix's new branding

INTRODUCTION AND PURPOSE

Orthofix S.r.l. (the "Company" or "**Orthofix**"), part of the group headed by Orthofix Medical Inc. (the "Group"), intends to promote a corporate culture characterized by virtuous conduct and a system of *Corporate Governance* that prevents the commission of illegal acts, while ensuring a working environment in which employees can comfortably report any illegal conduct, allowing for a virtuous path of transparency and compliance with appropriate ethical standards. For this reason, Orthofix recognizes the importance of adopting a specific procedure governing the reporting of improper practices and unlawful conduct by employees (the "**Whistleblowing** Policy" or the "Policy").

Furthermore, the Whistleblowing Policy is an integral part of the Organization, Management, and Control Model adopted by Orthofix pursuant to Legislative Decree No. 231/2001 (the "**Model** 231").

The purpose of the Whistleblowing Policy is to define the appropriate channels of communication for receiving, analyzing, and processing Reports of possible misconduct and illegal behavior within Orthofix.

As a preliminary matter and as a cornerstone of the entire system, Orthofix is committed to ensuring that the identity of **Whistleblowers** is always kept confidential and that Whistleblowers do not incur any civil, criminal, administrative, or employment liability for reporting possible illegal acts in good faith through the appropriate channels. Orthofix also declares that it prohibits and condemns any act of retaliation or discrimination, direct or indirect, against anyone who reports potential illegal conduct in good faith, directly or indirectly related to the report, and provides for appropriate sanctions, within the disciplinary system, against those who violate the whistleblower protection measures. At

the same time, Orthofix undertakes to apply appropriate sanctions against those who, with intent or gross negligence, submit reports that prove to be unfounded.

The Whistleblowing Policy has been drawn up in compliance with applicable local regulations and, in particular, with **Legislative Decree 24/2023**, which transposes into Italian law **EU Directive 2019/1937 on the protection of persons reporting on breaches of Union law**. The Whistleblowing Policy also takes into account the guidelines provided by ANAC in its guidelines adopted by resolution no. 311 of July 12, 2023.

DEFINITIONS

Addendum to the Corporate Code of Conduct: Addendum to the Corporate Code of Conduct of Orthofix S.r.l., which is part of Model 231 and can be found on the [Orthofix website](#).

Other Protected Persons: see Chapter 7, Section 7.1, of this Policy. Other Protected Persons are: (a) facilitators (i.e., those who assist the Whistleblower in the reporting process, operating in the same work context and whose assistance must be kept confidential); (b) persons who are in the same work context as the Whistleblower and who are related to him/her by a stable emotional or family relationship within the fourth degree (e.g., relatives); (c) the Whistleblower's colleagues who work in the same work environment and who have a regular and ongoing relationship with him; (d) entities owned by the Whistleblower, as well as entities operating in the same work environment as the Whistleblower; (e) other persons, as specified in applicable local laws.

ANAC: ANAC is an independent administrative authority established by Anti-Corruption Law 190/2012, whose institutional mission is to prevent corruption in all areas of administrative activity.

Corporate Code of Conduct: The Code of Conduct of Orthofix Medical Inc., available on the Company [website](#).

Recipients of the Policy, Recipients: See Chapter 3 of this Policy.

Applicable Law: Laws of the Member States of the European Union implementing Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of October 23, 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law (e.g., Legislative Decree 24/2023 in Italy; Decree 2022-1284 in France, etc.).

Model 231: The Organization, Management, and Control Model adopted by Orthofix in compliance with Legislative Decree 231/2001. The Model is published on [Orthofix website](#).

Supervisory Body (SB): The internal control body responsible for supervising the functioning and compliance with Model 231 and for updating it. For more information, please refer to Model 231 General Section.

Orthofix or the Company: Orthofix S.r.l., a subsidiary of the Orthofix Medical Inc. group (the **Group**).

Person(s) subject to the report or Reported Subject: Person identified in the Report as the perpetrator of the Violation

IT Platform: Orthofix Medical Inc. has established a confidential and anonymous reporting system. This system is managed by a third-party provider, [EthicsPoint](#), which guarantees the anonymity of whistleblowers and handles reports of violations of the Corporate Code of Conduct made either through a secure telephone line or through the use of a secure

online form.

Anonymous Reporting: Reporting without any information that could identify the author. Anonymous reports are not protected reports unless the initially anonymous person subsequently reveals their identity.

External Report: Report to ANAC, see Chapter 8 of this Policy.

Internal Report: Report to Orthofix, see Chapter 6 of this Policy.

Protected Report: Internal or External Report made selflessly and in good faith by a Whistleblower who is identified/identifiable under this Policy. Protected Reports activate the protections provided for in this Policy.

Report: Written or oral communication concerning a Violation. See Chapter 6, Section 6.1, of this Policy.

Other Person: A person other than the Whistleblowing Officer who receives the Report.

Violation: Conduct (action or omission) in violation of the law, the Group Code of Conduct, the 231 Model, the Addendum to the Corporate Code of Conduct, or EU regulations.

Whistleblower(s): Whistleblowers are individuals who encounter Violations in their work environment that may harm the Company or the public interest and who report such facts/conduct in accordance with this Policy.

Whistleblowing Officer: The person or persons authorized to manage and investigate Reports under this Policy, see Chapter 4 of the Policy.

Whistleblowing Policy (Policy) or Procedure: this procedure

RECIPIENTS AND COMPANY DEPARTMENTS INVOLVED

The Whistleblowing Policy – and in particular the protections provided therein – apply to:

- (a) all current or former employees or independent contractors of Orthofix;
- (b) any job applicant, if information about improper practices was obtained during the hiring process or other pre-contractual negotiations;
- (c) self-employed persons, freelancers, contractors, subcontractors, consultants, volunteers, and interns (including unpaid interns) who carry out their activities at Orthofix;
- (d) shareholders and persons with administrative, management, control, supervisory or representative functions, as well as non-executive members of Orthofix's corporate bodies;
- (e) in general, anyone who, although not belonging to Orthofix, works directly or indirectly for Orthofix (e.g., suppliers of goods and services) and/or on its behalf (e.g., agents, distributors, business partners, etc.);

(collectively, the "Recipients").

The protections provided by the Whistleblowing Policy also apply to "**Other Protected Persons**," as defined below.

In order for protection to be guaranteed under the Whistleblowing Policy, the report must be a Protected Report.

A **Protected Report** is an internal report or external report of information, made in writing or in any format prescribed under the Whistleblowing Policy, made by a person who:

- had reasonable grounds to believe that the information about the violations disclosed was true at the time of the report; and
- made the report internally (in accordance with Chapter 6 of this Policy) or externally (in accordance with Chapter 8 of this Policy) or made it public

In the event that an internal or external Anonymous Report is made in accordance with the Whistleblowing Policy and the Whistleblower is subsequently identified and suffers retaliation, they may still benefit from the protection provided by the Whistleblowing Policy and applicable law.

The protections conferred by the Whistleblowing Policy and under applicable law do not apply to a Whistleblower who knowingly reports information that they know or should reasonably know to be false.

In the event that a Whistleblower has made a Report externally or internally in good faith and it turns out that they were mistaken about its relevance or that any perceived threat to the public interest on which the Report was based did not materialize or that the person who made the report did not fully comply with the procedural requirements set out in the Whistleblowing Policy, the Whistleblower will still be guaranteed the protections set out in the Whistleblowing Policy.

WHISTLEBLOWING OFFICER

The Compliance function (local) is appointed as the person responsible for whistleblowing reports (the "**Whistleblowing Officer**") and is therefore responsible for confirming receipt of Reports and following up on them diligently, while ensuring the confidentiality of all information relating to the Whistleblower, the persons mentioned in the Report and the subject of the Report, in order to prevent potential retaliatory acts of any kind. The Whistleblowing Officer is also responsible for keeping the Whistleblower updated on the progress of an internal investigation and for providing feedback to the Whistleblower; in addition, he or she is responsible for *reporting* to the Company's senior management in accordance with the provisions of this Policy. If the Report concerns the local Compliance function, it will be forwarded to the external members of the Supervisory Body, who, limited to such Reports, will perform the tasks and be subject to the obligations set out in this Procedure in relation to the Whistleblowing Officer.

The Whistleblowing Officer receives adequate training on the management of Reports, the conduct of internal investigations, and *privacy* requirements.

The Whistleblowing Officer has adequate financial and organizational resources to enable him/her to carry out the activities provided for in the Whistleblowing Policy, drawing on the expertise and resources of the Group Compliance Function where necessary.

To this end, the Whistleblowing Officer promptly informs the Group Chief Compliance Officer of any Reports received (unless the latter is himself the subject of the Report or mentioned therein), who may view the Report and support the investigation.

GENERAL PRINCIPLES

The following general principles, set out in more detail below, govern the handling of whistleblowing reports by the Company:

- Prohibition of retaliatory or discriminatory acts against the Whistleblower;
- Prohibition of making reports that are clearly unfounded and/or defamatory;
- Duty of independence and professionalism in the management of Reports;
- Protection of the identity of the Whistleblower and confidentiality of information.

PROCEDURE

REPORTS

TYPES OF FACTS TO BE REPORTED

All Recipients are invited to report actions or conduct that:

- are not in line with the Corporate Code of Conduct and the relevant local Addendum, Model 231, and local and group *compliance* procedures; or
- do not comply with the laws applicable to Orthofix (both at national and European Union level); or
- could significantly damage the interests of Orthofix and the Group.

The following are examples of potential incidents or actions to be reported:

- a person has not complied, is not complying, or is likely to fail to comply with a legal obligation to which they are subject, for example in the areas of public procurement, financial services, consumer protection, privacy, and personal data protection; or
- the health or safety of an individual has been, is, or may be endangered; or
- a corrupt practice has occurred, is likely to occur or has occurred; or
- a crime has been committed, is being committed or is likely to be committed; or
- information is available to demonstrate that a matter falling under one of the above points has been, is being, or is likely to be deliberately concealed.

Reports must be made impartially and in good faith: reports made for the sole purpose of retaliation or intimidation, or those that are unfounded and made with intent or gross negligence, will be punished.

In particular, any Report that is found to be unfounded on the basis of objective evidence and that is, again on the basis of objective evidence, made for the sole purpose of causing unjust harm to **the person who is the subject of the report** will be sanctioned.

The Report must not concern complaints, claims, or requests relating to a personal interest (i.e., relating exclusively to the Whistleblower's individual employment relationship or relationship with hierarchically superior figures) and must not be used for purely personal purposes.

CONTENT OF THE REPORT AND ANONYMOUS REPORTS

The Report must provide the information necessary to enable the Whistleblowing Officer to carry out the necessary checks to assess its validity.

To this end, the Report must be sufficiently detailed and, as far as possible, provide the following information, together with any supporting documentation:

- a clear and complete description of the conduct (which may also concern the omission of a required activity) underlying the Report;
- the circumstances of time and place in which the reported facts were committed and the related conduct;
- personal details or other information (e.g., position held, role/area of responsibility) that allow the person who allegedly committed the reported acts to be identified;
- any third parties involved or potentially harmed;
- indication of any other persons who may be able to provide information on the facts underlying the Report;
- any other information that may provide useful feedback on the existence of the reported facts.

Reports that omit one or more of the above elements will be taken into consideration if they are sufficiently detailed to allow for effective verification and review of the facts reported, if necessary through interaction with the Whistleblower and/or third parties indicated in the Report and/or by other means.

Anonymous Reports, i.e., Reports that do not contain any information that could identify the author, are accepted. However, such reports limit Orthofix's ability to effectively verify the information contained in the Report. Therefore, they will only be considered if they relate to potential illegal acts or irregularities deemed serious and if they are sufficiently detailed. To this end, the Whistleblowing Officer may request further information from the anonymous Whistleblower through the communication channels provided by [the Platform](#) used for the Report and may decide to open the preliminary investigation phase only if a sufficient level of detail is provided. Factors relevant to the assessment of anonymous reports include the credibility of the facts presented and the possibility of verifying the accuracy of the information on the basis of reliable sources.

The provisions of this Whistleblowing Policy regarding protection against retaliation and notification and response obligations do not apply to Anonymous Reports. It is understood that if the initially anonymous person subsequently reveals their identity, they will enjoy the protections provided by the Whistleblowing Policy with regard to the prohibition of retaliation.

The identity of the Whistleblower making the Protected Report and the identity of **the "Other Protected Persons"** (as defined below) will always be protected, and any communication relating to the alleged or actual unlawful conduct must not include the identifying data or any other details that could lead to the identification of the Whistleblower who made the Report or the Other Protected Persons. The Whistleblower and Other Protected Persons may, separately, expressly consent in writing to the disclosure of their data.

REPORTING PROCEDURES

To submit a Report, the Whistleblower must access the dedicated [Platform](#).

Once logged in to the platform, the Whistleblower can then choose how to submit the Report. In particular, the Whistleblower can:

1. submit a written report by filling in the appropriate fields in the reporting form on the platform;
2. make the report orally by calling the toll-free number listed on the platform in the dedicated section and speaking to an operator who will transcribe the message in agreement with the Reporting Party and guarantee their anonymity if requested.

The recipients of the report are identified in paragraph 6.3 below.

Furthermore, at the request of the Whistleblower, the Report may be made verbally through a face-to-face meeting with the Whistleblowing Officer, which can be requested through the above-mentioned IT Platform or by contacting the Whistleblowing Officer directly, and must be scheduled within 45 days of the request.

The utmost confidentiality of the meeting will be guaranteed.

PERSONS RESPONSIBLE FOR RECEIVING AND MANAGING REPORTS

The recipient of reports is the **Whistleblowing Officer**, who has the necessary skills to manage reports, including through training dedicated to the management of whistleblowing reports.

The Whistleblowing Officer (or **the Supervisory Body** if the report concerns the Whistleblowing Officer) promptly informs the **Group Chief Compliance Officer** (unless the latter is also the subject of the report or mentioned in it), who may review the report and support the investigation.

By virtue of its prominent role in Orthofix's *compliance* system, the Orthofix Supervisory Body (SB) will in any case be promptly informed of the receipt of any new Report that is potentially relevant under Orthofix's Model 231. To this end, the Whistleblowing Officer will send a specific communication without any information that could identify the Whistleblower or the persons mentioned in the Report, and the SB will be able to examine the Report by accessing the IT Platform.

If the reported conduct concerns the Whistleblowing Officer, the Whistleblower may address their Report (using the dedicated channel available on the IT platform) directly to the external members of the Orthofix Supervisory Body.

If the reported conduct concerns a member of Orthofix's Supervisory Body (SB), the Whistleblower may indicate (using the appropriate features of the IT Platform) that the Report should not be communicated to Orthofix's Supervisory Body or to one or more of its members. In such cases, the Report will be handled by the Chief Compliance Officer, who will receive a specific notification directly through the IT Platform.

If the Report is submitted to a **Person Other** Than those identified above (e.g., to a hierarchical superior) and/or through channels other than those indicated above, the person receiving the Report shall invite the Whistleblower to submit the Report in accordance with the procedures set out in the Whistleblowing Policy, informing them that only reports submitted in accordance with the Whistleblowing Policy will be considered Protected Reports. However, if the Whistleblower expressly states that they wish to benefit from the *whistleblowing* protections provided by law or this Policy, or if this intention can be inferred from the report (e.g., because the whistleblower expressly qualifies the Report as "*whistleblowing*" or makes express reference to this Policy or Legislative Decree 24/2023), the Report shall be forwarded, within 7 days of receipt, to the Whistleblowing

Officer using one of the channels indicated above, and the Whistleblower shall be notified of the forwarding at the same time.

INVESTIGATION OF REPORTS

Any investigation under the Whistleblowing Policy will be conducted as quickly as possible.

Within 7 days of receiving the Report, the Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) shall provide feedback to the Whistleblower regarding the receipt of the Report and the expected timing of the investigation. The Whistleblowing Officer may provide this information in a written report or propose a face-to-face meeting with the Whistleblower. Such meeting must be documented by the Whistleblowing Officer.

Within three months of the date of the Report, the *whistleblower* shall be provided with feedback on the outcome of the investigation. If, for objective reasons related to the complexity of the investigation, the latter is not completed within this period, the Whistleblowing Officer shall nevertheless provide the Whistleblower with feedback on the activities in progress and the initial results of the investigation, reserving the right to provide further feedback when the activities have been completed. In any case, the content of such *feedback* shall not prejudice any action taken by the Company as a result of the investigation and/or any ongoing investigations carried out by the Public Authorities on the same facts.

In order to have timely visibility of *the feedback*, the Whistleblower is required to access the Platform to check the status of their report and to verify the timely receipt of the aforementioned *feedback*, as well as to check for any additional requests from the Whistleblowing Officer. The Whistleblowing Officer (or other recipient of the report, as indicated in paragraph 6.3 above) shall preliminarily verify whether the Report is relevant and *prima facie* well-founded, if necessary with the assistance of an external professional consultant bound to confidentiality regarding the activities carried out.

As highlighted above, if, upon initial analysis, the Whistleblowing Officer finds that the Report concerns violations or alleged violations of Orthofix's Model 231 or the commission of crimes relevant under Legislative Decree No. 231/2001, they will promptly notify Orthofix's Supervisory Body so that the Supervisory Body can assess whether to undertake the relevant investigations/actions.

As part of the internal investigation, the Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) may request further information and/or documentation from the whistleblower. Whistleblowers shall, as far as possible, cooperate to satisfy any reasonable request to clarify facts and/or circumstances and to provide (additional) information. To this end, anonymous *Whistleblowers* shall diligently and regularly check the IT Platform using their access codes to ensure that requests from the Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) are promptly reviewed and fulfilled. The lack of information or other evidence, including the Whistleblower's unwillingness to cooperate in an investigation, may be the reason why the Whistleblowing Officer (or another recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) decides that there are no concrete grounds for proceeding with the opening of an investigation.

The Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) shall record the Report using an identification code/name, ensuring the traceability and proper filing of the documentation, including in subsequent stages.

The Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) classifies reports as:

- **irrelevant reports:** in this case, they will inform the Whistleblower, referring them to other company departments (e.g., Human Resources, Legal Department) to address the issues raised, if necessary, and file the Report;
- **reports made in bad faith:** if the Report comes from an individual within Orthofix, it is forwarded to the Human Resources Manager to assess whether disciplinary proceedings should be initiated. If the report comes from an external party (e.g., consultant, supplier, etc.), it is forwarded to the Purchasing Department to consider any possible measures in relation to the agreement in place with that external party;
- **Relevant reports:** if the Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) believes that there is sufficient evidence to indicate that potentially unlawful conduct may be confirmed by an investigation, they will initiate the investigation phase.

The investigation phase consists of targeted checks on the Reports, which allow the elements confirming the reliability of the reported facts to be identified, analyzed, and evaluated. The Whistleblowing Officer will carefully assess the possibility of involving external professionals to assist in the investigation phase, coordinating, where appropriate, with the Head of the Legal Department.

The Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above), possibly in coordination with the Legal Department and external professionals and with the support of the Group Compliance Function, may carry out any activity deemed appropriate, including personally hearing the Whistleblower and any other person who may provide information on the reported facts and examining *documents/emails*, in compliance with current legislation on the protection of personal data. The Reported Person – or anyone else involved in the reported violation – may be heard, or, at their request, must be heard, including through a paper-based procedure involving the collection of written comments and documents.

The Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above):

- ensures full compliance with the confidentiality requirements set out in Chapter 7 below;
- ensures that the investigation is conducted in a diligent, fair, and impartial manner; this implies that every person involved in the investigation must be informed, once the preliminary investigations have been completed, of the statements made and the evidence gathered against them and must be given the opportunity to provide counterarguments;
- may call upon technical advisors (such as external professionals or specialists within Orthofix or the Group) on matters that do not fall within their specific areas of expertise.

The information gathered during the investigation, even if processed by third parties involved, will be treated with the utmost confidentiality and limited to the persons involved in the verification activities.

OUTCOME OF THE INVESTIGATION

The investigation phase may conclude with:

- **a negative outcome**, in which case the Report is archived;
- **positive outcome**: in this case, the Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) will forward the outcome of the investigation to the Orthofix Board of Directors, in order to allow Orthofix to take the necessary countermeasures and adopt any disciplinary sanctions. In particular, at the end of the investigation, a report must be drawn up containing the following:
 - a. summary of the progress of the investigation;
 - b. conclusions reached and any supporting documentation;
 - c. recommendations and suggestions regarding actions to be taken in relation to the violations identified, at a disciplinary and compliance level.

Feedback will be provided to the Whistleblower at the conclusion of the investigation, ensuring that the content of such *feedback* does not prejudice any actions taken by the Company as a result of the investigation and/or any ongoing investigations conducted by Public Authorities into the same facts.

INFORMATION FLOWS

The Whistleblowing Officer provides a summary of the Reports received and for which an investigation has been opened, as well as a summary of the Reports received and deemed unfounded, indicating the investigations carried out and the reasons why the reports were deemed unfounded:

- on a quarterly basis, to the Supervisory Body and the Board of Statutory Auditors of Orthofix
- on a half-yearly basis, to the Board of Directors of Orthofix;

without prejudice to the provisions of paragraphs 4 and 6.3 regarding communications to the Chief Compliance Officer regarding each Report.

PROTECTION AND RESPONSIBILITY OF THE WHISTLEBLOWER

CONFIDENTIALITY AND PROHIBITION OF RETALIATION AND/OR DISCRIMINATION

Orthofix guarantees the utmost **confidentiality** regarding the identity of the Whistleblower, the Involved Party and any other persons mentioned in the Report, as well as the content of the Report and related documentation, using, for this purpose, criteria and methods of communication suitable for protecting the identity and integrity of the aforementioned persons, also in order to ensure that the Whistleblower is not subject to any form of retaliation and/or discrimination, avoiding in any case the disclosure of data to third parties not involved in the report management process governed by this procedure.

Except in cases where criminal or civil liability of the Whistleblower is conceivable, the identity of the latter must be protected in accordance with the law.

Therefore, subject to the above exceptions, the identity of the Whistleblower may not be disclosed, without their explicit consent, to any person not mentioned in this Procedure in the context of the investigation process, and all persons who receive or are involved in the

management of the Report are required to protect the confidentiality of such information. Breach of the confidentiality obligation gives rise to disciplinary liability, without prejudice to other forms of liability provided for by law.

In particular, in any disciplinary proceedings initiated against a Person mentioned in the report, the identity of the Whistleblower may only be disclosed with their explicit consent.

The same confidentiality requirements also apply to the Persons involved/mentioned in the Report.

Whistleblowers acting in good faith must be protected from any form of retaliation, discrimination, or penalization, without prejudice to any other form of protection provided by law.

By way of example only, the following are considered forms of retaliation:

- dismissal, suspension, or equivalent measures;
- demotion or failure to promote;
- change of duties, change of workplace, reduction in remuneration, change in working hours;
- suspension of training or any restriction on access to training;
- negative performance reviews or negative references;
- the adoption of disciplinary measures or other sanctions, including fines;
- intimidation, harassment, or ostracism;
- discrimination or other unfavorable treatment;
- failure to convert a fixed-term employment contract into an indefinite employment contract, when the worker had a legitimate expectation of such conversion;
- failure to renew or early termination of a fixed-term employment contract;
- damage, including damage to reputation, in particular on social media, or economic or financial damage, including loss of economic opportunities and income;
- improper inclusion in a list based on a formal or informal sectoral or industrial agreement, which may result in the impossibility of finding employment in the sector or industry in the future;
- early termination or cancellation of a contract for the supply of goods or services;
- the revocation of a license or permit;
- the request to undergo psychiatric or medical examinations.

Whistleblowers who believe they have been subjected to retaliatory conduct following a previous report may notify [ANAC](#) of any form of retaliation they believe they have suffered (see Chapter 8 below).

Any acts committed in violation of the above prohibition are null and void. Whistleblowers who have been dismissed following a report have the right to be reinstated in their job and/or to obtain any protection guaranteed by applicable local law.

As already mentioned, in addition to the protection guaranteed to Whistleblowers, the above protection measures will also be guaranteed to the following individuals/entities, referred to as "**Other Protected Persons**":

- (a) facilitators (i.e., those who assist the Whistleblower in the reporting process, operating in the same work context and whose assistance must be kept confidential);
- (b) persons who are in the same working environment as the Whistleblower and who are related to him/her by a stable emotional or family relationship within the fourth degree (e.g., relatives);
- (c) the Whistleblower's colleagues who work in the same work environment and who have a regular and ongoing relationship with him/her;
- (d) entities owned by the Whistleblower, as well as entities operating in the same work environment as the Whistleblower;
- (e) other persons, as specified in applicable local laws.

RESPONSIBILITY OF THE WHISTLEBLOWER

As mentioned above, disciplinary sanctions may be applied to Whistleblowers who make reports with intent or gross negligence, in accordance with applicable labor regulations. The criminal and civil liability of Whistleblowers remains unaffected.

Any abuse of the Reporting System, such as Reports that are clearly pretextual, slanderous, or defamatory and/or made for the sole purpose of harming the Reported Person or others, as well as any other misuse or intentional exploitation of the *whistleblowing* channels, are also subject to disciplinary sanctions and/or liability under applicable law.

EXTERNAL REPORTING

If the Whistleblower has:

- already made an Internal Report pursuant to Chapter 6 above that has not been followed up within the time limits set out in that Section; or
- has reasonable grounds to believe that, if they made an Internal Report, it would not be followed up effectively or that the Report itself could entail the risk of retaliation;
- reasonable grounds to believe that the violation may represent an imminent or obvious danger to the public interest;

the Whistleblower may make an external report ("**External Report**") to [ANAC](#) through the channels specifically set up by the latter. The External Report is also considered a Protected Report under the Whistleblowing Policy.

The Report may be made in writing, through the electronic platforms or other means implemented by ANAC, or orally, through the telephone line and/or the recorded voice messaging system implemented by ANAC. ANAC must guarantee the utmost confidentiality of the identity of the Whistleblower, the Person involved and any other person mentioned in the Report, as well as the content of the Report and the related documentation.

ARCHIVING AND PROCESSING OF PERSONAL DATA

The documentation used in the performance of the activities (even in the case of non-relevant Reports) shall be kept by the Whistleblowing Officer (or other recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) in a specific archive.

Reports and related documentation will be kept for the time necessary to process the Report and in any case for no longer than five years from the date of communication of the final outcome of the reporting procedure, in compliance with the confidentiality obligations provided for by current legislation, unless specific needs arise for the defense or protection of the rights and/or legitimate interests of Orthofix or third parties, including in the event of complaints, disputes, or pre-litigation. At the end of the retention period, the documentation will be deleted.

If a recorded telephone line or other recorded voice messaging system is used for the Report, with the prior consent of the reporting person, the Whistleblowing Officer (or Other Recipient of the Report, as indicated in paragraph 6.3 above) may retain the Report in the following ways:

- by making a recording of the conversation in a durable and retrievable form; or
- by means of a complete and accurate transcript of the conversation (the Whistleblower may verify, correct, or confirm the content of the transcript).

When, at the request of the Whistleblower, the Report is made orally in a face-to-face meeting with the Whistleblowing Officer, the latter, with the consent of the Whistleblower, documents the meeting by recording it on a device suitable for storage and playback or by means of minutes. In the case of minutes, the Whistleblower may verify, correct, and confirm the minutes of the meeting with their signature.

In the report archive, personal data that is not clearly relevant to the processing of a specific report will not be collected or, if accidentally collected, will be deleted without undue delay.

Personal data – including special categories of data and judicial data – communicated in the context of reporting will be processed in accordance with the provisions of European Regulation 2016/679 on the Protection of Personal Data ("GDPR") and in accordance with the relevant company policies.

DATA CONTROLLER OF PERSONAL DATA COLLECTED AND PROCESSED

The Data Controller of personal data collected through the Reporting process, governed by this Whistleblowing Policy, is Orthofix S.r.l. (hereinafter, the "Data Controller") pursuant to and for the purposes of Reg EU 2016/679 ("GDPR").

The Data Controller processes the personal data contained in the Report for the purposes identified in this procedure, through designated and authorized persons, within the limits of the regulatory requirements, namely for the collection, management, and analysis of Reports received both electronically and manually.

For the purposes indicated above, any personal data contained in the Reports will be collected, processed, and managed by the Whistleblowing Officer, who is responsible for this policy, as well as by any persons involved in the proper execution of the policy, who are appointed as data processors or data controllers pursuant to Article 28 of the GDPR. These persons will be specifically identified by the Data Controller, who will also provide

specific instructions on the methods and purposes of the processing and ensure that they are subject to appropriate confidentiality and secrecy obligations.

The Data Controller may also disclose the personal data collected to third parties belonging to the following categories, provided that this is necessary for the purposes of the processing:

- competent authorities. These subjects will act as independent data controllers;
- companies/bodies/associations that carry out, by way of example, consulting activities, support for the provision of services, etc., which will act, depending on the case, as independent data controllers or data processors on the basis of a specific agreement on the processing of personal data concluded in accordance with Article 28 of the GDPR.

DATA PROTECTION RIGHTS OF THE WHISTLEBLOWER, THE REPORTED PARTY, AND OTHER PROTECTED INDIVIDUALS

The Whistleblower, the reported person, and Other Protected Persons involved in the Report and the related proceedings (the "Data Subjects") are granted specific rights by the legislation on the protection of personal data, subject to the limitations identified by the relevant provisions of law and, in particular, by Article 2-undecies of Legislative Decree 196/2003, such as

- (a) Right of access:** i.e. the right to obtain from the Data Controller confirmation as to whether or not personal data are being processed and, if so, to obtain access to the personal data and the following information: (i) the purposes of the processing ; (ii) the categories of personal data concerned; (iii) the recipients or categories of recipients to whom the personal data have been or will be disclosed, in particular if they are recipients in third countries or international organizations; (iv) where possible, the period for which the personal data will be stored or, if this is not possible, the criteria used to determine this period; (v) the right to lodge a complaint with a supervisory authority; (vi) where the data are not collected from the Company, all available information on their origin. It is understood that even in the event of a right of access, where the conditions are met, Orthofix guarantees the protection of the identity of the Data Subjects.
- (b) Right to rectification and erasure:** in the cases provided for by applicable law, the Data Subject may exercise the right to obtain the rectification of inaccurate personal data concerning him or her and, taking into account the purposes of the processing, the right to obtain the integration of incomplete personal data. The Data Subject also has the right to obtain the erasure of personal data if one of the following grounds applies: (i) the personal data are no longer necessary in relation to the purposes for which they were collected or otherwise processed; (ii) the data are processed unlawfully; (iii) you have objected to the processing and there are no overriding legitimate grounds for processing; (iv) the personal data must be erased to comply with a legal obligation.
- (c) Right to restriction of processing:** this means that the Data Subject has the right to obtain from Orthofix restriction of processing in the following cases: (i) for the period necessary for the Data Controller to verify the accuracy of the data whose accuracy has been contested by the Data Subject; (ii) in the event of unlawful processing of personal data; (iii) even if your personal data are not necessary for the purposes of the processing, you require them for the

establishment, exercise, or defense of your legal claims; (iv) for the period necessary to verify whether the legitimate grounds of the Data Controller override your grounds for objecting to the processing.

(d) *Right to object*: You have the right to object at any time, on grounds relating to your particular situation, to the processing of personal data based on legitimate interests pursuant to Article 6(1)(f) of the GDPR.

(e) *Right to lodge a complaint and/or appeal*: the Data Subject has the right to lodge a complaint with the Data Protection Authority and/or appeal to the judicial authority if they believe that their rights regarding data processing have been violated.

COMMUNICATION AND PUBLICATION

The Whistleblowing Policy is communicated to all Recipients by appropriate means of communication, including email, by the Whistleblowing Officer or by the department/division requesting the service of a person outside Orthofix to whom this document is to be communicated.

In particular, the Whistleblowing Policy is displayed and made easily visible in the workplace, including via *the* company *intranet*, and is also accessible to those who, although not present in the workplace, have a legal relationship in one of the forms mentioned above. It is also published in a dedicated section of the Orthofix website.

DISCIPLINARY SYSTEM

Failure to comply with the principles and rules contained in this Policy will result in the application of the disciplinary system adopted by Orthofix, including the disciplinary system provided for in Model 231.

DOCUMENT UPDATES AND HISTORY

The Whistleblowing Policy is reviewed and updated every three years.

Whistleblowing Policy

APPROVAZIONE

Data di approvazione del CdA di Orthofix S.r.l.	Rev.	Descrizione
20/03/2024	00	Adozione della WB Policy
19/08/2025 Approvato da Chiara Sandri, Senior Global Compliance Director	01	Adeguamento della Policy al nuovo branding di Orthofix

INTRODUZIONE E FINALITÀ

Orthofix S.r.l. (la “**Società**” o “**Orthofix**”), parte del gruppo facente capo a Orthofix Medical Inc. (il “**Gruppo**”) intende promuovere una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti virtuosi e un sistema di *Corporate Governance* che prevenga la commissione di atti illeciti, garantendo al contempo un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possano serenamente segnalare eventuali comportamenti illeciti, consentendo un percorso virtuoso di trasparenza e di rispetto di adeguati standard etici. Per questo motivo, Orthofix riconosce l'importanza di adottare una procedura specifica che disciplini la segnalazione di pratiche scorrette e comportamenti illeciti da parte dei dipendenti (la “**Whistleblowing Policy**” o la “**Policy**”).

Inoltre, la Whistleblowing Policy costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Orthofix ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 (il “**Modello 231**”).

Lo scopo della Whistleblowing Policy è quello di definire i canali di comunicazione appropriati per la ricezione, l'analisi e l'elaborazione delle Segnalazioni di possibili comportamenti scorretti e illegali all'interno di Orthofix.

In via preliminare e quale elemento cardine dell'intero sistema, Orthofix si impegna a garantire che l'identità dei **Whistleblowers** sia sempre mantenuta riservata e che i Whistleblowers non incorrano in alcuna responsabilità, sia essa civile, penale, amministrativa o lavorativa, per aver segnalato in buona fede possibili atti illeciti attraverso i canali appropriati. Orthofix dichiara inoltre di vietare e stigmatizzare ogni atto di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti di chiunque segnali in buona fede potenziali comportamenti illeciti, direttamente o indirettamente connessi alla segnalazione, prevedendo adeguate sanzioni, nell'ambito del sistema disciplinare, nei confronti di coloro che violano le misure di tutela del Whistleblower. Allo stesso tempo,

Orthofix si impegna ad applicare sanzioni adeguate nei confronti di coloro che, con dolo o colpa grave, presentino segnalazioni che si rivelino infondate.

La Whistleblowing Policy è stata redatta nel rispetto delle normative locali applicabili e, in particolare, del **D.Lgs. 24/2023** che recepisce in Italia la **Direttiva UE 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione**. La Whistleblowing Policy tiene altresì conto delle indicazioni fornite dall'ANAC nelle linee guida adottate in materia con delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

DEFINIZIONI

Addendum al Codice di Condotta Corporate: Addendum al Codice di Condotta Corporate di Orthofix S.r.l., che fa parte del Modello 231 e può essere reperito sul sito [Orthofix](#).

Altri Soggetti Tutelati: si veda il Capitolo 7, Sezione 7.1, di questa Policy. Altri Soggetti Tutelati sono: (a) facilitatori (ossia coloro che assistono il Whistleblower nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata); (b) persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del Whistleblower e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado (ad esempio, parenti); (c) i colleghi del Whistleblower che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente; (d) entità di proprietà del Whistleblower, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del Whistleblower; (e) altre persone, come specificato nelle leggi applicabili a livello locale.

ANAC: L'ANAC è un'autorità amministrativa indipendente, istituita per effetto della Legge Anti-Corruzione 190/2012, la cui missione istituzionale è individuata nell'azione di prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa.

Codice di Condotta Corporate: Il Codice di Condotta di Orthofix Medical Inc., reperibile sul sito della [Società](#).

Destinatari della Policy, Destinatari: Si veda il Capitolo 3 di questa Policy.

Legge Applicabile: Leggi degli Stati Membri dell'Unione Europea che implementano la 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 (esempio: il Decreto Legislativo 24/2023 in Italia; il Decreto 2022-1284 in Francia etc.)

Modello 231: Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Orthofix in osservanza del Decreto Legislativo 231/2001. Il Modello è pubblicato sul sito di [Orthofix](#).

Organismo di Vigilanza (OdV): L'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 nonché al relativo aggiornamento. Per maggiori informazioni si rimanda al Modello 231 Parte Generale.

Orthofix o la Società: Orthofix S.r.l., filiale del gruppo Orthofix Medical Inc. (il **Gruppo**)

Persona/e oggetto della segnalazione o Soggetto Segnalato: Persona individuata nella Segnalazione quale autore della Violazione

Piattaforma Informatica: Orthofix Medical Inc. ha istituito un sistema di segnalazione confidenziale e anonimo. Questo sistema è gestito da un fornitore terzo, [EthicsPoint](#), che garantisce l'anonimato dei Whistleblower e gestisce le segnalazioni riguardanti violazioni al Codice di Condotta Corporate fatte sia attraverso una linea telefonica protetta, o attraverso l'utilizzo di un formulario online protetto.

Segnalazione Anonima: Segnalazione priva di qualsiasi elemento che consenta di identificarne l'autore. Le Segnalazioni Anonime non sono Segnalazioni Protette, a meno il soggetto, inizialmente anonimo, riveli successivamente la propria identità.

Segnalazione Esterna: Segnalazione all'ANAC, si veda il Capitolo 8 di questa Policy.

Segnalazione Interna: Segnalazione ad Orthofix, si veda il Capitolo 6 di questa Policy.

Segnalazione Protetta: Segnalazione Interna o Esterna fatta disinteressatamente e in buona fede da un Whistleblower identificato/identificabile ai sensi della presente Policy. La Segnalazione Protetta attiva le protezioni di cui alla presente Policy.

Segnalazione: Comunicazione scritta od orale avente ad oggetto una Violazione. Si veda il Capitolo 6, Sezione 6.1, di questa Policy.

Soggetto Diverso: Soggetto che riceve la Segnalazione diverso dal Whistleblowing Officer.

Violazione: comportamento (azione od omissione) in violazione della legge, del Codice di Condotta di Gruppo, del Modello 231, dell'Addendum al Codice di Condotta Corporate, o della normativa comunitaria.

Whistleblower(s): I Whistleblower, o Segnalanti, sono coloro che si imbattono, nel proprio contesto lavorativo, in Violazioni che possono danneggiare la Società o il pubblico interesse e che segnalano tali fatti/comportamenti secondo questa Policy.

Whistleblowing Officer: Il soggetto o i soggetti autorizzato/i a gestire ed investigare le Segnalazioni in base a questa Policy, si veda il Capitolo 4 della Policy.

Whistleblowing Policy (Policy) o la Procedura: questa procedura

DESTINATARI E DIPARTIMENTI AZIENDALI COINVOLTI

La Whistleblowing Policy – ed in particolare le tutele ivi previste – si applicano a:

- (a) tutti gli attuali o ex dipendenti, o collaboratori indipendenti di Orthofix;
- (b) qualsiasi candidato all'assunzione, nel caso in cui le informazioni relative a pratiche scorrette siano state acquisite durante il processo di assunzione o altre trattative precontrattuali;
- (c) lavoratori autonomi, liberi professionisti, appaltatori, subappaltatori, consulenti, volontari e tirocinanti (anche non retribuiti), che svolgono la loro attività presso Orthofix;
- (d) gli azionisti e i soggetti con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, nonché i membri non esecutivi degli organi sociali, di Orthofix;
- (e) in generale, tutti coloro che, pur non appartenendo ad Orthofix, operano direttamente o indirettamente a suo favore (ad esempio, fornitori di beni e servizi) e/o per suo conto (ad esempio, agenti, distributori, partner commerciali, ecc.);

(congiuntamente, i “**Destinatari**”).

Le tutele previste dalla Whistleblowing Policy si applicano anche agli “**Altri Soggetti Tutelati**”, come definiti di seguito.

Affinché la protezione sia garantita ai sensi della Whistleblowing Policy, la segnalazione

deve essere una Segnalazione Protetta.

Una **Segnalazione Protetta** è una segnalazione interna o una segnalazione esterna di informazioni, effettuata per iscritto o in qualsiasi formato prescritto ai sensi della Whistleblowing Policy effettuata da un soggetto che:

- aveva ragionevoli motivi per credere che le informazioni sulle violazioni divulgate fossero vere al momento della segnalazione; e
- ha effettuato la segnalazione internamente (ai sensi del Capitolo 6 di questa Policy) o esternamente (ai sensi del Capitolo 8 di questa Policy) o reso pubblico

Nel caso in cui una Segnalazione Anonima interna o esterna venga effettuata secondo le modalità previste dalla Whistleblowing Policy e successivamente il Segnalante venga identificato e subisca ritorsioni, può comunque beneficiare della protezione prevista dalla Whistleblowing Policy e dalla legge applicabile.

Le tutele conferite dalla Whistleblowing Policy e ai sensi della normativa applicabile non si applicano a un Whistleblower che riporti consapevolmente informazioni che sa o dovrebbe ragionevolmente sapere essere false.

Nel caso in cui un Whistleblower abbia effettuato una Segnalazione esternamente o internamente in buona fede e risulti che si sia sbagliato sulla sua rilevanza o che qualsiasi minaccia percepita all'interesse pubblico su cui si basava la Segnalazione non si sia concretizzata o che la persona che ha fatto la segnalazione non abbia rispettato appieno i requisiti procedurali stabiliti dalla Whistleblowing Policy, a tale Whistleblower saranno comunque garantite le tutele stabilite dalla Whistleblowing Policy.

WHISTLEBLOWING OFFICER

La funzione Compliance (locale) è nominata responsabile delle segnalazioni di whistleblowing (il "**Whistleblowing Officer**") ed è pertanto incaricata di confermare il ricevimento delle Segnalazioni e dare diligente seguito a queste ultime, assicurando al contempo la riservatezza di ogni informazione relativa al Whistleblower, ai soggetti citati nella Segnalazione e all'oggetto della stessa, al fine di prevenire potenziali atti ritorsivi di qualsiasi natura. Il Whistleblowing Officer è altresì responsabile di tenere aggiornato il Whistleblower sull'andamento di un'indagine interna e di fornire un riscontro al Whistleblower; inoltre, egli ha la responsabilità di fare *reporting* all'alta direzione della Società secondo le disposizioni contenute nella presente Policy. Qualora la Segnalazione riguardi la funzione Compliance locale, la Segnalazione verrà trasmessa ai membri esterni dell'Organismo di Vigilanza, i quali, limitatamente a tali Segnalazioni, svolgeranno i compiti e saranno soggetti agli obblighi previsti da questa Procedura in relazione al Whistleblowing Officer.

Il Whistleblowing Officer riceve un'adeguata formazione in merito alla gestione delle Segnalazioni, alla conduzione di indagini interne e ai requisiti di *privacy*.

Il Whistleblowing Officer dispone di adeguate risorse finanziarie e organizzative affinché gli sia consentito il corretto svolgimento delle attività previste dalla Whistleblowing Policy, se del caso avvalendosi dell'expertise e delle risorse della Funzione Compliance di Gruppo.

Anche a tal fine, il Whistleblowing Officer informa prontamente il Chief Compliance Officer di gruppo in merito ad ogni Segnalazione ricevuta (salvo il caso in cui quest'ultimo sia a sua volta oggetto della Segnalazione o menzionato nella medesima), il quale può

prendere visione della Segnalazione e supportare l'investigazione.

PRINCIPI GENERALI

I seguenti principi generali, illustrati in modo più esaustivo di seguito, regolano la gestione delle Segnalazioni di whistleblowing da parte della Società:

- Divieto di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del Segnalante;
- Divieto di effettuare segnalazioni palesemente infondate e/o diffamatorie;
- Doveri di indipendenza e professionalità nella gestione delle Segnalazioni;
- Protezione dell'identità del Segnalante e confidenzialità delle informazioni.

PROCEDURA

SEGNALAZIONI

TIPOLOGIA DEI FATTI DA SEGNALARE

Tutti i Destinatari sono invitati a segnalare azioni o comportamenti che:

- non siano in linea con il Codice di Condotta Corporate ed il relativo Addendum locale, il Modello 231 e le procedure di *compliance* locali e di gruppo; oppure
- non siano conformi alle leggi applicabili ad Orthofix (tanto a livello nazionale, quanto a livello dell'Unione Europea); oppure
- possano danneggiare in modo significativo gli interessi di Orthofix e del Gruppo.

Seguono esempi di potenziali fatti o azioni da segnalare:

- un soggetto non ha adempiuto, non sta adempiendo o è probabile che non adempia a un obbligo legale a cui è soggetto, ad esempio in ambito di appalti pubblici, servizi finanziari, tutela dei consumatori, protezione della privacy e dei dati personali; oppure
- la salute o la sicurezza di un individuo è stata, è o può essere messa in pericolo; oppure
- si è verificata o è probabile che si verifichi o si sia verificata una pratica di corruzione; oppure
- è stato commesso, ne è in corso la commissione o potrebbe essere commesso un reato; oppure
- informazioni idonee a dimostrare che una questione che rientra in uno dei punti precedenti è stata, è in corso o è probabile che venga deliberatamente occultata.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in modo disinteressato e in buona fede: saranno sanzionate le Segnalazioni fornite a mero scopo di ritorsione o intimidazione, o quelle prive di fondamento effettuate con dolo o colpa grave.

In particolare, sarà sanzionato l'invio di qualsiasi Segnalazione che risulti infondata sulla base di elementi oggettivi e che sia, sempre sulla base di elementi oggettivi, effettuata al solo scopo di arrecare un danno ingiusto alla **Persona oggetto della segnalazione**.

La Segnalazione non deve riguardare reclami, pretese o richieste relative a un interesse di natura personale (cioè, che riguardino esclusivamente il rapporto di lavoro individuale del Whistleblower o il rapporto con figure gerarchicamente sovraordinate) e non deve essere utilizzata per scopi puramente personali.

CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE E SEGNALAZIONI ANONIME

La Segnalazione deve fornire gli elementi che consentano al Whistleblowing Officer di effettuare i controlli necessari per valutare la fondatezza della medesima.

A tal fine, la Segnalazione deve essere sufficientemente circostanziata e, per quanto possibile, fornire le seguenti informazioni, insieme a qualsiasi documentazione di supporto:

- descrizione chiara e completa del comportamento (che può riguardare anche l'omissione di un'attività dovuta), alla base della Segnalazione;
- circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati e la relativa condotta;
- dati anagrafici o altri elementi (ad esempio, posizione ricoperta, funzione/area di pertinenza) che consentano di identificare la persona che avrebbe compiuto i fatti segnalati;
- eventuali terzi coinvolti o potenzialmente danneggiati;
- indicazione di eventuali altre persone in grado di fornire informazioni sui fatti alla base della Segnalazione;
- qualsiasi altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le Segnalazioni che omettono uno o più dei suddetti elementi saranno prese in considerazione qualora siano sufficientemente circostanziate da consentire un'effettiva verifica e revisione dei fatti segnalati, se del caso attraverso l'interazione con il Whistleblower e/o i terzi indicati nella Segnalazione e/o con altri mezzi.

Le **Segnalazioni Anonime**, cioè prive di qualsiasi elemento che consenta di identificarne l'autore, sono ammesse. Tuttavia, tali segnalazioni limitano la capacità di Orthofix di effettuare una verifica efficace delle informazioni contenute nella Segnalazione. Pertanto, saranno prese in considerazione solo se relative a potenziali illeciti o irregolarità ritenute gravi e se adeguatamente dettagliate. A tal fine, il Whistleblowing Officer può richiedere ulteriori informazioni al Whistleblower anonimo attraverso i canali di comunicazione previsti dalla [Piattaforma Informatica](#) utilizzata per la Segnalazione e può decidere di aprire la fase di istruttoria solo nel caso in cui venga fornito un sufficiente grado di dettaglio. I fattori rilevanti per la valutazione delle Segnalazioni anonime includono la credibilità dei fatti presentati e la possibilità di verificare la veridicità delle informazioni sulla base di fonti affidabili.

Alla Segnalazione Anonima non si applicano le previsioni di cui a questa Whistleblowing Policy in materia di protezione da atti di ritorsione e di obblighi di notifica e riscontro. Resta inteso che, qualora il soggetto, inizialmente anonimo, riveli successivamente la propria identità, lo stesso godrà delle tutele previste dalla Whistleblowing Policy con riferimento al divieto di atti ritorsivi.

L'identità del Whistleblower che effettua la Segnalazione Protetta e l'identità degli **"Altri Soggetti Tutelati"** (come definiti di seguito) saranno sempre protette e qualsiasi comunicazione in relazione alla presunta o effettiva condotta illecita non dovrà includere i

dati identificativi o qualsiasi altro dettaglio che possa portare all'identificazione del Whistleblower che ha effettuato la Segnalazione o degli Altri Soggetti Tutelati. Il Whistleblower e gli Altri Soggetti Tutelati possono, separatamente, acconsentire espressamente per iscritto alla comunicazione dei propri dati.

MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Per presentare la propria Segnalazione, il Segnalante dovrà accedere all'apposita [Piattaforma Informatica](#).

Una volta effettuato l'accesso alla piattaforma, il Segnalante potrà quindi scegliere le modalità di presentazione della Segnalazione. In particolare, il Segnalante potrà:

1. sottomettere un report per iscritto, compilando appositi campi all'interno del modulo di segnalazione di cui alla piattaforma;
2. effettuare la segnalazione oralmente, chiamando il numero verde riportato dalla piattaforma nella sezione dedicata e parlando con un operatore che trascriverà il messaggio in accordo con il Segnalante e garantirà l'anonimato dello stesso se richiesto.

I destinatari della segnalazione sono individuati nel successivo paragrafo 6.3.

Inoltre, su richiesta del Whistleblower, la Segnalazione può essere fatta oralmente attraverso un incontro di persona con il Whistleblowing Officer, che può essere richiesto attraverso la Piattaforma Informatica di cui sopra o contattando direttamente il Whistleblowing Officer, e deve essere fissato entro un periodo di 45 giorni dalla richiesta.

Sarà garantita la massima riservatezza dell'incontro.

SOGGETTI DEPUTATI A RICEVERE E GESTIRE LE SEGNALAZIONI

Il destinatario delle segnalazioni è il **Whistleblowing Officer**, dotato delle necessarie competenze di gestione delle Segnalazioni, anche attraverso una formazione dedicata alla gestione delle Segnalazioni di whistleblowing.

Il Whistleblowing Officer (o l'**Organismo di Vigilanza** nel caso in cui la segnalazione riguardi il Whistleblowing Officer) informa prontamente il **Chief Compliance Officer di gruppo** (salvo il caso in cui quest'ultimo sia a sua volta oggetto della segnalazione o menzionato nella medesima), il quale può prendere visione della Segnalazione e supportare l'investigazione.

In virtù del suo ruolo preminente nel sistema di *compliance* di Orthofix, l'Organismo di Vigilanza (OdV) di Orthofix sarà in ogni caso tempestivamente informato della ricezione di ogni nuova Segnalazione potenzialmente rilevante ai sensi del Modello 231 di Orthofix. A tal fine, il Whistleblowing Officer invierà una specifica comunicazione priva di qualsiasi elemento idoneo a identificare il Whistleblower o i soggetti indicati nella Segnalazione e l'OdV potrà esaminare la Segnalazione mediante accesso alla Piattaforma Informatica.

Se la condotta segnalata riguarda il Whistleblowing Officer, il Whistleblower può indirizzare la propria Segnalazione (utilizzando il canale dedicato disponibile nella piattaforma informatica) direttamente ai membri esterni dell'Organismo di Vigilanza di Orthofix.

Nel caso in cui la condotta segnalata riguardi un membro dell'Organismo di Vigilanza (OdV) di Orthofix, il Whistleblower può indicare (utilizzando le apposite funzionalità della Piattaforma Informatica) che la Segnalazione non sia comunicata all'Organismo di Vigilanza di Orthofix o a uno o più dei suoi membri. In tali casi la Segnalazione verrà

gestita dal Chief Compliance Officer, che riceverà apposita notifica direttamente tramite la Piattaforma Informatica.

Qualora la Segnalazione sia presentata ad un **Soggetto Diverso** da quelli sopra individuati (ad esempio al superiore gerarchico) e/o con canali diversi da quelli indicati sopra, chi riceve la Segnalazione invita il Segnalante ad inoltrare la Segnalazione con le modalità previste della Whistleblowing Policy, informandolo che solo le segnalazioni inoltrate secondo quanto previsto dalla Whistleblowing Policy saranno considerate Segnalazioni Protette. Laddove, tuttavia, il Segnalante dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele in materia *whistleblowing* previste dalla legge o dalla presente Policy o tale volontà sia desumibile dalla segnalazione (ad es. in quanto il segnalante qualifica espressamente la Segnalazione come un “*whistleblowing*” o fa espresso riferimento a questa Policy o al D. Lgs. 24/2023), la Segnalazione va trasmessa, entro 7 giorni dal suo ricevimento, al Whistleblowing Officer utilizzando uno dei canali sopra indicati, dando contestuale notizia della trasmissione al Whistleblower.

INDAGINE SULLE SEGNALAZIONI

Qualsiasi attività di indagine ai sensi della Whistleblowing Policy sarà condotta nel più breve tempo possibile.

Entro 7 giorni dal ricevimento della Segnalazione, il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) fornisce un riscontro al Whistleblower in merito alla ricezione della Segnalazione e alle tempistiche previste per le attività istruttorie. Il Whistleblowing Officer può fornire queste informazioni in un rapporto scritto, oppure proporre al Whistleblower un incontro di persona. Tale riunione deve essere documentata dal Whistleblowing Officer.

Entro 3 mesi dalla data della Segnalazione, dovrà essere fornito al *whistleblower* un riscontro sull'esito dell'indagine. Qualora, per ragioni oggettive legate alla complessità dell'indagine, quest'ultima non si concluda entro tale termine, il Whistleblowing Officer fornirà comunque al Whistleblower un riscontro sulle attività in corso e sui primi esiti dell'indagine, riservandosi di fornire un ulteriore riscontro quando le attività saranno concluse. In ogni caso, il contenuto di tali *feedback* non pregiudica eventuali azioni intraprese dalla Società in conseguenza dell'indagine e/o di eventuali indagini in corso svolte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

Al fine di avere una visibilità tempestiva del *feedback*, il Whistleblower è tenuto ad accedere alla Piattaforma per controllare lo stato della propria segnalazione e per verificare la tempestiva ricezione del suddetto *feedback*, nonché per verificare eventuali richieste aggiuntive da parte del Whistleblowing Officer. Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) verifica preliminarmente se la Segnalazione è rilevante e *prima facie* fondata, se necessario con l'ausilio di un consulente professionale esterno tenuto alla riservatezza sulle attività svolte.

Come sopra evidenziato, qualora, da una prima analisi, il Whistleblowing Officer rilevi che la Segnalazione riguardi violazioni o presunte violazioni del Modello 231 di Orthofix o la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, ne darà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza di Orthofix affinché l'Organismo di Vigilanza possa valutare l'opportunità di intraprendere le pertinenti indagini/azioni.

Nell'ambito dell'indagine interna, il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) può richiedere ulteriori informazioni e/o documentazione al segnalante. I Whistleblower devono, per quanto possibile, collaborare per soddisfare qualsiasi ragionevole richiesta di chiarire fatti e/o

circostanze e di fornire informazioni (aggiuntive). A tal fine, i *Whistleblower* anonimi dovranno controllare con diligenza e regolarità la Piattaforma Informatica utilizzando i propri codici di accesso, per assicurarsi che le richieste del Whistleblowing Officer (o di altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) siano tempestivamente esaminate e soddisfatte. La mancanza di informazioni o di altre prove, compresa la riluttanza del Whistleblower a collaborare a un'indagine, può essere il motivo per cui il Whistleblowing Officer (o un altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) decide di concludere che non vi siano ragioni concrete per procedere con l'apertura di una indagine.

Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) registra la Segnalazione attraverso un codice/nome identificativo, garantendo la tracciabilità e la corretta archiviazione della documentazione anche nelle fasi successive.

Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) classifica le segnalazioni in:

- **segnalazioni non pertinenti:** in questo caso, informerà il Whistleblower, indirizzandolo ad altri Dipartimenti aziendali (ad es. Risorse Umane, Ufficio Legale) per affrontare i punti sollevati, se del caso, e archivia la Segnalazione;
- **segnalazioni in malafede:** se la Segnalazione proviene da un individuo interno ad Orthofix, viene inoltrata al Responsabile delle Risorse Umane affinché valuti l'avvio di una procedura disciplinare. Se la segnalazione proviene da un soggetto esterno (ad esempio, consulente, fornitore, ecc.), questa viene inoltrata all'Ufficio Acquisti, affinché prenda in considerazione ogni possibile misura in relazione all'accordo in essere con tale soggetto esterno;
- **segnalazioni rilevanti:** se il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) ritiene che vi siano sufficienti elementi che indichino che una condotta potenzialmente illecita possa essere confermata da un'attività di indagine, avvia la fase di indagine.

La fase di indagine si sostanzia nell'esecuzione di controlli mirati sulle Segnalazioni, che consentono di individuare, analizzare e valutare gli elementi che confermano l'attendibilità dei fatti segnalati. Il Whistleblowing Officer valuterà attentamente la possibilità di coinvolgere professionisti esterni per assistere nella fase di indagine, coordinandosi, se del caso, con il Responsabile dell'Ufficio Legale.

Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3), eventualmente in coordinamento con l'Ufficio Legale e con professionisti esterni e avvalendosi del supporto della Funzione Compliance di Gruppo, può svolgere ogni attività ritenuta opportuna, compresa l'audizione personale del Segnalante e di ogni altro soggetto che possa fornire informazioni sui fatti segnalati e l'esame di documenti/*e-mail*, nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Il Soggetto Segnalato – o comunque implicato nella violazione segnalata – potrà essere ascoltato, o, su sua richiesta, dovrà essere ascoltato, anche mediante una procedura cartacea attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3):

- garantisce il pieno rispetto dei requisiti di riservatezza di cui al successivo Capitolo

7;

- garantisce che la verifica sia condotta in modo diligente, equo e imparziale; ciò implica che ogni persona coinvolta nell'indagine deve essere informata – una volta completate le indagini preliminari – delle dichiarazioni rese e delle prove acquisite a suo carico e deve essere messa in condizioni di fornire controdeduzioni;
- può avvalersi di consulenti tecnici (come professionisti esterni o specialisti interni ad Orthofix o al Gruppo) su questioni che non rientrano nelle loro competenze specifiche.

Le informazioni raccolte nel corso dell'indagine, anche se elaborate da soggetti terzi coinvolti, saranno trattate con la massima riservatezza e limitate alle persone coinvolte nelle attività di verifica.

ESITO DELL'INDAGINE

La fase di indagine può concludersi con:

- **esito negativo**, nel qual caso la Segnalazione viene archiviata;
- **esito positivo**: in tal caso il Whistleblowing Officer (o altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) trasmetterà l'esito dell'indagine al Consiglio di Amministrazione di Orthofix, al fine di consentire a Orthofix di prendere le necessarie contromisure e adottare eventuali sanzioni disciplinari. In particolare, al termine della verifica, deve essere redatto un rapporto avente il seguente contenuto:
 - a. riassunto dell'andamento dell'indagine;
 - b. conclusioni raggiunte ed eventuale documentazione di supporto;
 - c. raccomandazioni e suggerimenti relativi ad azioni da intraprendere in relazione alle violazioni rilevate, a livello disciplinare e di conformità.

Il *feedback* sarà fornito al Whistleblower a conclusione dell'indagine, assicurando che il contenuto di tale *feedback* non pregiudichi eventuali azioni intraprese dalla Società a seguito dell'indagine e/o eventuali indagini in corso condotte dalle Autorità Pubbliche sui medesimi fatti.

FLUSSI DI INFORMAZIONI

Il Whistleblowing Officer fornisce un riepilogo delle Segnalazioni ricevute e per le quali è stata aperta un'indagine, nonché un riepilogo delle Segnalazioni ricevute e ritenute infondate, con l'indicazione delle indagini svolte e dei motivi per cui le segnalazioni sono state ritenute infondate:

- su base trimestrale, all'Organismo di Vigilanza e al Collegio Sindacale di Orthofix
- su base semestrale, al Consiglio di Amministrazione di Orthofix;

fermo restando quanto previsto ai parr. 4 e 6.3 in merito alle comunicazioni verso il Chief Compliance Officer in merito a ciascuna Segnalazione.

TUTELA E RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

RISERVATEZZA E DIVIETO DI ATTI DI RITORSIONE E/O DISCRIMINATORI

Orthofix garantisce la massima **riservatezza** sull'identità del Whistleblower, del Soggetto Coinvolto e dei soggetti altrimenti indicati nella Segnalazione, nonché sul contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione, utilizzando, a tal fine, criteri e modalità di comunicazione idonei a tutelare l'identità e l'integrità dei suddetti soggetti, anche al fine di garantire che il Whistleblower non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione e/o discriminazione, evitando in ogni caso la comunicazione dei dati a terzi non coinvolti nel processo di gestione della segnalazione disciplinato dalla presente procedura.

Ad eccezione dei casi in cui sia ipotizzabile una responsabilità penale o civile del Whistleblower, l'identità di quest'ultimo deve essere protetta in conformità alla legge.

Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del Whistleblower non può essere rivelata, senza il suo esplicito consenso, ad alcun soggetto che non sia menzionato nella presente Procedura nell'ambito del processo di indagine, e tutte le persone che ricevono o sono coinvolte nella gestione della Segnalazione sono tenute a proteggere la riservatezza di tali informazioni.

La violazione dell'obbligo di riservatezza dà luogo a responsabilità disciplinare, fatte salve le altre forme di responsabilità previste dalla legge.

In particolare, nell'ambito di qualsiasi procedura disciplinare avviata nei confronti di una Persona menzionata nella segnalazione, l'identità del Whistleblower può essere rivelata solo in caso di consenso esplicito dello stesso.

Gli stessi requisiti di riservatezza si applicano anche alle Persone coinvolte / menzionate nella Segnalazione.

I Whistleblower in buona fede devono essere protetti da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatta salva ogni altra forma di tutela prevista dalla legge.

A titolo puramente esemplificativo, sono considerate forme di ritorsione le seguenti:

- licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- declassamento o mancata promozione;
- modifica delle mansioni, cambio di sede di lavoro, riduzione della retribuzione, modifica dell'orario di lavoro;
- sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla formazione;
- note di merito negative o referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o altre sanzioni, comprese le multe;
- intimidazione, molestie o ostracismo;
- discriminazione o trattamento altrimenti sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, quando il lavoratore aveva una legittima aspettativa di tale conversione;

- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
- danni, anche di immagine, in particolare sui social media, o danni economici o finanziari, tra cui la perdita di opportunità economiche e di reddito;
- inserimento improprio nell'elenco sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità di trovare un impiego nel settore o nell'industria in futuro;
- la risoluzione anticipata o l'annullamento di un contratto per la fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso;
- la richiesta di sottoporsi a esami psichiatrici o medici.

I Whistleblowers che ritengono di aver subito una condotta ritorsiva a seguito di una Segnalazione fatta in precedenza possono comunicare ad [ANAC](#) qualsiasi forma di ritorsione che ritengano di aver subito (si veda il successivo Capitolo 8).

Gli atti compiuti in violazione del divieto di cui sopra sono nulli. I Whistleblowers che sono stati licenziati a seguito di una segnalazione hanno il diritto di essere reintegrati nel loro posto di lavoro e/o di ottenere ogni protezione garantita dalla legge locale applicabile.

Come già accennato, oltre alla protezione garantita al Whistleblower, le misure di protezione di cui sopra saranno garantite anche nei confronti dei seguenti individui/entità, denominati **"Altri Soggetti Tutelati"**:

- (a) facilitatori (ossia coloro che assistono il Whistleblower nel processo di segnalazione, operando nello stesso contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata);
- (b) persone che si trovano nello stesso contesto lavorativo del Whistleblower e che sono legate a lui da un rapporto affettivo o familiare stabile entro il quarto grado (ad esempio, parenti);
- (c) i colleghi del Whistleblower che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con lui un rapporto regolare e corrente;
- (d) entità di proprietà del Whistleblower, nonché entità che operano nello stesso contesto lavorativo del Whistleblower;
- (e) altre persone, come specificato nelle leggi applicabili a livello locale.

RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Come anticipato in precedenza, le sanzioni disciplinari possono essere applicate al Whistleblower che effettua segnalazioni con dolo o colpa grave, in conformità con le normative sul lavoro applicabili. La responsabilità penale e civile del Whistleblower rimane inalterata.

Eventuali forme di abuso del sistema di Segnalazioni, quali Segnalazioni palesemente pretestuose, calunniose o diffamatorie e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, nonché ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dei canali di *whistleblowing*, sono altresì soggette a sanzioni disciplinari e/o responsabilità ai sensi della normativa vigente.

SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il Whistleblower abbia:

- già effettuato una Segnalazione Interna ai sensi del Capitolo 6 di cui sopra che non ha avuto seguito entro i termini stabiliti nella stessa Sezione; oppure
- ragionevoli motivi per ritenere che, se facesse una Segnalazione Interna, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa Segnalazione potrebbe comportare il rischio di ritorsioni;
- ragionevoli motivi per ritenere che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico;

il Whistleblower può effettuare una segnalazione esterna ("**Segnalazione Esterna**") all'[ANAC](#) secondo i canali appositamente predisposti da quest'ultima. Anche la Segnalazione Esterna è considerata una Segnalazione Protetta ai sensi della Whistleblowing Policy.

La Segnalazione può avvenire in forma scritta, attraverso le piattaforme telematiche o gli altri mezzi implementati da ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato da ANAC. ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del Whistleblower, della Persona coinvolta e di quella altrimenti menzionata nella Segnalazione, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

ARCHIVIAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La documentazione utilizzata nello svolgimento delle attività (anche nel caso di Segnalazioni non pertinenti) sarà conservata dal Whistleblowing Officer (o altro destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) in un apposito archivio.

Le Segnalazioni e la relativa documentazione saranno conservate per il tempo necessario all'evasione della Segnalazione e comunque non oltre cinque anni dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente in materia, salvo il manifestarsi di specifiche esigenze tese alla difesa o tutela di diritti e/o legittimi interessi di Orthofix o di terzi, anche in caso di reclami, contenziosi o precontenziosi. Al termine del periodo di conservazione la documentazione sarà cancellata.

Nel caso in cui per la Segnalazione si utilizzi una linea telefonica registrata o un altro sistema di messaggistica vocale registrato, previo consenso del segnalante, il Whistleblowing Officer (o Altro Destinatario della Segnalazione, come indicato al precedente paragrafo 6.3) può conservare la Segnalazione nei seguenti modi:

- effettuando una registrazione della conversazione in forma durevole e recuperabile; oppure
- attraverso una trascrizione completa e accurata della conversazione (il Whistleblower può verificare, correggere o confermare il contenuto della trascrizione).

Quando, su richiesta del Whistleblower, la Segnalazione viene fatta oralmente in un incontro faccia a faccia con il Whistleblowing Officer, quest'ultimo, con il consenso del Whistleblower, documenta l'incontro tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla

conservazione e all'ascolto o tramite verbale. In caso di verbale, il Whistleblower può verificare, correggere e confermare il verbale della riunione con la propria firma.

Nell'archivio dei rapporti, i dati personali che non sono manifestamente rilevanti per il trattamento di un rapporto specifico non saranno raccolti o, se accidentalmente raccolti, saranno cancellati senza indebito ritardo.

I dati personali – comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari – comunicati nell'ambito della rendicontazione saranno trattati in conformità alle disposizioni del Regolamento Europeo 2016/679 sulla Protezione dei Dati Personali ("GDPR") e secondo le relative politiche aziendali.

TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI RACCOLTI E TRATTATI

Il Titolare del trattamento dei dati personali raccolti attraverso il processo di Segnalazione, disciplinato nella presente Whistleblowing Policy è individuato in Orthofix S.r.l. (di seguito, il "**Titolare**") ai sensi e per gli effetti del Reg EU 2016/679 ("**GDPR**").

Il Titolare tratta i dati personali contenuti nella Segnalazione per le finalità individuate dalla presente procedura, tramite i soggetti deputati ed autorizzati, nei limiti delle prescrizioni normative, vale a dire, per la raccolta, gestione e analisi delle Segnalazioni pervenute sia con modalità informatiche che manuali.

Per il perseguimento delle finalità indicate, i dati personali eventualmente contenuti nelle Segnalazioni saranno raccolti, trattati e gestiti dal Whistleblowing Officer, quale funzione responsabile della presente policy, nonché dagli eventuali soggetti che concorrono alla corretta esecuzione della stessa, incaricati al trattamento o nominati Responsabili del trattamento ex art. 28 del GDPR. Detti soggetti saranno appositamente individuati dal Titolare che provvederà altresì a fornire apposite istruzioni sulle modalità e finalità del trattamento e ad assicurare che siano soggetti ad adeguati obblighi di riservatezza e confidenzialità.

Il Titolare potrà inoltre comunicare, purché necessario per il perseguimento delle finalità del trattamento, i dati personali raccolti a soggetti terzi appartenenti alle seguenti categorie:

- autorità competenti. Tali soggetti agiranno quali titolari autonomi del trattamento;
- società/enti/associazioni che svolgono, a titolo esemplificativo, attività di consulenza, supporto alla prestazione dei servizi etc., che agiranno, a seconda dei casi, in qualità di autonomi titolari, o di responsabili del trattamento sulla base di uno specifico accordo sul trattamento dei dati personali concluso ai sensi dell'art. 28 GDPR.

DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI DEL WHISTLEBLOWER, DEL SEGNALATO E DEGLI ALTRI SOGGETTI TUTELATI

Al Whistleblower, al segnalato e agli Altri Soggetti Tutelati coinvolti nella Segnalazione e nel relativo procedimento (c.d "Interessati"), la normativa in materia di protezione dei dati personali riconosce, salve le limitazioni individuate dalle pertinenti disposizioni di legge e, in particolare, dall'art. 2-undecies del D.lgs. 196/2003, specifici diritti quali.

- (a) Diritto di accesso** : vale a dire il diritto di ottenere dal Titolare la conferma che sia o meno in corso un trattamento di dati personali e, in tal caso, di ottenere l'accesso ai dati personali e alle seguenti informazioni: (i) le finalità del

trattamento; (ii) le categorie di dati personali in questione; (iii) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati personali sono stati o saranno comunicati, in particolare se destinatari di paesi terzi o organizzazioni internazionali; (iv) quando possibile, il periodo di conservazione dei dati personali previsto oppure, se non è possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo; (v) il diritto di proporre reclamo a un'autorità di controllo; (vi) qualora i dati non siano raccolti presso la Società, tutte le informazioni disponibili sulla loro origine. Resta inteso che anche in caso di diritto di accesso, qualora ne ricorrano i presupposti, Orthofix garantisce la tutela dell'identità degli Interessati.

- (b) **Diritto di rettifica e cancellazione:** nei casi previsti dalle applicabili disposizioni di legge, l'Interessato può esercitare il diritto di ottenere la rettifica dei dati personali inesatti che lo riguardano nonché, tenuto conto delle finalità del trattamento, il diritto di ottenere l'integrazione dei dati personali incompleti. L'Interessato ha altresì il diritto di ottenere la cancellazione dei dati personali se sussiste uno dei seguenti motivi: (i) i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati; (ii) i dati sono trattati illecitamente; (iii) si è opposto all'attività di trattamento e non c'è un motivo legittimo prevalente; (iv) i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale.
- (c) **Diritto alla limitazione del trattamento:** vale a dire che l'Interessato ha il diritto di ottenere da Orthofix la limitazione del trattamento nei seguenti casi: (i) per il periodo necessario al Titolare per verificare l'esattezza dei dati di cui l'interessato ha contestato l'esattezza; (ii) in caso di trattamento illecito dei dati personali; (iii) anche se i Suoi dati personali non sono necessari per le finalità del trattamento, Lei ha la necessità che vengano trattati per l'accertamento, l'esercizio o la difesa di un diritto in sede giudiziaria; (iv) per il periodo necessario alla verifica in merito all'eventuale prevalenza dei motivi legittimi del Titolare rispetto alla Sua richiesta di opposizione al trattamento.
- (d) **Diritto di opposizione:** l'Interessato ha il diritto di opporsi in qualsiasi momento, per motivi connessi alla Sua situazione particolare, al trattamento dei dati personali realizzati sulla base del legittimo interesse ai sensi dell'art. 6, paragrafo 1, lett. f) GDPR.
- (e) **Diritto di presentare un reclamo e/o un ricorso:** l'Interessato ha il diritto di presentare un reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e/o un ricorso all'autorità giudiziaria, qualora i suoi diritti in materia di trattamento dei dati si reputino violati.

COMUNICAZIONE E PUBBLICAZIONE

La Whistleblowing Policy viene comunicata a tutti i Destinatari con mezzi di comunicazione appropriati, compresa la posta elettronica, dal Whistleblowing Officer o dal dipartimento/reparto che richiede il servizio di un soggetto esterno a Orthofix a cui comunicare il presente documento.

In particolare, la Whistleblowing Policy è esposta e resa facilmente visibile nei luoghi di lavoro, anche attraverso l'*intranet* aziendale, ed è accessibile anche a coloro che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, hanno un rapporto giuridico in una delle forme sopra citate. È inoltre pubblicata in una sezione dedicata del sito web di Orthofix.

SISTEMA DISCIPLINARE

Il mancato rispetto dei principi e delle regole contenute nella presente Policy comporta l'applicazione del sistema disciplinare adottato da Orthofix, ivi compreso il sistema disciplinare previsto dal Modello 231.

AGGIORNAMENTO E STORICO DEL DOCUMENTO

La Whistleblowing Policy è sottoposta a revisione e aggiornamento con cadenza triennale.