



LINEE GUIDA WHISTLEBLOWING

INDICE

1. OBIETTIVO	3
2. CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2.1 Chi può segnalare	
2.2 Nei confronti di quali soggetti?	
2.3 Campo di applicazione Oggettivo	
3. RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI	4
4. PRINCIPI OPERATIVI	5
5. DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ	5
5.1 Il contenuto della segnalazione	
5.2 Destinatario delle segnalazioni	
5.3 Le segnalazioni anonime	
5.4 I canali informativi e i canali delle segnalazioni	
5.5 La gestione delle segnalazioni	
5.6 Le tutele per il segnalante	
5.7 Le tutele per il segnalato	
5.8 Il sistema sanzionatorio	
6. FREQUENZA CONTROLLO E REVISIONE	11
7. ALLEGATI E MODULISTICA	11

1. OBIETTIVO

Obiettivo della presente Linea Guida è istituire, in ossequio a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 231/01, canali informativi idonei a garantire, a tutela dell'integrità di illycaffè, la ricezione, l'analisi ed il trattamento di segnalazioni relative a:

- condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti ovvero
- violazioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo (di seguito il "Modello") di illycaffè S.p.A. (di seguito anche la "Società").

2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

2.1 Chi può segnalare?

La presente Linea Guida è rivolta ai soggetti indicati nell'articolo 5 del D.Lgs. 231/01, comma 1, lettera a):

- A. Soggetti "apicali":
- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società;
 - persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso
- B. "Sottoposti":
- Persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera A).

Inoltre sono ammesse segnalazioni provenienti, oltre che dai soggetti sopra indicati, anche dai partner commerciali della Società e da fornitori, consulenti, collaboratori, e altri soggetti terzi, al fine di garantire la più ampia diffusione della cultura dell'etica e della trasparenza.

2.2 Nei confronti di quali soggetti?

Le segnalazioni possono riguardare fatti e comportamenti attinenti tutti i dipendenti, membri degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), Organismo di Vigilanza e Società di Revisione della Società, come pure altri soggetti terzi (clienti, fornitori, consulenti, collaboratori...) in relazione con illycaffè.

2.3 Campo di applicazione Oggettivo

Ai sensi del Decreto e della presente procedura, oggetto delle segnalazioni possono essere:

- a) le condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti; ovvero
- b) le violazioni al Codice Etico ed al Modello di illycaffè.

Ad ogni modo, ai fini dell'accettazione e presa in esame della segnalazione, non essendo prevista come requisito una esatta conoscenza penalistica delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto da parte del segnalante, in via del tutto esemplificativa, sono da ritenersi rilevanti ai fini della segnalazione:

- i fatti che possono essere ritenuti dal segnalante integrare fattispecie di reato, illeciti, o più in generale, irregolarità;
- i comportamenti a danno dell'interesse della Società;
- le azioni suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale o di immagine a illycaffè;
- le azioni suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti o di arrecare un danno all'ambiente.

Non saranno prese in considerazione in quanto estranee all'oggetto della segnalazione fatti attinenti alla sfera privata del segnalato.

3 - RIFERIMENTI NORMATIVI E DEFINIZIONI

Riferimenti normativi:

- Modello 231 illycaffè
- Codice Etico illycaffè
- D.Lgs. 231/01
- La Legge n. 179 del 30 novembre 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza"

nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 291 il 14 dicembre 2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017).

Definizioni:

- Con il termine “Whistleblowing” si intendono i canali istituiti da illycaffè per consentire di effettuare segnalazioni di illeciti o violazioni rilevanti ai sensi del Decreto 231, alle regole contenute nel Modello e nel Codice Etico della Società, ed il relativo processo di gestione.

4 – PRINCIPI OPERATIVI

illycaffè, in attuazione della Legge n. 179/2017, ha introdotto all'interno del proprio Modello diverse modalità di segnalazione degli illeciti e delle violazioni al Modello ed al Codice di illycaffè, a beneficio del proprio personale, in modo tale da consentire a costoro di poter usufruire di un canale alternativo all'ordinario riporto gerarchico.

Il personale di illycaffè è tenuto a usufruire di detti canali di segnalazione con correttezza e buona fede. Non saranno tollerati comportamenti volti a strumentalizzare tale strumento con segnalazioni effettuate in mala fede o fondate su fatti non veri.

Chiunque venga a conoscenza, per le ragioni del proprio ufficio, del contenuto di una segnalazione è tenuto al massimo riserbo.

E' fatto divieto assoluto di rivelare fatti o informazioni oggetto di segnalazione se non espressamente autorizzati dall'OdV, che è responsabile della gestione della segnalazione secondo quanto previsto dalla presente Linea Guida.

5 – DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ

5.1 Il Contenuto della Segnalazione

Tutte le segnalazioni devono contenere elementi di fatto precisi e concordanti al fine di permettere di effettuare le dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

A tal fine, la segnalazione, per essere presa in considerazione, deve contenere i seguenti elementi:

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

5.2 Destinatario delle segnalazioni

Le segnalazioni oggetto della presente Linea guida sono indirizzate all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), in quanto organismo composto da almeno due soggetti esterni a illycaffè e dotati delle necessarie competenze per la corretta gestione della segnalazione.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono soggetti ad un obbligo di riservatezza e ad un espresso divieto di comunicare i fatti e le informazioni oggetto di segnalazione, ferma restando la possibilità di coinvolgere altri Organi della Società o terzi al solo fine di verificare la fondatezza della segnalazione.

5.3 Le Segnalazioni Anonime

L'OdV prenderà in considerazione anche le eventuali segnalazioni anonime, solo laddove le stesse siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, e siano pertanto atte a far emergere fatti e situazioni in relazione a contesti determinati.

5.4 I Canali informativi e i destinatari delle segnalazioni

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione, illycaffè ha istituito i seguenti "canali dedicati", di cui:

- a) uno di tipo informatico costituito dalla seguente casella di posta elettronica dedicata all'Organismo di Vigilanza:

organismo.vigilanza@illy.com

- b) uno per le comunicazioni cartacee, anche anonime, individuato all'indirizzo della sede dal seguente indirizzo di posta:

illycaffè S.p.a. Via Flavia 110, 34147 Trieste;

In tale ultimo caso la comunicazione non viene aperta dal soggetto che materialmente la riceve e viene consegnata, senza procedere al protocollo della stessa, direttamente all'OdV.

- c) un ulteriore costituito dalla cassetta fisica istituita presso i locali della Società (atrio ingresso stabilimento), riservata all'Organismo di Vigilanza.

Le eventuali segnalazioni relative ai membri dell'Organismo di Vigilanza vanno indirizzate al Responsabile HR, Organization, Process, IT & Privacy di illycaffè.

Nel caso in cui l'OdV riceva una segnalazione riguardante l'Organismo stesso o taluno dei suoi componenti, è tenuto ad inoltrarla al Responsabile HR, Organization, Process, IT & Privacy di illycaffè, astenendosi da qualsiasi comportamento ulteriore.

5.5 La gestione delle segnalazioni

L'Organismo di Vigilanza, (ovvero, ove previsto il Responsabile HR, Organization, Process, IT & Privacy di illycaffè) una volta ricevuta la segnalazione, la annota nel "Registro delle segnalazioni OdV" all'uopo istituito e tenuto a cura dell'Organismo stesso ed effettua uno screening di ammissibilità della stessa, verificando i requisiti del paragrafo 5.1 della presente Linea Guida.

Nel caso in cui l'OdV ritenga la segnalazione priva di tali requisiti, procede all'archiviazione della segnalazione, informandone il segnalante e dandone atto nel "Registro delle segnalazioni OdV"

Qualora l'Organismo ritenga la segnalazione eccessivamente generica, può contattare il segnalante al fine di richiedere ulteriori elementi utili all'indagine.

L'OdV, poi, procede all'archiviazione nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o siano comunque forniti elementi ritenuti insufficienti.

Nel caso, invece, in cui l'Organismo di Vigilanza ritenga necessaria la verifica, procede ad un'indagine approfondita sui fatti oggetto della stessa al fine di appurarne la fondatezza.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e dei fatti descritti, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone comunque interessate e/o coinvolte.

L'OdV per le attività di indagine potrà avvalersi di consulenti esterni indipendenti. A tutti costoro si estendono gli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante e dei fatti descritti, indicati nella presente Linea Guida, che vengono altresì richiamati all'interno dell'incarico all'uopo conferito.

In ogni caso l'Organismo fornisce un riscontro al segnalante in merito all'attività svolta, al fine di rassicurarlo del fatto che la segnalazione è stata presa in considerazione ed è in corso di valutazione.

Le segnalazioni pervenute all'OdV sono raccolte e conservate in un apposito archivio, al quale è consentito l'accesso solo da parte dei membri dell'Organismo.

Verso il segnalato che sia ritenuto responsabile dei fatti segnalati a seguito dell'attività di indagine svolta, sarà promosso un procedimento disciplinare su impulso dell'OdV. Il procedimento di contestazione ed irrogazione della sanzione seguirà l'ordinario percorso così come previsto all'interno del documento "Sistema Disciplinare", di cui al paragrafo 8 della Parte Generale del Modello (vedi successivo § 5.8).

Allo stesso modo, saranno promossi procedimenti disciplinari nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le eventuali segnalazioni relative ai membri dell'Organismo di Vigilanza sono gestite allo stesso modo dal Responsabile HR, Organization, Process, IT & Privacy di illycaffè, a cui si estendono, in questo caso, tutti gli obblighi e i compiti riferiti all'OdV per tutte gli altri tipi di segnalazione.

In tale caso il Responsabile HR, Organization, Process, IT & Privacy promuove l'eventuale procedimento sanzionatorio verso l'OdV previsto dal Sistema Disciplinare richiamato.

5.6 Le tutele per il segnalante

La Società agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretta o indiretta (i.e. trasferimenti, demansionamenti, mobbing, etc.), assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, ove richiesta, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone comunque interessate e/o coinvolte.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione, deve darne notizia circostanziata alla funzione incaricata della gestione delle Risorse Umane e informare l'OdV.

In particolare, l'OdV nella gestione di competenza delle segnalazioni, al fine di garantire la riservatezza e tutela del segnalante, provvede a disgiungere l'informazione di identificazione del segnalante (i.e. dati identificativi) dal contenuto della segnalazione, assegnando alla stessa un codice. In tal modo, la segnalazione verrà gestita in modo "pseudonimizzato", salvo la possibilità di decodificarla e risalire al whistleblower ove ritenuto necessario per gli sviluppi dell'indagine e con il consenso del segnalante medesimo, ovvero per richiesta delle autorità competenti per legge. L'informazione sulla segnalazione ricevuta sarà invece trasmessa in modo completo ai soggetti che dovranno gestire l'attività di investigazione.

L'obbligo di mantenere la massima riservatezza sull'identità del segnalante riguarda tutti coloro che, a qualunque titolo, vengano a conoscenza della stessa o siano coinvolti nel procedimento di accertamento della segnalazione.

5.7 Le tutele per il segnalato

La Società prevede strumenti di tutela anche nei confronti del segnalato nelle more dell'accertamento della sua eventuale responsabilità, allo scopo di evitare che il sistema di Whistleblowing possa essere utilizzato abusivamente da segnalanti in malafede. Il segnalante potrebbe, infatti, abusare dello strumento della segnalazione, a titolo esemplificativo nel caso di:

- Segnalante che riporti falsamente un fatto solamente al fine di danneggiare il segnalato;
- Segnalante che abbia partecipato al comportamento irregolare unitamente ad altri soggetti e attraverso la segnalazione cerchi di assicurarsi una sorta di "immunità" dalle future azioni disciplinari;
- Segnalante che voglia utilizzare la problematica riportata come possibile strumento di scambio per ottenere la riduzione, o l'esclusione, di una

precedente sanzione disciplinare o per ottenere benefici all'interno della Società, quali, ad esempio, bonus o promozioni.

Impregiudicata la responsabilità penale e civile del segnalante, nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria, le segnalazioni manifestamente false, opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il segnalato nonché ogni altra ipotesi di abuso o strumentalizzazione intenzionale della presente Linea Guida sono passibili di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto al successivo § 5.8.

Al fine di evitare eventuali abusi, non è previsto, in nessun caso, che venga sanzionato disciplinarmente il soggetto segnalato sulla base di quanto affermato dal segnalante, senza che vi siano riscontri oggettivi e senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione.

In nessun caso il feedback al segnalante deve comprendere l'indicazione dell'eventuale provvedimento disciplinare erogato nei confronti del segnalato.

5.8 Il sistema sanzionatorio

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare di illycaffè, di cui al par. 8 della Parte Generale del Modello, la commissione delle seguenti condotte:

- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento al diritto di riservatezza;
- i comportamenti ritorsivi o discriminatori, diretti o indiretti¹, da parte di chiunque (membri degli organi sociali, dirigenti e subordinati) nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- le condotte di chi pone in essere con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- i soggetti segnalati che siano ritenuti responsabili dei fatti oggetto della segnalazione.

¹ Le ritorsioni di cui può essere vittima il segnalante possono consistere, ad esempio, nel:

- Licenziamento;
- Demansionamento;
- Trasferimento ingiustificato;
- Mobbing;
- Molestie sul luogo di lavoro;
- Qualsiasi altro tipo di comportamento che determini condizioni di lavoro intollerabili.

6 - FREQUENZA CONTROLLO E REVISIONE

La presente Linea Guida è oggetto di revisione e aggiornamento su proposta dell'OdV ovvero in caso di modifiche normative.

7 - ALLEGATI E MODULISTICA

- Registro delle segnalazioni OdV