

 (VERSIONE ITALIANA DI SEGUITO)

OBJECTIVE

The present Whistleblowing Policy of the Pattern Group (hereinafter the "Policy") establishes the procedure for making a Report concerning Violations, the directives for handling the Reports, and the standards of protection for the Whistleblowers, Facilitators, and the Involved Persons (for all the definitions of the terms used, refer to par. 2). The Policy also ensures the principles of confidentiality, safeguard of anonymity, and prohibition of retaliation, in accordance with the prevailing local, regional, national, and international regulations. The rules of this Policy do not compromise or limit in any way the right or obligation (as possibly defined by the prevailing local legislation) of reporting to the regulatory, supervisory, or judicial authorities competent in the countries where the entities of the Pattern Group operate and/or to any control body established at the entities of the Pattern Group. This Policy is addressed to all the Recipients defined in par. 3 and applies to the entities of the Pattern Group (i.e., Pattern S.p.A. and its affiliates and subsidiaries, hereinafter "Pattern" or the "Group").

SCOPE

This Policy is addressed to all the Recipients defined in par. 3 and applies to the entities of the Pattern Group (i.e., Pattern S.p.A. and its affiliates and subsidiaries, hereinafter "Pattern" or the "Group").

DEFINITION

Reports: Communications made through specified procedures regarding information on Violations.

Violations: Actions or omissions committed during work activities or connected to them, by any subject within the Pattern Group, that constitute or may constitute a violation of Laws, ethical values, or that cause damage.

Recipients: Natural persons who have obtained information regarding Violations, including employees, collaborators, members of corporate bodies, and shareholders of the Group. For example:

- employees, collaborators, members of the control bodies, and shareholders of the Group;
- employees, collaborators, members of the control bodies, and shareholders of clients, suppliers, sub-suppliers (including the entire supply chain), and other business partners (including joint ventures);
- any third party affiliated with the people mentioned above;
- local communities and members of civil society organizations (e.g., NGOs);
- more generally, any stakeholder of the Group.

Whistleblower: Any Recipient who submits a Report.

Reported Person: The author or the alleged author of the Violation.

Report Manager: The function or person in charge of managing the received Report.

Facilitators: Natural persons who assist a Whistleblower in the reporting procedure.

Related Persons: Natural persons who have a personal or work relationship with the Whistleblower.

GENERAL PRINCIPLES

Pattern Group commits to respecting the following general principles in the management of the Whistleblowing process and requires that the Whistleblowers and other involved persons respect them:

- **Principle of Confidentiality:** Pattern Group ensures the confidentiality of the Whistleblowers, the Reports, and the information contained therein.
- **Principle of Proportionality:** The investigations of Pattern Group are appropriate and proportionate to the purpose.
- **Principle of Impartiality:** The analysis and handling of the Reports occur without prejudice.
- **Principle of Good Faith:** The protections to Whistleblowers apply even if the Report proves unfounded, provided it is made in good faith. It is not allowed to use these protections to evade disciplinary sanctions.

REPORTS MANAGEMENT

INTERNAL REPORTING CHANNEL

The Whistleblower can make the report by accessing - in an area external to the corporate domain, specifically made available by the Whistlelink platform provider to guarantee independence for security and confidentiality purposes - reachable at the address <https://pattern.whistlelink.com>. Through this platform, the Whistleblower can send reports securely and confidentially. The Report Managers of the Pattern Group are adequately trained and possess the necessary competencies to handle the Reports with due diligence. They can perform additional tasks, provided there is no conflict of interest with their function as Report Managers.

Anyone who receives a Report outside the official channels is required to:

- Maintain utmost confidentiality about the information, including the identities of the Whistleblower, the Reported Person, and other mentioned persons.
- Advise the Whistleblower to use the official channels or forward the Report through these channels.
- Delete all information related to the Report after having forwarded it and received confirmation of receipt from the Report Manager.
- Refrain from any independent initiative of analysis or investigation of the Report.

CONTENT AND SUBMISSION OF REPORTS

Recipients in the Pattern Group who discover Violations are urged to report promptly and in good faith, providing detailed reports that include, if possible:

- Name and contact details of the Whistleblower (even if it can be anonymous).
- Detailed description of the events, including date and place.
- Specifications on which laws or internal regulations are believed to be violated.
- Identity and role of the Reported Person(s).
- Names of other parties informed about the events.
- Documents or evidence in support.

The Report can be made in different languages via the reporting platform. The documentation will be stored and treated according to applicable laws, ensuring the confidentiality and security of the information.

VERIFICATION OF REPORTS

Pattern S.p.A. has formally entrusted certain internal and external figures to its corporate structure with the management of reports. They are professionals with specific training in compliance, corporate ethics, law, or risk management. In carrying out their duties, they assume the responsibility of receiving reports through the designated channels, guaranteeing confidentiality and anonymity if necessary, determine the seriousness and credibility of the reports received, and conduct and/or supervise investigations to verify the claims made in the reports, ensuring the principles of professionalism, transparency, and independence/autonomy from hierarchical lines.

The Report Managers of the Pattern Group examine the reports to determine their plausibility, following a preliminary analysis, valid reports are further investigated, while irrelevant ones are archived and the Whistleblower informed. If a crime is suspected, notification to the authorities is evaluated. The investigation, conducted with impartiality and confidentiality, may involve corporate functions or external consultants. The management follows the principles of fairness, proportionality, and respect for all parties involved, including the possibility of requesting further information from the Whistleblower.

RESULT OF VERIFICATIONS

After verification, the Report Manager of the Pattern Group drafts a report that summarizes investigations, methods, results, supporting elements, and recommendations for an action plan. This report is shared with the responsible parties based on the need to know, to determine actions or measures to be adopted. The documentation is stored respecting confidentiality. A semi-annual report on the Reports and the effectiveness of the procedure is made, evaluating possible improvements based on the operating environment.

OTHER REPORTING CHANNEL

Within the context of this whistleblowing policy, it is important to highlight the existence of alternative reporting channels, which can be used in specific circumstances. These include:

External Channel (ANAC): this channel is only viable in particular circumstances, as specified by the ANAC guidelines. In particular when:

- there is no mandatory activation of the internal reporting channel in the work context, or even if mandatory, it is not active or, even if activated, it is not in compliance with what is required by law;
- the reporting person has already made an internal report and it has not been followed up;
- the reporting person has valid reasons to believe that, if an internal report is made, it would not be effectively followed up or that such a report could lead to a risk of retaliation;
- the reporting person has valid reason to believe that the violation may constitute an imminent or clear danger to the public interest.

Public Disclosure: public disclosure of information is also allowed only under certain conditions:

- the reporting person has previously made an internal and external report or has directly made an external report and no feedback has been given within the established deadlines regarding the measures planned or adopted to follow up the reports;

- the reporting person has valid reason to believe that the violation may constitute an imminent or clear danger to the public interest;
- the reporting person has valid reason to believe that the external report may involve the risk of retaliation or may not have effective follow-up due to the specific circumstances of the case, such as when evidence may be concealed or destroyed or when there is a valid fear that the person who received the report may be colluding with the perpetrator of the violation or involved in the violation itself.

Reporting to Competent Authorities: in case of serious violations, the whistleblower can directly approach the competent authorities. This step is recommended when serious illegal activities are suspected or when there is an immediate risk to health, safety, or the environment.

CONFIDENTIALITY

To encourage Recipients to report Violations, Pattern Group ensures the confidentiality of the Reports and the identities involved. Identities can be revealed only and exclusively with explicit consent, in situations of voluntary disclosure or for legal obligations in investigations and judicial proceedings. The confidential information in the Reports is protected and not used for purposes other than the resolution of the Report itself.

PROHIBITION OF RETALIATION

Pattern Group adopts a zero-tolerance policy towards any form of threat, retaliation, or discrimination against Whistleblowers, Facilitators, and Related Persons. The company commits to combating retaliation and reserves the right to take legal action against those who make false or harmful reports. This policy strengthens the legal protection and integrity of the whistleblowing process. Current legislation establishes a clear prohibition of retaliation against whistleblowers. No worker who reports an irregularity in good faith can be penalized, discriminated against, or otherwise pursued because of the report. The National Anti-Corruption Authority (ANAC) has the role of monitoring and ensuring the correct whistleblowing process.

Conversely, it is emphasized that there may be consequences due to improper use of the reporting channel. The distorted use of the reporting channel, if carried out with intent or gross negligence, is considered a disciplinary offense, punishable according to the disciplinary rules of Pattern Group, the relevant National Collective Labour Agreement (CCNL), and the workers' statute.

PROCESSING OF PERSONAL DATA

Pattern Group manages personal data related to whistleblowing in accordance with data protection laws, ensuring confidentiality and anonymity. Processing is limited to what is strictly necessary, following the principles of "privacy by design" and minimization. Data may be communicated only for legal necessities or investigations, and their retention is temporary, ensuring the exercise of the rights of the interested parties within the limits of whistleblowing regulations.



OBIETTIVO

La presente Policy Whistleblowing del Gruppo Pattern (di seguito la “Policy”) stabilisce la procedura per realizzare una Segnalazione concernente Violazioni, le direttive per trattare le Segnalazioni e gli standard di tutela per i Segnalanti, i Facilitatori e le Persone Coinvolte (per tutte le definizioni dei termini impiegati si rimanda al par. 2). La Policy assicura inoltre i principi di confidenzialità, salvaguardia dell'anonimato e proibizione di ritorsioni, in accordo con le normative locali, regionali, nazionali e internazionali vigenti.

Le norme di questa Policy non compromettono né limitano in alcun modo il diritto o l'obbligo (come possibilmente definito dalla normativa vigente localmente) di comunicazione alle autorità regolatorie, di sorveglianza o giudiziarie competenti nei Paesi dove operano le entità del Gruppo Pattern e/o a qualsiasi organismo di controllo costituito presso le entità del Gruppo Pattern.

Questa Policy è indirizzata a tutti i Destinatari definiti nel par. 3 e si applica alle entità del Gruppo Pattern (ovvero Pattern S.p.A. e le sue affiliate e controllate, di seguito “Pattern” o il “Gruppo”).

CAMPO DI APPLICAZIONE

Questa Policy è indirizzata a tutti i Destinatari definiti nel par. 3 e si applica alle entità del Gruppo Pattern (ovvero Pattern S.p.A. e le sue affiliate e controllate, di seguito “Pattern” o il “Gruppo”).

DEFINIZIONI

Segnalazioni: Comunicazioni effettuate attraverso procedure specificate riguardanti informazioni su Violazioni.

Violazioni: Azioni o omissioni commesse durante le attività lavorative o collegate alle stesse, da qualsiasi soggetto all'interno del Gruppo Pattern, che costituiscano o possano costituire una violazione delle Leggi, dei valori etici, o che causino danni.

Destinatari: Persone fisiche che hanno ottenuto informazioni in merito a Violazioni, includendo dipendenti, collaboratori, membri degli organi sociali e azionisti del Gruppo. Ad esempio:

- dipendenti, collaboratori, membri degli organi di controllo e azionisti del Gruppo;
- dipendenti, collaboratori, membri degli organi di controllo e azionisti di clienti, fornitori, sub-fornitori (inclusa tutta la catena di approvvigionamento) e altri partner commerciali (comprese le joint-venture);

qualsiasi terzo affiliato alle persone menzionate in precedenza;

- comunità locali e membri delle organizzazioni della società civile (per es. ONG);
- più in generale, qualsiasi stakeholder del Gruppo

Segnalante: Qualunque Destinatario che presenti una Segnalazione.

Persona Segnalata: L'autore o il presunto autore della Violazione.

Gestore delle Segnalazioni: La funzione o la persona incaricata di gestire la Segnalazione ricevuta.

Facilitatori: Persone fisiche che assistono un Segnalante nella procedura di Segnalazione.

Persone Correlate: Persone fisiche che hanno una relazione personale o lavorativa con il Segnalante.

PRINCIPI GENERALI

Pattern Group si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di Whistleblowing e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino:

- **Principio di Riservatezza:** Pattern Group assicura la confidenzialità dei Segnalanti, delle Segnalazioni e delle informazioni in esse contenute.
- **Principio di Proporzionalità:** Le indagini di Pattern Group sono appropriate e proporzionate allo scopo.
- **Principio di Imparzialità:** L'analisi e il trattamento delle Segnalazioni avvengono senza pregiudizi.
- **Principio di Buona Fede:** Le protezioni ai Segnalanti si applicano anche se la Segnalazione si rivela infondata, purché fatta in buona fede. Non è consentito utilizzare queste tutele per sottrarsi a sanzioni disciplinari.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

CANALE INTERNO DI SEGNALAZIONE

Il Segnalante può effettuare la segnalazione accedendo - in un'area esterna al dominio aziendale, appositamente resa disponibile dal fornitore della piattaforma Whistlelink a garanzia dell'indipendenza ai fini di sicurezza e riservatezza - raggiungibile all'indirizzo <https://pattern.whistlelink.com>. Attraverso questa piattaforma, il Segnalante può inviare segnalazioni in modo sicuro e confidenziale. I Gestori delle Segnalazioni del Gruppo Pattern sono formati adeguatamente e possiedono le competenze necessarie per gestire le Segnalazioni con la dovuta diligenza. Possono svolgere compiti aggiuntivi, purché non si crei un conflitto di interessi con la loro funzione di Gestore delle Segnalazioni.

Chiunque riceva una Segnalazione fuori dai canali ufficiali è tenuto a:

- Mantenere la massima riservatezza sulle informazioni, incluse identità del Segnalante, della Persona Segnalata e di altre persone menzionate.
- Consigliare al Segnalante di usare i canali ufficiali o inoltrare la Segnalazione tramite questi canali.
- Cancellare tutte le informazioni correlate alla Segnalazione dopo averla inoltrata e ricevuto conferma di ricezione dal Gestore delle Segnalazioni.
- Astenersi da qualsiasi iniziativa autonoma di analisi o indagine sulla Segnalazione.

CONTENUTO E INVIO DELLE SEGNALAZIONI

I Destinatari nel Gruppo Pattern che scoprono Violazioni sono sollecitati a segnalare tempestivamente e in buona fede, fornendo segnalazioni dettagliate che includano, se possibile:

- Nome e dettagli di contatto del Segnalante (anche se può essere anonimo).
- Descrizione dettagliata degli eventi, incluse data e luogo.
- Specifiche su quali leggi o regolamenti interni si ritengano violati.
- Identità e ruolo della/e Persona/e Segnalata/e.
- Nominativi di altre parti informate sugli eventi.
- Documenti o prove a supporto.

La Segnalazione può essere effettuata in diverse lingue tramite la piattaforma di segnalazione. La documentazione verrà conservata e trattata secondo le leggi applicabili, garantendo la riservatezza e la sicurezza delle informazioni.

VERIFICA DELLE SEGNALAZIONI

Pattern SpA ha incaricato formalmente alcune figure interne ed esterne al proprio organigramma aziendale della gestione delle segnalazioni. Si tratta di professionisti con una formazione specifica in compliance, etica aziendale, diritto o gestione del rischio. Nel espletamento del loro incarico, assumono la responsabilità di ricevere segnalazioni attraverso i canali designati, garantendo la riservatezza e l'anonimato se necessario, determinano la serietà e la credibilità delle segnalazioni ricevute e conducono e/o supervisionano le indagini per verificare le affermazioni fatte nelle segnalazioni, garanzia dei principi di professionalità, trasparenza e indipendenza/autonomia da linee gerarchiche.

I Gestori delle Segnalazioni del Gruppo Pattern esaminano le segnalazioni per stabilirne la plausibilità, a seguito di un'analisi preliminare, le segnalazioni ritenute valide vengono approfondite, mentre quelle non pertinenti vengono archiviate e il Segnalante informato. Se si sospetta un reato, si valuta la notifica alle autorità. L'indagine, condotta con imparzialità e riservatezza, può coinvolgere funzioni aziendali o consulenti esterni. La gestione segue i principi di equità, proporzionalità e rispetto per tutte le parti coinvolte, inclusa la possibilità di richiedere ulteriori informazioni al Segnalante.

RISULTATI DELLE VERIFICHE

Dopo la verifica, il Gestore delle Segnalazioni del Gruppo Pattern redige una relazione che riassume indagini, metodi, risultati, elementi di supporto e raccomandazioni per un piano d'azione. Questa relazione viene condivisa con i responsabili sulla base del bisogno di sapere, per determinare azioni o misure da adottare. La documentazione viene conservata nel rispetto della riservatezza. Viene fatto un report semestrale sulle Segnalazioni e l'efficacia della procedura, valutando possibili miglioramenti in base all'ambiente operativo.

ALTRI CANALI DI SEGNALAZIONE

Nell'ambito della presente politica di whistleblowing, è importante evidenziare l'esistenza di canali alternativi di segnalazione, che possono essere utilizzati in circostanze specifiche. Questi includono:

- **Canale Esterno (ANAC):** questo canale è percorribile solo in circostanze particolari, come specificato dalle linee guida dell'ANAC. In particolare quando:
 - non è prevista, nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto richiesto dalla legge;
 - la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
 - la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione potrebbe determinare un rischio di ritorsione;
 - la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.
- **Divulgazione Pubblica:** anche la divulgazione pubblica delle informazioni è consentita solo in determinate condizioni:
 - la persona segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro entro i termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;

- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la persona segnalante ha 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 possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.
- **Denuncia alle Autorità Competenti:** in caso di violazioni gravi, il segnalante può rivolgersi direttamente alle autorità competenti. Questo passaggio è consigliato quando si sospettano attività illecite gravi o quando esiste un rischio immediato per la salute, la sicurezza o l'ambiente.

RISERVATEZZA

Al fine di incoraggiare i Destinatari a segnalare Violazioni, Pattern Group assicura la riservatezza delle Segnalazioni e delle identità coinvolte. Le identità possono essere rivelate solo ed esclusivamente con il consenso esplicito, in situazioni di divulgazione volontaria o per obblighi legali in indagini e procedimenti giudiziari. Le informazioni riservate nelle Segnalazioni vengono tutelate e non utilizzate per scopi diversi dalla risoluzione della Segnalazione stessa.

DIVIETO DI RITORSIONE

Pattern Group adotta una politica di tolleranza zero verso qualsiasi forma di minaccia, ritorsione o discriminazione contro Segnalanti, Facilitatori e Persone Correlate. L'azienda si impegna a contrastare le ritorsioni e si riserva il diritto di agire legalmente contro chi effettua segnalazioni false o dannose. Questa politica rafforza la tutela legale e l'integrità del processo di whistleblowing. La legislazione vigente stabilisce un divieto chiaro di ritorsione nei confronti dei segnalanti. Nessun lavoratore che segnala in buona fede un'irregolarità può essere penalizzato, discriminato o altrimenti perseguito a causa della segnalazione. L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha il ruolo di vigilare e garantire il corretto processo di whistleblowing.

Per contro, si sottolinea la possibilità di conseguenze dovute all'uso improprio del canale di segnalazione. L'utilizzo distorto del canale di segnalazione, se compiuto con dolo o colpa grave, è considerato un illecito disciplinare, punibile secondo le norme del sistema disciplinare di Pattern Group, il CCNL di riferimento e lo statuto dei lavoratori.

TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Pattern Group gestisce i dati personali legati al whistleblowing secondo le leggi di protezione dei dati, assicurando riservatezza e anonimato. Il trattamento è limitato a ciò che è strettamente necessario, seguendo i principi di "privacy by design" e minimizzazione. I dati possono essere comunicati solo per necessità legali o indagini, e la loro conservazione è temporanea, garantendo l'esercizio dei diritti degli interessati entro i limiti delle norme whistleblowing.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- **Decreto Legislativo n. 24/2023**
- **Delibera ANAC n. 301 del 12 luglio 2023**

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 (Legge Anticorruzione)
- Direttiva UE 2019/1937 sulla protezione dei segnalanti di illeciti
- Codice Civile e Codice Penale Italiano
- Statuto dei Lavoratori (Legge n. 300 del 1970)
- GDPR (Regolamento UE 2016/679)