

Whistleblowing Policy - Register S.p.A.

1. Premessa e Finalità

Con Decreto Legislativo n. 24/2023 (di seguito, “**Decreto Whistleblowing**”), l’Italia ha recepito la Direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 (di seguito, “**Direttiva Whistleblowing**”), riguardante “*la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione*”.

Entrambe le normative hanno come obiettivo principale l’istituzione di canali di comunicazione sicuri - sia all’interno di un’organizzazione pubblica o privata, sia all’esterno - che possono essere utilizzati dai soggetti che siano venuti a conoscenza di condotte illecite nel proprio contesto lavorativo, garantendo al contempo un elevato livello di protezione nei confronti di tali soggetti contro eventuali ritorsioni.

In questo contesto, Register S.p.A. (di seguito, “**Register**” o “**Società**”) - da sempre impegnata a contrastare ogni comportamento che costituisca una violazione delle norme di legge e delle proprie disposizioni e procedure interne - per conformarsi alle normative sopra richiamate ha implementato la presente procedura descrittiva del sistema di gestione delle segnalazioni di violazioni e/o di pratiche illegittime che interessino l’attività aziendale (di seguito, “**Policy**”).

La presente Policy è adottata in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Whistleblowing e si pone come obiettivo la concreta attuazione dei principi di trasparenza e legalità su cui si fonda l’agire etico di Register, tutelando al contempo gli interessi degli *stakeholders* e rafforzando i presidi già esistenti in tema di controlli interni, con lo scopo di favorire le segnalazioni di condotte illecite e il contrasto di eventuali comportamenti non conformi.

Per consentirne la massima diffusione, la presente Policy, adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione di Register in data 14/12/2023:

1. è portata a conoscenza delle organizzazioni sindacali, di tutti i dipendenti e dei soggetti esterni che a qualsiasi titolo collaborano o si interfacciano con Register alla data di emanazione;
2. è pubblicata sulla sito web della Società;
3. è oggetto di rendicontazione periodica ai Consigli di Amministrazione, all’Organismo di Vigilanza e Controllo, al personale e nei confronti degli *stakeholders*.

2. Formazione

Al fine di garantire un'opportuna consapevolezza in merito alle finalità ed alle tutele riconosciute dal Decreto Whistleblowing, e per favorire una cultura di integrità e responsabilità all'interno di Register, verranno organizzati incontri periodici di formazione, in presenza o tramite video call, a beneficio di tutto il personale, nel corso dei quali verrà descritta la presente Policy e verranno illustrati i presupposti per effettuare le segnalazioni - interne o esterne - e le modalità con cui le stesse verranno ricevute e gestite dai soggetti a ciò preposti.

3. Ambito di applicazione

Il Decreto Whistleblowing, da un punto di vista oggettivo, si applica a violazioni o presunte violazioni delle normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità di Register, **di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo.**

La normativa trova applicazione anche nel caso di segnalazioni che intervengano nell'ambito di un rapporto di lavoro terminato, se le informazioni sono state acquisite durante il suo svolgimento, nonché qualora il rapporto non sia ancora iniziato e le informazioni sulle violazioni siano state acquisite durante la selezione o in altre fasi precedenti all'assunzione o all'instaurazione del rapporto di collaborazione.

Eventuali violazioni possono essere portate all'attenzione di specifici soggetti a ciò preposti tramite una **segnalazione**. L'espressione segnalazione designa tutte le informazioni - compresi i fondati sospetti - su violazioni già commesse o non ancora commesse (ma che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse), nonché su eventuali condotte volte ad occultarle.

Quanto al **contenuto**, le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate, al fine di consentire la valutazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a riceverle e gestirle. In particolare, è necessario che risultino chiare le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione, nonché le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui vengono attribuite le condotte oggetto della segnalazione.

Fermo il rispetto di quanto sopra descritto, **possono essere oggetto di segnalazione** le seguenti fattispecie:

1. violazioni o presunte violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea di normative che disciplinano le attività e le prestazioni di interesse della Società;
2. violazioni o presunte violazioni dei valori e principi di comportamenti contenuti nel Codice Etico di Register e del Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 poste in essere da soggetti che a qualunque titolo collaborano con Register.

Restano invece **escluse** dall'ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing le seguenti casistiche:

1. le segnalazioni con contenuti offensivi o comunque legate a un interesse personale del segnalante, o comunque connesse a rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti a rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate (a titolo esemplificativo, vertenze di lavoro, discriminazioni, conflitti interpersonali tra colleghi, segnalazioni su trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di una lesione dell'interesse pubblico o dell'integrità della Società);
2. le segnalazioni in materia di sicurezza e difesa nazionale;
3. le segnalazioni relative a violazioni già regolamentate in via obbligatoria in alcuni settori speciali (a titolo esemplificativo, servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

4. Soggetti Legittimati

Dal punto di vista soggettivo, a norma dell'**art. 3** del Decreto Whistleblowing, possono effettuare una segnalazione i seguenti soggetti (di seguito, "**Soggetti Legittimati**"):

1. Dipendenti della Società;
2. Collaboratori della Società;
3. Fornitori e subfornitori della Società, nonché dipendenti e collaboratori degli stessi;
4. Liberi professionisti, consulenti, lavoratori autonomi;
5. Volontari;
6. Tirocinanti, retribuiti o non retribuiti;
7. Azionisti;
8. Soggetti con funzione di amministrazione, direzione, vigilanza, controllo o rappresentanza;
9. Ex dipendenti, ex collaboratori ed altri soggetti che non ricoprono più una delle posizioni indicate in precedenza;
10. Soggetti in fase di selezione, di prova o il cui rapporto giuridico con la Società non sia ancora iniziato.

5. Modalità di segnalazione

Il Soggetto Legittimato che intenda effettuare una segnalazione ha a propria disposizione un canale interno di segnalazione ed un canale esterno di segnalazione, che può essere attivato in ipotesi residuali.

A. Canale interno di segnalazione

Segnalazione Scritta. Il Soggetto Legittimato che intenda effettuare una segnalazione scritta attraverso il canale interno potrà accedere ad un applicativo software - raggiungibile tramite un

canale apposito, riservato ed indipendente pubblicato sul sito internet di Register - in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'applicativo software selezionato per la gestione della segnalazione è denominato *Whistleblowing Management Tool* (di seguito, "**Piattaforma**") e garantisce assoluta riservatezza e crittografia dei dati del Soggetto Legittimato e della segnalazione, ai quali avranno accesso esclusivamente i soggetti preposti alla gestione della procedura. Esso costituisce inoltre l'unico strumento di comunicazione fra il Soggetto Legittimato ed i soggetti delegati alla gestione della procedura.

Il Soggetto Legittimato avrà la possibilità di effettuare la segnalazione scritta seguendo le istruzioni riportate sulla Piattaforma; ai fini di una maggiore comprensione delle funzionalità e del corretto utilizzo della Piattaforma, Register organizza specifiche giornate di periodica formazione sulle funzionalità e sul corretto utilizzo della piattaforma a beneficio dei propri dipendenti e collaboratori.

Nello specifico, attraverso la Piattaforma sarà possibile effettuare alternativamente una "**segnalazione confidenziale**", allorquando il Soggetto Legittimato decida di fornire le informazioni necessarie ad essere contattato - le quali rimarranno comunque riservate ed esclusivamente accessibili ai soggetti preposti alla gestione della procedura - oppure una "**segnalazione anonima**", allorquando il Soggetto Legittimato decida di non fornire alcuna informazione in merito alla propria identità, che quindi resterà totalmente segreta e non accessibile. In ogni caso, il segnalante è invitato a conservare i riferimenti necessari ad accedere alla propria segnalazione, laddove questi voglia successivamente procedere ad integrazioni e/o modifiche della stessa.

Segnalazione Orale. In alternativa alla possibilità di effettuare una segnalazione scritta, il Soggetto Legittimato potrà effettuare una segnalazione orale, concordando un appuntamento per un colloquio con i Soggetti Riceventi, che dovrà svolgersi entro un termine ragionevole, non superiore a 15 (quindici) giorni.

Il colloquio potrà essere registrato, previo consenso del Soggetto Legittimato; laddove quest'ultimo non presti il proprio consenso alla registrazione, il contenuto del colloquio sarà opportunamente verbalizzato, ed una copia del verbale dovrà essere consegnata al Soggetto Legittimato e da questi sottoscritta.

B. I Soggetti Riceventi

Le segnalazioni presentate nelle forme di cui al paragrafo precedente verranno ricevute e gestite da soggetti opportunamente formati in merito alle funzionalità ed al corretto utilizzo della Piattaforma e che assicurino adeguate garanzie di autonomia, indipendenza ed imparzialità nella

gestione delle segnalazioni stesse (di seguito, “**Soggetti Riceventi**”). Questi ultimi saranno responsabili delle attività di verifica circa l’ammissibilità e la fondatezza della segnalazione, nonché dell’eventuale successiva attività istruttoria e della decisione finale in merito alla segnalazione ricevuta.

Nello specifico, vengono designati i seguenti Soggetti Riceventi:

1. Silvia Mota, Group Compliance Officer.

C. L’Avviso di ricevimento

Entro un termine di 7 (sette) giorni dalla ricezione della segnalazione, i Soggetti Riceventi rilasceranno al segnalante un avviso di ricevimento della segnalazione; tale riscontro verrà indirizzato al recapito fornito dal segnalante e non comporterà alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione, ma sarà unicamente finalizzato ad informare il segnalante dell’avvenuta corretta ricezione della segnalazione.

Si consiglia al Soggetto Legittimato di non indicare come recapito al quale ricevere l’avviso di ricevimento ed ogni altra eventuale comunicazione il proprio indirizzo di posta elettronica aziendale. In ogni caso, laddove il segnalante non abbia fornito alcun recapito, la segnalazione verrà qualificata come non gestibile.

Eventuali segnalazioni anonime potranno essere equiparate alle segnalazioni confidenziali e potranno essere gestite in conformità alla presente Policy; in tal caso, le stesse verranno registrate dai Soggetti Riceventi e tutta la documentazione ad esse relativa verrà opportunamente conservata.

Qualora una segnalazione venga presentata ad un soggetto diverso dai Soggetti Riceventi, e sia evidente che si tratti di una segnalazione che rientra nell’ambito di applicazione del Decreto Whistleblowing, la stessa dovrà essere trasmessa entro un termine di 7 (sette) giorni dalla ricezione ai Soggetti Riceventi, senza che ne sia trattenuta copia, informando immediatamente il Soggetto Legittimato.

D. Procedibilità ed Istruttoria

Laddove la segnalazione non sia procedibile, in quanto non presenti i presupposti oggettivi e soggettivi richiesti dal Decreto Whistleblowing, o sia comunque esclusa dall’ambito di applicazione della normativa, i Soggetti Riceventi provvederanno ad informare il Soggetto Legittimato, e tale segnalazione potrà essere gestita in conformità ad eventuali ulteriori procedure già adottate da Register.

Qualora la segnalazione sia procedibile ed ammissibile, in quanto conforme a tutti requisiti richiesti dal Decreto Whistleblowing, i Soggetti Riceventi svolgeranno tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, garantendo la riservatezza di tutte le persone coinvolte, tempestività e rispetto

dei principi di obiettività, competenza e diligenza professionale, acquisendo tutta la documentazione necessaria ed informando il Soggetto Legittimato - laddove possibile - sull'andamento di tutte le attività e sulle azioni eventualmente intraprese e/o da intraprendere.

Qualora risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni aziendali, verrà garantito il totale anonimato attraverso l'oscuramento di ogni tipologia di dato che possa consentire - direttamente o indirettamente - l'identificazione del segnalante e di ogni altra persona che sia eventualmente coinvolta.

In ogni caso, tutte le attività condotte dai Soggetti Riceventi verranno tracciate e archiviate, al fine di dimostrare la corretta diligenza tenuta nel dare seguito alla segnalazione e, all'esito dell'attività istruttoria verrà infine predisposta una relazione riepilogativa sulle evidenze emerse portandola all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza.

E. Riscontro al segnalante

Entro un termine di 3 (tre) mesi dalla ricezione della segnalazione, i Soggetti Riceventi forniranno un riscontro al Soggetto Legittimato, comunicando alternativamente:

1. l'avvenuta archiviazione della segnalazione, motivandone le ragioni;
2. l'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi interni competenti;
3. l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività successiva da intraprendere, invitando il Soggetto Legittimato a monitorare la Piattaforma.

6. Misure di protezione a tutela del segnalante

Register assicura adeguate misure di protezione a tutela del Soggetto Legittimato che effettui una segnalazione, in conformità alle disposizioni di cui al Decreto Whistleblowing (di seguito, "**Misure di Protezione**").

Tali Misure di Protezione vengono assicurate non solo al Soggetto Legittimato, ma anche alla persona fisica che lo assiste nel processo di segnalazione (di seguito, "**Facilitatore**"), alle persone del medesimo contesto lavorativo del Soggetto Legittimato, e a questi legate da uno stabile legame affettivo o di parentela, che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo, nonché ai colleghi del Soggetto Legittimato, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo, e che abbiano con questi un rapporto abituale e corrente.

Nello specifico, vengono assicurate ai soggetti sopra richiamati le seguenti Misure di Protezione:

1. **Riservatezza:** Register garantisce che l'identità e ogni altra informazione relativa ai soggetti coinvolti nella segnalazione, inclusa l'eventuale documentazione allegata, dalla quale si possa direttamente o indirettamente risalire all'identità di questi ultimi, verranno

mantenute strettamente riservate. Nello specifico, l'identità del Soggetto Legittimato che abbia effettuato una segnalazione, a meno che Register non debba adempiere ad obblighi di legge in tal senso, non potrà essere rivelata senza il suo espresso consenso.

2. **Divieto di ritorsioni:** fatti salvi i casi previsti dalla legge, a norma dell'**art. 17** del Decreto Whistleblowing è vietata ogni forma di ritorsione nei confronti del segnalante, intesa come qualsiasi azione od omissione, anche solo minacciata, che si verifichi nel contesto lavorativo e che determini - in via diretta o indiretta - un danno ingiusto per il segnalante. A titolo meramente esemplificativo, sono vietate le seguenti forme di ritorsione:
 - (a) licenziamento, sospensione o misure ad essi equivalenti;
 - (b) demansionamento o mancata promozione;
 - (c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - (d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 - (e) le note di merito negative o le referenze negative;
 - (f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 - (g) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 - (h) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a tempo determinato;
 - (i) l'annullamento di una licenza o di un permesso.
3. **Misure di sostegno:** vengono assicurate tutte le misure di sostegno di cui all'**art. 18** del Decreto Whistleblowing. A titolo meramente esemplificativo, tali misure consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni offerta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione europea, nonché sui diritti della persona coinvolta;
4. **Limitazioni di responsabilità del segnalante:** laddove il segnalante effettui la segnalazione nel rispetto delle disposizioni del Decreto Whistleblowing, a norma dell'**art. 20** quest'ultimo non sarà chiamato a rispondere né penalmente, né in sede civile e amministrativa di:
 - (a) rivelazione e utilizzazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.);
 - (b) rivelazione del segreto professionale (art. 622 c.p.);
 - (c) rivelazione dei segreti scientifici e industriali (art. 623 c.p.);
 - (d) violazione del dovere di fedeltà e di lealtà (art. 2105 c.c.);
 - (e) violazione delle disposizioni relative alla tutela del diritto d'autore;
 - (f) violazione delle disposizioni relative alla protezione dei dati personali;
 - (g) rivelazione o diffusione di informazioni sulle violazioni che offendono la reputazione della persona segnalata.

7. Trattamento dei Dati Personali

Tutte le attività descritte dalla presente Policy verranno effettuate nel rispetto delle disposizioni di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679 - GDPR, garantendo il rispetto dei seguenti principi:

1. **Trasparenza:** verrà fornita ai possibili interessati un'ideale informativa sul trattamento dei propri dati personali;
2. **Limitazione delle finalità:** le segnalazioni non potranno essere utilizzate oltre quanto strettamente necessario per dare adeguato seguito alle stesse;
3. **Minimizzazione:** i dati personali che siano manifestamente inutili ai fini della trattazione di una segnalazione non potranno essere raccolti o, in caso di raccolta accidentale, verranno prontamente cancellati;
4. **Limitazione della conservazione:** i dati personali raccolti a seguito di una segnalazione e tutta la relativa documentazione verranno conservati per il tempo strettamente necessario alla trattazione della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni dalla comunicazione dell'esito finale della procedura;
5. **Integrità e Riservatezza:** verranno individuate misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato agli specifici rischi del trattamento e verranno adottati adeguati strumenti di crittografia.

In ogni caso, laddove il Soggetto Legittimato alleggi alla propria segnalazione qualsivoglia file multimediale che contenga dati personali di terzi, è onore del soggetto Legittimato procedere ad un opportuno oscuramento degli stessi. Register declina ogni responsabilità in merito.

8. Canale esterno di segnalazione

Oltre alla segnalazione effettuata tramite il canale interno descritto dalla presente Policy, il Decreto Whistleblowing consente al Soggetto Legittimato di effettuare una segnalazione attraverso il canale esterno predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC, laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. non sia stata predisposto o attivato un canale interno di segnalazione, nei casi in cui questo sia obbligatorio;
2. la segnalazione effettuata dal Soggetto Legittimato non abbia ricevuto una risposta;
3. il Soggetto Legittimato abbia fondati motivi di ritenere che - qualora effettuasse la segnalazione attraverso il canale interno - questa non avrebbe seguito o di essere esposto a ritorsioni;
4. il Soggetto Legittimato abbia fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Maggiori informazioni in merito alle modalità di segnalazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione sono disponibili alla pagina dedicata sul sito dell'ANAC.

9. Revisione della Policy

La presente Policy è oggetto di revisione ed aggiornamento periodico, laddove questo sia necessario per mantenerne il testo conforme ai requisiti richiesti dalla normativa nazionale e comunitaria.