

COCA-COLA HBC ITALIA S.R.L.

Procedura per la gestione delle segnalazioni in materia

Whistleblowing

(Procedura *Whistleblowing*)

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. SCOPO	3
3. DEFINIZIONI	3
4. L'AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO: I DESTINATARI.....	5
5. L'AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO: LE SEGNALAZIONI	5
5.1. L'oggetto delle Segnalazioni	5
5.2. Il contenuto delle Segnalazioni.....	6
6. I CANALI DI SEGNALAZIONE	7
6.1. I canali di Segnalazione interna	7
6.2. I canali di Segnalazione esterna.....	8
6.3. La Divulgazione pubblica	9
7. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE PERVENUTA TRAMITE I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA	9
8. LA PROTEZIONE PER I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE	14
8.1. Il sistema di protezione del Segnalante e dei soggetti al medesimo equiparati	14
8.2. Le misure di protezione del Segnalato o di altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.....	17
9. DIFFUSIONE E ARCHIVIAZIONE	17

1. INTRODUZIONE

Fermi restando i principi sanciti dalla *Whistleblowing Policy* adottata da Coca-Cola HBC AG (di seguito, la “**Capogruppo**”) che trova applicazione anche per tutte le società dalla stessa controllate (di seguito, congiuntamente, il “**Gruppo CCHBC**”), Coca-Cola HBC Italia S.r.l. (di seguito “**CCHBC Italia**” o la “**Società**”) adotta una procedura per la gestione delle segnalazioni in materia *Whistleblowing* (di seguito, “**Procedura Whistleblowing**”) al fine di regolare le specificità che contraddistinguono il processo di gestione delle segnalazioni sul territorio italiano.

La Direttiva (UE) 2019/1937 (di seguito “**Direttiva Whistleblowing**”) è stata infatti implementata in Italia dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito, “**Decreto Whistleblowing**”), il quale disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato, di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo.

2. SCOPO

La Procedura *Whistleblowing* ha lo scopo di definire:

- i soggetti che possono utilizzare i canali interni di segnalazione delle violazioni;
- le condotte che possono essere oggetto di segnalazione;
- i canali posti a disposizione del soggetto segnalante per segnalare le violazioni;
- i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione e le modalità di gestione della stessa;
- la tutela prevista nei confronti del soggetto segnalante e dei soggetti al medesimo equiparati;
- la tutela prevista nei confronti del soggetto segnalato e degli altri soggetti coinvolti nella segnalazione;
- le modalità di conservazione della documentazione inerente alla segnalazione;
- le modalità di implementazione e diffusione della Procedura *Whistleblowing*.

3. DEFINIZIONI

Contesto lavorativo: le attività lavorative o professionali, presenti o passate, svolte nell’ambito di rapporti lavorativi, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni nel caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all’Autorità giudiziaria o contabile.

Divulgazione pubblica: la comunicazione di pubblico dominio relativa ad informazioni sulle violazioni effettuata tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Facilitatore: la persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza dev'essere mantenuta riservata.

Gestore della segnalazione: persona fisica o ufficio che riceve le segnalazioni al livello locale ed è responsabile della adeguata gestione delle stesse.

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 lavorativo o altro rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Riscontro: comunicazione alla persona segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione.

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 denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Segnalante: la persona fisica che effettua la segnalazione, sia tramite i canali di segnalazione interna sia tramite i canali di segnalazione esterna, o la Divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ovvero denuncia tali violazioni all'Autorità giudiziaria o contabile.

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.

Segnalazione: comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.

Segnalazione anonima: la Segnalazione sprovvista degli elementi che rendono possibile l'identificazione del Segnalante.

Segnalazione interna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione interna.

Segnalazione esterna: la comunicazione, scritta od orale, delle informazioni sulle violazioni, presentata tramite il canale di Segnalazione esterna istituito da ANAC.

Seguito: l'azione intrapresa dal Gestore della Segnalazione per valutare la sussistenza dei fatti segnalati, l'esito delle indagini e le eventuali misure adottate.

Violazioni: comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato.

4. L'AMBITO DI APPLICAZIONE SOGGETTIVO: I DESTINATARI

I soggetti destinatari della Procedura *Whistleblowing* sono i potenziali Segnalanti. In particolare:

- i lavoratori subordinati di CCHBC Italia;
- lavoratori autonomi anche occasionali, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti e non) che prestano la propria attività presso CCHBC Italia;
- i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso fornitori di beni o servizi, appaltatori o subappaltatori di cui si avvale CCHBC Italia;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto presso CCHBC Italia¹.

Non è necessario che la Segnalazione o la Divulgazione pubblica avvengano in costanza del rapporto di lavoro o di altro rapporto giuridico. Le medesime possono infatti essere effettuate:

- anteriormente alla costituzione del rapporto stesso, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di assunzione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso di tale rapporto.

5. L'AMBITO DI APPLICAZIONE OGGETTIVO: LE SEGNALAZIONI

5.1. L'oggetto delle Segnalazioni

La Procedura *Whistleblowing* riguarda le Segnalazioni relative a:

- violazioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, "**Modello 231**") ivi previsti (di seguito, "**Segnalazione 231**");

¹ Sono inclusi i componenti dell'Organismo di Vigilanza di CCHBC Italia.

- violazioni della normativa europea², e segnatamente:
 - i. illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea e nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici, servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, sicurezza e conformità dei prodotti, sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
 - ii. atti o omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea;
 - iii. atti o omissioni riguardanti il mercato interno, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le 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.

La Società ammette le Segnalazioni anonime, purché circostanziate e adeguatamente documentate. Non potranno essere trattate Segnalazioni affette da genericità, approssimazione o che si traducono in mere doglianze.

Il Decreto *Whistleblowing* esclude dall'ambito di applicazione della Procedura *Whistleblowing*:

- a. le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale del Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b. le segnalazioni di violazioni già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali;
- c. le 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.

5.2. Il contenuto delle Segnalazioni

Le Segnalazioni devono essere circostanziate, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, nonché avere il più ampio grado di completezza ed esaustività possibili.

² Sono compresi gli atti o i comportamenti che vanificano l'oggetto e la finalità delle disposizioni dell'Unione europea qui dettagliate.

Laddove possibile, il Segnalante deve fornire:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione;
- l'indicazione delle circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della Segnalazione;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il Segnalato/i Segnalati (e.g., la qualifica, la sede di servizio in cui svolge l'attività);
- l'eventuale documentazione a supporto della Segnalazione;
- ogni altra informazione utile ad accertare la sussistenza dei fatti segnalati.

Non rilevano ai fini della trattazione della Segnalazione e della protezione da ritorsioni i motivi che hanno indotto il Segnalante a procedere con la Segnalazione ovvero con la Divulgazione pubblica.

6. I CANALI DI SEGNALAZIONE

6.1. I canali di Segnalazione interna

Le Segnalazioni possono essere effettuate sia in forma scritta sia in forma orale attraverso i canali di Segnalazione interna di CCHBC Italia seguito elencati:

- piattaforma informatica dedicata, che prevede:
 - la possibilità di effettuare una Segnalazione in forma scritta tramite compilazione di apposita modulistica;
 - la possibilità di effettuare una Segnalazione in forma orale avvalendosi di una linea telefonica dedicata;
- richiesta da parte del Segnalante di un incontro con il Gestore della Segnalazione – al quale possono prendere parte, su richiesta del Segnalante, anche eventuali Facilitatori – fissato entro e non oltre dieci giorni lavorativi dalla data di ricezione della richiesta, da svolgersi:
 - in locali aziendali che garantiscano la massima riservatezza del Segnalante;
 - previo consenso del Segnalante, attraverso un collegamento in videoconferenza che garantisca la massima riservatezza del colloquio al quale possono partecipare solo i soggetti a ciò legittimati.

Previo consenso del Segnalante, la Segnalazione resa oralmente nel corso dell'incontro è documentata a cura del Gestore della Segnalazione mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto, ovvero

mediante verbale, il quale potrà essere verificato, modificato e approvato dal Segnalante tramite la propria sottoscrizione.

Qualora la Segnalazione interna sia presentata tramite un canale diverso da quelli espressamente previsti, il ricevente deve trasmettere la Segnalazione tempestivamente (e non oltre sette giorni dalla sua ricezione) al Gestore della Segnalazione dando contestuale notizia della trasmissione al Segnalante. Tutte le Segnalazioni, indipendentemente dalla modalità di ricezione, sono registrate nella piattaforma informatica dedicata, che costituisce il *database* riepilogativo dei dati essenziali delle Segnalazioni e della loro gestione e assicura, altresì, l'archiviazione di tutta la documentazione allegata, nonché di quella prodotta o acquisita nel corso delle attività di gestione delle stesse.

6.2. I canali di Segnalazione esterna

Ferma restando la preferenza per i canali di Segnalazione interna, il Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna indirizzata all'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito "**ANAC**") solo qualora, al momento della presentazione della Segnalazione esterna, sussista una delle seguenti condizioni:

- a. il canale di Segnalazione interna non è previsto nell'ambito del contesto lavorativo del Segnalante, ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dal Decreto *Whistleblowing*;
- b. il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero la stessa Segnalazione potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d. il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

A tal fine, l'ANAC ha predisposto i canali di seguito elencati:

- piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle Segnalazioni dei fatti illeciti e delle comunicazioni di misure ritorsive accessibile al seguente link <https://whistleblowing.anticorruzione.it/>;
- linea telefonica o sistema di messaggistica vocale che, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa, consente l'acquisizione delle Segnalazioni orali;

- un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole, previa presentazione vocale dell'informativa del trattamento dei dati personali e delle informazioni necessarie per reperire il testo completo di tale informativa.

6.3. La Divulgazione pubblica

Ferma restando la preferenza per canali di Segnalazione interna e la possibilità di utilizzare, in presenza delle summenzionate condizioni, i canali di Segnalazione esterna, il Segnalante può effettuare una Divulgazione pubblica, beneficiando della protezione prevista dal Decreto *Whistleblowing*, solo qualora al momento della Divulgazione:

1. il Segnalante abbia previamente effettuato una Segnalazione interna ed esterna ovvero abbia effettuato direttamente una Segnalazione esterna, in presenza delle condizioni necessarie, e non abbia ottenuto riscontro nei termini previsti dal Decreto *Whistleblowing* in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
2. il Segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
3. il Segnalante abbia 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.

7. LA GESTIONE DELLA SEGNALAZIONE PERVENUTA TRAMITE I CANALI DI SEGNALAZIONE INTERNA

Il ruolo di Gestore della Segnalazione relativa a CCHBC Italia, pervenuta tramite i canali di Segnalazione interna, è assegnato alla funzione *Legal Director*, il quale tratta le Segnalazioni interne ricevute in maniera riservata, tutelando sia il Segnalante e i soggetti al medesimo equiparati, sia il Segnalato e gli altri soggetti eventualmente coinvolti nella Segnalazione.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, il Gestore della Segnalazione – in forza di specifici contratti infragruppo – agisce congiuntamente alle Funzioni del Gruppo CCHBC. In particolare, qualora la Segnalazione costituisca, altresì, una violazione del *Code of Business Conduct*, la medesima è gestita unitamente al *Code of Business Conduct Internal Audit*. Inoltre, il Gestore della Segnalazione può avvalersi del supporto delle Funzioni interne competenti in relazione all'oggetto della Segnalazione nonché di eventuali consulenti/professionisti esterni, nel rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dal Decreto *Whistleblowing*.

Qualora la Segnalazione si riferisca al Gestore della Segnalazione, il Segnalante può trasmettere la medesima al Consiglio di Amministrazione³ che informa il Presidente dell'Organismo di Vigilanza (per le tematiche di competenza 231), per le opportune valutazioni in merito ad eventuali azioni da intraprendere.

Il processo di gestione della Segnalazione è articolato nelle cinque fasi di seguito dettagliate, ciascuna delle quali deve essere adeguatamente documentata:

- a. valutazione preliminare;
- b. istruttoria;
- c. decisione sulla Segnalazione;
- d. monitoraggio delle azioni correttive;
- e. conservazione della documentazione e *reporting*.

Il Segnalante ha la possibilità, tramite accesso alla piattaforma, di verificare in ogni momento lo stato di avanzamento della propria Segnalazione nonché l'esito del procedimento (ivi compresa l'archiviazione della Segnalazione).

a. Valutazione preliminare

Il Gestore della Segnalazione – congiuntamente al *Code of Business Conduct Internal Audit* per i profili di competenza – tratta le Segnalazioni in maniera riservata, adottando modalità idonee a tutelare il Segnalante, il Segnalato e gli ulteriori soggetti eventualmente coinvolti.

Il Gestore della Segnalazione – congiuntamente al *Code of Business Conduct Internal Audit* per i profili di competenza – e coadiuvato, laddove necessario, dalle Funzioni del Gruppo CCHBC ovvero delle Funzioni interne competenti, garantisce una adeguata gestione della Segnalazione ed in particolare:

- entro sette giorni dalla data di ricezione della Segnalazione rilascia al Segnalante, per il tramite della piattaforma informatica dedicata, l'avviso di ricezione della stessa;
- verifica che la Segnalazione sia sufficientemente dettagliata per procedere alla sua valutazione;
- mantiene le interlocuzioni con il Segnalante, anche al fine di richiedere a quest'ultimo eventuali integrazioni;

³ In vista della protocollazione riservata della segnalazione è necessario che la segnalazione venga 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, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata".

- procede ad archiviare le Segnalazioni:
 1. che non rientrano nell'ambito di applicazione della Procedura *Whistleblowing* (e.g., nel caso di reclami), inoltrando le medesime, se necessario, ad altre Direzioni/Funzioni aziendali interne o del Gruppo CCHBC competenti per le opportune valutazioni in merito ad eventuali azioni da intraprendere per quanto di competenza;
 2. qualora entro il termine di 30 giorni lavorativi dalla richiesta, il Segnalante non fornisca le indicazioni integrative richieste ovvero le fornisca in modo non esaustivo e/o comunque non sufficiente per una compiuta valutazione della Segnalazione stessa;
 3. che siano palesemente infondate e/o in malafede e/o di contenuto talmente generico da non permettere di poter dare diligente seguito alle stesse.
- se la Segnalazione risulta essere sufficientemente dettagliata, procede con l'avvio della fase Istruttoria.

Le motivazioni alla base dell'archiviazione della Segnalazione sono formalizzate per iscritto e comunicate al Segnalante.

b. Istruttoria

Se, all'esito della valutazione preliminare, il Gestore della Segnalazione – congiuntamente al *Code of Business Conduct Internal Audit* per i profili di competenza – ritiene che la Segnalazione sia adeguatamente circostanziata e corredata da evidenze, il medesimo:

- classifica la Segnalazione e, qualora la medesima sia qualificata come Segnalazione 231, ne dà immediata informativa all'Organismo di Vigilanza, comunicando l'intenzione di procedere con la fase istruttoria, affinché l'Organismo di Vigilanza possa fornire eventuali indicazioni di supporto al Gestore della Segnalazione e intraprendere le iniziative ritenute necessarie per valutare l'adeguatezza del Modello 231 e del sistema dei controlli interni;
- con il supporto delle Funzioni del Gruppo CCHBC ovvero delle Funzioni interne competenti effettua specifiche attività di accertamento (e.g., analisi documentale, interviste, indagini interne) facendosi assistere, laddove ritenuto necessario da consulenti/professionisti esterni per necessità di investigazione specifiche e specialistiche;
- con il supporto delle Funzioni del Gruppo CCHBC ovvero delle Funzioni interne competenti, esamina le circostanze analizzando i documenti e i dati disponibili e, laddove ritenuto necessario, intervista il Segnalante e ulteriori persone che possono riferire in merito ai fatti oggetto di Segnalazione. Tali attività sono documentate tramite registrazione dell'incontro (previo consenso del Segnalante) ovvero mediante la

redazione di un verbale dell'incontro che dovrà essere sottoscritto dal Segnalante e da altri soggetti coinvolti per approvazione;

- interrompe l'attività istruttoria qualora ritenga che, a seguito delle attività di approfondimento svolte, anche con il supporto delle Funzioni del Gruppo CCHBC ovvero di altre Funzioni interne competenti, ovvero di consulenti/professionisti esterni, la Segnalazione sia infondata, avendo cura di formalizzare le motivazioni a sostegno dell'archiviazione;
- fornisce diligente riscontro al Segnalante, qualora lo stesso chieda aggiornamenti in merito allo stato di avanzamento della Segnalazione.

Nella fase di istruttoria, il Gestore della Segnalazione garantisce:

- l'imparzialità, l'equità e l'accuratezza dell'analisi e valutazione della Segnalazione interna;
- la confidenzialità delle informazioni raccolte e la riservatezza dell'identità del Segnalante, ove fornita, nonché dell'onorabilità e dell'identità del Segnalato;
- il non utilizzo delle Segnalazioni interne oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Entro tre mesi dalla data di avviso di ricezione, ovvero, in mancanza dello stesso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della Segnalazione, il Gestore della Segnalazione – congiuntamente al *Code of Business Conduct Internal Audit* per i profili di competenza – fornisce riscontro al Segnalante, per il tramite della piattaforma informatica dedicata, circa il seguito già dato o che si intende dare alla Segnalazione.

c. *Decisione*

Una volta ultimata la fase istruttoria, il Gestore della Segnalazione può assumere le seguenti decisioni:

- archiviazione senza rilievi;
- raccomandazione di azioni correttive (*e.g.*, sessioni di formazione, iniziativa di comunicazione, cambiamenti organizzativi, aggiornamenti procedurali, *audit*), coordinandosi, laddove necessario, con le funzioni del Gruppo CCHBC ovvero con le Funzioni interne competenti;
- coinvolgimento, laddove necessario, delle Funzioni del Gruppo CCHBC nonché delle Funzioni interne, ivi inclusa la Funzione Risorse Umane, competenti per l'assunzione di eventuali provvedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa vigente, dei Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro applicabili e delle procedure aziendali interne.

Sul punto si precisa che qualora la Segnalazione costituisca, altresì, una violazione del *Code of Business Conduct*, i risultati dell'indagine condotta congiuntamente al *Code of Business Conduct Internal Audit* vengono esaminati dall'*Ethics & Compliance Committee*,

secondo quanto previsto dalle procedure del Gruppo CCHBC, ai fini dell'eventuale determinazione dei provvedimenti disciplinari applicabili.

- informativa tempestiva al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza (per le tematiche di competenza 231), nonché alle Funzioni/organi di Capogruppo ove richiesto dalla casistica di specie per le opportune valutazioni in merito ad eventuali azioni da intraprendere per quanto di competenza.

Formalizzata la decisione, il Gestore della Segnalazione consolida una relazione sull'indagine nell'ambito della quale illustra:

- il contenuto della Segnalazione e dell'eventuale documentazione a sostegno della stessa;
- l'attività istruttoria svolta, fornendo una esaustiva ricostruzione cronologica della stessa;
- le risultanze emerse e le prove acquisite a sostegno o meno della Segnalazione, garantendo una chiara illustrazione delle informazioni necessarie per valutare il caso;
- le conclusioni, precisando se la condotta segnalata costituisca o meno una violazione, alla stregua delle prove raccolte, e, qualora il fatto sia stato accertato, propone le misure da intraprendere.

d. Monitoraggio delle azioni correttive

È compito dei Responsabili delle Funzioni interessate dalla Segnalazione dare attuazione alle raccomandazioni ricevute dal Gestore della Segnalazione e alle azioni correttive individuate anche con il supporto delle Funzioni del Gruppo CCHBC ovvero delle Funzioni interne competenti nonché di eventuali professionisti esterni.

Il Gestore della Segnalazione monitora l'attuazione delle raccomandazioni e l'implementazione delle azioni correttive, fornendo periodici aggiornamenti al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza (per le tematiche di competenza 231) nonché alle Funzioni/organi di Capogruppo ove richiesto dalla casistica di specie.

e. Conservazione della documentazione e reporting

Il Gestore della Segnalazione formalizza per iscritto, nell'ambito dell'apposita relazione finale, le valutazioni e le decisioni assunte, nonché le (eventuali) raccomandazioni e proposte di applicazione di provvedimenti disciplinari formulate con il coinvolgimento delle Funzioni interne competenti ovvero dell'*Ethics & Compliance Committee* procedendo altresì all'archiviazione della documentazione, al fine di garantire la tracciabilità, la riservatezza, la conservazione e la reperibilità dei dati durante tutto il procedimento.

Il Gestore della Segnalazione rende conto semestralmente del corretto funzionamento dei canali interni di Segnalazione, riportando in una relazione, redatta anche tramite utilizzo diretto della piattaforma informatica dedicata, le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta e

sul seguito dato alle Segnalazioni ricevute, nel rispetto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali.

Il Gestore della Segnalazione invia la predetta relazione al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza (per le tematiche di competenza 231) nonché alle Funzioni/organi di Capogruppo ove richiesto dalla casistica di specie.

Tutta la documentazione è conservata, salvi gli ulteriori termini di legge nei casi espressamente previsti, per cinque anni dalla data di chiusura delle attività istruttorie. Tale termine, in caso di investigazioni difensive da parte della Società o di indagini ed attività ispettive da parte dell'Autorità giudiziaria o di Polizia giudiziaria, nonché in caso di contenziosi o giudizi, può essere prolungato sino alla conclusione di tali attività o procedimenti.

8. LA PROTEZIONE PER I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI SEGNALAZIONE

8.1. Il sistema di protezione del Segnalante e dei soggetti al medesimo equiparati

Il sistema di protezione del Segnalante trova applicazione anche nei confronti di soggetti diversi che potrebbero essere destinatari di ritorsioni⁴, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione, Divulgazione pubblica o denuncia nonché del particolare rapporto che li lega al Segnalante. In particolare:

- i Facilitatori;
- le persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante (*e.g.*, colleghi, collaboratori, ex-colleghi) e che sono legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- i colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel suo stesso contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

⁴ A titolo esemplificativo, ai sensi dell'art. 17 Decreto Whistleblowing, costituiscono ritorsioni: a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti; b) la retrocessione di grado o la mancata promozione; c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro; d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa; e) le note di merito negative o le referenze negative; f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria; g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo; h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole; i) 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; l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; m) 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; n) 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; o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi; p) l'annullamento di una licenza o di un permesso; q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

Altri esempi di condotte ritorsive sono la pretesa di risultati impossibili da raggiungere nei modi e nei tempi indicati, una valutazione della performance artatamente negativa; una revoca ingiustificata di incarichi, il reiterato rigetto di richieste (es. ferie, congedi).

- gli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del Segnalante;
- gli enti presso i quali il Segnalante lavora;
- gli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Inoltre, il sistema di protezione del Segnalante (e dei soggetti al medesimo equiparati) si compone delle seguenti tutele:

i. La tutela della riservatezza e dei dati personali

Nel rispetto dei principi fondamentali in materia di protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, le Segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare adeguato seguito alle stesse.

Il personale di Coca-Cola che riceva una Segnalazione e/o che sia coinvolto, a qualsivoglia titolo, nella gestione della stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sull'identità dei soggetti (Segnalanti o ad essi equiparati, Segnalati), su qualsivoglia informazione da cui possa evincersi direttamente o indirettamente tale identità e sui fatti segnalati, salvi i casi in cui:

- il Segnalante presti il proprio consenso alla rivelazione di tali informazioni a persone diverse rispetto a quelle competenti;
- nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti del Segnalato, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e qualora l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo;
- nell'ambito delle procedure di Segnalazione interna ed esterna la rivelazione dell'identità del Segnalante risulti indispensabile anche ai fini della difesa del Segnalato, in presenza di espresso consenso del Segnalante alla rivelazione della propria identità e previa comunicazione scritta delle motivazioni che conducono al disvelamento dell'identità del medesimo.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge. I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica Segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.

Il modello di ricezione e gestione delle Segnalazioni deve essere sottoposto a DPIA (*Data Protection Impact Assessment*, ex art. 35 GDPR) al fine di identificare e adottare misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio RID (Riservatezza, Integrità e Disponibilità).

ii. La tutela da eventuali misure ritorsive, anche solo tentate ovvero minacciate dalla Società, in ragione della Segnalazione, Divulgazione pubblica o della denuncia effettuata

Affinché il Segnalante possa beneficiare di protezione è necessario che vi sia uno stretto collegamento tra la Segnalazione, la Divulgazione pubblica, la denuncia e il comportamento/atto/omissione sfavorevole che provochi, abbia provocato o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Il Segnalante può comunicare all'ANAC le ritorsioni che ritiene di avere subito e l'Autorità è tenuta ad informare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per i provvedimenti di propria competenza. L'Autorità giudiziaria adotta, inoltre, le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata (e.g., il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta ritorsiva e la dichiarazione di nullità degli atti adottati a titolo di ritorsione).

iii. Le limitazioni della responsabilità penale, civile, amministrativa

Non è punibile colui che attraverso la propria Segnalazione: (i) riveli o diffonda informazioni su violazioni coperte dall'obbligo di segreto – diverso dall'obbligo previsto in tema di informazioni classificate, segreto professionale forense e medico, segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali – ovvero relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali; (ii) riveli o diffonda informazioni su violazioni che offendono la reputazione del Segnalato.

Il Segnalante può beneficiare di tale limitazione solo qualora il medesimo: a. abbia fondati motivi per ritenere che la rivelazione o diffusione delle informazioni sia necessaria per svelare la violazione; b. abbia agito nel rispetto delle condizioni previste per effettuare la Segnalazione, sia essa interna ovvero esterna, o per procedere alla Divulgazione pubblica.

In ogni caso, la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche di natura civile o amministrativa, non è esclusa per comportamenti, atti o omissioni non collegati alla Segnalazione o che non sono strettamente necessari a rivelare la violazione.

iv. La previsione di misure di sostegno da parte di enti del terzo settore

ANAC stipula convenzioni con enti del terzo settore – il cui elenco è pubblicato sul sito di ANAC – affinché essi forniscano informazioni, assistenza e consulenza a titolo gratuito sulle modalità di Segnalazione e sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, nonché sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Non sono garantite le tutele, qualora sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del Segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia, o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, nei casi di dolo o colpa grave. In tali casi, al Segnalante o al soggetto che ha operato la denuncia può essere irrogata una sanzione disciplinare.

Nell'ambito di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento di comportamenti, atti o omissioni vietati nei confronti del Segnalante (o dei soggetti al medesimo equiparati) si presume che i medesimi siano stati posti in essere a causa della Segnalazione, della Divulgazione pubblica o della denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile. L'onere di provare che tali condotte o atti sono motivati da ragioni estranee è a carico di colui che li ha posti in essere.

8.2. Le misure di protezione del Segnalato o di altri soggetti coinvolti nella Segnalazione

Al Segnalato è riconosciuta la tutela della riservatezza della propria identità, al fine di evitare conseguenze pregiudizievoli, anche di carattere reputazionale, all'interno del contesto lavorativo in cui il medesimo è inserito.

La riservatezza deve essere, altresì, garantita con riferimento a persone diverse dal Segnalato ma comunque coinvolte nella Segnalazione in quanto nella medesima menzionate.

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso il Segnalato.

Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti in merito alla Segnalazione, il Gestore della Segnalazione proceda con l'attività istruttoria, il Segnalato potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Il Segnalato non ha diritto di ottenere informazioni in merito all'origine della Segnalazione né tanto meno di ricevere indicazioni circa i dati personali del Segnalante.

La tutela del Segnalato si applica fatte salve le previsioni di legge che impongono l'obbligo di comunicare il nominativo del soggetto segnalato quale sospettato di essere responsabile della violazione (ad esempio richieste dell'Autorità giudiziaria).

La Procedura *Whistleblowing* lascia, inoltre, impregiudicata la responsabilità penale e civile del Segnalante nell'ipotesi di Segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

È altresì sanzionato il comportamento del Segnalante che effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni infondate.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della Procedura *Whistleblowing*, tra le quali le Segnalazioni interne manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti coinvolti nella Segnalazione.

9. DIFFUSIONE E ARCHIVIAZIONE

Al fine di incentivare l'uso del sistema interno di segnalazione e di favorire la diffusione di una cultura della legalità, la Procedura *Whistleblowing* è resa disponibile tramite pubblicazione sulla *intranet* di CCHBC Italia.

Inoltre, CCHBC Italia garantisce lo svolgimento di adeguate attività di formazione specifica nei confronti del Gestore della Segnalazione, nonché dei potenziali Segnalanti che abbiano un rapporto lavorativo con CCHBC Italia.

Un estratto della Procedura *Whistleblowing* è, altresì, pubblicato sul sito internet al fine di consentire a tutti i potenziali Segnalanti di utilizzare i canali interni implementati per la ricezione delle Segnalazioni.