PROCEDURA WHISTLEBLOWING

GESTIONE DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI

ITALIA

REV.	DATA	APPROVATO	NOTE
00	03/10/2023	CDA	Prima emissione

INDICE

1 SCOPO....4
2 TERMINI DI VALIDITÀ....4
3 RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI....4
4 MODALITÀ OPERATIVE....5
4.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI / DENUNCE / DIVULGAZIONI PUBBLICHE....6
4.2 SEGNALAZIONI INTERNE....7
4.2.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE....7
4.2.2 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI....8
4.2.3 FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE....9
4.2.4 *RICEZIONE E TRIAGE*....10
4.2.5 VALUTAZIONE DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE INTERNA....11
4.2.6 VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA....11
4.2.7 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA....11
4.2.8 MONITORAGGIO E AZIONI CORRETTIVE....12
4.2.9 TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI....12
4.2.10 ARCHIVIAZIONE E CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE....13
4.3 SEGNALAZIONE ESTERNA....14
4.4 DIVULGAZIONI PUBBLICHE....14
5 MISURE DI PROTEZIONE....15
5.1 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE (*PROTECTION*)....15
5.2 TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA....16
6 SISTEMA DISCIPLINARE....16
6.1.1 DIPENDENTI E AMMINISTRATORI....17
6.1.2 SOGGETTI TERZI....17

DEFINIZIONI

Ai fini della presente procedura, ove non diversamente specificato, i termini di seguito elencati hanno il significato per ciascuno di essi di seguito attribuito:

- **Canali di Segnalazione esterni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle **Segnalazioni esterne** ai sensi dell'art. 7 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Canali di Segnalazione interni:** specifici canali dedicati alla trasmissione delle **Segnalazioni interne** ai sensi dell'art. 4 co. 1 D.Lgs. 24/2023;
- **Contesto Lavorativo**: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce **Informazioni sulle Violazioni** e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire **Ritorsioni** in caso di **Segnalazione**, **Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- **Divulgazione Pubblica**: rendere di pubblico dominio **Informazioni sulle Violazioni** tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (§ 4.4);
- **Facilitatore**: una persona fisica che assiste un **Segnalante** nel processo di **Segnalazione**, operante all'interno del medesimo **Contesto Lavorativo** e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- **GDPR**: Regolamento (UE) 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al Trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- **Gestore delle Segnalazioni**: soggetto/i deputato/i alla ricezione e alla gestione delle **Segnalazioni interne** ai fini della presente procedura, nominato in conformità all'art. 4 co.2 del D.Lgs. 24/2023; il Gestore delle Segnalazioni di GDS è composto da: Responsabile Legale e Responsabile Finance*;*
- **Informativa**: informativa privacy resa ai sensi dell'art. 13 del GDPR agli interessati ossia alla **Persona coinvolta** e al **Segnalante**;
- **Informazioni sulle Violazioni**: informazioni, scritte/orali, compresi i fondati sospetti, riguardanti **Violazioni** commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nonché gli elementi indiziari di condotte volte ad occultare tali **Violazioni**[1];
- **Modello Organizzativo:** Modello di Organizzazione e Gestione adottato dalla **Società**, così come previsto dall'articolo 6-bis del D.Lgs. 231/2001, quale complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, volto a prevenire i reati di cui allo stesso D.Lgs. 231/2001;
- **Persona coinvolta**: la persona fisica o giuridica menzionata nella **Segnalazione** ovvero nella **Divulgazione Pubblica** come persona alla quale la **Violazione** è attribuita o come persona comunque implicata nella **Violazione** segnalata o divulgata pubblicamente;
- **Ritorsione**: qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della **Segnalazione**, della denuncia all'autorità giudiziaria o

[1] Sono ricomprese anche irregolarità o anomalie che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle Violazioni, purché non si tratti di mere irregolarità bensì di indici sintomatici tali da far ritenere ragionevolmente al Segnalante che potrebbe essere commessa una delle Violazioni.

contabile o della **Divulgazione Pubblica** e che provoca o può provocare al **Segnalante**, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto;

- **Responsabile *Whistleblowing***: soggetto/i deputato/i alla gestione delle Segnalazioni interne ai fini della presente procedura (come meglio indicato nel successivo § 4.2.4), nominato/i in conformità all'art. 4 co.2 del D.Lgs. 24/2023;
- **Segnalante**: soggetti indicati al successivo § 4;
- **Segnalazione** ("***wrongdoing***"): comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni,** presentata tramite i **Canali di Segnalazione** (sia **interni** che **esterni**); in particolare, le **Segnalazioni** si dividono in:
    - **Segnalazioni interne:** comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni,** presentate tramite i **Canali di Segnalazione interni** (§ 4.2);
    - **Segnalazioni esterne:** comunicazione di **Informazioni sulle Violazioni,** presentate tramite i **Canali di Segnalazione esterni** (§ 4.3);
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie nei confronti di coloro che non osservano le previsioni di cui alla presente procedura, come meglio precisate dal successivo § 6;
- **Soggetti Terzi:** tutti i soggetti "esterni" alla Società aventi rapporti negoziali con la stessa (a titolo esemplificativo consulenti, fornitori, clienti e partners);
- **Valutazione (Triage):** valutazione della **Segnalazione** ai fini dell'inquadramento, dell'adozione di misure istruttorie, della prioritizzazione e della relativa gestione.
- **Violazione**: tutti i comportamenti, gli atti e le omissioni individuati nel successivo §4.1.

I termini definiti al singolare si intendono anche al plurale ove il contesto lo richieda e viceversa.

1 SCOPO

Ai fini dell'applicazione del D.Lgs. 24/2023, la presente procedura definisce, nell'ambito dell'attività svolta da **Global Display Solutions S.p.a.** (di seguito anche solo «***GDS***» o «***Società***»), i principi generali posti, in particolare, a salvaguardia dei **Segnalanti**, le modalità operative da osservare nella gestione delle **Segnalazioni interne**, le modalità di presentazione di una **Divulgazione Pubblica** o di una **Segnalazione esterna,** le misure di protezione nonché il **Sistema Disciplinare**.

2 TERMINI DI VALIDITÀ

La presente procedura assume validità dalla data della sua emissione indicata in copertina.

Ogni eventuale successivo aggiornamento annulla e sostituisce, dalla data della sua emissione, tutte le versioni emesse precedentemente.

3 RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

- D.Lgs. 24/2023 "*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"

- D.Lgs. 231/2001 "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*";
- Regolamento UE n. 679/2016 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016;
- *"Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedura per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne"* dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) approvate con Delibera n°311 del 12 luglio 2023;
- *Articolo 46-bis* rubricato "*Certificazione della parità di genere*" del *D.lgs. 11.4.2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* nonché Prassi di Riferimento UNI-PDR 125/2022 (per le violazioni di cui al successivo par. 4.1 lett. f) della presente procedura)**.**

4 MODALITÀ OPERATIVE

Possono effettuare **Segnalazioni interne**, **Segnalazioni esterne** (alle condizioni di cui al successivo § 4.3), **Divulgazione Pubbliche** (alle condizioni di cui al successivo § 4.4), ovvero denunce all'autorità giudiziaria o contabile i seguenti soggetti:

- i lavoratori subordinati della Società, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81[2], o dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96[3];
- i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81[4], nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato che forniscono beni o servizi che realizzano opere in favore di terzi;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i soggetti "esterni" alla Società aventi rapporti negoziali con la stessa (a titolo esemplificativo, fornitori, clienti e partners);

[2] *i.e.* "Rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro; lavoro a tempo parziale; lavoro intermittente; lavoro a tempo determinato; somministrazione; apprendistato; lavoro accessorio".

[3] *i.e.* "Per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 10.000 euro; per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; per ciascun prestatore, per le attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 195 del 23 agosto 2007, svolte nei confronti di ciascun utilizzatore di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro."

[4] *i.e.* Contratto d'opera (ex artt. 2222 c.c. e ss.) e Contratto di prestazione d'opera intellettuale (ex artt. 2229 c.c. e ss), esclusi i piccoli imprenditori (ex art. 2083 c.c.).

- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso la Società.

4.1 OGGETTO DELLE SEGNALAZIONI / DENUNCE / DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Posto il generale divieto di effettuare **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** manifestamente infondate e/o effettuate con dolo (ad es. a fini diffamatori) o con colpa grave, le **Violazioni** che possono essere oggetto di **Segnalazione**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** riguardano le seguenti tipologie di cui si è venuti a conoscenza nell'ambito del proprio **Contesto Lavorativo**, in particolare:

a) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo** ivi previste;

b) **illeciti** che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al D.Lgs. 24/2023, **relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotto e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi**;

c) atti od omissioni che **ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**[5] specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

d) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, **di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea**[6], comprese le violazioni delle norme

[5] "1. L'Unione e gli Stati membri combattono contro la frode e le altre attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'Unione stessa mediante misure adottate a norma del presente articolo, che siano dissuasive e tali da permettere una protezione efficace negli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.
2. Gli Stati membri adottano, per combattere contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, le stesse misure che adottano per combattere contro la frode che lede i loro interessi finanziari.
3. Fatte salve altre disposizioni dei trattati, gli Stati membri coordinano l'azione diretta a tutelare gli interessi finanziari dell'Unione contro la frode. A tale fine essi organizzano, assieme alla Commissione, una stretta e regolare cooperazione tra le autorità competenti.
4. Il Parlamento europeo e il Consiglio, deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria, previa consultazione della Corte dei conti, adottano le misure necessarie nei settori della prevenzione e lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione, al fine di pervenire a una protezione efficace ed equivalente in tutti gli Stati membri e nelle istituzioni, organi e organismi dell'Unione.
5. La Commissione, in cooperazione con gli Stati membri, presenta ogni anno al Parlamento europeo e al Consiglio una relazione sulle misure adottate ai fini dell'attuazione del presente articolo."

[6] "1. L'Unione adotta le misure destinate all'instaurazione o al funzionamento del mercato interno, conformemente alle disposizioni pertinenti dei trattati.
2. Il mercato interno comporta uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali secondo le disposizioni dei trattati.
3. Il Consiglio, su proposta della Commissione, definisce gli orientamenti e le condizioni necessari per garantire un progresso equilibrato nell'insieme dei settori considerati."

dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

e) atti o comportamenti **che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni** di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti punti;

f) atti, comportamenti od omissioni in violazione della parità di genere (a titolo esemplificativo e non esaustivo: processi di selezione, assunzione, promozione e crescita professionale discriminatori; ingiustificata differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze; comportamenti e/o linguaggio discriminatorio e irrispettoso delle diversità di genere; episodi di molestie o mobbing; etc.).

4.2 SEGNALAZIONI INTERNE

4.2.1 CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il **Segnalante** è tenuto a fornire tutti gli elementi utili a consentire le dovute e appropriate verifiche a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di **Segnalazione interna**. A tal fine, la **Segnalazione interna** dovrebbe contenere circostanze e informazioni concrete, documentate e/o documentabili, tali da far ragionevolmente ritenere che gli atti/fatti od omissioni segnalati costituiscano Violazione. Preferibilmente dovrebbe riportare quanto segue:

- le generalità del soggetto che effettua la **Segnalazione interna** con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito della **Società**;
- la chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di **Segnalazione interna**;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti oggetto di **Segnalazione interna**;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di **Segnalazione interna**;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Non saranno in alcun modo prese in considerazione le **Segnalazioni** non rientranti nello scopo e nell'oggetto della presente procedura[7].

[7] Ci si riferisce, in particolare alle **Segnalazioni interne** aventi ad oggetto *(§ par. 2.1.1 Linee Guida ANAC*):
le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione Europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al decreto ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato al Decreto;
le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione Europea.

In caso di **Segnalazioni interne** anonime, il **Gestore delle Segnalazioni** si riserva di prenderle in considerazione sulla base della gravità dei fatti segnalati e in relazione al livello di dettaglio e precisione del contenuto della **Segnalazione interna**.

4.2.2 CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNI

Le **Segnalazioni interne** possono essere effettuate con le seguenti modalità:

▪ attraverso la piattaforma informatica	**https://www.gds.com/whistleblowing**
▪ in forma orale mediante incontro con il **Gestore delle Segnalazioni**, su richiesta del Segnalante. L'incontro verrà fissato entro un termine ragionevole.	In tale ipotesi, il **Segnalante** dovrà inviare una mail al **Gestore delle Segnalazioni** all'indirizzo: **gestione.segnalazioni@gds.com** indicando come oggetto della e-mail "**RICHIESTA DI INCONTRO**" senza riportare nel corpo della e-mail il contenuto della **Segnalazione** ma solo la richiesta di incontro.

La **Segnalazione** attraverso la piattaforma informatica può essere resa anche in forma anonima.

Il **Gestore delle Segnalazioni** è il soggetto deputato alla ricezione delle **Segnalazioni interne**, che saranno gestite dai soggetti di seguito indicati (nel seguito "**Responsabile *Whistleblowing***").In particolare, fatto salvo quanto previsto al successivo § 4.2.4, il **Gestore delle Segnalazioni** è l'unico soggetto deputato ad accedere ai **Canali di Segnalazione interni** nonché a prendere visione del contenuto delle **Segnalazioni interne,** previa autorizzazione scritta da parte della **Società** ai sensi dell'art. 29 del GDPR, e dovrà adottare modalità idonee a prevenire la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato alle **Segnalazioni interne**.

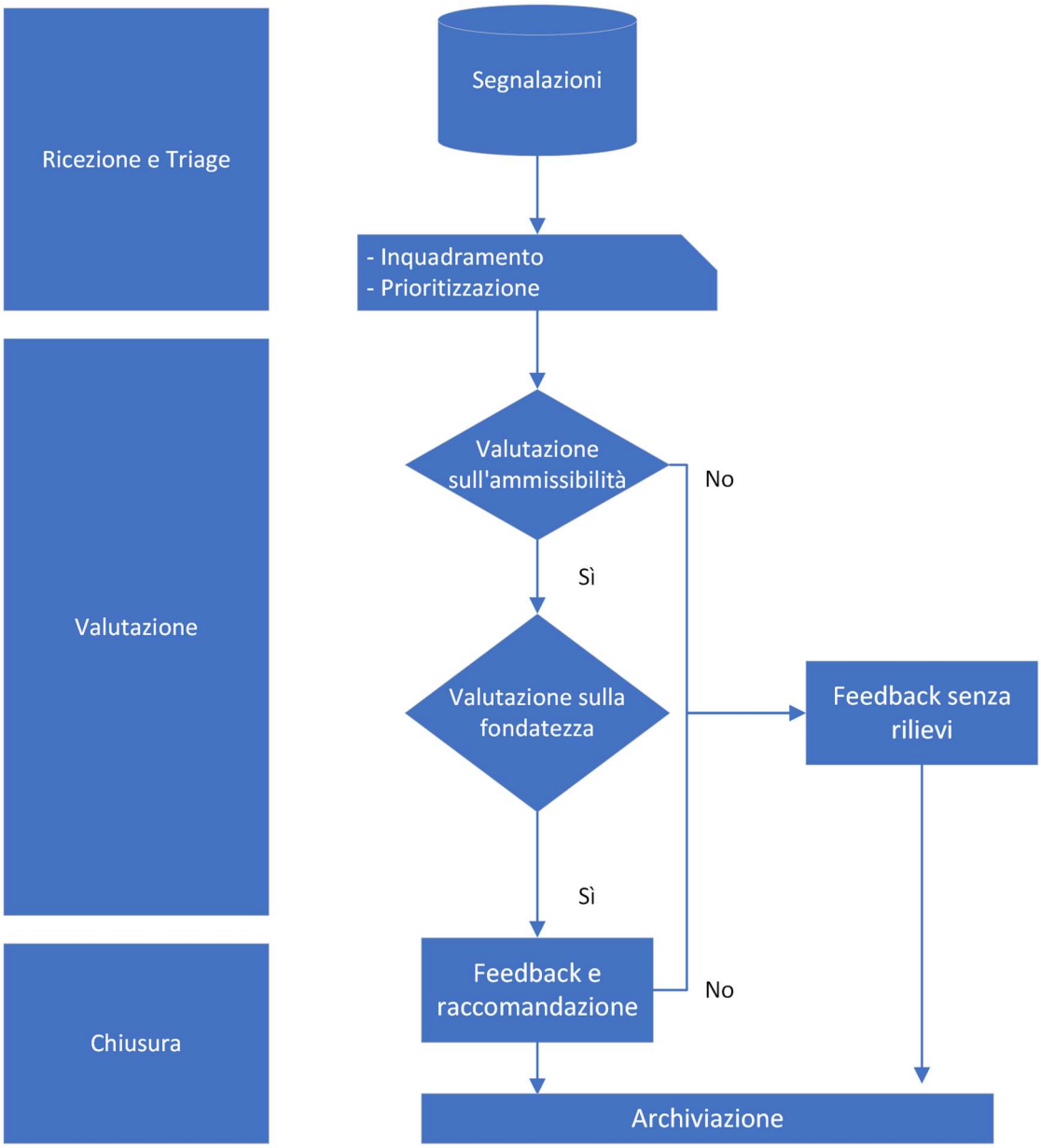
Qualora il **Gestore delle Segnalazioni** sia un organo collegiale, ciascun componente dovrà essere munito di credenziali di autenticazione personali per l'accesso alla casella di posta elettronica/piattaforma informatica dedicata all'invio delle **Segnalazioni interne**.

La **Segnalazione interna** presentata ad un soggetto diverso dal **Gestore delle Segnalazioni** è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al **Gestore delle Segnalazioni.**

Ricevuta la **Segnalazione interna**, il **Gestore delle Segnalazioni**

- entro sette giorni dalla data di ricezione, rilascia al **Segnalante** avviso di ricevimento della **Segnalazione interna**.

4.2.3 FASI DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE



La gestione delle **Segnalazioni interne** avviene in conformità alle fasi nel seguito descritte:

a) Ricezione e *Triage* (§4.2.4);

b) Valutazione (§4.2.5);

c) Chiusura (§4.2.7).

In ogni fase di gestione della **Segnalazione interna**, il **Gestore delle Segnalazioni**:

- ove necessario, informa il **Segnalante** dello *status* della **Segnalazione interna** e di eventuali successivi *step* ad essa inerenti e/o conseguenti;
- garantisce la riservatezza dell'identità del **Segnalante** e delle informazioni contenute nelle **Segnalazioni interne** (*Protection*), nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano

opponibili in base alle norme di legge e alle persone competenti a riceverle o a dar seguito alle **Segnalazioni interne** espressamente autorizzate;

- opera nel rispetto dei doveri di indipendenza e professionalità (*Impartiality*);
- garantisce l'accurata ed efficiente gestione di tutte le **Segnalazioni interne**.

4.2.4 *RICEZIONE E TRIAGE*

Tutte le **Segnalazioni interne** sono oggetto di analisi preliminare da parte del **Gestore delle Segnalazioni** che ne valuta l'oggetto e procede alla assegnazione al **Responsabile *Whistleblowing*** di volta in volta competente in base all'oggetto della Segnalazione:

Oggetto della Segnalazione	Responsabile *Whistleblowing*
Segnalazione interna avente ad oggetto condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo** ivi previsti	Organismo di Vigilanza[8]
Segnalazione interna rilevante ai sensi della UNI/PDR 125/2022 in tema di parità di genere	Team per la parità di genere[9]
Segnalazione interna avente ad oggetto una **Violazione** diversa da quelle sopra indicate	Gestore delle Segnalazioni[10]

Qualora la **Segnalazione interna** sia riferita a:

- uno dei componenti del **Responsabile *Whistleblowing***, questo si astiene dalla trattazione e dalla gestione della Segnalazione;
- tutti i componenti del **Responsabile *Whistleblowing***, questi si astengono dalla trattazione e dalla gestione della Segnalazione e provvedono ad inoltrarla al Rappresentante Legale per le opportune valutazioni.

Qualora la **Segnalazione interna** sia di competenza di diversi **Responsabili Whistleblowing**, questi si coordineranno per la relativa gestione delle **Segnalazioni interne** nel rispetto della normativa di riferimento.

Il **Responsabile *Whistleblowing***, ricevuta la **Segnalazione interna**, effettua l'attività di verifica di completezza e fondatezza, assegnando un grado di priorità maggiore alle **Segnalazioni interne** aventi ad oggetto l'ipotetica commissione di reati in quanto maggiormente a rischio ovvero aventi ad oggetto **Informazioni sulle Violazioni** riguardanti una grave lesione dell'interesse pubblico ovvero la lezione di principi di rango costituzionale o di diritto dell'Unione europea**,** e procede con la **Valutazione** dell'ammissibilità della **Segnalazione interna** (§4.2.5).

[8] il Gestore delle Segnalazioni è anche Responsabile Whistleblowing.
[9] Team costituito con Funzioni interne alla società GDS ai sensi della UNI/PDR 125/2022.
[10] il Gestore delle Segnalazioni in questo caso è anche Responsabile Whistleblowing.

4.2.5 VALUTAZIONE DELL'AMMISSIBILITÀ DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Il **Responsabile *Whistleblowing*** effettua una prima disamina della **Segnalazione interna** al fine di valutare fin da subito se la **Segnalazione interna** risulta:

- palesemente inammissibile;
- non riguardante **Violazioni**.

In tali ipotesi, il **Responsabile *Whistleblowing*** comunica l'inammissibilità al **Gestore delle Segnalazioni** (qualora si tratti di un soggetto distinto) che procede a comunicare al **Segnalante** la circostanza entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della **Segnalazione interna** e ad archiviare la **Segnalazione interna**.

4.2.6 VALUTAZIONE DELLA FONDATEZZA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

Qualora, da una prima disamina, la **Segnalazione interna** non risulti palesemente infondata, il **Responsabile *Whistleblowing*** procederà alla attività istruttoria e di accertamento. Al fine di effettuare tutte le necessarie verifiche sulla **Segnalazione interna** ricevuta, il **Responsabile *Whistleblowing*** può:

i. acquisire dal **Segnalante** ulteriori informazioni e/o documentazione a sostegno dei fatti segnalati (anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti);

ii. procedere all'audizione della **Persona coinvolta** ovvero, su sua richiesta, sentirla tramite procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti;

iii. valutare di suggerire al Rappresentante Legale l'adozione di **misure preliminari** idonee a contenere eventuali rischi (ad es. sospensione della **Persona coinvolta**, misure atte ad evitare l'inquinamento probatorio);

iv. avvalersi del supporto dei Responsabili di specifiche Funzioni aziendali ovvero – se ritenuto opportuno – anche di consulenti esterni il cui coinvolgimento sia funzionale all'attività di verifica ed accertamento, fermo restando il rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali.

In ogni caso:

- qualora il **Segnalante** venisse in possesso di ulteriori informazioni o documenti a sostegno di fatti oggetto di **Segnalazione interna**, può comunicarli tramite i **Canali di Segnalazione interni** indicati al precedente § 4.2.2;
- il **Gestore delle Segnalazioni** fornirà riscontro alla **Segnalazione interna** entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della **Segnalazione interna**.

4.2.7 CHIUSURA DELLA SEGNALAZIONE INTERNA

L'attività istruttoria e di accertamento dovrà essere conclusa entro un termine adeguato in funzione dell'ambito e della complessità delle attività di indagine ed accertamento da svolgere.

Qualora, a conclusione della fase di analisi, emerga:

- l'assenza di fatti sufficientemente circostanziati o l'infondatezza della **Segnalazione interna**, il **Responsabile *Whistleblowing*** darà comunicazione scritta dell'esito dell'istruttoria al **Gestore delle Segnalazioni** (qualora si tratti di un soggetto distinto),

che provvederà all'archiviazione della **Segnalazione interna**, informandone il **Segnalante** (archiviazione senza rilievi);

- la fondatezza in via definitiva della **Segnalazione interna**, il **Responsabile *Whistleblowing*** darà comunicazione scritta dell'esito dell'istruttoria al **Gestore delle Segnalazioni** (qualora di tratti di un soggetto distinto) che, in relazione alla natura della **Segnalazione interna**, provvederà (nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali e previa verifica della prestazione del consenso da parte del **Segnalante**) a:

  I. informare il responsabile gerarchico del soggetto che ha commesso la **Violazione** e il Rappresentante Legale, raccomandando l'adozione di azioni correttive;

  II. proporre provvedimenti disciplinari, tramite comunicazione scritta, in conformità a quanto previsto dal **Sistema Disciplinare** (§6).

Laddove all'esito dell'istruttoria sulla **Segnalazione** si avvii un procedimento nei confronti di uno specifico soggetto segnalato, a quest'ultimo va resa un'**Informativa** *ad hoc*.

Qualora la **Violazione** sia di particolare gravità ovvero riguardi uno o più componenti dell'organo dirigente, il **Gestore delle Segnalazioni** informa gli altri componenti dell'organo dirigente e/o il Collegio Sindacale, laddove nominato, e, qualora sia il caso, informa i soci della **Società**.

4.2.8 MONITORAGGIO E AZIONI CORRETTIVE

È responsabilità del superiore gerarchico della **Persona coinvolta** (se presente, in caso contrario del Legale Rappresentante) vigilare sull'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive emesse.

Il **Gestore delle Segnalazioni** monitora l'attuazione delle raccomandazioni di azioni correttive informando il Legale Rappresentante dei relativi sviluppi.

Il **Gestore delle Segnalazioni**, nel rispetto delle previsioni in materia di trattamento dei dati personali, riporta annualmente al Legale Rappresentante informazioni relative alla gestione delle **Segnalazioni interne** nonché sul generale funzionamento della presente procedura, sì da permettergli di valutare l'efficacia del sistema di gestione delle **Segnalazioni interne**.

4.2.9 TRATTAMENTO E GESTIONE DEI DATI PERSONALI

I dati personali – ivi comprese le categorie particolari di dati e i dati giudiziari - comunicati nell'ambito delle **Segnalazioni interne** saranno trattati nel rispetto delle previsioni di cui al **GDPR** come meglio descritto nell'**Informativa Segnalante** e nell'**Informativa Persona Coinvolta** richiamate tramite link sulla piattaforma informatica o consegnata manualmente in ipotesi di Segnalazione mediante incontro orale.

Le **Segnalazioni interne** non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

L'identità del **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona **Segnalante**:

a) a persone diverse dal **Gestore delle Segnalazioni**, dal **Responsabile Whistleblowing** e da altre persone specificatamente autorizzate dal Titolare (tale consenso è da richiedere

prima di procedere alla comunicazione a ciascun soggetto diverso dalle persone autorizzate a gestire le segnalazioni);

b) nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla **Segnalazione interna** e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato.

In particolare, il **Gestore delle Segnalazioni** e/o il **Responsabile Whistleblowing** dovrà acquisire i seguenti consensi:

a) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi direttamente o indirettamente tale identità, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle **Segnalazioni interne**;
b) alla rivelazione dell'identità del **Segnalante** nell'ambito del procedimento disciplinare ove la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla **Segnalazione interna** e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato;
c) alla documentazione della **Segnalazione interna** qualora questa venga resa oralmente nel corso di un incontro con il **Gestore delle Segnalazioni** e/o il **Responsabile Whistleblowing**.

Nel caso in cui il **Gestore delle Segnalazioni** e/o il **Responsabile Whistleblowing** abbia ricevuto il consenso alla documentazione della **Segnalazione** di cui alla lett. c) che precede, dovrà documentare la **Segnalazione interna** mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. Il **Segnalante** potrà verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La tutela dell'identità del **Segnalante** e delle **Persone Coinvolte** è garantita fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della **Segnalazione interna**.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica **Segnalazione interna,** ove possibile, non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

La **Persona Coinvolta** non può esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 del GDPR qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del **Segnalante**.

4.2.10 Archiviazione e conservazione della documentazione

Obiettivo della conservazione ed archiviazione della documentazione è quello di permettere la corretta tracciabilità dell'intero processo e di agevolare eventuali controlli successivi.

Il **Gestore delle Segnalazioni e** gli ulteriori **Responsabili *Whistleblowing***, ciascuno per le attività di propria competenza, sono tenuti a conservare tutta la documentazione a supporto della **Segnalazione interna** per il tempo necessario all'espletamento delle attività di valutazione nella Piattaforma *Whistleblowing* utilizzando modalità idonee a prevenirne la perdita, la distruzione e l'accesso non autorizzato. Per le medesime ragioni, anche i verbali/documenti consegnati nel corso dell'eventuale incontro orale su richiesta del **Segnalante** verranno salvati sulla medesima Piattaforma *Whistleblowing* (*i.e.* EQS).

Le **Segnalazioni interne** e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della **Segnalazione interna** e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di **Segnalazione interna**, nel rispetto

degli obblighi di riservatezza di cui all'articolo 12 del D. Lgs. 24/2023 e del principio di limitazione della conservazione di cui alla normativa privacy.

4.3 SEGNALAZIONE ESTERNA

Nel caso in cui il **Segnalante**:

- abbia riscontrato che il **Canale di Segnalazione interno** implementato dalla **Società** non sia attivo ovvero, anche se attivato, non sia conforme a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 24/2023;
- abbia già effettuato una **Segnalazione interna** e questa non abbia avuto seguito nei termini previsti; oppure
- abbia fondati motivi per ritenere che, se presentasse una **Segnalazione interna**, questa non avrebbe un seguito efficace o che la stessa **Segnalazione interna** potrebbe comportare il rischio di **Ritorsioni**;
- abbia fondati motivi per ritenere che la **Violazione** possa rappresentare un pericolo imminente o evidente per l'interesse pubblico,
- abbia fondati motivi per ritenere che il **Gestore delle Segnalazioni** versi in un'ipotesi di conflitto di interessi (a titolo esemplificativo, nel caso in cui la **Segnalazione** abbia ad oggetto una Violazione posta in essere dal **Gestore** o nel caso in cui quest'ultimo voglia effettuare una segnalazione);
- sia il **Gestore delle Segnalazioni,**

il **Segnalante** medesimo può effettuare **una Segnalazione esterna** all'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'Italia (ANAC), in forma scritta, attraverso le piattaforme informatiche o gli altri mezzi implementati dall'ANAC, o in forma orale, attraverso la linea telefonica e/o il sistema di messaggistica vocale registrata implementato dall'organismo/autorità nazionale. L'ANAC deve garantire la massima riservatezza dell'identità del **Segnalante**, della **Persona coinvolta** e di eventuali altri soggetti menzionati nella **Segnalazione**, nonché del contenuto della **Segnalazione** e della relativa documentazione.

Le previsioni di cui al presente paragrafo non si applicano nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle indicate alle lettere a) – e) del § 4.1.

4.4 DIVULGAZIONI PUBBLICHE

Può effettuare una **Divulgazione Pubblica** il **Segnalante** che:

- abbia previamente effettuato una **Segnalazione interna** ed una **Segnalazione esterna** ovvero abbia effettuato direttamente una **Segnalazione esterna** alle condizioni e con le modalità previste dagli artt. 4 e 7 del D.Lgs. 24/2023 cui non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli artt. 5 e 8 del D.Lgs. 24/2023 (*i.e.* entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della **Segnalazione**, ovvero entro sei mesi in caso di **Segnalazione esterna** se ricorrono giustificate e motivate ragioni); oppure
- abbia fondato motivo di ritenere che la **Violazione** possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- abbia fondato motivo di ritenere che la **Segnalazione esterna** possa comportare il rischio di **Ritorsioni** o possa non avere efficace seguito in ragione delle specifiche circostanze

del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la **Segnalazione esterna** possa essere colluso con l'autore della **Violazione** o coinvolto nella **Violazione** stessa.

Le previsioni di cui al presente paragrafo non si applicano nel caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto violazioni diverse da quelle indicate alle lettere a) – e) del § 4.1.

5 MISURE DI PROTEZIONE

5.1 CONDIZIONI PER LA PROTEZIONE DEL SEGNALANTE (*PROTECTION*)

Le misure di protezione riportate nella tabella sottostante, si applicano nelle seguenti ipotesi:

a) se al momento della **Segnalazione** o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della **Divulgazione Pubblica**, il **Segnalante** (o denunciante) aveva fondato motivo di ritenere che le **Informazioni sulle Violazioni** segnalate, divulgate pubblicamente o denunciate fossero vere e rientrassero nell'ambito oggettivo (§ 4.1);

b) se la **Segnalazione** o **Divulgazione Pubblica** è stata effettuata secondo le modalità indicate nella presente procedura;

c) nei casi di **Segnalazione**, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazione Pubblica** anonima, se il **Segnalante** è stato successivamente identificato e/o ha subito **Ritorsioni**.

Misura	Riferimento normativo e descrizione
Divieto di atti ritorsivi	Il divieto è previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.[11] Gli atti assunti in violazione di tale divieto sono nulli.
Protezione dalle Ritorsioni	Ciò posto, coloro che ritengano di aver subito una **Ritorsione** per il fatto di aver effettuato una **Segnalazione**, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazione Pubblica** devono darne notizia al **Gestore delle Segnalazioni** che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione al Legale Rappresentante o ad altro ente individuato. Il Legale Rappresentante o altro ente individuato valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della **Ritorsione** e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del soggetto autore della **Ritorsione**.

[11] L'Art. 17 co. 1 "*Gli enti o le persone di cui all'articolo 3 non possono subire alcuna ritorsione*" si riferisce a:
a) i **Segnalanti**;
b) i **Facilitatori**;
c) le persone del medesimo **Contesto Lavorativo** del **Segnalante** che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
d) i colleghi di lavoro del **Segnalante** che lavorano nel medesimo **Contesto Lavorativo** della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e attuale;
e) gli enti di proprietà del **Segnalante** o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo **Contesto Lavorativo** delle predette persone.

Misura	Riferimento normativo e descrizione
	Il Legale Rappresentante o altro ente individuato, eventualmente avvalendosi della Funzione HR e del consulente incaricato, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti di colui che ha operato la **Ritorsione**, e informa tempestivamente il **Gestore delle Segnalazioni**. Nel caso in cui la (presunta o accertata) **Ritorsione** sia contestata a uno o più componenti dell'organo dirigente o dell'altro ente individuato, il **Gestore delle Segnalazioni** informa tutto l'organo dirigente e/o il Collegio Sindacale. In ogni caso, i soggetti che hanno subito una **Ritorsione** hanno la facoltà di farne comunicazione all'ANAC.
Obblighi di riservatezza	L'obbligo di riservatezza è previsto dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, che si intende qui interamente richiamato.

5.2 TUTELA DELLA PERSONA COINVOLTA

Le **Persone coinvolte** sono tutelate per quanto attiene sia alla confidenzialità delle **Segnalazioni**, denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazione Pubblica** che le riguardano e delle eventuali indagini svolte sia alla protezione degli stessi da eventuali **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** ritorsive e/o diffamatorie (*Protection*).

A tale scopo, come indicato al successivo §6, sono rigorosamente vietate le **Segnalazioni**, denunce all'autorità giudiziaria o contabile o **Divulgazioni Pubbliche** diffamatorie o calunniose che potrebbero dar luogo a responsabilità civile e/o penale del **Segnalante**.

6 SISTEMA DISCIPLINARE

È prevista l'instaurazione di un procedimento disciplinare nei confronti del responsabile in caso di violazione della presente procedura e, ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 24/2023, quando la **Società** accerta che:

- è stata commessa una **Violazione**;
- sono state commesse **Ritorsioni**;
- la **Segnalazione** è stata ostacolata o si è tentato di ostacolarla;
- è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'art. 12 del D.Lgs. 24/2023;
- il **Segnalante** ha presentato una **Segnalazione**, **Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria con dolo o colpa grave;
- non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle **Segnalazioni interne** ricevute.

In caso di **Violazione** per condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni del **Modello Organizzativo**, il procedimento disciplinare instaurato seguirà quanto previsto nel **Modello Organizzativo** (§ 11).

Resta ferma la responsabilità penale e civile del **Segnalante** o denunciante che effettui **Segnalazioni**, **Divulgazione Pubblica** o denuncia all'autorità giudiziaria infondate con dolo o colpa grave.

In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del **Segnalante** o denunciante per i reati di diffamazione o di calunnia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le misure di protezione non sono garantite e al **Segnalante** o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare per la tutela della **Società** e della **Persona coinvolta** nonché iniziative risarcitorie.

Non è punibile – e non è considerato responsabile né civilmente né in via amministrativa - il **Segnalante** o denunciante che riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** coperte dall'obbligo di segreto relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali ovvero riveli o diffonda **Informazioni sulle Violazioni** che offendono la reputazione della **Persona coinvolta**, quando, al momento della rivelazione o diffusione, vi fossero fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle stesse informazioni fosse necessaria per svelare la **Violazione**; il tutto limitatamente ai comportamenti, agli atti o alle omissioni strettamente necessari a rivelare la **Violazione**.

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del **Segnalante** non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ulteriori rispetto alla **Segnalazione**, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla **Segnalazione** e la conoscenza dell'identità del **Segnalante** sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la **Segnalazione** sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso del **Segnalante** alla rivelazione della propria identità. Il **Gestore delle Segnalazioni** sarà tenuto a:

- verificare la presenza del consenso del **Segnalante**;
- comunicare per iscritto al **Segnalante** le ragioni della rivelazione dei dati riservati.

La **Società**, attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede a comminare, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni della presente procedura.

6.1.1 DIPENDENTI E AMMINISTRATORI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento indicate dalla presente procedura ad opera dei dipendenti/amministratori della **Società** costituisce inadempimento agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva e saranno proporzionate alla gravità e alla natura dei fatti.

L'accertamento delle suddette infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

Le violazioni della presente procedura da parte dei componenti degli organi sociali della **Società** dovranno essere comunicate al **Gestore delle Segnalazioni** / al Legale Rappresentante, che provvederà ad assumere le opportune iniziative ai sensi di legge.

6.1.2 SOGGETTI TERZI

Ogni comportamento posto in essere da **Soggetti Terzi** in violazione delle previsioni della presente procedura potrà determinare anche la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento da parte della **Società** qualora da tale comportamento derivino ad essa dei danni.

WHISTLEBLOWING

PROCEDURE

ITALY

REV.	DATA	APPROVED	NOTES
00	03 /10 /2023	Board of Directors	First issue

1 PURPOSE 5
2 TERMS OF VALIDITY 5
3 LEGAL AND REGULATORY REFERENCES 5
4 OPERATING MODES 5
4.1 SUBJECT OF REPORTS / COMPLAINTS / PUBLIC DISCLOSURES 6
4.2 INTERNAL REPORTING 7
4.2.1 CONTENT OF THE REPORT 7
4.2.2 INTERNAL SIGNALLING CHANNELS 9
4.2.3 STEPS IN THE MANAGEMENT OF INTERNAL REPORTING 10
4.2.4 RECEPTION AND TRIAGE 11
4.2.5 EVALUATION OF THE ADMISSIBILITY OF THE REPORT INTERNAL 12
4.2.6 ASSESSING THE MERITS OF INTERNAL REPORTING 12
4.2.7 CLOSING OF INTERNAL SIGNALLING 13
4.2.8 MONITORING AND CORRECTIVE ACTIONS 13
4.2.9 PROCESSING AND MANAGEMENT OF PERSONAL DATA 14
4.2.10 ARCHIVING AND STORAGE OF DOCUMENTATION 15
4.3 EXTERNAL SIGNALLING 15
4.4 PUBLIC DISCLOSURES 16
5 PROTECTIVE MEASURES 16
5.1 CONDITIONS FOR THE PROTECTION OF THE REPORTER (*PROTECTION*) 16
5.2 PROTECTION OF THE PERSON INVOLVED 18
6 DISCIPLINARY SYSTEM 18
6.1.1 EMPLOYEES AND DIRECTORS 19
6.1.2 THIRD PARTIES 19

DEFINITIONS

For the purposes of this procedure, unless otherwise specified, the terms listed below shall have the meaning ascribed to each of them below:

- **External Reporting** Channels**:** specific channels dedicated to the transmission of **external Reports** pursuant to Article 7 co. 1 of Legislative Decree 24/2023;
- **Internal Reporting** Channels**:** specific channels dedicated to the transmission of **internal Reports** pursuant to Art. 4, para. 1 of Legislative Decree 24/2023;
- **Work Context**: the work or professional activities, present or past, carried out in the context of relations with the Company through which, regardless of the nature of such activities, a person acquires **Violation Information** and in the context of which he/she could risk being subjected to **Retaliation** in the event of a **Report**, **Public Disclosure** or complaint to the judicial or accounting authorities;
- **Public Disclosure**: making **Violation Information** publicly available through print or electronic media or otherwise through means of dissemination capable of reaching a large number of people (§ 4.4);
- **Facilitator**: a natural person who assists a **Whistleblower** in the **Whistleblowing** process, operating within the same **Work Context** and whose assistance must be kept confidential;
- **GDPR**: Regulation (EU) 679/2016 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data and repealing Directive 95/46/EC;
- **Reporting Manager**: the person(s) assigned to receive and manage **internal Reports** for the purposes of this procedure, appointed in accordance with Article 4(2) of Legislative Decree 24/2023; the GDS Reporting Manager is composed of: Legal Manager and Finance Manager*;*
- **Information notice**: privacy notice provided pursuant to Art. 13 of the GDPR to the **persons concerned**, i.e. the **Affected Person** and the **Reporting Party**;
- **Information on Breaches**: written/oral information, including reasonable suspicions, concerning **Breaches** committed or likely to be committed, as well as circumstantial evidence of conduct aimed at concealing such **Breaches**[1] ;
- **Organisational Model:** the Organisational and Management Model adopted by the **Company**, as provided for in Article 6-bis of Legislative Decree 231/2001, as an organic set of principles, rules, provisions, organisational schemes and related tasks and responsibilities, aimed at preventing the offences referred to in the same Legislative Decree 231/2001;

[1] This also includes irregularities or anomalies that the reporting person believes could give rise to one of the Breaches, provided that they are not mere irregularities but symptomatic indications that would reasonably lead the reporting person to believe that one of the Breaches could be committed.

- **Person Involved**: the natural or legal person mentioned in the **Report** or **Public Disclosure** as a person to whom the **Breach** is attributed or as a person otherwise implicated in the reported or publicly disclosed **Breach;**
- **Retaliation**: any conduct, act or omission, even if only attempted or threatened, carried out by reason of the **Report**, the report to the judicial or accounting authorities or the **Public Disclosure,** and which causes or may cause the **Whistleblower,** directly or indirectly, unjust damage;
- **Whistleblowing Manager**: the person(s) in charge of managing internal whistleblowing for the purposes of this procedure (as better specified in § 4.2.4 below), appointed in accordance with Article 4(2) of Legislative Decree 24/2023;
- **Reporting party or Whistleblower**: the persons indicated in § 4 below;
- **Reporting** ('**wrongdoing**'): communication of **Violation Information,** submitted through **Reporting Channels** (both **internal** and **external**); in particular, **Reports** are divided into:
    - **Internal Reporting** or **Internal Whistleblowing:** communication of **Violation Information,** submitted via **Internal Reporting Channels** (§ 4.2);
    - **External Reporting:** communication of **Violation Information,** submitted via **External Reporting Channels** (§ 4.3);
- **Disciplinary System:** set of sanctions against those who fail to comply with the provisions of this procedure, as better specified in § 6 below;
- **Third parties:** all parties 'external' to the Company having negotiating relations with it (by way of example, consultants, suppliers, customers and partners);
- **Assessment (Triage):** assessment of the **Report** for the purposes of classification, taking investigative measures, prioritisation and management.
- **Violation**: all the conduct, acts and omissions identified in §4.1 below.

Terms defined in the singular are also understood in the plural if the context so requires and vice versa.

1 PURPOSE

For the purposes of the application of Legislative Decree 24/2023, this procedure defines, in the context of the activity carried out by **Global Display Solutions S.p.a.** (hereinafter also only "***GDS"*** or the "***Company***"), the general principles set out, in particular, to safeguard the **Reporting Parties**, the operating procedures to be observed in the management of **Internal Reports**, **the** procedures for submitting a **Public Disclosure** or an **External Report,** the protection measures as well as the **Disciplinary System**.

2 TERMS OF VALIDITY

This procedure is valid from the date of its issue indicated on the cover page.

Any subsequent update cancels and replaces, from the date of its issue, all previously issued versions.

3 LEGAL AND REGULATORY REFERENCES

- Legislative Decree 24/2023 '*Implementation of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law and on provisions concerning the protection of persons who report breaches of national laws*'
- Legislative Decree 231/2001 '*Regulations on the administrative liability of legal persons, companies and associations, including those without legal personality, pursuant to Article 11 of Law 300 of 29 September 2000*';
- EU Regulation No 679/2016 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016;
- *"Guidelines on the protection of persons who report violations of Union law and protection of persons who report violations of national laws. Procedure for the submission and handling of external reports"* of the National Anticorruption Authority (ANAC) approved by Resolution No. 311 of 12 July 2023;
- *Article 46-bis* under the heading "*Certification of gender equality*" of *Legislative Decree no. 198 of 11.4.2006 "Code of equal opportunities between men and women, pursuant to Article 6 of Law no. 246 of 28 November 2005"* as well as Reference Practice UNI-PDR 125/2022 (for the violations referred to in paragraph 4.1(f) of this procedure).

4 OPERATING MODES

Internal Reporting, **External Reporting** (under the conditions set out in § 4.3 below), **Public Disclosure** (under the conditions set out in § 4.4 below), or complaints to the judicial or accounting authorities may be made by the following persons:

- the employees of the Company, including workers whose employment relationship is governed by Legislative Decree No. 81 of 15 June 2015[2] , or Article 54-bis of Decree-Law No. 50 of 24 April 2017, converted, with amendments, by Law No. 96 of 21 June 2017[3] ;
- self-employed workers, including those referred to in Chapter I of Law No. 81 of 22 May 2017[4] , as well as holders of a collaboration relationship referred to in Article 409 of the Code of Civil Procedure and Article 2 of Legislative Decree No. 81 of 2015, who carry out their work activities at the Company;
- workers or collaborators, who work for entities in the public or private sector that provide goods or services for third parties;
- freelancers and consultants working for the Company;
- subjects 'external' to the Company having business relations with it (e.g. , suppliers, customers and partners);
- volunteers and trainees, paid and unpaid, who work for the Company;
- shareholders and persons with functions of administration, management, control, supervision or representation, even if such functions are exercised on a de facto basis, at the Company.

4.1 SUBJECT OF REPORTS / COMPLAINTS / PUBLIC DISCLOSURES

Notwithstanding the general prohibition to make **Reports**, complaints to the judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** that are manifestly unfounded and/or made with malicious intent (e.g. for defamatory purposes) or with gross negligence, the **Breaches** that may be the subject of **Reports**, complaints to the judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** concern the following types of which one has become aware in the context of one's own **Work Context, in** particular

a) unlawful conduct pursuant to Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001, or violations of the **Organisational Model** provided for therein;

b) **offences** falling within the scope of the European Union or national acts indicated in the annex to Legislative Decree 24/2023 or national acts constituting the implementation of the European Union acts indicated in the annex to Directive (EU) 2019/1937, although not indicated in the annex to Legislative Decree 24/2023, **relating to the following areas: public procurement; services, product and financial markets and prevention of money laundering and financing of terrorism; product safety and compliance; transport safety;**

[2] *i.e.* 'Collaborative relationships resulting in exclusively personal, continuous work whose mode of performance is organised by the principal, also with reference to the time and place of work; part-time work; intermittent work; fixed-term work; supply; apprenticeship; ancillary work'.

[3] *i.e.* "for each service provider, with reference to the totality of the users, to remuneration of an amount not exceeding €5,000; for each user, with reference to the totality of the service providers, to remuneration of an amount not exceeding €10,000; for the total services rendered by each service provider in favour of the same user, to remuneration of an amount not exceeding €2.500 euros; for each service provider, for the activities referred to in the decree of the Minister of the Interior of 8 August 2007, published in the Official Gazette no. 195 of 23 August 2007, carried out for each user referred to in Law no. 91 of 23 March 1981, to remuneration for a total amount not exceeding 5,000 euros".

[4] *i.e.* Work Contract (ex Art. 2222 et seq. of the Civil Code) and Intellectual Work Contract (ex Art. 2229 et seq. of the Civil Code), excluding small entrepreneurs (ex Art. 2083 of the Civil Code).

environmental protection; radiation protection and nuclear safety; food and feed safety and animal health and welfare; public health; consumer protection; privacy and protection of personal data and security of networks and information systems;

c) acts or omissions **affecting the financial interests of the Union as referred to in Article 325 of the Treaty on the Functioning of the European Union**[5] specified in the relevant secondary legislation of the European Union;

d) acts or omissions relating to the internal market, as referred to in **Article 26(2) of the Treaty on the Functioning of the European Union**[6] , including infringements of EU competition and State aid rules, as well as infringements relating to the internal market related to acts infringing corporate tax rules or mechanisms whose purpose is to obtain a tax advantage that frustrates the object or purpose of the applicable corporate tax law;

e) acts or conduct **that frustrate the object or purpose of the provisions** of Union acts in the areas referred to in the preceding paragraphs;

f) acts, conduct or omissions in violation of gender equality (by way of example but not limited to: discriminatory selection, recruitment, promotion and professional development processes; unjustified difference in pay for the same job level by gender and with the same skills; discriminatory and disrespectful conduct and/or language with regard to gender diversity; incidents of harassment or mobbing; etc.).

4.2 INTERNAL REPORTING

4.2.1 CONTENT OF THE REPORT

The **Whistleblower** is obliged to provide all the useful elements to allow the due and appropriate verification of the validity of the facts that are the subject of an **Internal Report**. To this end, the **Internal Reporting** should contain concrete, documented and/or documentable circumstances and information such as to reasonably believe that

[5] "The Union and the Member States shall counter fraud and any other illegal activities affecting the financial interests of the Union through measures taken pursuant to this Article which shall act as a deterrent and be such as to afford effective protection in the Member States and in the institutions, bodies, offices and agencies of the Union.
2. The Member States shall take the same measures to combat fraud affecting the Union's financial interests as they take to combat fraud affecting their own financial interests.
3. Without prejudice to other provisions of the Treaties, the Member States shall coordinate their action aimed at protecting the financial interests of the Union against fraud. To that end they shall organise, together with the Commission, close and regular cooperation between the competent authorities.
4. The European Parliament and the Council, acting in accordance with the ordinary legislative procedure and after consulting the Court of Auditors, shall adopt the necessary measures in the fields of the prevention of and fight against fraud affecting the financial interests of the Union with a view to affording effective and equivalent protection in the Member States and in the institutions, bodies, offices and agencies of the Union.
5. The Commission, in cooperation with the Member States, shall submit an annual report to the European Parliament and the Council on the measures taken for the implementation of this Article."

[6] "The Union shall adopt measures for the establishment or functioning of the internal market, in accordance with the relevant provisions of the Treaties.
2. The internal market comprises an area without internal frontiers in which the free movement of goods, persons, services and capital is ensured in accordance with the provisions of the Treaties.
3. The Council, on a proposal from the Commission, shall define the guidelines and conditions necessary to ensure balanced progress in all the areas concerned."

the reported acts/acts or omissions constitute a Breach. Preferably, it should contain the following:

- the particulars of the person making the **Internal Report**, indicating the position or function held within the **Company**;
- the clear and complete description of the facts that are the subject of the **Internal Reporting**;
- if known, the circumstances of time and place in which the acts were committed;
- if known, the personal details or other elements (such as the job title and the department in which the activity is carried out) that make it possible to identify the person who has carried out the facts that are the subject of an **internal Report**;
- an indication of any other persons who may report on the facts that are the subject of **Internal Reporting**;
- an indication of any documents that may confirm these facts;
- any other information that may provide useful feedback on the existence of the reported facts.

Reports that do not fall within the purpose and subject matter of this procedure will not be taken into account in any way[7] .

In the case of anonymous **internal Reports,** the **Reporting Manager** reserves the right to consider them on the basis of the seriousness of the facts reported and in relation to the level of detail and accuracy of the content of the **internal Report**.

[7] We refer, in particular, to **internal Reports** concerning *(§ par. 2.1.1 ANAC Guidelines*):
disputes, claims or requests linked to a personal interest of the reporting person or of the person lodging a complaint with the judicial authority that relate exclusively to his or her individual work or public employment relationship, or inherent to his or her work or public employment relationship with hierarchically superior figures;
reports of violations where they are already mandatorily regulated by European Union or national acts indicated in Part II of the Annex to the Decree or by national acts constituting the implementation of European Union acts indicated in Part II of the Annex to Directive (EU) 2019/1937, even if not indicated in Part II of the Annex to the Decree;
national security breaches, as well as procurement relating to defence or national security aspects, unless these aspects are covered by relevant secondary EU law.

4.2.2 INTERNAL REPORTING CHANNELS

Internal Reports can be made in the following ways:

▪ through the IT platform	https://www.gds.com/whistleblowing
▪ orally through a meeting with the **Reporting Manager**, at the request of the Reporting Party. The meeting will be scheduled within a reasonable time.	In such a case, the **Reporting Person** should send an e-mail to the **Reporting Manager** at **gestione.segnalazioni@gds.com** (reports management email) indicating as subject of the e-mail '**REQUEST FOR MEETING**' without mentioning in the body of the e-mail the content of the **Report** but only the request for a meeting.

Reporting via the IT platform can also be done anonymously.

The **Whistleblowing Manager** is the person appointed to receive **internal Reports**, which will be handled by the persons indicated below (hereinafter, the "**Whistleblowing Manager**").In particular, without prejudice to the provisions of § 4.2. below.4 below, the **Whistleblowing Manager** is the only person delegated to access the internal **Whistleblowing Channels** and to view the content of **internal Whistleblowing Reports,** subject to the **Company's** written authorisation pursuant to Article 29 of the GDPR, and shall adopt suitable procedures to prevent the loss, destruction and unauthorised access to **internal Whistleblowing Reports**.

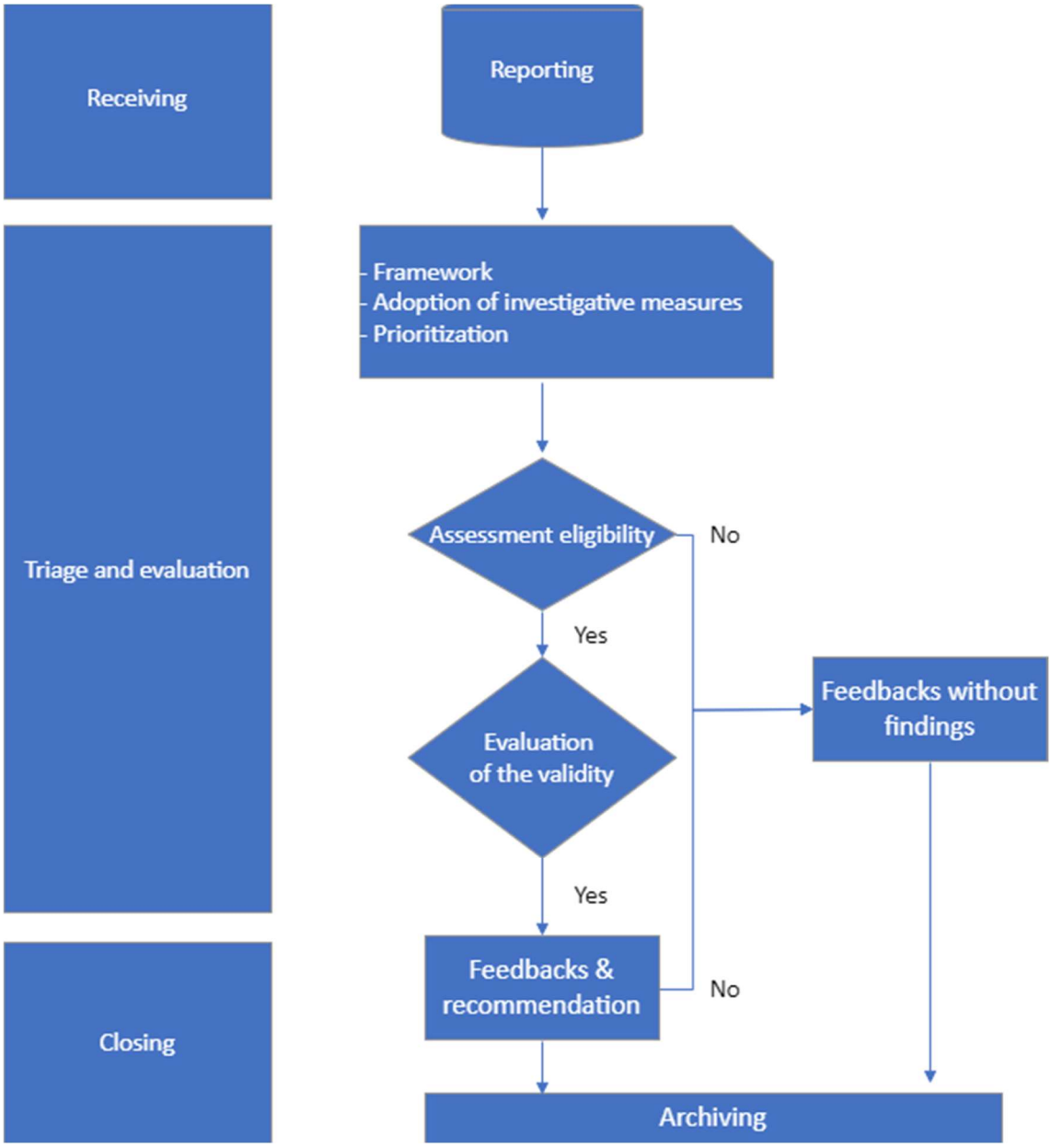
If the **Reporting Manager** is a collegiate body, each member must be provided with personal authentication credentials to access the e-mail box/IT platform dedicated to sending **internal Reports**.

An **internal Report** submitted to a person other than the **Reporting Manager** is forwarded, within seven days of its receipt, to the **Reporting Manager.**

Upon receipt of an **internal Report**, the **Reporting Manager**

- within seven days from the date of receipt, it issues the **Reporting Officer** with an acknowledgement of receipt of the **internal Report**.

4.2.3 STEPS IN THE MANAGEMENT OF INTERNAL REPORTING



Internal Reporting is handled in accordance with the steps described below:

a) Reception and *Triage* (§4.2.4);

b) Evaluation (§4.2.5);

c) Closure (§4.2.7).

At each stage of **internal Reporting** management, the **Reporting Manager**:

- where necessary, informs the **Whistleblower** of the *status of* the **internal Report** and of any subsequent *steps* inherent and/or consequent thereto;

- guarantees the confidentiality of the identity of the **Whistleblower** and of the information contained in **internal Reports** (Protection), to the extent that anonymity and confidentiality are enforceable under the law and to the persons responsible for receiving or following up **internal Reports** expressly authorised;
- operates in accordance with the duties of independence and professionalism (Impartiality);
- ensures the accurate and efficient handling of all **internal Reporting**.

4.2.4 *RECEPTION AND TRIAGE*

All **internal Reports** are subject to a preliminary analysis by the **Whistleblowing Manager**, who assesses their subject matter and proceeds to assign them to the competent **Whistleblowing Officer** from time to time depending on the subject matter of the Report:

Subject of the Report	Whistleblowing Officer
Internal Reporting of unlawful conduct pursuant to Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001, or violations of the **Organisational Model** provided for therein	Supervisory Board[8]
Relevant **internal Reporting** under UNI/PDR 125/2022 on gender equality	Gender Equality Team [9]
Internal Report concerning a **breach** other than those listed above	Reporting Manager[10]

If the **Internal Reporting** refers to:

- one of the members of the **Whistleblowing Officer**, the latter abstains from dealing with and handling the **Whistleblowing;**
- all members of the **Whistleblowing Officer**, they shall refrain from dealing with and handling the **Whistleblowing** Report and forward it to the Legal Representative for appropriate assessment.

Where **internal Whistleblowing** is the responsibility of several **Whistleblowing Officers**, they will coordinate their handling of **internal Whistleblowing** in compliance with the relevant legislation.

The **Whistleblowing Officer**, upon receipt of the **internal Report,** performs the activity of verifying its completeness and merits, assigning a higher priority to **internal Reports** concerning the hypothetical commission of offences as most at risk, or concerning **Information on Breaches** concerning a serious breach of the public interest or the

[8] the Whistleblowing Manager is also the Whistleblowing Officer.
[9] Team established with internal GDS functions in accordance with UNI/PDR 125/2022.
[10] The Whistleblowing Manager in this case is also the Whistleblowing Officer.

lesson of constitutional principles or of European Union law**,** and proceeds with the **Assessment** of the admissibility of the **internal Report** (§4.2.5).

4.2.5 EVALUATION OF THE ADMISSIBILITY OF THE REPORT INTERNAL

The **Whistleblowing Officer** carries out an initial examination of the **internal Whistleblowing Report** in order to assess from the outset whether the **internal Whistleblowing Report** appears:

- manifestly inadmissible;
- not concerning **Violations**.

In such cases, the **Whistleblowing Officer** notifies the **Whistleblowing Manager** (if a separate entity) of the inadmissibility, who proceeds to inform the **Whistleblower** of the circumstance within three months from the date of the acknowledgement of receipt or, in the absence of such notice, within three months from the expiry of the seven-day period from the submission of the **internal Report**, and to file the **internal Report**.

4.2.6 ASSESSING THE MERITS OF INTERNAL REPORTING

If, from an initial examination, the **Internal Report** does not appear to be manifestly unfounded, the **Whistleblowing Manager** will proceed with the preliminary investigation and verification activities. In order to carry out all the necessary checks on the **Internal Report** received, the **Whistleblowing Manager** may:

i. acquire from the **Whistleblower** further information and/or documentation in support of the reported facts (including by means of a paper procedure through the acquisition of written submissions and documents);

ii. proceed to the hearing of the **Person involved** or, at his or her request, to hear him or her by means of a file procedure through the acquisition of written observations and documents;

iii. consider suggesting to the Legal Representative the adoption of suitable **preliminary measures** to contain possible risks (e.g. suspension of the **Person involved**, measures to avoid evidential pollution);

iv. make use of the support of the heads of specific corporate functions or - if deemed appropriate - also of external consultants whose involvement is functional to the verification and assessment activity, subject to compliance with the provisions on the processing of personal data.

In any case:

- if the **Reporting Party** comes into possession of further information or documents in support of facts that are the subject of **Internal Reporting**, it may communicate them through the **Internal Reporting Channels** indicated in § 4.2.2 above;
- the **Reporting Manager** will provide feedback on the **Internal Reporting** within three months from the date of the acknowledgement of receipt or, in the absence

of such an acknowledgement, within three months from the expiry of the seven-day period from the submission of the **Internal Reporting**.

4.2.7 CLOSING OF INTERNAL REPORTING

The investigation and assessment activities must be concluded within a timeframe appropriate to the scope and complexity of the investigation and assessment activities to be carried out .

If, at the conclusion of the analysis phase, it emerges:

- the absence of sufficiently circumstantiated facts or the unfoundedness of the **internal Report**, the **Whistleblowing Officer will** give written notice of the outcome of the investigation to the **Whistleblowing Manager** (if it is a separate entity), who will archive the **internal Report**, informing the **Whistleblower** thereof (archiving without remarks);
- the final substantiation of the **internal Whistleblowing Report**, the **Whistleblowing Officer shall** give written notice of the outcome of the investigation to the **Whistleblowing Manager** (if a separate entity) who, in relation to the nature of the **internal Whistleblowing Report**, shall (in accordance with the provisions on the processing of personal data and after verifying the consent of the **Whistleblower**)
    I. inform the hierarchical manager of the person who committed the **breach** and the Legal Representative, recommending corrective action;
    II. propose disciplinary measures, by written communication, in accordance with the provisions of the **Disciplinary System** (§6).

If, at the end of the investigation on the **Report,** proceedings are initiated against a specific reported person, an *ad hoc* **Information Notice** should be provided to the latter.

If the **Breach is** particularly serious or concerns one or more members of the management body, the **Reporting Manager shall** inform the other members of the management body and/or the Board of Statutory Auditors, where appointed, and, where appropriate, inform the shareholders of the **Company**.

4.2.8 MONITORING AND CORRECTIVE ACTIONS

It is the responsibility of the hierarchical superior of the **Person involved** (if present, otherwise the Legal Representative) to supervise the implementation of the corrective action recommendations issued.

The **Reporting Manager** monitors the implementation of recommendations for corrective actions and informs the Legal Representative of their developments.

The **Reporting Manager**, in compliance with the provisions on the processing of personal data, reports annually to the Legal Representative information on the management of **internal Reports** as well as on the general operation of this procedure, so as to enable him to assess the effectiveness of the system for managing **internal Reports**.

4.2.9 PROCESSING AND MANAGEMENT OF PERSONAL DATA

Personal data - including special categories of data and judicial data - communicated in the context of **internal Reports** will be processed in compliance with the provisions of the **GDPR** as better described in the **Reporting Officer's Notice** and in the **Involved Person's Notice** retrieved via links on the IT platform or delivered manually in the event of a Report by oral meeting.

Internal reports may not be used beyond what is necessary to adequately follow them up.

The identity of the **Whistleblower** and any other information from which this identity may be inferred, directly or indirectly, may not be disclosed, without the express consent of the reporting person himself/herself:

a) to persons other than the **Whistleblowing Manager**, the **Whistleblowing Officer** and other persons specifically authorised by the Data Controller (such consent must be obtained before proceeding with the disclosure to any person other than the persons authorised to handle whistleblowing);
b) within the framework of disciplinary proceedings where the charge is based, in whole or in part, on the **internal Report** and knowledge of the identity of the **Whistleblower** is indispensable for the accused's defence.

In particular, the **Whistleblowing Manager** and/or **Whistleblowing Officer** must acquire the following consents:

(a) the disclosure of the identity of the **Whistleblower** and any other information from which such identity may be directly or indirectly inferred, to persons other than those competent to receive or follow up **internal Reports**;
(b) the disclosure of the identity of the **Whistleblower** in disciplinary proceedings where the charge is based, in whole or in part, on the **internal Whistleblowing** and where knowledge of the **Whistleblower**'s identity is indispensable for the accused's defence;
c) the documentation of the **internal Whistleblowing** when it is made orally in the course of a meeting with the **Whistleblowing Manager** and/or the **Whistleblowing Officer**.

In the event that the **Whistleblowing Manager** and/or the **Whistleblowing Manager** has received the consent to document the **Whistleblowing in accordance with** letter c) above, he/she shall document the **internal Whistleblowing** by means of a recording on a device suitable for storage and listening or by means of minutes. The **Whistleblower** may verify, rectify and confirm the minutes of the meeting by signing them.

The protection of the identity of the **Whistleblower** and of the **Involved Persons** is guaranteed until the conclusion of the proceedings initiated on account of the **internal Report**.

Personal data that are manifestly not useful for the processing of a specific **internal report,** where possible, are not collected or, if accidentally collected, are deleted immediately.

The **Involved Person** may not exercise the rights set out in Articles 15-22 of the GDPR if the exercise of those rights would result in actual and concrete prejudice to the confidentiality of the identity of the **Whistleblower**.

4.2.10 ARCHIVING AND STORAGE OF DOCUMENTATION

The purpose of keeping and archiving documentation is to allow proper traceability of the entire process and to facilitate any subsequent controls.

The **Whistleblowing Manager** and the other **Whistleblowing Officers**, each for the activities falling under his/her competence, are required to store all the documentation supporting the **internal Whistleblowing Report** for the time necessary to carry out the assessment activities on the *Whistleblowing* Platform, using suitable methods to prevent its loss, destruction and unauthorised access. For the same reasons, also the minutes/documents delivered during the possible oral meeting at the request of the **Whistleblower** will be saved on the same *Whistleblowing* Platform (*i.e.* EQS).

Internal Reports and the related documentation are kept for the time necessary to process the **Internal Report** and, in any case, for no longer than five years from the date of the communication of the final outcome of the **Internal Report** procedure, in compliance with the confidentiality obligations set out in Article 12 of Legislative Decree 24/2023 and with the principle of limitation of storage laid down in the privacy legislation.

4.3 EXTERNAL REPORTING

In the event that the **Whistleblower**:

- has found that the **internal Reporting Channel** implemented by the **Company is** not active or, even if activated, does not comply with the provisions of Article 4 of Legislative Decree 24/2023;
- has already made an **Internal Report** and this has not been followed up within the deadline; or
- has reasonable grounds to believe that, if it were to make an **internal Report**, it would not be effectively followed up or that the **internal Report** itself might entail the risk of **Retaliation**;
- has reasonable grounds to believe that the **Breach** may pose an imminent or obvious danger to the public interest,
- has reasonable grounds to believe that the **Reporting Manager** has a conflict of interest (e.g. if the **Report** concerns a Breach by the **Manager** or if the **Manager** wishes to make a Report);
- is the **Reporting Manager,**

The **Whistleblower** himself/herself can make **an external Report** to the National Anti-Corruption Authority for Italy (ANAC), in written form, through the IT platforms or other means implemented by ANAC, or in oral form, through the telephone line and/or the recorded voice messaging system implemented by the national body/authority. ANAC must guarantee the utmost confidentiality of the identity of the **Whistleblower**, of the

Person involved and of any other person mentioned in the **Report**, as well as of the content of the **Report** and of the relevant documentation.

The provisions of this paragraph do not apply in the case of reports concerning breaches other than those set out in points (a) to (e) of § 4.1.

4.4 PUBLIC DISCLOSURES

A Public Disclosure may be made by the **Whistleblower** who:

- has previously made an **internal Report** and an **external Report**, or has directly made an **external Report** under the terms and conditions laid down in Articles 4 and 7 of Legislative Decree 24/2023, which has not been replied to within the time limits laid down in Articles 5 and 8 of Legislative Decree 24/2023. 24/2023 (*i.e.* within three months from the date of the acknowledgement of receipt or, in the absence of such acknowledgement, within three months from the expiry of the period of seven days from the submission of the **Report**, or within six months in the case of an **external Report** if there are justified and substantiated reasons); or
- has well-founded reasons to believe that the **Breach** may constitute an imminent or obvious danger to the public interest;
- has well-founded reasons to believe that the **External Report** may entail a risk of **Retaliation** or may not be effectively followed up due to the specific circumstances of the case, such as where evidence may be concealed or destroyed or where there is a well-founded fear that the recipient of the **External Report** may be in collusion with the author of the **Breach** or involved in the **Breach**.

The provisions of this paragraph do not apply in the case of reports concerning breaches other than those set out in points (a) to (e) of § 4.1.

5 PROTECTIVE MEASURES

5.1 CONDITIONS FOR THE PROTECTION OF THE REPORTER (PROTECTION)

The protective measures shown in the table below apply in the following cases:

a) if, at the time of the **Report or the** report to the judicial or accounting authorities or of the **Public Disclosure**, the **Reporting Party** (or complainant) had reasonable grounds to believe that the **Violation Information** reported, publicly disclosed or denounced was true and fell within the objective scope (§ 4.1);

b) whether the **Report** or **Public Disclosure** was made in the manner set out in this procedure;

c) in the case of a **Report**, a denunciation to the judicial or accounting authorities or anonymous **Public Disclosure**, if the **Whistleblower** is subsequently identified and/or **retaliated against**.

Measure	Normative reference and description
Prohibition of retaliatory acts	The prohibition is laid down in Article 17 of Legislative Decree 24/2023, which is deemed to be recalled here in its entirety.[11] Acts taken in violation of this prohibition are null and void.
Protection from Retaliation	That said, anyone who believes he/she has been **retaliated against** for having made a **Report**, a denunciation to the judicial or accounting authorities or a **Public Disclosure** shall inform the **Reporting Manager,** who, after assessing the existence of the elements, shall report the hypothesis of discrimination to the Legal Representative or to another identified body. The Legal Representative or other identified body shall promptly assess the advisability/necessity of adopting acts or measures to restore the situation and/or to remedy the negative effects of the **Retaliation** and the existence of the grounds for initiating disciplinary proceedings against the **retaliator**. The Legal Representative or other identified body, possibly with the assistance of the HR function and of the appointed consultant, assesses whether there are grounds to initiate disciplinary proceedings against the person who has carried out the **Retaliation**, and promptly informs the **WhistleblowingManager**. In the event that the (alleged or ascertained) **Retaliation** is alleged against one or more members of the management body or of the other identified body, the **Whistleblower Manager** informs the whole management body and/or the Board of Auditors. In any case, persons who have suffered a **Retaliation** are entitled to notify the ANAC.
Confidentiality obligations	The obligation of confidentiality is provided for in Article 12 of Legislative Decree 24/2023, which is here referred to in its entirety.

[11] Art. 17 para. 1 '*Entities or persons referred to in Article 3 may not suffer any retaliation*' refers to:

a) the **Whistleblowers**;

b) the **Facilitators**;

c) persons in the same **employment context as** the **reporting person** who are linked to them by a stable emotional or family relationship up to the fourth degree;

d) **the reporting person's work** colleagues who work in the same **work context as the reporting** person and who have a habitual and current relationship with that person;

e) entities owned by the **reporting person** or for which those persons work, as well as entities operating in the same **work context as** those persons.

5.2 PROTECTION OF THE PERSON INVOLVED

The **Persons involved** are protected as regards both the confidentiality of **Reports**, denunciations to judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** concerning them and of any investigations carried out, and the protection of the same from any retaliatory and/or defamatory **Reports,** denunciations to judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** (*Protection*).

To this end, as indicated in §6 below, defamatory or slanderous **Reports**, Complaints to the judicial or accounting authorities or **Public Disclosures** that could give rise to civil and/or criminal liability of the **Whistleblower** are strictly prohibited.

6 DISCIPLINARY SYSTEM

Disciplinary proceedings shall be instituted against the person in charge in the event of a breach of this procedure and, pursuant to Article 21 of Legislative Decree 24/2023, when the **Company** ascertains that

- a **Breach** has been committed;
- **Retaliation** has been committed;
- the **Report** was obstructed or an attempt was made to obstruct it;
- the obligation of confidentiality set out in Article 12 of Legislative Decree 24/2023 has been breached;
- the **Whistleblower** has submitted a **Report**, **Public Disclosure** or Complaint to the judicial authorities with malicious intent or gross negligence;
- verification and analysis of **internal Reports** received was not carried out.

In the event of a **Breach** for unlawful conduct relevant under Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001, or violations of the **Organisational Model**, the disciplinary proceedings instituted shall follow the provisions of the **Organisational Model** (§ 11).

This is without prejudice to the criminal and civil liability of the **Whistleblower** or complainant who makes unfounded **Reports**, **Public Disclosures** or complaints to the judicial authorities with malicious intent or gross negligence.

In particular, when the criminal liability of the **Whistleblower** or complainant for offences of defamation or slander or his civil liability, for the same reason, in cases of wilful misconduct or gross negligence is established, the protection measures are not guaranteed and the Whistleblower or whistleblower is subject to a disciplinary sanction for the protection of the **Company** and of the **Person involved,** as well as to compensation initiatives.

A **Whistleblower** or complainant who discloses or disseminates **information on Breaches** covered by the obligation of secrecy relating to the protection of copyright or the protection of personal data, or discloses or disseminates **information on Breaches** that offend the reputation of the **Person involved**, shall not be punishable - and shall not be held liable either civilly or administratively - when, at the time of disclosure or dissemination, there were reasonable grounds to believe that the disclosure or

dissemination of the same information was necessary to disclose the **Breach**; all limited to the conduct, acts or omissions strictly necessary to disclose the **Breach**.

Within the framework of the disciplinary proceedings, the identity of the **Whistleblower** cannot be disclosed, if the allegation of the disciplinary charge is based on separate investigations additional to the **Whistleblowing**, even if consequent to the Whistleblowing itself. If the accusation is based, in whole or in part, on the **Report,** and knowledge of the identity of the **Whistleblower** is indispensable for the accused's defence, the **Report** can be used for the purposes of the disciplinary proceedings only if the **Whistleblower** has given his/her express consent to reveal his/her identity. The **Reporting Manager** will be obliged to:

- verify the presence of consent of the **Whistleblower** ;
- inform the **Reporting Party** in writing of the reasons for the disclosure of confidential data.

The **Company**, through the bodies and functions specifically appointed for this purpose, shall impose, with consistency, impartiality and uniformity, sanctions proportionate to the respective breaches of this procedure.

6.1.1 EMPLOYEES AND DIRECTORS

Failure to comply with and/or violation of the rules of conduct indicated in this procedure by employees/directors of the **Company** constitutes a breach of the obligations arising from the employment relationship and gives rise to the application of disciplinary sanctions.

Sanctions will be applied in accordance with the law and collective bargaining and will be proportionate to the seriousness and nature of the facts.

The establishment of the aforementioned infringements, the management of disciplinary proceedings and the imposition of sanctions shall remain the responsibility of the designated and delegated corporate functions.

Violations of this procedure by members of the **Company**'s corporate bodies must be reported to the **Reporting Manager** / Legal Representative, who will take the appropriate steps in accordance with the law.

6.1.2 THIRD PARTIES

Any conduct by **Third Parties** in breach of the provisions of this procedure may also result in the termination of the contractual relationship, without prejudice to any claim for compensation by the **Company** if damage is caused to it as a result of such conduct.