Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

PROCEDURA DEL SGI

SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI DI TRENORD S.R.L.

Approvata nel C.d.A. del 25 luglio 2018

Data di entrata in vigore: 15 giorni a far data dal 17 ottobre 2025 | 10:45 CEST

Rev.	Data	Descrizione delle modifiche	Redazione	Controllo	Approvazione
4	15/07/2023	Approvata nel C.d.A. del 25 luglio 2018 e rivista e aggiornata in conformità al D.Lgs. n. 24/2023 di recepimento della Direttiva UE n. 2019/1937	COMP	DIACR/RSGI	AD
5	13/10/2025	Revisione generale.	COMP F. Panebianco Iniziale FP	DIACR R. Cuntz DS RSGI M. Pasotto DS	AD A. Severini Signed by: Andrea Severini 590AF26C40D1490...

Il testo evidenziato e/o ~~barrato~~ individua le modifiche rispetto al documento superato.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

SOMMARIO

1. OBIETTIVO 3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE 4
3. RIFERIMENTI 4
4. DEFINIZIONI 4
5. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE 6
6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO 7
7. CONDOTTE SEGNALABILI 8
8. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI 9
8.1. CANALI INTERNI 9
8.2. CANALI ESTERNI 10
8.3. MODALITÀ DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI 11
8.4. PRESA IN CARICO 12
8.5. GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI 12
8.6. VALUTAZIONE PRELIMINARE E ANALISI 13
8.7. DECISIONE 14
8.8. MONITORAGGIO E REPORTING 15
8.9. INFORMATIVA AL SEGNALATO 15
9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 16

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

1. OBIETTIVO

Trenord svolge il proprio *business* con lealtà, correttezza, trasparenza, onestà, integrità e nel rispetto delle leggi, regolamenti e normative in genere, *standard* e linee guida, sia nazionali sia internazionali, che si applicano alle attività di Trenord.

Trenord promuove l'adozione di strumenti volti a segnalare potenziali condotte illecite, condotte in violazione dei principi sanciti nel Codice Etico della Società e/o in violazione della normativa aziendale. **Per questo, Trenord incoraggia i propri legali rappresentanti, amministratori, membri degli organi di controllo, dirigenti, dipendenti, collaboratori, tirocinanti, fornitori e i loro collaboratori, liberi professionisti e consulenti, lavoratori autonomi, azionisti a segnalare qualsiasi violazione rilevante ai fini della presente Procedura di cui gli stessi vengano a conoscenza.**

Le tutele garantite alle categorie di Segnalanti sopra elencate si applicano anche alle segnalazioni e ai soggetti indicati come Destinatari di questa procedura di cui al successivo paragrafo 5.

Per consentire l'effettuazione di tali segnalazioni, Trenord ha adottato il **Sistema di Segnalazione**, oggetto della presente Procedura, che ha le seguenti caratteristiche:

- offre al Segnalante la possibilità di scegliere tra modalità alternative di Segnalazione:
  - (i) piattaforma *web* in *cloud* accessibile da parte di tutti i segnalanti (e.g. dipendenti, terzi, fornitori) al seguente link: **https://trenordwhistleblowing.integrityline.com/**;
  - (ii) casella vocale registrata gratuita integrata con la piattaforma *web* disponibile al numero 02 81480081, digitando come "Company Access Pin di 4 cifre" il seguente codice 9548; e
  - (iii) incontro diretto tramite e-mail al Comitato Whistleblowing al seguente indirizzo **comitatowhistleblowing@trenord.it**;
- garantisce i più elevati *standard* di riservatezza delle informazioni trasmesse e della identità del Segnalato e del Segnalante;
- consente l'interazione continua tra Trenord e i segnalanti;
- è gestito da un organo autonomo, dedicato e con personale specificamente formato per la gestione dei canali di Segnalazione;
- è conforme alle prescrizioni del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di recepimento della Direttiva UE n. 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea.

Scopo della presente Procedura è quello di illustrare i principi posti a salvaguardia dei soggetti segnalanti, le modalità di invio delle segnalazioni, il relativo processo di gestione, nonché ogni possibile azione conseguente alle violazioni riscontrate.

Il contenuto della presente Procedura viene diffuso a tutti i dipendenti e gli altri soggetti sopra indicati in qualità di potenziali segnalanti.

In particolare, Trenord mette a disposizione informazioni chiare sui canali, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne.

Tali informazioni sono:

a) esposte e rese facilmente visibili nei luoghi di lavoro, nonché accessibili alle persone che, pur non frequentando i luoghi di lavoro, intrattengono un rapporto giuridico con Trenord; e

b) pubblicate in una sezione dedicata del sito internet aziendale.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

Il *training* sulla presente Procedura costituisce parte del processo di formazione dei destinatari della stessa e viene realizzato su base regolare, a seconda delle necessità.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Procedura è stata valutata e approvata dal Consiglio di Amministrazione di Trenord il 25 luglio 2018 e la sua applicazione è obbligatoria per tutti i dipendenti di Trenord e i soggetti terzi che con la stessa intrattengono rapporti giuridici.

3. RIFERIMENTI

- D. Lgs. 231/01;
- Codice Etico di TRENORD;
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo *ex* D. Lgs. 231/01 di TRENORD;
- Politica Anticorruzione di TRENORD;
- Politica Antifrode di TRENORD;
- Codice Privacy (D. Lgs. 196/2003) e s.m.i.;
- Regolamento UE 2016/679;
- Manuale del SGI;
- LG-13 Linee Guida sulle Investigazioni Interne;
- D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di recepimento della Direttiva UE n. 2019/1937, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea;
- ISO/IEC 27001:2022 Information security, cybersecurity and privacy protection — Information security management systems — Requirements;
- Codice di comportamento di TRENORD;
- Policy per il contrasto alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro.

4. DEFINIZIONI

a. **ATTI RITORSIVI O DISCRIMINATORI**: 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.

b. **COMITATO WHISTLEBLOWING**: il comitato, nominato dall'Amministratore Delegato di Trenord, composto dal Direttore "Internal Audit, Compliance & Risk Management", dal Responsabile della Funzione "Legale, Societario e Privacy" e dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza di Trenord.

c. **CONTESTO LAVORATIVO:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, 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.

d. **CONSIGLIERA DI FIDUCIA**: figura specializzata esterna all'azienda competente nella gestione delle segnalazioni riferibili a situazioni di discriminazione, molestie o mobbing.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

e. **DESTINATARI:** i legali rappresentanti, amministratori, membri degli organi di controllo, dirigenti, dipendenti, collaboratori, tirocinanti, fornitori e i loro collaboratori, liberi professionisti e consulenti, lavoratori autonomi, azionisti di Trenord.

f. **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.

g. **FACILITATORE:** una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.

h. **GESTORE DEL SISTEMA o GESTORE**: il Responsabile della Funzione Compliance 231 e Anticorruzione di Trenord, specificamente delegato – a seconda dell'oggetto della Segnalazione – dal Comitato Whistleblowing o dall'OdV con la funzione di sovrintendere al Sistema e alle relative segnalazioni.

i. **GESTORE ALTERNATIVO**: il Responsabile della Funzione "Internal Audit" al quale viene affidata la gestione delle segnalazioni nel caso in cui il Gestore del Sistema versi in una situazione di conflitto di interessi o nelle ipotesi di assenza temporanea di quest'ultimo (ad esempio per ferie e/o malattia).

j. **LINEE GUIDA SULLE INVESTIGAZIONI INTERNE**: disciplinano le modalità di avvio delle investigazioni interne nonché la progettazione, gestione e svolgimento delle stesse.

k. **MODELLO 231**: il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Trenord ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001.

l. **PIATTAFORMA DI SEGNALAZIONE o PIATTAFORMA**: la piattaforma *web* per la ricezione e la gestione delle segnalazioni predisposta e messa a disposizione dalla società e accessibile da parte di tutti i segnalanti (e.g. dipendenti, terzi, fornitori).

m. **SEGNALANTE/I**: la persona fisica che effettua la Segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.

n. **SEGNALAZIONE**: qualsiasi comunicazione, scritta o orale, avente ad oggetto informazioni su comportamenti (di qualsiasi natura, anche omissivi) e/o informazioni che possano integrare gli estremi di un reato o comunque condotte inappropriate, scorrette o di presunta violazione dei principi espressi nel Codice Etico, nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 (ove applicabile), nelle Politiche, Policy e procedure, da leggi e regolamenti applicabili.

o. **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.

p. **SISTEMA DI SEGNALAZIONE o SISTEMA**: l'insieme dei canali di Segnalazione predisposti da Trenord.

q. **TRENORD**: Trenord S.r.l.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

5. PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Il funzionamento del Sistema di Segnalazione di Trenord si basa sui seguenti principi fondamentali:

- **Accesso**: al fine di effettuare una Segnalazione, al Sistema possono accedere i Destinatari (come definiti nel punto successivo).
- **Destinatari**: sono autorizzati a effettuare segnalazioni attraverso il Sistema descritto nella presente Procedura tutti i legali rappresentanti, amministratori, membri degli organi di controllo, dirigenti, dipendenti, collaboratori, tirocinanti, fornitori e i loro collaboratori, liberi professionisti e consulenti, lavoratori autonomi, azionisti di Trenord. Le tutele accordate a queste categorie di segnalanti – ed elencate nei successivi sottoparagrafi - si estendono anche alle seguenti casistiche/soggetti:
  - ✓ 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 nel corso del rapporto stesso;
  - ✓ ai facilitatori;
  - ✓ alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che sono allo stesso legate da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
  - ✓ ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo dello stesso e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
  - ✓ agli enti di proprietà del Segnalante, o per i quali lo stesso lavora, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo di detta persona.
- **Veridicità delle segnalazioni**: i Destinatari della Procedura devono avere fondato motivo di ritenere che le informazioni sulle violazioni segnalate siano vere al momento della Segnalazione.
- **Tutela dell'identità del Segnalante e della riservatezza delle informazioni**: Trenord garantisce la confidenzialità dell'identità del Segnalante e la riservatezza delle informazioni contenute nelle segnalazioni in ogni fase del processo di Segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili in base alle norme di legge. In particolare, l'obbligo di riservatezza a tutela del Segnalante viene meno nei casi in cui (i) nell'ambito di un procedimento disciplinare, la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione, e la conoscenza dell'identità del Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato e (ii) la rivelazione dell'identità del Segnalante e delle informazioni da cui possa evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, è indispensabile anche ai fini della difesa della persona coinvolta. In tali ipotesi, è dato avviso al Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Le misure a tutela della riservatezza del Segnalante sono volte, tra l'altro, a garantire che lo stesso non sia soggetto ad alcuna forma di ritorsione.
- **Divieto di atti ritorsivi o discriminatori verso il Segnalante**: Trenord tutela i Segnalanti contro qualsiasi atto ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla Segnalazione; tale protezione è garantita al Segnalante anche quando la Segnalazione, seppur infondata, si basi su criteri di buona fede e ragionevolezza. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono costituire atti ritorsivi il licenziamento, la sospensione, 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, l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

pecuniaria, la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo, o la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici. La commissione di atti ritorsivi o discriminatori nei confronti del Segnalante può comportare l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti dell'autore degli stessi e l'irrogazione delle relative misure disciplinari, conformemente a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile. Trenord invita i segnalanti che dovessero ritenere di aver subito condotte ritorsive, in conseguenza di una Segnalazione precedentemente effettuata, ad inoltrare una nuova Segnalazione avente ad oggetto le ritorsioni subite, autorizzando preventivamente i soggetti deputati allo svolgimento delle relative indagini al trattamento dei propri dati personali. Trenord garantisce in tali casi lo svolgimento tempestivo delle relative indagini da parte del Comitato Whistleblowing o dell'OdV, con il supporto delle funzioni interessate dai fatti oggetto di Segnalazione.

- **Dovere di indipendenza e professionalità nella gestione delle segnalazioni**: tutti i soggetti coinvolti, a qualsivoglia titolo, nel processo di gestione delle segnalazioni devono svolgere i relativi compiti nel rispetto dei doveri di indipendenza e garantendo l'accurata ed efficiente gestione di tutte le segnalazioni. In particolare, l'organo deputato alla gestione delle segnalazioni è autonomo, dedicato e composto da personale specificamente formato per tale attività.
- **Tutela del Segnalato**: Trenord tutela i soggetti segnalati per quanto attiene sia alla confidenzialità delle segnalazioni che li riguardano e delle eventuali indagini svolte, sia alla protezione degli stessi da eventuali segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie. È fatto divieto di esercitare qualsiasi forma di abuso della presente Procedura e, pertanto, di utilizzare il Sistema di Segnalazione per fini diversi da quelli ivi descritti, per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale del Segnalato o per diffondere consapevolmente accuse infondate. A tal proposito, nei confronti di coloro che effettuano con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate, manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, si irrogano le sanzioni disciplinari applicabili.
- **Tutela dell'integrità delle segnalazioni**: il Sistema garantisce che nessuna Segnalazione (dalla fase della notifica a quella della decisione) possa essere cancellata e/o alterata.

6. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E CONTROLLO

Il personale Trenord, a qualsiasi titolo coinvolto nelle attività di cui alla presente procedura, è tenuto ad osservare le modalità esposte nel presente documento, le previsioni di legge esistenti in materia, le norme comportamentali richiamate nel Codice Etico, nonché le norme e i presidi di controllo citati nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, nella Politica Anticorruzione e nella Politica Antifrode adottati dalla Società.

I comportamenti difformi ai principi di cui al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, al Codice Etico, alla Politica Anticorruzione e alla Politica Antifrode non sono tollerati in Trenord e verranno sanzionati attraverso l'apposito sistema aziendale.

Qualora le attività, o parti di esse, del processo in oggetto, siano gestite da società terze, il relativo contratto dovrà contenere apposita dichiarazione di rispetto del D. Lgs. n. 231/2001, del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001, del Codice Etico, della Politica Anticorruzione e della Politica Antifrode

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

7. CONDOTTE SEGNALABILI

Attraverso il Sistema di Segnalazione è possibile segnalare comportamenti, atti od omissioni che:

a. sono penalmente rilevanti o costituiscono illeciti civili, amministrativi o violazioni contabili;

b. siano suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza pubblica, o di arrecare un danno all'ambiente;

c. siano suscettibili di costituire una violazione delle norme poste, tra l'altro, a tutela dei seguenti settori:

- ✓ appalti pubblici;
- ✓ servizi, prodotti, mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- ✓ sicurezza e conformità dei prodotti;
- ✓ sicurezza dei trasporti;
- ✓ tutela dell'ambiente;
- ✓ salute pubblica;
- ✓ protezione dei consumatori;
- ✓ tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi.

d. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

e. violazioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, TFUE, comprese violazioni delle norme dell'Unione in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

f. coinvolgono legali rappresentanti, amministratori, dirigenti e/o dipendenti di Trenord o delle società non controllate nelle quali Trenord detiene partecipazioni rilevanti, joint venture o – in ogni caso – chiunque agisca in nome, per conto e nell'interesse di Trenord;

g. siano suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine a Trenord;

h. siano relativi a possibili violazioni di:

- ✓ Codice Etico;
- ✓ Modello 231;
- ✓ Politica Anticorruzione di Trenord e normativa anticorruzione applicabile a Trenord;
- ✓ Strumenti normativi interni (es. Politiche, Linee Guida, Procedure);

i. configurino potenziali conflitti di interesse.

Per le segnalazioni relative a discriminazione, molestie o mobbing che si verificano in ambito lavorativo si invita ad utilizzare i canali appositamente disciplinati nella "*Policy per il contrasto alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro".*

Qualsiasi notizia (di stampa, di indagini da parte dell'Autorità giudiziaria, di potenziali condotte illecite di dipendenti/o terze parti) deve essere inserita dal Gestore del Sistema all'interno della

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

Piattaforma di Segnalazione per la sua gestione, conformemente a quanto descritto nel seguito della presente procedura.

In ogni caso, le segnalazioni non devono riguardare rimostranze di carattere personale del Segnalante, rivendicazioni/istanze che rientrano nella disciplina del rapporto di lavoro o rapporti col superiore gerarchico/colleghi né reclami, comunicazioni e suggerimenti sui servizi di natura commerciale di Trenord. Per reclami, comunicazioni e suggerimenti sui servizi al pubblico di natura commerciale rivolgersi all'Assistenza clienti.

In relazione all'oggetto delle segnalazioni, ANAC precisa che non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- le notizie palesemente prive di fondamento;
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico;
- le informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

8. PROCESSO DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

8.1. CANALI INTERNI

Il Sistema di Segnalazione di Trenord si compone dei seguenti canali che garantiscono la riservatezza, anche tramite strumenti di crittografia, del contenuto delle segnalazioni (inclusa l'identità del Segnalante, delle persone coinvolte, dei contenuti della Segnalazione ecc.).:

1. Piattaforma di Segnalazione accessibile da parte di tutti i segnalanti (e.g. dipendenti, terzi, fornitori) disponibile al seguente link: **https://trenordwhistleblowing.integrityline.com/**;
2. casella vocale registrata integrata con la Piattaforma di Segnalazione disponibile al numero 02 81480081, digitando come "Company Access Pin di 4 cifre" il seguente codice 9548; e
3. incontro diretto tramite richiesta via e-mail al Comitato Whistleblowing al seguente indirizzo **comitatowhistleblowing@trenord.it**, indicando nell'oggetto dell'email "Whistleblowing".

Se per la Segnalazione si utilizza la casella vocale registrata o si richiede un incontro diretto con il Comitato Whistleblowing, quest'ultimo ha il diritto, previo consenso del Segnalante, di documentare la Segnalazione (a seconda dei casi tramite registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto o trascrizione integrale o verbale).

Al Segnalante è offerta la possibilità di verificare, rettificare e approvare, a seconda dei casi, la trascrizione, il resoconto o il verbale dell'incontro.

Si precisa che anche le trascrizioni, o i verbali relativi alle segnalazioni pervenute attraverso canali interni alternativi alla Piattaforma sono in seguito inseriti nella stessa.

In aggiunta sono disponibili i canali di Segnalazione sotto elencati:

1. il seguente **indirizzo di posta ordinaria**: Trenord Srl, Piazzale Luigi Cadorna 14, 20123, Milano, Italia, **All'attenzione del Comitato Whistleblowing** *(*La Segnalazione va inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del Segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la Segnalazione. Entrambe vanno inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata");
2. le **modalità** previste per le **segnalazioni all'OdV** nell'**ambito del Modello 231** di Trenord.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

Chiunque riceva una Segnalazione attraverso canali diversi da quelli previsti dal Sistema di Segnalazione deve prontamente - e non oltre 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione - inoltrarla al Gestore del Sistema all'indirizzo e-mail compliance@trenord.it, il quale provvede a immetterla nella Piattaforma di Segnalazione, con contestuale avviso al Segnalante - entro e non oltre 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione - di conferma della ricezione e presa in carico della Segnalazione.

Trenord consiglia l'invio delle segnalazioni attraverso la Piattaforma di Segnalazione disponibile al link https://trenordwhistleblowing.integrityline.com/ appositamente studiata per garantire facilità di ut ilizzo, confidenzialità e riservatezza e ciò, quindi, anche per la migliore protezione dei segnalanti – accessibile da qualsiasi pc, tablet o smartphone.

Qualora una Segnalazione riferibile a situazioni di discriminazione, molestie o mobbing venga effettuata tramite uno dei canali sopraindicati e non attraverso i canali appositamente disciplinati nella "*Policy per il contrasto alla violenza e alle molestie sul luogo di lavoro"*, il Gestore del Sistema (o il Gestore Alternativo) la trasmette - non oltre 7 giorni dalla ricezione della Segnalazione – alla Consigliera di Fiducia in quanto competente per materia. In tali casi la Segnalazione sarà gestita congiuntamente alla Consigliera di Fiducia.

8.2. CANALI ESTERNI

A. Segnalazione esterna all'ANAC

Il Segnalante può ricorrere al canale di Segnalazione esterna dell'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), solo ed esclusivamente nelle seguenti ipotesi:

1. non è prevista, nell'ambito del suo 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 previsto dall'articolo 4 del Decreto;
2. mancato seguito ad una Segnalazione già effettuata internamente;
3. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
4. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC accedendo al sito internet dell'Ente.

B. La divulgazione pubblica mediante l'utilizzo di mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone

Il Segnalante può fare ricorso alla divulgazione pubblica, rendendo 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.

Ai sensi dell'art. 15 del Decreto 24/2023, il Segnalante che effettua una divulgazione pubblica beneficia della protezione prevista dal Decreto 24/2023, se al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

1. la persona Segnalante ha previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una Segnalazione esterna, alle condizioni e con le modalità previste

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

dagli articoli 4 e 7 e non è stato dato riscontro nei termini previsti dagli articoli 5 e 8 in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
2. la persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. 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.

8.3. MODALITÀ DI INVIO DELLE SEGNALAZIONI

La Piattaforma di Segnalazione è disponibile al seguente *link* (**https://trenordwhistleblowing.integrityline.com/** accessibile dalla *intranet* aziendale nella sezione appositamente dedicata e dal sito web della Società nella pagina dedicata al "Sistema Whistleblowing".

La Piattaforma di Segnalazione permette al Segnalante di scegliere se effettuare una Segnalazione non anonima (riservata) o anonima. Entrambe le modalità di segnalazione effettuate mediante la Piattaforma garantiscono comunque confidenzialità, riservatezza e protezione al Segnalante.

I dati identificativi del Segnalante confluiranno in una apposita piattaforma in *cloud,* costituita da *data center* ad alta sicurezza, certificati ISO 27001 e situati nell'UE, rispetto ai quali Trenord non avrà accesso, al fine di garantire la riservatezza dell'identità del Segnalante e l'impossibilità da parte del Gestore (o, a seconda dei casi, del Gestore Alternativo) di risalire all'identità del soggetto Segnalante nella fase di trattazione della Segnalazione.

Il Segnalante riporta la violazione riscontrata (compilando tutti i campi ivi richiesti).
La Segnalazione da riportare in Piattaforma di Segnalazione deve:

a. contenere una precisa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione e delle persone coinvolte (potenziali responsabili e possibili testimoni);
b. essere integrata allegando eventuale documentazione a supporto del fatto contestato, utilizzando l'apposita funzione di caricamento dei documenti.

Tale modalità agevola l'interazione con il Segnalante e la richiesta di chiarimenti allo stesso, assicurando, al contempo, massima tutela e riservatezza per il Segnalante e protezione dalle segnalazioni ritorsive e/o diffamatorie.

Ricevuta la Segnalazione, la Piattaforma di Segnalazione fornisce al Segnalante una informativa di conferma della ricezione e presa in carico della Segnalazione. La Piattaforma permette:

(i) al Segnalante di verificare in qualsiasi momento lo stato di avanzamento della Segnalazione accedendo alla piattaforma web;

(ii) al Gestore del Sistema (o al Gestore Alternativo), di continuare a dialogare in forma riservata con il Segnalante attraverso una sezione dedicata della Piattaforma web e di richiedere ulteriori elementi di dettaglio, qualora la Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata.

Si raccomanda al Segnalante di accedere periodicamente alla Piattaforma per verificare l'eventuale presenza di richieste di chiarimenti relative alla Segnalazione inoltrata. A tale riguardo, si precisa che eventuali richieste di integrazioni/chiarimenti verranno trasmesse al Segnalante nel corso dei 30 giorni lavorativi dalla comunicazione della Segnalazione attraverso il Sistema.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

8.4. PRESA IN CARICO

Per le segnalazioni ricevute tramite la Piattaforma, la stessa provvede a trasmettere un avviso di ricezione di una nuova Segnalazione alla casella di posta elettronica del Gestore (o del Gestore Alternativo) senza fornire informazioni di dettaglio in merito al contenuto della Segnalazione medesima. La Piattaforma fornisce altresì al Segnalante una informativa di conferma della ricezione e presa in carico della Segnalazione.
Per le segnalazioni ricevute attraverso un canale alternativo alla Piattaforma, il Gestore (o il Gestore alternativo) è tenuto a rilasciare al Segnalante l'avviso di ricevimento della Segnalazione entro 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione stessa. L'avviso non implica, per il Gestore (o del Gestore Alternativo), alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione, ma assume un carattere meramente informativo nei confronti del Segnalante.

All'avvenuta ricezione di una Segnalazione, il Gestore effettua una valutazione preliminare e procede alla classificazione della Segnalazione, sulla base della relativa natura, e provvede ad individuare tra il Comitato Whistleblowing Segnalazione/OdV – a seconda dell'oggetto della Segnalazione – l'organo deputato ad assumere la relativa decisione. In particolare, l'OdV prende in carico la fase decisionale di una Segnalazione classificata come rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01, del Modello 231 e/o del Codice Etico.

In questa fase, il Gestore (o il Gestore Alternativo) può proporre al Comitato/OdV di chiudere immediatamente le segnalazioni che risultino palesemente infondate, strumentali o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente Procedura. Il Comitato/OdV, valutata la proposta del Gestore del Sistema (o del Gestore Alternativo), può decidere di chiudere la Segnalazione, ovvero può richiedere al Gestore (o al Gestore Alternativo) di formulare opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante.

La fase di presa in carico si conclude nel corso dei 15 giorni successivi alla ricezione della Segnalazione.

Si sottolinea che eventuali segnalazioni reputate particolarmente rilevanti verranno prese in carico con la massima tempestività.

8.5. GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

Ai fini della presente procedura, si considerano situazioni di conflitto di interesse quelle in cui il Gestore del Sistema, il Gestore Alternativo, i membri del Comitato Whistleblowing o i membri dell'Organismo di Vigilanza si trovino in una delle seguenti condizioni:

a) avere un rapporto gerarchico o funzionale con il soggetto segnalato;
b) essere il presunto responsabile della violazione; o
c) avere un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Al fine di garantire l'imparzialità, la trasparenza e l'efficacia nella gestione delle segnalazioni, la presente Procedura disciplina le misure da adottare nei seguenti casi:

1. **Conflitto di interessi del Gestore del Sistema**

   In caso di conflitto di interessi del Gestore del Sistema, la gestione della segnalazione viene affidata al Gestore Alternativo. In tal caso, l'iter di gestione della segnalazione da parte del Gestore Alternativo è lo stesso normalmente seguito dal Gestore del Sistema. Il Gestore Alternativo assume tutti i compiti propri del Gestore del Sistema nell'ambito delle fasi di gestione della segnalazione.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

2. **Conflitto di interessi anche del Gestore Alternativo**

   Qualora anche il Gestore Alternativo versi in una situazione di conflitto di interessi, la gestione della segnalazione può essere affidata al (i) Comitato Whistleblowing o, in alternativa, all'(ii) OdV in considerazione dell'oggetto della segnalazione. Tali organi si occuperanno di tutte le attività inerenti alla gestione del processo di segnalazione.

3. **Conflitto di interessi di uno o più membri del Comitato Whistleblowing o dell'OdV**

   Laddove il conflitto di interessi riguardi un membro del Comitato Whistleblowing o dell'OdV, lo stesso è tenuto ad astenersi da ogni attività relativa alla gestione della segnalazione. Qualora, a seguito dell'astensione, l'organo deputato alla gestione della segnalazione non sia in grado di deliberare, la segnalazione viene affidata all'altro organo (OdV o Comitato Whistleblowing) non coinvolto nel conflitto. In tal caso, l'iter di gestione della segnalazione è lo stesso normalmente seguito dal Gestore del Sistema.

4. **Conflitto di interessi di entrambi gli organi Comitato Whistleblowing e OdV**

   Nel caso in cui entrambi gli organi (Comitato Whistleblowing e OdV) risultino in conflitto di interessi, la gestione della segnalazione viene affidata al Consiglio di Amministrazione di Trenord. Anche in tal caso, l'iter di gestione della segnalazione è lo stesso normalmente seguito dal Gestore del Sistema.

8.6. VALUTAZIONE PRELIMINARE E ANALISI

Il Gestore del Sistema (o il Gestore Alternativo) verifica, per le segnalazioni che non siano state immediatamente chiuse, se le stesse sono corredate da elementi sufficienti per valutarne la fondatezza; qualora la Segnalazione, pur non palesemente infondata, strumentale o al di fuori dell'ambito di applicazione della presente Procedura, risulti non sufficientemente dettagliata, il Gestore (o Gestore Alternativo) formula le opportune richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante.

Tali richieste di integrazioni/chiarimenti verranno tempestivamente trasmesse al Segnalante attraverso la Piattaforma. Per le segnalazioni effettuate tramite i canali alternativi, le richieste di integrazioni/chiarimenti verranno avanzate attraverso le modalità di volta in volta concordate con il Segnalante.

Effettuata tale valutazione preliminare e ottenuti i chiarimenti ritenuti opportuni, il Gestore (o il Gestore Alternativo) può proporre al Comitato/OdV la chiusura delle segnalazioni che, a seguito della fase di valutazione preliminare, risultino prive di fondamento e\o non adeguatamente documentate. Il Comitato/OdV, valutata la proposta del Gestore del Sistema (o del Gestore Alternativo), può decidere di chiudere la Segnalazione, ovvero può richiedere al Gestore (o al Gestore Alternativo) di formulare opportune ed ulteriori richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante.

Relativamente alle segnalazioni che, a seguito della verifica preliminare, siano risultate ragionevolmente fondate e/o supportate da elementi sufficienti per avviare la fase investigativa, il Gestore (o Gestore Alternativo) procede con le attività di analisi.

Il Gestore del Sistema (o il Gestore Alternativo) definisce uno specifico piano di analisi e lo condivide con il Comitato/OdV; nel piano sono individuate:

a. le modalità di svolgimento dell'analisi (richieste di integrazioni/chiarimenti al Segnalante, svolgimento degli accertamenti ritenuti necessari, ecc.);
b. le possibili funzioni aziendali competenti in materia;
c. le tempistiche entro cui concludere l'analisi.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

Il Gestore del Sistema (o il Gestore Alternativo) completa la fase di analisi entro 75 giorni dalla ricezione della Segnalazione – fatti salvi i casi in cui segnalazioni relative a situazioni di particolare complessità richiedano tempi di gestione più lunghi - nel rispetto dei principi di imparzialità, competenza e diligenza professionale e fermo restando quanto previsto al successivo § 8.7.

La fase di analisi coincide con l'eventuale *assessment* o istruttoria preliminare sui fatti oggetto di Segnalazione per stabilire la necessità di una possibile investigazione interna, secondo quanto previsto dalle relative *"Linee Guida sulle Investigazioni Interne*".

8.7. DECISIONE

Al termine della fase di analisi, il Gestore (o il Gestore Alternativo) presenta al Comitato/OdV una relazione sugli esiti delle indagini effettuate.

A seguito della valutazione dei suddetti risultati, il Comitato/OdV esprime la propria decisione sulla Segnalazione e individua le eventuali misure disciplinari e le possibili azioni correttive da proporre.

In ogni caso, il riscontro al Segnalante sugli esiti della relativa Segnalazione deve essere fornito entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione, o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione. Il termine dei tre mesi non è perentorio, può infatti verificarsi che la fase di analisi richieda tempi maggiori. In tal caso, il riscontro al Segnalante entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento della Segnalazione assume un carattere interlocutorio ed è volto ad informarlo circa lo stato di avanzamento della fase di analisi; resta, tuttavia, ferma la necessità di comunicare al Segnalante l'esito finale della relativa Segnalazione.

In caso di accertate violazioni rilevanti ai fini del Modello 231 e/o del Codice Etico, le misure disciplinari e le azioni correttive saranno proposte dall'Organismo di Vigilanza di Trenord.

Nel caso si proceda con l'analisi per l'avvio di una investigazione interna, i relativi risultati vengono comunicati al Presidente del Consiglio di Amministrazione che valuta la necessità di avviare l'investigazione interna. Tale valutazione è svolta di concerto con l'OdV qualora l'evento scatenante sia rilevante ai fini del D. Lgs. 231/01, del Modello 231 e/o del Codice Etico aziendale. Per le modalità di svolgimento delle investigazioni interne trova applicazione quanto disciplinato dalle "*Linee Guida sulle Investigazioni Interne".*

Misure disciplinari

Le misure disciplinari devono essere adeguate e proporzionate alla violazione accertata, anche tenuto conto dell'eventuale rilevanza penale dei comportamenti posti in essere e devono essere conformi a quanto previsto dalla normativa giuslavoristica nazionale applicabile. Un adeguato sistema disciplinare non può prescindere dalle previsioni del Modello 231 e del Codice Etico e deve essere articolato nel rispetto dei principi di gradualità ed equità prevedendo sanzioni proporzionate al ruolo ricoperto nell'organizzazione della Società dall'autore della violazione, alla violazione stessa e all'impatto che questa comporta per la Società in termini di esposizione al rischio reato. Le misure disciplinari proposte dal Comitato/OdV a seguito dell'accertamento della violazione devono essere condivise con la struttura aziendale competente in base all'oggetto della Segnalazione.

Le misure vengono quindi definitivamente adottate dall'Organo sociale competente o dalla Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Welfare e vengono comunicate al Comitato/OdV e al responsabile della violazione, nel rispetto della normativa giuslavoristica nazionale applicabile.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

Azioni di miglioramento

Il Comitato/OdV concorda con le strutture aziendali competenti, in base all'oggetto della Segnalazione, le azioni di miglioramento idonee a porre rimedio alle conseguenze della violazione e a prevenire il rischio di violazioni analoghe a quella oggetto della Segnalazione.

Il Responsabile della Funzione Compliance 231 e Anticorruzione verifica l'implementazione delle azioni di miglioramento e ne informa il Comitato/OdV.

8.8. MONITORAGGIO E REPORTING

Il Comitato Whistleblowing/OdV (a seconda dei casi) redige, con il supporto della Funzione Compliance 231 e Anticorruzione, almeno annualmente, una relazione sull'andamento delle attività da trasmettere agli Organi di amministrazione e controllo di Trenord.

In ogni caso, il Gestore del Sistema (o Gestore Alternativo), in qualunque fase del processo di gestione di una Segnalazione, informa, a seconda dei casi:

a. l'Organismo di Vigilanza di Trenord in relazione a qualsiasi Segnalazione rilevante ai fini del D.Lgs. 231/01, Modello 231 e/o del Codice Etico;

b. gli opportuni Organi sociali competenti in merito a eventuali segnalazioni che possano avere un impatto rilevante per la Società nonché periodicamente i medesimi organi sui relativi aggiornamenti.

Le modalità di reporting dell'OdV sono indicate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Trenord.

La Funzione Compliance 231 e Anticorruzione supporta il Comitato Whistleblowing/OdV nell'assumere le decisioni relative alle segnalazioni di violazioni rilevanti in merito alla Politica Anticorruzione e alla normativa anticorruzione applicabile in Trenord, contribuendo a individuare eventuali ulteriori violazioni delle medesime.

Con riferimento alle segnalazioni di discriminazione, molestie o mobbing, la Consigliera di Fiducia predispone con cadenza semestrale una relazione dettagliata sull'andamento delle attività. Tale documento viene trasmesso al Gestore del Sistema, al fine di garantire l'informativa all'Organismo di Vigilanza e al Comitato Whistleblowing.

8.9. INFORMATIVA AL SEGNALATO

Nell'ambito di tutte le fasi di gestione delle segnalazioni, il Gestore del Sistema (o Gestore Alternativo) valuta le modalità con cui informare il soggetto Segnalato in merito alla trasmissione di una Segnalazione a suo carico, allo svolgimento del relativo procedimento e all'esito dello stesso e le propone al Comitato/OdV per la relativa decisione.

In particolare, il momento in cui il Segnalato viene messo al corrente della Segnalazione a suo carico deve essere valutato caso per caso, verificando se l'invio di tale informativa possa pregiudicare lo svolgimento delle indagini necessarie all'accertamento dei fatti oggetto di Segnalazione o se, invece, il coinvolgimento del Segnalato sia necessario per lo sviluppo dell'indagine.

Trenord garantisce, ad ogni modo, il diritto del Segnalato a potersi difendere e ad essere informato (entro tempi ragionevoli) delle accuse e delle eventuali misure disciplinari a suo carico.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione

Docusign Envelope ID: 76DF4BE8-2306-4C16-9218-7F659AEB2EAE

9. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Le segnalazioni ricevute (unitamente alla relativa documentazione eventualmente allegata) sono salvate nell'archivio informatico della Piattaforma di Segnalazione, che non consente alcuna forma di cancellazione e/o alterazione, 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.

Una volta che la Segnalazione è stata valutata e/o chiusa, il Gestore del Sistema procederà con l'anonimizzazione delle informazioni personali/sensibili riportate all'interno della Segnalazione. In ogni caso, i dati personali e sensibili connessi alle segnalazioni, inclusi quelli relativi alla identità del segnalante o di altri individui, sono trattati a norma del regolamento (UE) 2016/679, del D. Lgs. n. 196/2003 e n. 51/2018 e pertanto i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non vengono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Documento di proprietà di TRENORD S.r.l. Non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi senza autorizzazione