



LINEE GUIDA WHISTLEBLOWING

Linee Guida Whistleblowing

Status	Approvato
Responsabile Approvazione Linea Guida	Amministratore Delegato

Versione	Data	Redatta da	Verificata da	Approvata da	Modifiche significative	Motivi di cambiamento
01	15 luglio 2023	Gestore Whistleblowing Risk & Compliance Internal Audit (Advisory)	Risk Manager Risorse Umane	Amministratore Delegato	-	Nuova normativa (D.LGS. n 24/2023)

INDICE

1 - Obiettivo e campo di applicazione	4
2 - Quadro normativo di riferimento	4
<i>Normativa esterna</i>	4
<i>Normativa interna</i>	5
3 - Definizioni	6
4 - Ambito soggettivo per l'effettuazione delle segnalazioni	8
5 - Ambito oggettivo della segnalazione	10
6 - Tutele del segnalante	12
7 - Canali interni per effettuare la segnalazione whistleblowing	15
8 - Gestione della segnalazione Whistleblowing	17
9 - Budget del Gestore	18
10 - Reportistica	18
11 - Trattamento dei dati personali	19
12 - Conservazione delle segnalazioni	19
13 - Formazione ed informazione	19
14 - Canale esterno	20
15 - Divulgazione pubblica	21
16 - Approvazione, revisione e divulgazione	21

1 - Obiettivo e campo di applicazione

Le presenti Linee Guida hanno lo scopo di disciplinare la gestione delle segnalazioni, di regolamentare i canali di segnalazione attivati da illycaffè S.p.A., anche in relazione alle relative controllate italiane ed estere, (di seguito “Gruppo illycaffè” o “Gruppo” o “illycaffè”), in ossequio a quanto previsto dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito “D.Lgs. n. 23/2024” o “Decreto Whistleblowing” o “Decreto WB”), e il relativo funzionamento, definire l’oggetto delle segnalazioni cosiddette “rilevanti” e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti al ricevimento delle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante, le condizioni per l’effettuazione di segnalazioni esterne e/o della divulgazione pubblica nonché le modalità e i termini di conservazione dei dati ai fini delle attività di gestione in ambito Whistleblowing, anche nel rispetto della normativa privacy.

Le presenti Linee Guida si applicano anche alle società controllate da illycaffè S.p.A. aventi sede legale all’infuori dell’Unione Europea. Le relative segnalazioni sono considerate ordinarie (con esclusione delle specifiche misure di tutela e delle prescrizioni previste dal Decreto Whistleblowing). È in ogni caso garantito anche per le Segnalazioni ordinarie il trattamento dei dati secondo la Disciplina Privacy applicabile, nonché il generale divieto di ritorsioni previsto dal Codice Etico.

2 - Quadro normativo di riferimento

Normativa esterna

- D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 in 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 e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i. (o D.Lgs. 231/01), “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”;

- Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, “Testo Unico sulla Privacy” e successive modifiche e integrazioni e Provvedimenti collegati al Codice emessi dall’Autorità Garante in materia di Protezione dei Dati Personali;
- Regolamento Europeo 2016/679 (o “GDPR”): relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) e ai Provvedimenti dell’Autorità Garante in materia di protezione dei dati personali;
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE;
- Decreto Legislativo 18 maggio 2018, n. 51, recante attuazione della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio;
- Linee Guida emanate dall’ANAC ai sensi dell’art. 10 del Decreto WB 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 esterne¹;
- 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.

Normativa interna

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 di illycaffè S.p.A.;

¹ L’art. 10 del Decreto WB dispone che ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del Decreto WB, le linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne. Il primo giugno 2023 l’ANAC ha pubblicato sul proprio sito internet per consultazione lo “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”, disponibile alla data di pubblicazione della presente Linea Guida Whistleblowing

- Codice Etico del Gruppo illycaffè;
- Linea Guida 231 per le società controllate e le succursali.

3 – Definizioni

In aggiunta ai termini ed alle espressioni definiti in altri paragrafi della presente Linea Guida (o nei documenti ad essa allegati), ai fini della stessa, i termini e le espressioni qui di seguito elencati hanno il significato indicato a fianco di ciascuno di essi.

- **Altri soggetti:** i soggetti di cui al par. 4 della presente Linea Guida e individuati dall'art. 3, comma 5, del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Codice Etico:** documento che sancisce i valori e regole di “deontologia aziendale” che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l’osservanza da parte dei propri organi sociali, dipendenti e ai terzi;
- **Contesto lavorativo:** le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito dei rapporti di cui all’articolo 3, commi 3 o 4 del D.Lgs. n. 24/2023 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 ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Divulgazione pubblica o divulgare pubblicamente:** 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 nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023;
- **Facilitatore:** persona fisica che fornisce assistenza al segnalante per l’effettuazione della segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Gestore della segnalazione o Gestore:** il soggetto, individuato dal Gruppo illycaffè, competente per la gestione delle segnalazioni Whistleblowing ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023 e della normativa in materia di tutela dei dati personali. Il Gestore della Segnalazione è individuato in un professionista esterno al Gruppo illycaffè, che può avvalersi della collaborazione delle funzioni interne ad illy per lo svolgimento della fase istruttoria;
- **Informazioni sulle violazioni:** informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge

denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico nell'ambito del contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni;

- **Organismo di Vigilanza** o **OdV**: l'organismo istituito ai sensi del D.lgs. 231/01, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 nonché al relativo aggiornamento;
- **Persona coinvolta**: 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;
- **Portale informatico** o **Portale**: canale di segnalazione informatico del Gruppo illycaffè, dedicato alla ricezione di segnalazioni: <https://illy.integrityline.com>
- **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 da intendersi come danno ingiustificato. In particolare, secondo quanto disposto dall'art. 17 comma 4 del D.Lgs. 24/2023, costituiscono ritorsioni a titolo meramente esemplificativo:
 - 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;
- **Riscontro:** comunicazione al Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione anche ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023;
- **Segnalante:** la persona fisica che effettua la Segnalazione di informazioni sulle Violazioni acquisite nell'ambito del contesto lavorativo del Gruppo illycaffè;
- **Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione come persona alla quale la Violazione è attribuita o come persona comunque coinvolta nella Violazione segnalata;
- **Segnalazione:** la comunicazione scritta od orale di informazioni sulle Violazioni;
- **Segnalazione esterna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni nei casi previsti dal D.Lgs. n. 24/2023, presentata tramite il canale di segnalazione esterna istituito da ANAC;
- **Segnalazione interna:** la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle Violazioni, presentata tramite i canali di segnalazione interna istituiti per il Gruppo illycaffè;
- **Seguito:** l'azione intrapresa dal Gestore per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate;
- **Violazioni:** comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità del Gruppo illycaffè ai sensi del D.Lgs. n. 24/2023.

4 – Ambito soggettivo per l'effettuazione delle segnalazioni

Con riferimento al sistema di tutele previsto dalla presente Linee Guida è opportuno distinguere due categorie di soggetti:

A. il “Segnalante”, ossia la persona fisica che effettua la segnalazione e la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo. In dettaglio:

- lavoratori subordinati di una delle Società appartenenti al Gruppo;
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso una delle Società del Gruppo;
- coloro che hanno un rapporto di collaborazione professionale con l’ente (es. fornitori), liberi professionisti (es. avvocati, commercialisti, notai etc...) e i consulenti che prestano la propria attività presso una delle Società del Gruppo;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti che svolgono la propria attività presso una delle Società del Gruppo;
- azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso una delle Società del Gruppo.

Possono altresì effettuare segnalazioni coloro che:

- segnalino informazioni acquisite nell’ambito di un rapporto di lavoro con il Gruppo illycaffè nel frattempo terminato purché le informazioni sulle violazioni siano state acquisite prima dello scioglimento del rapporto stesso;
- segnalino informazioni acquisite nel caso in cui il rapporto di lavoro non è ancora iniziato laddove le informazioni riguardanti una violazione siano state acquisite durante il processo di selezione o altre fasi delle trattative precontrattuali;
- segnalino informazioni acquisite durante lo svolgimento del periodo di prova presso una delle Società del Gruppo.

B. gli “Altri soggetti”, cioè i soggetti che, pur non avendo effettuato direttamente la Segnalazione, sono comunque ritenuti meritevoli di tutela per le Segnalazioni effettuate ai sensi del Decreto WB. In particolare:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro della persona segnalante e che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- gli enti di proprietà della persona segnalante o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

5 - Ambito oggettivo della segnalazione

Ai sensi delle presenti Linee Guida devono essere considerate violazioni “rilevanti” (che consentono cioè, l’applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo paragrafo 6) tutti quei comportamenti, atti od omissioni che siano idonei a ledere l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato.

In particolare, è possibile distinguere tre distinte categorie:

- **violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti i 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 di disposizioni europee** che consistono in: i) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell’Unione; ii) atti ed omissioni riguardanti il mercato interno; iii) atti e comportamenti che vanificano l’oggetto o la finalità delle disposizioni degli atti dell’Unione nei settori sopra richiamati;
- **violazioni di disposizioni nazionali** che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 o violazioni dei modelli organizzativi e gestione. Tali illeciti e condotte non devono rientrare nelle categorie delle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee e nelle violazioni delle disposizioni europee. Con riguardo al Gruppo illycaffè, rientrano altresì le violazioni del Codice Etico di illycaffè.

Esulano dal perimetro di applicazione del Decreto Whistleblowing (che non consentono, pertanto, l’applicazione delle misure di tutela indicate nel successivo paragrafo 6):

- rivendicazioni, contestazioni, richieste di carattere personale del segnalante o della persona che abbia sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile, relative esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;

- segnalazioni di violazioni che sono già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali riguardanti servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza dei trasporti e tutela dell'ambiente o da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione, e alle 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;
- segnalazioni anonime. Tuttavia, il Decreto Whistleblowing può trovare applicazione qualora a seguito di una Segnalazione anonima venga svelato il nome dell'informatore.

Al fine di consentire un proficuo utilizzo della Segnalazione questa deve avere i seguenti elementi essenziali di seguito riportati.

- **Oggetto:** una chiara descrizione dei fatti oggetto di Segnalazione, con indicazione (se conosciute) delle circostanze di tempo e luogo in cui sono stati commessi/omessi i fatti (a titolo puramente esemplificativo: contratto, transazione, luogo, ecc..).
- **Soggetto Segnalato e altri soggetti coinvolti:** qualsiasi elemento (come la funzione/ruolo aziendale) che consenta un'agevole identificazione del/i presunto/i autore/i del comportamento illecito.
- **Società del Gruppo:** la Segnalazione deve specificare a quale Società del Gruppo è riferita la segnalazione.

Inoltre, il Segnalante potrà indicare i seguenti ulteriori elementi:

- l'indicazione di **eventuali altri soggetti** che possono riferire sui fatti narrati;
- **l'invio di eventuali documenti** che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- indichi **generalità** e/o altri **elementi** che consentano di identificare chi ha commesso quanto dichiarato;
- indichi eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- **ogni altra informazione** che possa agevolare la raccolta di evidenze su quanto segnalato.

Il Segnalante potrà, inoltre, fornire eventuale documentazione utile a meglio circostanziare la Segnalazione.

Segnalazioni relative a violazioni del Modello 231 e Flussi all'OdV

Con riferimento alle società del Gruppo illycaffè che adottano modelli di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001, le violazioni rilevanti ai sensi della normativa di

cui al D.lgs. 231/2001, nonché le violazioni dei modelli, si possono segnalare per il tramite dei soli canali di segnalazione interni.

Nel rispetto dell'obbligo di riservatezza previsto dal Decreto Whistleblowing e dalle procedure aziendali applicabili, la ricezione di eventuali segnalazioni aventi ad oggetto violazioni del Modello e/o comportamenti illeciti integranti le fattispecie di reato presupposto del Decreto, anche potenziali, sono comunicate tempestivamente dal Gestore all'Organismo di Vigilanza della Società interessata.

Nel caso in cui la segnalazione, una volta analizzata, risulti aver prodotto effettivamente una violazione, il Gestore della segnalazione provvede a darne tempestiva informativa *ad hoc* all'OdV.

Qualora l'OdV riceva una segnalazione whistleblowing, l'OdV provvederà ad inoltrarle al Gestore della segnalazione entro 7 giorni dal loro ricevimento, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al Segnalante ove possibile.

6 - Tutele del segnalante

Il Gruppo illycaffè agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, secondo le condizioni e i requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

Il Gruppo illycaffè ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione.

Tali garanzie consistono da un lato, nel divieto di ritorsioni per le segnalazioni effettuate posto in capo al datore di lavoro, e dall'altro, nel regime di nullità degli atti ritorsivi eventualmente subiti in violazione di tale divieto.

Il Gruppo illycaffè, in forza di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 24/2023, ha previsto un sistema di tutele a garanzia del segnalante e degli altri soggetti di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, individuati nel paragrafo 4, lett. B.

Affinché le persone segnalanti possano beneficiare del regime di protezione, è necessario che ricorrano le seguenti condizioni:

- che si tratti di un soggetto compreso nell'elenco di cui all'articolo 3 del D.Lgs. n. 24/2023;

- che le informazioni sulle violazioni segnalate rientrino nell'ambito oggettivo previsto dal decreto D.Lgs. n. 24/2023;
- che il segnalante al momento della segnalazione o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica avesse "fondato motivo" di ritenere veritiere le informazioni;
- che la segnalazione sia effettuata secondo le procedure previste dai canali interni o esterni.

Costituisce motivo di applicazione dei provvedimenti sanzionatori previsti dal Sistema Disciplinare così come disciplinato all'interno del Modello 231 la violazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 24/2023 in materia di segnalazioni di condotte illecite. In particolare, a tutela del segnalante, sono sanzionabili disciplinarmente:

- i comportamenti ritorsivi in violazione dell'art. 17 D.Lgs. n. 24/2023, ossia i comportamenti, atti od omissioni anche solo tentati o minacciati posti in essere in ragione della segnalazione e che possono provocare al segnalante in via diretta o indiretta un danno ingiusto;
- le condotte idonee ad ostacolare la segnalazione;
- le violazioni delle misure di tutela del segnalante con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- mancata istituzione o inefficiente gestione del canale di segnalazione interno.

Inoltre, in ossequio a quanto previsto dall'art. 19 comma 3 del D.Lgs. n. 24/2023, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del segnalante, è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del Codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante che possa provocare allo stesso un "danno ingiusto", secondo quanto disposto dall'art. 2 c.1 lettera m) del D.Lgs. n. 24/2023.

In caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura ritorsiva avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, si presume che tali comportamenti siano stati posti in essere a causa della segnalazione. Il Datore di lavoro ha l'onere di provare che tali condotte o atti siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione, secondo quanto disposto dall'art. 17 c. 2 e c. 3 del D.Lgs. n. 24/2023.

Inoltre, la riservatezza del segnalante non è garantita quando:

- vi è il consenso espresso del Segnalante alla rivelazione della sua identità;

- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale e/o civile del Segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la Segnalazione;
- l'anonimato non è opponibile per legge e l'identità del segnalante è richiesta dall'Autorità Giudiziaria in relazione a indagini (penali, tributarie o amministrative) o ispezioni di Organi di Controllo originatisi a seguito della Segnalazione stessa.

Limitazioni della tutela del Segnalante

Il Decreto Whistleblowing ammette dei casi in cui il Segnalante non ha diritto di tutela:

- qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o nel caso in cui tali reati siano commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile;
- in caso di responsabilità civile per lo stesso titolo per dolo o colpa grave.

Nelle suddette ipotesi alla persona segnalante o denunciante verrà irrogata una sanzione disciplinare.

Non è, peraltro, esclusa la responsabilità penale, civile o amministrativa per tutti quei comportamenti, atti od omissioni non collegati alla Segnalazione, alla denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o alla Divulgazione pubblica o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

Infine, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità.

Divieto di ritorsione

Sono vietate le Ritorsioni ed è sanzionata ogni misura ritorsiva nei confronti della persona del Segnalante o di chi denuncia all'autorità giudiziaria o contabile le Violazioni previste dal Decreto Whistleblowing delle quali si è venuti a conoscenza.

È garantita la tutela il Segnalante ed agli altri soggetti indicati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 da qualsiasi forma di Ritorsione, attraverso il riconoscimento di regole volte a impedire o sterilizzare gli effetti di atti o provvedimenti volti a punire il segnalante per aver rivelato informazioni.

All'interno di questo divieto imposto dalla normativa vigente vi rientra non solo il comportamento, atto o omissione posto in essere in ragione della segnalazione che

cagioni un danno ingiusto alla persona segnalante, ma anche il tentativo attuato o la minaccia di ritorsione. Il danno ingiusto provocato può essere anche indiretto.

Inoltre, l'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee alla segnalazione, alla divulgazione pubblica o alla denuncia è a carico della Società che li ha posti in essere, tenuta, dunque, a dimostrare che le misure assunte sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione.

Per quanto riguarda invece gli altri soggetti indicati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023 diversi dal segnalante, ricade in capo a quest'ultimi l'onere di provare che il comportamento, l'atto o omissione è stato posto in essere a causa della segnalazione, avente dunque carattere ritorsivo.

A presidio di questa forma di tutela, la normativa vigente prevede che il soggetto segnalante possa comunicare all'ANAC le misure ritorsive che ritenga di aver subito.

7 - Canali interni per effettuare la segnalazione whistleblowing

Il Gruppo illycaffè, in conformità al Decreto Whistleblowing, ha definito i seguenti canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e la sicurezza delle informazioni. In particolare, sono disponibili:

A. Portale informatico dedicato

Il **portale informatico dedicato** garantisce la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del segnalante attraverso un sistema di criptazione delle comunicazioni, la riservatezza della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, in linea con quanto previsto dal Decreto Whistleblowing.

Per effettuare una Segnalazione tramite portale informatico, il Segnalante dovrà accedere al Portale, Il link di accesso al Portale è il seguente: <https://illy.integrityline.com>.

Il Segnalante, accedendo al Portale, ha la possibilità di effettuare la propria Segnalazione sia in forma scritta, elaborandone manualmente il contenuto, sia in forma orale, tramite l'invio di un messaggio vocale.

Il Gestore viene informato con un alert generato dal portale stesso che arriva sotto forma di notifica mail alla sua casella di posta elettronica.

B. Canale di posta ordinaria

Il Canale di posta ordinaria permette di effettuare le segnalazioni a mezzo posta ordinaria e garantisce, laddove possibile rispetto ai dati forniti dal segnalante, nella fase di gestione della segnalazione stessa, il trattamento disposto dal Decreto Whistleblowing ai fini delle comunicazioni con il Segnalante. Ad ogni modo, l'uso del Portale costituisce la maggiore garanzia per la riservatezza.

Eventuali Segnalazioni saranno ammesse se indirizzate alla società del Gruppo interessata, al seguente indirizzo: illycaffè S.p.A. c/o via Tagliamento 10, 00198 Roma (avv. Daniele Piva). A tal fine, i segnalanti dovranno indicare sulla busta della comunicazione la dicitura: *"All'attenzione del Gestore delle segnalazioni whistleblowing - riservata - non aprire"*. Le comunicazioni che perverranno con tale dicitura verranno protocollate dai soggetti competenti a ricevere le comunicazioni aziendali e inviate tempestivamente - senza essere in alcun modo aperte - direttamente al Gestore della segnalazione, in quanto unico soggetto autorizzato alla loro apertura.

Si segnala che, in assenza di tale espressa dicitura, la segnalazione non potrà essere ricevuta e gestita in conformità a quanto disposto dal D.Lgs. 24/2023.

Inoltre, nel caso di segnalazione anonima, il Gruppo illycaffè, in conformità a quanto previsto dal Decreto Whistleblowing, potrebbe non essere in grado di dare seguito alla segnalazione tramite l'invio di un avviso di ricevimento della segnalazione e con eventuali successive interlocuzioni.

C. Modalità di segnalazione diretta

La modalità di segnalazione diretta è volta a consentire che le segnalazioni siano effettuate attraverso incontri concordati da effettuarsi esclusivamente con i soggetti appositamente autorizzati per la raccolta delle segnalazioni.

Il segnalante ha dunque la possibilità di richiedere un incontro diretto, fisico o virtuale, con il Gestore della segnalazione al fine di comunicargli direttamente l'oggetto della segnalazione. Suddetto incontro viene fissato tramite apposita e-mail all'indirizzo avv.danielepiva@gmail.com specificando il nome della società del Gruppo illycaffè oggetto della segnalazione.

In caso di segnalazione orale, il Gestore trascrive integralmente quanto riferito dal segnalante e sottopone il rapporto al "Segnalante" per apportare eventuali modifiche e firmarlo per accettazione.

Il Gestore supporta il segnalante al fine di riportare il contenuto della segnalazione all'interno del Portale e avvia il processo di verifica come descritto al successivo paragrafo.

8 - Gestione della segnalazione Whistleblowing

Tutte le segnalazioni inviate per il tramite dei canali sopra descritti sono indirizzate, ricevute ed esaminate dal **Gestore delle Segnalazioni del Gruppo illycaffè**.

Il Gestore delle segnalazioni è individuato in un professionista esterno dotato di autonomia e indipendenza da tutto il personale delle società del Gruppo, incluso il vertice ed i soci, ed è soggetto ad obblighi di riservatezza in merito al contenuto delle segnalazioni.

La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Gestore deve essere inoltrata dal ricevente al Gestore entro sette giorni dal suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Ricevuta la segnalazione, il Gestore della segnalazione:

- Invia l'avviso di ricevimento della segnalazione al segnalante entro 7 giorni dalla data di ricevimento;
- da un diligente seguito, mantenendo, ove possibile, l'interlocuzione con il segnalante e richiedendo integrazioni, ove necessario;
- fornisce un adeguato riscontro, entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in assenza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione;
- comunica la ricezione della Segnalazione alla funzione Internal Audit e per conoscenza al Chief Ethical Officer;
- se la segnalazione appare *prima facie* manifestamente infondata o generica, tale da non consentire la comprensione dei fatti, o corredata da documentazione inadeguata o inconcludente, la segnalazione viene archiviata, previa informativa e condivisione con la funzione Internal Audit;
- se la segnalazione appare rientranre nell'ambito dei requisiti previsti dal Decreto Whistleblowing, avvia l'indagine sui fatti o i comportamenti segnalati per valutarne la sussistenza;
- informa il segnalante dell'esito della segnalazione al termine dell'indagine e comunque entro il termine di tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in

manca di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione.

Nel caso in cui la segnalazione non sia adeguatamente circostanziata, il Gestore della segnalazione può richiedere ulteriori elementi al segnalante attraverso il Portale, ovvero l'indirizzo di posta ordinaria dedicato, o anche di persona se il segnalante ha richiesto un incontro diretto.

Le segnalazioni anonime saranno prese in considerazione, ai fini della successiva analisi, solo se debitamente circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

Inoltre, per lo svolgimento di eventuali ulteriori indagini che si rendessero necessarie o opportune, il Gestore potrà avvalersi del supporto delle strutture aziendali più idonee alla luce del caso concreto (i.e. Internal Audit, HR, IT, Legal, Compliance o Quality) ovvero di consulenti esterni specializzati nella materia oggetto della segnalazione. In questo caso, il Gestore trasmette alla struttura competente solo le informazioni necessarie.

Sulla base dei risultati, verrà inviato un report di chiusura della segnalazione con l'indicazione delle attività che ogni funzione aziendale competente dovrà portare a termine, che possono comportare:

- misure volte a superare le criticità dei processi rilevate a seguito della segnalazione;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del segnalato nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- eventuali proposte di azioni nei confronti del segnalante nel caso in cui emerga che la segnalazione sia stata fatta con dolo o in malafede.

9 - Budget del Gestore

Per consentire al Gestore di espletare le proprie attività, in occasione della sua nomina è altresì deliberato dal CdA lo stanziamento di un budget prefissato. Per l'utilizzo di tale budget il Gestore seguirà il processo ordinario previsto dalla Società per l'approvvigionamento dei beni e servizi, inoltrando una Richieste di Acquisto alle funzioni aziendali competenti a dare seguito alla richiesta. Le motivazioni di eventuali dinieghi nell'autorizzazione dell'acquisto saranno espressamente menzionate nella reportistica periodica trasmessa al vertice aziendale.

10 - Reportistica

Il Gestore della segnalazione, fermo restando l'obbligo di informare tempestivamente l'OdV della società del Gruppo illycaffè interessata dalla segnalazione ai sensi del

paragrafo 5 della presente Linea Guida, informa periodicamente in merito alle segnalazioni pervenute e agli esiti delle relative attività istruttorie, nonché in merito alle segnalazioni archiviate, con cadenza semestrale l'Amministratore Delegato, il Chief Ethical Officer, il Comitato Controllo Interno e Rischi, il Collegio Sindacale.

11 - Trattamento dei dati personali

Il trattamento dei dati personali raccolti nell'ambito del procedimento di segnalazione viene svolto nel pieno rispetto della normativa privacy coerentemente con quanto previsto dal D. Lgs. 24/2023, tenuto conto dell'equo bilanciamento tra i diritti del Segnalato ed il diritto alla riservatezza dell'identità del Segnalante mettendo in atto misure le tecniche e organizzative previste nella presente Linea Guida adeguate a garantire la sicurezza dei dati personali in conformità alla normativa vigente. È fatto salvo che, l'esercizio dei diritti da parte del Segnalante o del Segnalato (soggetti "interessati" ai sensi della normativa privacy), in relazione ai propri dati personali trattati nell'ambito del processo di Whistleblowing, possono essere limitati per garantire la tutela dei diritti e delle libertà altrui, con la precisazione che in nessuna circostanza può essere permesso al Segnalato di avvalersi dei propri diritti per ottenere informazioni sull'identità del Segnalante.

12 - Conservazione delle segnalazioni

Le Segnalazioni e la relativa documentazione devono essere conservate, a cura del Gestore delle segnalazioni, per il tempo necessario al trattamento delle stesse e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura o per il diverso termine di conservazione previsto *ex lege*. La decorrenza dei termini di conservazione discende dall'esito finale della Segnalazione (i.e. archiviazione diretta, risultanze dell'istruttoria finale; trasmissione alle Autorità competenti, etc.).

13 - Formazione ed informazione

Nell'ambito del Gruppo illycaffè, sono promosse iniziative di sensibilizzazione e formazione del personale per divulgare le finalità dell'istituto del Whistleblowing e la procedura per il suo utilizzo (quali ad esempio comunicazioni specifiche, eventi di formazione, newsletter, portale intranet, etc.). Al riguardo, illycaffè assicura:

- idonea formazione con riguardo al soggetto/soggetti preposti alla gestione del canale interno, anche nel caso in cui la gestione sia affidata ad un soggetto esterno;
- idonea comunicazione a tutti i destinatari del Decreto Whistleblowing con riguardo al canale di segnalazione interno, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare segnalazione esterne.

Le società del Gruppo illycaffè che dispongono di un proprio sito internet, dovranno prevedere un'apposita sezione whistleblowing afferente alle informazioni sull'utilizzo dei canali di segnalazioni interni e alla loro gestione.

14 - Canale esterno

Il segnalante può ricorrere al canale di segnalazione esterno istituito dall'ANAC, disponibile nell'apposita sezione sul sito internet di ANAC, solo laddove sussistano i seguenti presupposti stabiliti dal Decreto Whistleblowing, ossia:

- mancata attivazione dei canali interni da parte del Gruppo illycaffè;
- la segnalazione, effettuata in conformità alle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing e della presente Linea Guida, non ha avuto seguito;
- ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse la segnalazione interna, questa non avrebbe seguito o che andrebbe incontro a ritorsioni. In ordine ai fondati motivi, si specifica che la persona segnalante deve poter ritenere ragionevolmente sulla base di circostanze concrete allegare ed informazioni effettivamente acquisibili e, quindi, non su semplici illazioni, che, se effettuasse una segnalazione interna:
 - alla stessa non sarebbe dato efficace seguito. Ciò si verifica quando, ad esempio, il responsabile ultimo nel contesto lavorativo sia coinvolto nella violazione, vi sia il rischio che la violazione o le relative prove possano essere occultate o distrutte, l'efficacia delle indagini svolte dalle autorità competenti potrebbe essere altrimenti compromessa o anche perché si ritiene che ANAC sarebbe più indicata a affrontare la specifica violazione, soprattutto nelle materie di propria competenza;
 - questa potrebbe determinare il rischio di ritorsione (ad esempio anche come conseguenza della violazione dell'obbligo di riservatezza dell'identità del segnalante);
 - ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse. Si pensi, ad esempio, al caso in cui

la violazione richieda un intervento urgente, per salvaguardare la salute e la sicurezza delle persone o per proteggere l'ambiente².

15 - Divulgazione pubblica

Il Segnalante può, altresì, effettuare una Divulgazione Pubblica delle informazioni sulla violazione di cui sia venuto in possesso nel contesto lavorativo, solo al ricorrere delle seguenti condizioni:

- il Segnalante ha previamente utilizzato il canale interno o esterno, ma non vi sia stato riscontro o non vi sia stato dato seguito nei termini previsti;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente e palese per il pubblico interesse;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni, o che possa non avere efficace seguito in ragione di specifiche circostanze del caso concreto.

Nella divulgazione pubblica, ove il soggetto riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto Whistleblowing per il segnalante. Laddove, invece, divulghi violazioni utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo o un *nickname*, che comunque non ne consente l'identificazione, la segnalazione potrà essere trattata, ai fini della riservatezza dei dati del segnalante e nel caso di disvelamento successivo dell'identità dello stesso, alla stregua di una segnalazione anonima; al divulgatore sono comunque garantite le tutele previste in caso di ritorsioni.

A tal fine, al Segnalante è suggerito di trasmettere alla Società la Divulgazione Pubblica effettuata tramite l'apposita e-mail istituita all'indirizzo avv.danielepiva@gmail.com

16 - Approvazione, revisione e divulgazione

La presente Linea Guida è approvata dall'Amministratore Delegato.

Eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie od anche solo opportune in ragione di evoluzioni normative e/o giurisprudenziali o di allineamento con le best practice e con le linee guida ANAC o in relazione ad azioni di monitoraggio intraprese o sopravvenute esigenze organizzative potranno essere proposte dalle funzioni aziendali competenti e/o dal Gestore all'Amministratore Delegato, cui compete l'approvazione finale, provvedendo a darne tempestiva e adeguata informativa al CdA.

² Ai sensi dell'art. 62 della Direttiva (UE) 1937/2019