

ATTO ORGANIZZATIVO DI ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA WHISTLEBLOWING

Normativa.....	2
Definizioni	3
Scopo	6
Campo di applicazione	6
I ruoli e compiti.....	7
Campo di applicazione oggettiva – Cosa è possibile segnalare? Cosa non è possibile segnalare?	9
Campo di applicazione soggettiva – Chi può presentare la segnalazione?	11
Quando si può segnalare?.....	12
La segnalazione.....	12
Oggetto della segnalazione.....	12
Le tipologie di segnalazione.....	13
Gestione della segnalazione	13
Conservazione della documentazione	18
Canali di segnalazione.....	19
Canale interno: forma scritta.....	19
Canale esterno – Segnalazione all’ANAC.....	19
Altre modalità di segnalazione: divulgazione pubblica e denuncia all’Autorità giudiziaria.....	21
Divulgazione pubblica	21
Denuncia alla pubblica autorità.....	22
Obbligo di riservatezza e forme di tutela	22
Obbligo di riservatezza	22

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione	23
Divieto di atti discriminatori o di ritorsione.....	24
Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del whistleblower	24
Responsabilità del Whistleblower	25
Formazione ed Informazione	25

Normativa

Il Whistleblowing è un istituto pensato per tutelare i soggetti che segnalano illeciti, reati o irregolarità, verificate nel contesto lavorativo e che pregiudichino l'interesse e/o l'integrità dell'Organizzazione. Sono, quindi, ricomprese "tutte quelle situazioni in cui si vanifica l'oggetto o le finalità delle attività poste in essere nel privato per la piena realizzazione delle finalità pubbliche, che ne deviino gli scopi o che ne minino il corretto agire". Le segnalazioni aventi altro oggetto e per quali non viene richiesta la tutela di riservatezza accordata dalla normativa Whistleblowing saranno trattate come segnalazioni ordinarie.

Nel settore privato, il primo testo normativo si rinviene nella Legge 179/2017 che ha imposto alle società del settore privato provviste di modelli organizzativi ex D.lgs. 231/2001 di dotarsi di appositi canali di segnalazione di condotte illecite. Col Decreto Legislativo 24/2023, l'Italia ha recepito la Direttiva europea 2019/1937, riguardante la protezione degli informatori (cd. Whistleblower/Segnalante).

In aggiunta, nella redazione del presente atto si è tenuto conto:

- Linee Guida ANAC, approvate con delibera n. 311 del 12.7.23;
- Guida operativa per gli enti privati, emessa da Confindustria, ad ottobre 2023.
- Regolamento del Parlamento europeo n. 679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- Parere su uno schema di decreto legislativo recante 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 (cd. direttiva whistleblowing) – 11 gennaio 2023
- Parere del Garante privacy sullo “Schema di 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 – procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne”, provv. 6 luglio 2023, n. 304

Definizioni

WHISTLEBLOWER O SEGNALANTE

La persona fisica che effettua la segnalazione (o la divulgazione pubblica) di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio “contesto lavorativo”.

ORGANIZZAZIONE L'azienda che elabora ed adotta la procedura Whistleblowing

SEGNALAZIONE INTERNA La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione dell'ente privato di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, presentata tramite il canale di segnalazione interno.

SEGNALAZIONE ESTERNA La comunicazione, scritta od orale, di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione dell'ente privato di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, presentata tramite il canale di segnalazione esterno predisposto dall'ANAC

ANAC Autorità Nazionale Anti Corruzione la cui missione istituzionale consiste nell'azione di prevenzione della corruzione in tutti gli ambiti dell'attività amministrativa. Per avere maggiori dettagli vedasi www.anticorruzione.it/

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

FACILITATORE Una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui identità deve essere mantenuta riservata. Ad esempio, il collega dell'ufficio del Segnalante o di un altro ufficio, oppure, un collega che rivesta la qualifica di sindacalista.

CONTESTO LAVORATIVO Le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell'ambito dei rapporti di lavoro come meglio specificati nel corso della procedura, 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 o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile

PERSONA COINVOLTA/ SEGNALATO La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna 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 contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto, come a titolo esemplificativo e non esaustivo: il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; la retrocessione di grado o la mancata promozione; il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; le note di merito negative o le referenze negative; l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione; il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi; l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o

nell'industria in futuro; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; l'annullamento di una licenza o di un permesso; la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

SEGNALAZIONE ANONIMA La segnalazione dalla quale non è possibile ricavare l'identità del segnalante

Scopo

L'Organizzazione, nel perseguimento dei propri obiettivi aziendali, è impegnata nel contrasto a condotte illecite, a qualsiasi livello lavorativo, sia attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, sia mediante l'effettiva attuazione di regole di condotta e processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili.

In ottemperanza al D. Lgs 24/23, l'Organizzazione mette a disposizione un proprio canale di segnalazione, tramite un Microsoft Form presente all'interno dell'intranet aziendale, al fine di agevolare le segnalazioni di condotte illecite all'interno del contesto lavorativo.

Lo scopo della presente procedura è definire in modo semplice e chiaro le modalità operative interne all'Organizzazione per presentare segnalazioni di eventuali violazioni di cui si è venuti a conoscenza nell'esercizio della propria attività lavorativa. Tale procedura mira a garantire un ambiente sereno per il Whistleblower/Segnalante che intenda procedere in tal senso, affinché possa sentirsi libero da timori, ritorsioni o discriminazioni.

Campo di applicazione

I ruoli e compiti

The British School of Milan S.R.L., Partita IVA 13127740150, con sede legale in Via Pisani Dossi, 16 – 20134 Milano è l'organizzazione che garantisce l'applicazione degli adempimenti previsti dalla normativa Whistleblowing, fornendo adeguata informazione agli interessati e predisponendo la presente procedura consultabile dal sito web aziendale.

In particolare, il CDA, valutate le diverse funzioni aziendali presenti in azienda e/o a supporto della stessa, considerata la formazione, la competenza ed ogni ulteriore aspetto consequenziale e/o incidente ai fini dell'applicazione del D. Lgs 24/2023, ha eletto come organo competente – ai fini della gestione delle segnalazioni e i relativi adempimenti Whistleblowing – il Dott. Steven Sprague, nulla ostando al conferimento di detto incarico.

Il Dott. Steven Sprague, professionista esterno all'Organizzazione, debitamente nominato Responsabile del trattamento ex art. 28 del GDPR, si occupa della mera gestione delle segnalazioni Whistleblowing (Gestore delle Segnalazioni), quindi, brevemente, svolge le seguenti attività:

- riceve le segnalazioni tramite piattaforma Whistleblowing;
- rilascia un avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- istruisce e accerta le segnalazioni, dichiarandola fondata o – diversamente – archiviandola;
- aggiorna e mantiene le interlocuzioni col Segnalante/Whistleblower;
- fornisce un corretto seguito alle segnalazioni ricevute;
- trasmette l'esito della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni è dotato di autonomia e indipendenza dagli organi gestori e apicali della società e di una specifica competenza in materia di gestione delle segnalazioni di violazioni e delle connesse attività di investigazione interna.

Il Gestore delle Segnalazioni potrà avvalersi di funzioni aziendali interne o di professionisti esterni allo scopo incaricati, per l'eventuale svolgimento di attività istruttoria o di approfondimento. Tali funzioni aziendali interne-professionisti esterni, previamente formati, sono incaricate, ed autorizzati mediante apposita lettera di incarico e nomina che ne regola espressamente anche i doveri di riservatezza e confidenzialità e gli eventuali e connessi adempimenti privacy. Ad ogni modo, nel caso in cui risulti necessario avvalersi dell'assistenza tecnica di professionisti terzi, nonché del supporto specialistico del personale di altre funzioni/direzioni aziendali è necessario – al fine di garantire gli obblighi di riservatezza richiesti dalla normativa – oscurare ogni tipologia di dato che possa consentire l'identificazione della persona segnalante o di ogni altra persona coinvolta (si pensi, ad esempio, al facilitatore o ulteriori persone menzionate all'interno della segnalazione).

Si precisa che – nel caso in cui il Segnalante abbia fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito (ad esempio, perché il Gestore delle segnalazioni risulta coinvolto o interessato della segnalazione) ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione – quest'ultimo, ai sensi dell'art. 6 lett. c) del D. Lgs 24/2023, potrà presentare la segnalazione attraverso il canale esterno predisposta da ANAC.

Al Gestore della segnalazione non compete alcuna valutazione in ordine alle responsabilità individuali ed agli eventuali successivi provvedimenti o procedimenti conseguenti allo svolgimento dell'attività gestoria.

Campo di applicazione oggettiva – Cosa è possibile segnalare? Cosa non è possibile segnalare?

Il Whistleblower/Segnalante può segnalare comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Organizzazione quali:

- Illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti 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
- Violazioni del diritto nazionale;
- Illeciti civili, amministrativi, penali e contabili;
- Fondati sospetti, corroborati da elementi concreti quali indici sintomatici, tali da far ritenere ragionevolmente al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto e di seguito indicate
- Atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione
- Atti od omissioni riguardanti il mercato interno (a titolo esemplificativo: violazioni in materia di concorrenza e di aiuti di Stato)
- Atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

Non possono essere oggetto di segnalazione:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante. Sono quindi escluse, ad esempio, le segnalazioni riguardanti vertenze di lavoro, discriminazioni tra colleghi, conflitti interpersonali tra la persona segnalante ed un altro lavoratore o con i superiori gerarchici, segnalazioni relative a trattamenti di dati effettuati nel contesto del rapporto individuale di lavoro in assenza di lesioni dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato;
- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite sulla sola base di indiscrezioni o vociferi scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio)
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell'allegato al D.lgs 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937;
- 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.

Dette segnalazioni non riceveranno la tutela "Whistleblowing", quindi, non seguiranno l'iter descritto nel prosieguo. I segnalanti potranno adire le competenti Aree interne all'Organizzazione oppure, le competenti Autorità.

Le segnalazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione del whistleblowing (ad esempio, reclami personali, controversie di lavoro, reclami commerciali o altre materie escluse) non sono trattate secondo la

procedura whistleblowing. Esse devono essere archiviate oppure indirizzate al canale organizzativo competente; gli eventuali dati personali manifestamente non necessari alla gestione di tali segnalazioni non devono essere conservati oltre il tempo strettamente necessario alla loro classificazione e gestione.

Nel caso di ricezione di segnalazioni anonime, si specifica che le stesse, qualora risultino puntuali, circostanziate e supportate da idonea documentazione, potranno essere equiparate alle segnalazioni ordinarie e, in quanto tali, verranno prese in carico. Laddove, successivamente, dovesse essere identificato il segnalante di detta segnalazione, lo stesso godrebbe da quel momento di tutte le tutele previste dal D. Lgs. 24/23.

Campo di applicazione soggettiva – Chi può presentare la segnalazione?

La segnalazione può essere presentata dai seguenti soggetti:

- Lavoratori subordinati;
- Lavoratori autonomi (con contratto disciplinato dal Titolo III, del Libro V, del Codice civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015)
- Collaboratori, liberi professionisti e consulenti;
- Volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti;
- Soci, Presidente, Consiglieri e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche quando le funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Quando si può segnalare?

Il Whistleblower/Segnalante può presentare una segnalazione:

- Quando il rapporto giuridico è in corso;
- Quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- Durante il periodo di prova;
- Successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso (es. pensionati)

La segnalazione

Oggetto della segnalazione

Il Whistleblower/Segnalante dovrà fornire tutti gli elementi necessari per procedere alle verifiche ed accertamenti, al fine di valutare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Le segnalazioni dovranno essere adeguatamente dettagliate e circostanziate, fondate su elementi precisi e concordanti, oltre che prive di manifesta portata strumentale, emulativa e di attitudine diffamatoria o calunniosa.

A titolo esemplificativo, la segnalazione potrà presentare i seguenti elementi:

- se si sceglie di indicare le proprie generalità: nome, cognome, dati di contatto e nel campo segnalazione potrà essere indicata la posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Organizzazione.
- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti oggetto di segnalazione;
- se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il/i soggetto/i che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possano confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le tipologie di segnalazione

Il Segnalante/Whistleblower deve utilizzare il canale interno (scritto od orale) esclusivamente quando vuole presentare una segnalazione pertinente alle violazioni precedentemente elencate, rilevanti per l'applicazione della disciplina del Whistleblowing, ex D. lgs. 24/2023, e per il riconoscimento delle tutele previste per il segnalante.

Gestione della segnalazione

Il processo di gestione delle segnalazioni segue il seguente iter:

1. Acquisizione della segnalazione

Entro massimo sette giorni dall'acquisizione della segnalazione, il Gestore della segnalazione avvisa il Segnalante dell'avvenuta ricezione della segnalazione. Si evidenzia che tale riscontro non implica per il Gestore della segnalazione alcuna valutazione dei contenuti oggetto della segnalazione in quanto unicamente volto ad informare il Segnalante dell'avvenuta corretta ricezione della stessa.

NOTA BENE: Qualora, erroneamente, il Whistleblower/Segnalante trasmetta la segnalazione ad un soggetto non competente (ossia ad un soggetto diverso da quello individuato dall'Organizzazione), la segnalazione deve essere trasmessa, entro sette giorni dalla ricezione, al gestore della segnalazione, mediante il canale interno appositamente dedicato, dando contestuale notizia della trasmissione al Whistleblower/Segnalante e, invitando lo stesso, a presentare la medesima segnalazione attraverso la piattaforma. Si precisa che la segnalazione pervenuta dal soggetto non competente rimarrà aperta finché il Whistleblower/Segnalante presenti la segnalazione mediante piattaforma e che il soggetto non competente non riceverà alcun aggiornamento in merito alla segnalazione. Nelle more, il Gestore delle segnalazioni prenderà in carico la segnalazione, come da presente procedura; tuttavia, gli aggiornamenti saranno trasmessi al Whistleblower/Segnalante, una volta che questi formalizzi la segnalazione, attraverso la piattaforma dedicata.

Decorsi sette giorni dal ricevimento della segnalazione dal soggetto non competente e in caso di totale inerzia da parte del Whistleblower/Segnalante, il Gestore delle segnalazioni provvederà a mettersi in contatto col Whistleblower/Segnalante, attraverso i contatti eventualmente contenuti nella segnalazione trasmessa dal soggetto non competente.

2. Procedibilità della segnalazione

Il Gestore della segnalazione verifica la sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi, ossia la legittimazione del Segnalante/Whistleblower a presentare la segnalazione nonché la corrispondenza della segnalazione all'ambito di applicazione della disciplina (si rinvia al capitolo 4).

Il Gestore della segnalazione darà opportuno e motivato riscontro circa la "non procedibilità" della segnalazione, richiedendo, se opportuno e necessario, ulteriori elementi ed approfondimenti, per poi procedere all'archiviazione della stessa (in caso si dovesse confermare la "non procedibilità").

3. Ammissibilità della segnalazione

Ai fini dell'ammissibilità, il Gestore della segnalazione verifica la sussistenza dei requisiti essenziali, quindi, le circostanze di tempo e luogo, le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati (per una puntuale indicazioni dei requisiti si rinvia al capitolo 5.1).

Qualora, a conclusione della fase di analisi preliminare, emergesse:

- la mancanza di dati che costituiscono gli elementi essenziali della segnalazione;
- la manifesta infondatezza, per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate dal legislatore;
- un contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti segnalati;
- la trasmissione di documentazione non appropriata o inconferente o che non sia accompagnata da una segnalazione vera e propria

la segnalazione verrà ritenuta inammissibile. Il Gestore della segnalazione darà opportuno e motivato riscontro circa l'“inammissibilità” della segnalazione, richiedendo, se opportuno e necessario, ulteriori elementi ed approfondimenti, per poi procedere all'archiviazione della stessa (in caso si dovesse confermare l'“inammissibilità” della segnalazione).

Qualora la segnalazione fosse palesemente infondata oppure effettuata per scopi diversi da quelli indicati dalla presente procedura, con dolo o colpa grave, è possibile che l'Organizzazione assuma gli opportuni provvedimenti.

4. Istruttoria

Una volta valutata l'ammissibilità della segnalazione, si dà avvio all'istruttoria interna sui fatti e sulle condotte segnalate per valutare la sussistenza degli stessi. Si procederà con verifiche, analisi e valutazioni specifiche circa la fondatezza dei fatti segnalati, al fine di formulare eventuali raccomandazioni in merito all'adozione delle necessarie azioni correttive sulle aree e processi aziendali interessati, nell'ottica di rafforzare il sistema di controllo interno

Il Gestore della segnalazione deve verificare la pertinenza e la necessità delle informazioni ricevute e deve tempestivamente oscurare, rimuovere o escludere dal fascicolo istruttorio qualsiasi dato personale manifestamente eccessivo, irrilevante o non necessario rispetto alle finalità della segnalazione, comprese le informazioni contenute negli allegati.

Si potrà:

- a) chiedere chiarimenti, elementi integrativi, documenti e informazioni al Segnalante/Whistleblower, tramite il canale interno a ciò dedicato;

- b) avviare analisi specifiche, eventualmente coinvolgendo le funzioni aziendali interessate alla segnalazione, mediante audit, interviste, analisi documentale, sopralluoghi, consulenze tecniche, ricerche su database pubblici, verifiche sulle dotazioni aziendali, etc...
- c) avvalersi, se necessario, di esperti o periti esterni alla Società.

Si precisa che, qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata, l'identità delle persone coinvolte (segnalante, facilitatore, segnalato e altre persone menzionate nella segnalazione), e di tutti i dati dal cui disvelamento questa si possa dedurre indirettamente, saranno oggetto di oscuramento. Qualora tali dati siano strettamente necessari all'indagine condotta da soggetti esterni (eventualmente coinvolti dal Gestore), sarà necessario estendere i doveri di riservatezza e confidenzialità, tipici del Gestore, anche ai soggetti esterni mediante specifiche clausole contrattuali, da inserire negli accordi stipulati con il soggetto esterno.

Esperita l'attività istruttoria, in presenza di elementi di manifesta infondatezza della segnalazione, ne sarà disposta l'archiviazione con adeguata motivazione. Laddove, invece, si ravvisi il fumus di fondatezza della segnalazione è opportuno rivolgersi immediatamente agli organi preposti interni o enti/istituzioni esterni, secondo le relative competenze. Il coinvolgimento dei primi potrà essere volto a:

relazionare il management responsabile della funzione interessata dalla segnalazione circa l'eventuale "action plan" necessario per l'attuazione delle procedure di controllo del caso, garantendo, altresì, il monitoraggio dell'attuazione delle relative attività di implementazione poste in essere;

concordare con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. azioni giudiziarie, sospensione/cancellazione di fornitori),

richiedere l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti del Whistleblower/Segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede e/o l'intento meramente diffamatorio

5. Conclusione del processo

Il Gestore della segnalazione fornirà riscontro al Segnalante/Whistleblower, entro massimo tre mesi dalla data di avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla data di scadenza del termine di sette giorni per tale avviso (tale termine potrebbe slittare, in presenza di fattispecie che richiedano un tempo maggiore per lo svolgimento delle opportune verifiche).

Il "riscontro" al Segnalante/Whistleblower potrà consistere:

nella comunicazione dell'archiviazione, con relativa motivazione;

nell'avvenuto accertamento della fondatezza della segnalazione e la sua trasmissione agli organi competenti (es.

management aziendale, ufficio risorse umane; altre autorità competenti);

nel report delle attività svolte fino a quel momento e/o delle attività che intende svolgere ulteriormente. In tal caso si comunicherà che verrà dato successivo avviso circa l'esito finale.

Si precisa che il Gestore delle segnalazioni redigerà un aggiornamento periodico (annuale) sull'attività complessiva effettuata, da inoltrare all'organo direttivo, avendo cura di depurare ogni dato personale trattato.

Conservazione della documentazione

Al fine di documentare e garantire la prova della gestione delle segnalazioni e di tutte le relative attività effettuate dal Gestore delle segnalazioni o per suo conto, la documentazione verrà conservata per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e, comunque, non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

Canali di segnalazione

Le segnalazioni devono essere trasmesse, in via prioritaria ed esclusiva, attraverso il canale interno, in forma scritta. Il canale esterno potrà essere utilizzato solo ed esclusivamente al ricorrere delle condizioni indicate al punto 6.2.

Canale interno: forma scritta

L'Organizzazione mette a disposizione del Whistleblower/Segnalante una piattaforma informatica esterna ed indipendente accessibile dall'intranet aziendale. Tale impostazione permette una gestione ordinata del flusso informativo ed offre maggiori garanzie a tutela della riservatezza del Whistleblower/Segnalante. Qualsiasi utente dotato di un dispositivo (pc, tablet, smartphone) connesso ad internet potrà facilmente aprire una segnalazione digitando direttamente l'url: <https://tip-off.it/thebritishschoolofmilan> oppure andare nella sezione "Whistleblowing" dell'Intranet aziendale (Sharepoint) disponibile nella "tab" Operations e cliccare sull'icona accanto alla parola "Whistleblowing"

Canale esterno – Segnalazione all'ANAC

Il canale esterno è gestito dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (per brevità, ANAC). La segnalazione può essere inviata ad ANAC solamente ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- il canale interno non risulta attivo o, anche se attivato, non è conforme alla normativa;
- il segnalante non ha ricevuto riscontro in ordine alla segnalazione trasmessa, pur essendo decorsi tre mesi dall'avviso di ricevimento della segnalazione
- il Whistleblower/Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se presentasse una segnalazione mediante il canale interno, non sarebbe dato efficace seguito oppure dalla stessa possa derivare un rischio di ritorsione. Si precisa che i motivi addotti dal Segnalante devono basarsi su circostanze concrete ed informazioni effettivamente acquisibili che andranno allegate alla segnalazione (non verranno prese in considerazione semplici illazioni)
- il Whistleblower/Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse quale salute, sicurezza o protezione dell'ambiente.

Le segnalazioni all'ANAC possono essere trasmesse:

- in forma scritta tramite piattaforma informatica:
<https://whistleblowing.anticorruzione.it>
- in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale oppure mediante incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

Altre modalità di segnalazione: divulgazione pubblica e denuncia all'Autorità giudiziaria

Divulgazione pubblica

La modalità di segnalazione descritta è da utilizzare in via del tutto residuale ed in presenza di specifici requisiti.

È possibile rendere di pubblico dominio informazioni sulle violazioni tramite stampa o mezzi elettronici, esclusivamente al ricorrere di una delle seguenti condizioni:

- mancato riscontro entro i termini di legge (3 mesi dall'avviso di ricevimento) alla segnalazione interna ed esterna presentata;
- il Whistleblower/Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- il Whistleblower/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.

Nella divulgazione pubblica, ove il Whistleblower/Segnalante riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal

decreto per il whistleblower. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un nickname, che comunque non ne consente l'identificazione, ANAC tratterà la divulgazione alla stregua di una segnalazione anonima e avrà cura di registrarla, ai fini della conservazione, per garantire al divulgatore, in caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, le tutele previste nel caso di ritorsioni.

Denuncia alla pubblica autorità

Resta ferma, per il soggetto segnalante, la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria per presentare una formale denuncia, ex art. 333 c.p.p., riguardante una notizia di reato penalmente rilevante. In tal caso, la segnalazione sarà trattata dall'Autorità giudiziaria competente in conformità con il diritto penale e processuale penale. Anche in tal caso, il soggetto segnalante potrà beneficiare delle misure di protezione riconosciute dal D. lgs. 24/2023 per le potenziali ritorsioni subite.

Obbligo di riservatezza e forme di tutela

Obbligo di riservatezza

L'obbligo di riservatezza riguarda qualsiasi informazione dalla quale possa evincersi, direttamente o indirettamente, l'identità del Segnalante/Whistleblower, del facilitatore, della/e persona/e coinvolta/e nonché dei soggetti menzionati nella segnalazione; il contenuto della segnalazione nonché la relativa documentazione.

Il concetto di riservatezza dell'identità del segnalante deve essere ben distinto dall'anonimato. Le segnalazioni anonime non sono considerate whistleblowing, fatte salve le tutele previste dal Capo III, in caso di rivelazione dell'identità del Segnalante/Whistleblower.

L'obbligo di tutelare la riservatezza impone che un eventuale disvelamento dell'identità della persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni avvenga sempre con il consenso espresso della stessa.

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione

L'identità del Whistleblower/Segnalante ed ogni altra informazione contenuta all'interno della segnalazione non potrà essere rivelata in quanto coperta dall'obbligo di riservatezza. La violazione del predetto obbligo sarà fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve le ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

L'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità non potranno essere rivelate senza il consenso espresso della stessa persona segnalante a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni.

Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è tutelata nelle modalità stabilite dal codice di procedura penale.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione,

anche se conseguenti alla stessa. Può accadere che la rivelazione dell'identità del segnalante sia indispensabile ai fini della difesa dell'incolpato; questo si verifica quando la contestazione in sede disciplinare sia fondata esclusivamente sulle informazioni contenute nella segnalazione. In questo caso, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza del consenso libero ed esplicito del segnalante a rivelare la sua identità, consenso reso o acquisito in forma scritta (senza, comunque, nessuna conseguenza in capo al segnalante per la scelta effettuata, anche nel caso di rifiuto a rivelare la propria identità).

Divieto di atti discriminatori o di ritorsione

È severamente vietata l'adozione di qualsivoglia forma di ritorsione, coercizione o discriminazione, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro e sulla persona del lavoratore, in particolare per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Sul concetto di atti discriminatori o ritorsivi si rinvia al capitolo dedicato alle "definizioni".

Nell'ipotesi di adozione di misure ritenute ritorsive, anche solo tentate o minacciate, il Whistleblower/Segnalante potrà segnalarlo esclusivamente all'ANAC a cui è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione effettuata. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati sono nulli.

Rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale da parte del whistleblower

La segnalazione/denuncia del Whistleblower/Segnalante costituisce giusta causa di rivelazione di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio), 622 (Rivelazione di segreto professionale) e 623 (Rivelazione di segreti scientifici o industriali) del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile (Obbligo di fedeltà). Sono fatti salvi gli obblighi del professionista in tema di rispetto del segreto professionale.

Responsabilità del Whistleblower

I segnalati godono dei diritti di difesa normativamente o contrattualmente previsti in ogni procedimento disciplinare o giudiziale che consegua alla segnalazione. In particolare, possono far valere la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione e/o la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave. Le tutele del segnalante non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale o civile di cui sopra. In tal caso alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare.

Formazione ed Informazione

Il Gestore della segnalazione garantisce di adempiere agli obblighi formativi, previsti dalla normativa, condizione necessaria per lo svolgimento di detto incarico.

L'Organizzazione adempie altresì all'obbligo informativo nei confronti del potenziale Segnalante/Whistleblower mediante:

- circolare informativa sull'adozione del canale ed il suo utilizzo, con espresso rinvio alla procedura whistleblowing;

- l'inserimento di specifiche clausole all'interno dei contratti destinati ai collaboratori, liberi professionisti, consulenti e lavoratori autonomi ((con contratto disciplinato dal Titolo III, del Libro V, del Codice civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile; Titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015);
- esposizione di un breve prospetto informativo, disponibile nella sezione whistleblowing dell'intranet aziendale;
- pubblicazione del presente atto sul sito web aziendale e/o nell'area di accesso alla piattaforma informatica di segnalazione;
- programmazione di un corso di formazione e sensibilizzazione

This document is an unofficial English translation provided solely for courtesy purposes. The original Italian text shall govern in the event of any discrepancy, inconsistency, or omission

ORGANISATIONAL ACT IMPLEMENTING THE WHISTLEBLOWING REGULATIONS

Legislation

The whistleblowing framework is intended to protect persons who report unlawful acts, offences or irregularities identified in the workplace which prejudice the interests and/or integrity of the Organisation. It therefore covers “all those situations in which the purpose or objectives of activities carried out in the private sector for the full achievement of public-interest purposes are frustrated, diverted or otherwise undermined”. Reports concerning other matters, for which the confidentiality protection afforded by whistleblowing legislation is not requested, will be handled as ordinary reports.

In the private sector, the first relevant legislation was Law No. 179/2017, which required private-sector companies that had adopted organisational models under Legislative Decree No. 231/2001 to establish dedicated channels for reporting unlawful conduct. Through Legislative Decree No. 24/2023, Italy implemented Directive (EU) 2019/1937 on the protection of persons who report breaches of Union law (whistleblowers/reporting persons).

In addition, this Organisational Act has been drafted taking into account:

- the ANAC Guidelines approved by Resolution No. 311 of 12 July 2023;

- the Operational Guide for Private Entities issued by Confindustria in October 2023;
- Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data;
- the Opinion of 11 January 2023 on the draft legislative decree implementing Directive (EU) 2019/1937 of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law;
- the Italian Data Protection Authority's Opinion on the draft Guidelines concerning the protection of persons who report breaches of Union law and national law and the procedures for filing and managing external reports, Measure No. 304 of 6 July 2023.

Definitions

WHISTLEBLOWER OR REPORTING PERSON

The natural person who reports, or publicly discloses, information on breaches acquired in the course of his or her work-related context.

ORGANISATION The company that prepares and adopts the Whistleblowing Procedure.

INTERNAL REPORT The written or oral communication of information on breaches of national or European Union provisions that harm the public interest or the integrity of the public administration or private entity, acquired in a work-related context and submitted through the internal reporting channel.

EXTERNAL REPORT The written or oral communication of information on breaches of national or European Union provisions that harm the public interest or the integrity of the public administration or private entity, acquired in a work-related context and submitted through the external reporting channel established by ANAC.

ANAC The Italian National Anti-Corruption Authority, whose institutional mission is to prevent corruption in all areas of administrative activity. Further details are available at www.anticorruzione.it/.

PUBLIC DISCLOSURE Making information on breaches publicly available through the press, electronic media or any other means capable of reaching a large number of people.

FACILITATOR A natural person who assists the Reporting Person in the reporting process, operates within the same work-related context and whose identity must remain confidential. Examples include a colleague from the Reporting Person's office or another office, or a colleague acting as a trade union representative.

WORK-RELATED CONTEXT Current or past work or professional activities carried out within the employment and professional relationships specified in this Procedure, through which, irrespective of the nature of those activities, a person acquires information on breaches and may risk retaliation if he or she reports, publicly discloses or makes a complaint to the judicial or accounting authorities.

PERSON CONCERNED / REPORTED PERSON A natural or legal person referred to in an internal or external report or public disclosure as the 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, including an attempted or threatened act, carried out because of a report, a complaint to the judicial or accounting authorities or a public disclosure, which causes or may cause unjustified direct or indirect harm to the Reporting Person or complainant. Examples include dismissal, suspension or equivalent measures; demotion or denial of promotion; changes in duties or workplace, salary reduction or changes in working hours; suspension of

training or restrictions on access to it; negative performance assessments or references; disciplinary measures or other sanctions, including financial penalties; coercion, intimidation, harassment or ostracism; discrimination or other unfavourable treatment; failure to convert a fixed-term contract into an open-ended contract where the worker had a legitimate expectation of conversion; non-renewal or early termination of a fixed-term contract; damage to reputation, particularly on social media, or economic or financial loss, including loss of economic opportunities or income; improper blacklisting under a formal or informal sectoral or industry agreement, which may prevent future employment in that sector or industry; early termination or cancellation of a contract for the supply of goods or services; cancellation of a licence or permit; and requests to undergo psychiatric or medical examinations.

ANONYMOUS REPORT A report from which the identity of the Reporting Person cannot be established.

Purpose

In pursuing its corporate objectives, the Organisation is committed to combating unlawful conduct at every level of work, both by promoting ethical values and principles and by effectively implementing rules of conduct and control processes consistent with applicable legal requirements.

In compliance with Legislative Decree No. 24/2023, the Organisation provides its own reporting channel through a Microsoft Form available on the company intranet, in order to facilitate reports of unlawful conduct within the work-related context.

This Procedure sets out, in a simple and clear manner, the Organisation's internal operating arrangements for reporting possible breaches

discovered in the course of work. It is intended to provide a safe environment for any Whistleblower/Reporting Person wishing to make a report, free from fear, retaliation or discrimination.

Scope

Roles and responsibilities

The British School of Milan S.R.L., VAT No. 13127740150, with registered office at Via Pisani Dossi 16, 20134 Milan, is the Organisation responsible for ensuring compliance with whistleblowing legislation, providing appropriate information to interested parties and making this Procedure available on its website.

Having assessed the corporate functions available within or supporting the Organisation, and having considered the relevant training, competence and all other factors affecting the application of Legislative Decree No. 24/2023, the Board of Directors appointed Dr Steven Sprague as the competent body for managing reports and the related whistleblowing obligations, there being no impediment to such appointment.

Dr Steven Sprague, an external professional duly appointed as Data Processor under Article 28 GDPR, is responsible solely for managing whistleblowing reports (the “Reporting Manager”). In summary, he:

- receives reports through the whistleblowing platform;
- acknowledges receipt within seven days;
- examines and assesses reports, determining whether they are substantiated or should be closed;
- maintains communications with and updates the Reporting Person;
- ensures appropriate follow-up to reports received;
- communicates the outcome of the report.

The Reporting Manager acts autonomously and independently of the Company's management and senior governing bodies and has specific expertise in managing reports of breaches and related internal investigations.

The Reporting Manager may engage internal corporate functions or external professionals to conduct investigations or further enquiries. Such persons must be appropriately trained and formally appointed and authorised under a letter governing their duties of confidentiality and any related data-protection obligations. Where third-party technical assistance or specialist support from other corporate functions is required, all data capable of identifying the Reporting Person or any other person concerned, including a facilitator or another person mentioned in the report, must be redacted to safeguard confidentiality.

If the Reporting Person has reasonable grounds to believe that an internal report would not be effectively followed up, for example because the Reporting Manager is involved in or affected by the report, or that the report may create a risk of retaliation, the Reporting Person may, pursuant to Article 6(c) of Legislative Decree No. 24/2023, use the external reporting channel established by ANAC.

The Reporting Manager is not responsible for assessing individual liability or for determining any subsequent measures or proceedings arising from the management activity.

Material scope – What may and may not be reported?

The Whistleblower/Reporting Person may report conduct, acts or omissions that harm the public interest or the integrity of the Organisation, including:

- breaches falling within the scope of European Union acts concerning public procurement; financial services, products and markets and the prevention of money laundering and terrorist financing; product safety and compliance; transport safety; environmental protection; radiation protection and nuclear safety; food and feed safety and animal health and welfare; public health; consumer protection; privacy and personal-data protection; and network and information-system security;
- breaches of national law;
- civil, administrative, criminal and accounting offences;
- reasonable suspicions, supported by concrete evidence, that one of the breaches covered by the Decree has been or may be committed;
- acts or omissions affecting the financial interests of the European Union;
- acts or omissions relating to the internal market, including breaches of competition and State-aid rules;
- acts or conduct that defeat the object or purpose of provisions contained in European Union acts.

The following may not be reported under this Procedure:

- complaints, claims or requests relating exclusively to the Reporting Person's personal interests, including employment disputes, discrimination between colleagues, interpersonal conflicts with another worker or line manager, and personal-data processing in the individual employment relationship where there is no harm to the public interest or to the integrity of the public administration or private entity;
- information that is manifestly unfounded;
- information already wholly in the public domain;
- information based solely on unreliable rumours or hearsay;
- breaches already mandatorily regulated by the European Union or national acts listed in Part II of the Annex to Legislative Decree No. 24/2023, or by national acts implementing the European Union measures listed in Part II of the Annex to Directive (EU) 2019/1937;
- breaches relating to national security and procurement involving defence or national-security aspects, unless those aspects fall within relevant secondary European Union law.

These reports will not benefit from whistleblowing protection and will not follow the process described below. Reporting persons may instead contact the relevant internal functions of the Organisation or the competent authorities.

Reports that fall outside the scope of whistleblowing, such as personal complaints, employment disputes, commercial complaints or other excluded matters, are not processed under the whistleblowing procedure. They must either be archived or redirected to the appropriate organisational channel, and any personal data that are manifestly unnecessary for managing such reports must not be retained beyond the time strictly necessary for their classification and handling.

Anonymous reports that are precise, detailed and supported by suitable documentation may be treated as ordinary reports and taken into consideration. If the Reporting Person is subsequently identified, he or she will from that point benefit from all protections under Legislative Decree No. 24/2023.

Personal scope – Who may submit a report?

A report may be submitted by:

- employees;
- self-employed workers, including persons whose contracts are governed by Title III, Book V of the Italian Civil Code, collaboration relationships under Article 409 of the Code of Civil Procedure, and collaboration relationships under Article 2 of Legislative Decree No. 81/2015;
- collaborators, professionals and consultants;
- paid and unpaid volunteers and trainees;
- shareholders, the Chair, directors and persons with administrative, management, control, supervisory or representative functions, including where those functions are exercised de facto.

When may a report be made?

The Whistleblower/Reporting Person may report:

- while the legal relationship is ongoing;
- before the legal relationship begins, if the information on breaches was acquired during recruitment or other pre-contractual stages;
- during a probationary period;
- after termination of the legal relationship, if the information was acquired before termination, including by retired persons.

The Report

Content of the report

The Whistleblower/Reporting Person must provide all information needed to carry out checks and investigations and assess whether the reported facts are substantiated.

Reports must be sufficiently detailed and specific, based on precise and consistent information, and must not be manifestly instrumental, vexatious, defamatory or slanderous.

By way of example, a report may include:

- where the Reporting Person chooses to provide personal details: first name, surname and contact details; the report field may also indicate the position or role held within the Organisation;
- a clear and complete description of the reported facts;
- where known, the time and place in which the reported events occurred;
- where known, personal details or other information, such as role and department, enabling identification of the person or persons responsible;
- details of any other persons able to provide information on the reported facts;
- details of any documents capable of supporting the reported facts;
- any other information that may assist in establishing the reported facts.

Types of report

The Reporting Person must use the internal channel, in written or oral form, only to report the breaches listed above that fall within the whistleblowing framework under Legislative Decree No. 24/2023 and qualify for the statutory protections afforded to reporting persons.

Management of the report

The reporting process is as follows:

1. Receipt of the report

No later than seven days after receipt, the Reporting Manager will notify the Reporting Person that the report has been received. This acknowledgement does not constitute an assessment of the report's content; it merely confirms correct receipt.

PLEASE NOTE: If a report is mistakenly sent to a person who is not competent to receive it, namely a person other than the one designated by the Organisation, that person must forward it to the Reporting Manager through the dedicated internal channel within seven days, notify the Reporting Person of the transfer and invite the Reporting Person to submit the same report through the platform. The report received from the non-competent person will remain open until the Reporting Person submits it through the platform. The non-competent person will receive no updates. In the meantime, the Reporting Manager will process the report under this Procedure; however, updates will be sent to the Reporting Person only once the report has been formally submitted through the dedicated platform.

If seven days elapse after receipt from the non-competent person without action by the Reporting Person, the Reporting Manager will contact the

Reporting Person using any contact details contained in the forwarded report.

2. Eligibility of the report

The Reporting Manager verifies the existence of the subjective and objective conditions, namely the Reporting Person's entitlement to submit the report and whether the report falls within the scope of the whistleblowing rules, as described in Section 4.

The Reporting Manager will provide a reasoned response where a report is considered ineligible, requesting further information where appropriate and necessary, and will then close the matter if ineligibility is confirmed.

3. Admissibility of the report

For admissibility purposes, the Reporting Manager verifies that the essential requirements are met, including the time and place of the events and personal details or other information enabling identification of the person to whom the facts are attributed, as further specified in Section 5.1.

A report will be considered inadmissible where the preliminary review identifies:

- a lack of information constituting the essential elements of the report;
- manifest lack of foundation because there are no facts attributable to the breaches defined by law;
- content so generic that the reported events cannot be understood;
- submission of inappropriate or irrelevant documents, or documents not accompanied by an actual report.

The Reporting Manager will provide a reasoned response regarding inadmissibility, request further information where appropriate and necessary, and close the matter if inadmissibility is confirmed.

If a report is manifestly unfounded or is made, intentionally or through gross negligence, for purposes other than those set out in this Procedure, the Organisation may take appropriate action.

4. Investigation

Once a report has been found admissible, an internal investigation into the reported facts and conduct will commence. Specific checks, analyses and assessments will be carried out to determine whether the facts are substantiated and to formulate any recommendations for corrective action in the relevant business areas and processes, with a view to strengthening the internal control system.

The Reporting Manager must verify the relevance and necessity of the information received and must promptly redact, remove or exclude from the investigation file any personal data that are manifestly excessive, irrelevant or unnecessary for the purposes of the report, including information contained in attachments.

The Reporting Manager may:

- a. request clarifications, supplementary information, documents and other information from the Reporting Person through the dedicated internal channel;
- b. initiate specific analyses, where appropriate involving the business functions concerned, through audits, interviews, document reviews, inspections, technical advice, searches of public databases, checks of company equipment and other appropriate measures;
- c. engage external experts or specialists where necessary.

If other persons must become aware of the content of the report or its attachments for investigative reasons, the identity of all persons concerned, including the Reporting Person, facilitator, reported person and any other persons mentioned, and all information from which their identity could be inferred, will be redacted. If such information is strictly necessary for an investigation conducted by external parties, those parties must be

bound by specific contractual confidentiality clauses equivalent to those applying to the Reporting Manager.

Following the investigation, a manifestly unfounded report will be closed with an adequate statement of reasons. Where there are reasonable indications that the report is well founded, the matter must be promptly referred to the competent internal bodies or external authorities. Internal bodies may be involved in order to:

- inform the management responsible for the function concerned about any action plan needed to implement appropriate controls and monitor its implementation;
- agree with the relevant functions on measures to protect the Company's interests, such as legal action or suspension or removal of suppliers;
- request disciplinary proceedings against a Reporting Person where bad faith and/or a purely defamatory intent has been established.

5. Completion of the process

The Reporting Manager will provide feedback to the Reporting Person no later than three months from the acknowledgement of receipt or, if no acknowledgement was sent, from expiry of the seven-day period for that acknowledgement. This deadline may be extended where the circumstances require more time for the necessary checks.

Feedback may consist of:

- notification that the report has been closed, with reasons;
- confirmation that the report has been found substantiated and referred to the competent bodies, such as company management, Human Resources or other competent authorities;
- a report on the activities completed and/or any further activities planned, in which case a subsequent notice of the final outcome will be provided.

The Reporting Manager will prepare an annual update on overall activity for the governing body, ensuring that all personal data is removed.

Retention of documentation

To document and evidence the management of reports and all related activities performed by or on behalf of the Reporting Manager, documentation will be retained for as long as necessary to process the report and, in any event, for no longer than five years from the date on which the final outcome of the reporting procedure is communicated.

Reporting Channels

Reports must be submitted primarily and exclusively through the internal channel in written form. The external channel may be used only where one of the conditions set out in Section 6.2 applies.

Internal channel: written form

The Organisation provides the Whistleblower/Reporting Person with an independent external IT platform accessible through the company intranet. This arrangement ensures orderly management of information flows and provides stronger safeguards for the confidentiality of the Whistleblower/Reporting Person. Any user with an internet-connected device, including a computer, tablet or smartphone, may submit a report by entering <https://tip-off.it/thebritishschoolofmilan> or by opening the “Whistleblowing” section of the company intranet (SharePoint), available under the Operations tab, and clicking the icon next to “Whistleblowing”.

External channel – Reporting to ANAC

The external channel is managed by the Italian National Anti-Corruption Authority (ANAC). A report may be submitted to ANAC only where one of the following conditions applies:

- the internal channel is not active or, although active, does not comply with applicable legislation;
- the Reporting Person has received no feedback on the internal report within three months of the acknowledgement of receipt;
- the Reporting Person has reasonable grounds to believe that an internal report would not be effectively followed up or could create a risk of retaliation. Those grounds must be based on specific circumstances and objectively available information attached to the report; mere allegations will not be considered;
- the Reporting Person has reasonable grounds to believe that the breach may constitute an imminent or manifest danger to the public interest, including health, safety or environmental protection.

Reports to ANAC may be submitted:

- in writing through the IT platform at <https://whistleblowing.anticorruzione.it>;
- orally through telephone lines or voice-messaging systems, or at an in-person meeting arranged within a reasonable period.

Other Reporting Methods: Public Disclosure and Reporting to the Judicial Authorities

Public disclosure

This reporting method is to be used only as a last resort and where the specific legal requirements are met.

Information on breaches may be made publicly available through the press or electronic media only where one of the following conditions applies:

- no feedback has been provided within the statutory deadline, namely three months from acknowledgement of receipt, on an internal and external report already submitted;

- the Reporting Person has reasonable grounds to believe that the breach may constitute an imminent and manifest danger to the public interest;
- the Reporting Person has reasonable grounds to believe that an external report may expose him or her to retaliation or may not be effectively followed up because of the specific circumstances of the case, for example where evidence may be concealed or destroyed or where there is a reasonable fear that the recipient of the report may be colluding with the perpetrator or involved in the breach.

If the Reporting Person voluntarily reveals his or her identity in a public disclosure, confidentiality protection does not apply, without prejudice to the other protections provided by the Decree. If, instead, the disclosure is made under a pseudonym or nickname that does not permit identification, ANAC will treat it as an anonymous report and retain a record so that, if the person's identity is subsequently revealed, the protections against retaliation can be applied.

Reporting to a public authority

The Reporting Person remains entitled to submit a formal criminal complaint to the judicial authorities under Article 333 of the Italian Code of Criminal Procedure concerning information about a criminal offence. The matter will then be handled by the competent judicial authority in accordance with substantive and procedural criminal law. The Reporting Person may also benefit from the protections under Legislative Decree No. 24/2023 against any retaliation suffered.

Confidentiality Obligations and Forms of Protection

Confidentiality obligation

The confidentiality obligation covers any information from which the identity of the Reporting Person, facilitator, person or persons concerned, or any other persons mentioned in the report may be established directly or indirectly, as well as the content of the report and all related documentation.

Confidentiality of the Reporting Person's identity is distinct from anonymity. Anonymous reports are not considered whistleblowing reports, without prejudice to the protections under Chapter III if the Reporting Person's identity is subsequently revealed.

The obligation to protect confidentiality means that disclosure of the Reporting Person's identity to anyone other than those competent to receive or follow up reports must always be subject to that person's express consent.

Confidentiality of the whistleblower's identity and exclusion of access to the report

The identity of the Whistleblower/Reporting Person and any other information contained in the report may not be disclosed because it is subject to confidentiality. Breach of this obligation may give rise to disciplinary liability, without prejudice to any further liability under applicable law.

The identity of the Reporting Person and any other information from which that identity may be established directly or indirectly may not be disclosed, without the Reporting Person's express consent, to anyone other than those competent to receive or follow up reports.

In criminal proceedings, the identity of the Reporting Person is protected in the manner laid down by the Italian Code of Criminal Procedure.

In disciplinary proceedings, the identity of the Reporting Person may not be disclosed where the disciplinary allegation is based on findings that are separate from and additional to the report, even if arising from it.

Disclosure may be indispensable for the defence of the accused where the disciplinary allegation is based exclusively on information contained in the report. In that case, the report may be used only with the Reporting Person's free, express and written consent to disclosure of his or her identity, with no adverse consequence for the Reporting Person whether consent is given or refused.

Prohibition of discriminatory or retaliatory acts

Any form of direct or indirect retaliation, coercion or discrimination affecting working conditions or the worker personally, particularly where directly or indirectly connected with the report, is strictly prohibited. For the meaning of discriminatory or retaliatory acts, see the Definitions section.

If measures believed to be retaliatory are adopted, attempted or threatened, the Reporting Person may report them exclusively to ANAC, which is responsible for determining whether they are a consequence of the original report. Any discriminatory or retaliatory act is null and void.

Disclosure by the whistleblower of information covered by official, corporate, professional, scientific or industrial secrecy

A report or complaint by a Whistleblower/Reporting Person constitutes just cause for disclosing information covered by the secrecy obligations referred to in Articles 326, 622 and 623 of the Italian Criminal Code and Article 2105 of the Italian Civil Code. The professional duties governing professional secrecy remain unaffected.

Liability of the Whistleblower

Reported persons enjoy all statutory or contractual rights of defence in any disciplinary or judicial proceedings arising from a report. In particular, they may invoke the Reporting Person's criminal liability for malicious accusation, defamation or any other offence committed through the report, and/or civil liability on the same grounds, where the Reporting Person acted intentionally or with gross negligence. Whistleblower protections do not apply where such criminal or civil liability has been established, including by a first-instance judgment. In that event, the Reporting Person or complainant will be subject to disciplinary sanctions.

Training and Information

The Reporting Manager ensures compliance with the training obligations prescribed by law, which are a necessary condition for performing the role.

The Organisation also fulfils its duty to inform potential Whistleblowers/Reporting Persons by:

- issuing an information circular on the adoption and use of the reporting channel, expressly referring to the Whistleblowing Procedure;
- including specific clauses in contracts with collaborators, professionals, consultants and self-employed workers, including persons whose contracts are governed by Title III, Book V of the Italian Civil Code, collaboration relationships under Article 409 of the Code of Civil Procedure, and collaboration relationships under Article 2 of Legislative Decree No. 81/2015;
- displaying a short information notice in the whistleblowing section of the company intranet;
- publishing this Organisational Act on the company website and/or in the access area of the electronic reporting platform;
- organising a training and awareness-raising course.