


 The Italian Food Company. Since 1877.	CORPORATE WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. Date 05/2021	Edit 01
		Rev. n° 1	
		Function: Process Unit Group Legal and Corporate Affairs	
Processo di autorizzazione			
Editing	Baratta Nicolò	Compliance Specialist	
Co-Owner	Franco Guariglia	Chief Legal, Corporate Affairs and Compliance Officer	

INDICE

1.	<i>OBIETTIVO</i>	2
2.	<i>CAMPO DI APPLICAZIONE</i>	2
3.	<i>INTRODUZIONE</i>	2
4.	<i>DEFINIZIONI</i>	2
5.	<i>IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE</i>	3
5.1	<i>COME INVIARE UNA SEGNALAZIONE</i>	3
5.2	<i>COSA PUO' ESSERE SEGNALATO</i>	3
5.3	<i>CANALI DI SEGNALAZIONE</i>	3
5.4	<i>COME VIENE GESTITA LA SEGNALAZIONE</i>	4
6.	<i>MISURE DI TUTELA</i>	5
7.	<i>SISTEMA DISCIPLINARE</i>	5

	CORPORATE WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. Date 05/2021	Edit 01
			Rev. n° 01
		Function: Process Unit Group Legal and Corporate Affairs	

1. OBIETTIVO

Scopo della “Corporate Whistleblowing Policy” (di seguito “Policy”) è quello di promuovere un uso appropriato del Sistema di Whistleblowing approntato dal Gruppo Barilla (di seguito “Barilla”) per favorire ed applicare una cultura aziendale ispirata alla responsabilità, trasparenza, rispetto per la diversità, inclusione, correttezza ed integrità, in linea con il proprio Codice Etico.

La Policy, predisposta dall’unità Group Legal, Corporate Affairs e Compliance, persegue anche la finalità di continuare il percorso di costante miglioramento del “Sistema Integrato di Compliance” di Barilla, volto ad assicurare la conformità alle normative nazionali ed internazionali applicabili ed alle policy e procedure aziendale, così come a prevenire eventi che possano causare episodi di non conformità alle medesime.

La Policy deve essere letta congiuntamente al Codice Etico, alla policy “Sistema Integrato di Compliance” ed alle policy e procedure di Barilla che fanno parte di quest’ultimo.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Policy si applica all’intero Gruppo Barilla, a tutti gli Esponenti Aziendali senza limitazioni ed alle terze parti che agiscono in nome e/o per conto di Barilla (di seguito collettivamente “Destinatari”).

3. INTRODUZIONE

Condotte discriminatorie, non conformi a previsioni normative o principi etici possono verificarsi in qualsiasi ambito ed attraverso diverse modalità quali, ad esempio, corruzione, molestie, frode o negligenza. Quando non opportunamente gestite, tali condotte possono causare seri danni all’organizzazione all’interno della quale accadono, alla popolazione aziendale e, nei casi più gravi, all’interesse pubblico.

Barilla ha attivato un Sistema di Whistleblowing composto da canali di comunicazione di diverso tipo per incoraggiare e rendere il più possibile agevole a tutti i Destinatari segnalare in buona fede, anche quando non normativamente richiesto, (potenziali) condotte scorrette. Tale attività di segnalazione è comunemente definita “whistleblowing”.

Il Sistema di Whistleblowing adottato da Barilla ha il solo scopo di prevenire e rilevare eventi che possano compromettere l’integrità e la reputazione di Barilla e dei Destinatari. Pertanto, ad esso occorre fare ricorso esclusivamente in maniera volontaria, in buona fede e per il perseguimento della suddetta finalità.


4. DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento si applicheranno le seguenti definizioni:

“**Sistema di Whistleblowing**”: le misure organizzative e gli strumenti adottati da Barilla per la comunicazione di informazioni utili alla protezione dell’integrità e della reputazione di Barilla e dei Destinatari.

“**Gruppo Barilla**”: qualsiasi persona giuridica, presente e futura, direttamente o indirettamente controllata da Barilla Holding S.r.l..

“**Esponenti Aziendali**”: Amministratori, Sindaci, Dirigenti ed ogni altro dipendente di società facenti parte del Gruppo Barilla.

	CORPORATE WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. Date 05/2021	Edit 01
			Rev. n° 01
		Function: Process Unit Group Legal and Corporate Affairs	

“Destinatari”: i destinatari della Policy sono gli Esponenti Aziendali e le terze parti che agiscono in nome e/o per conto di Barilla.

“Segnalante”: Esponente Aziendale o terza parte che effettua una segnalazione attraverso il Sistema di Whistleblowing.

“Segnalato”: la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o con la quale è associata.

“Funzione Competente”: funzione aziendale responsabile della gestione della segnalazione.

“Contesto Lavorativo”: attività lavorativa attuale o passata in occasione della quale i Destinatari possono acquisire informazioni su (presunte) condotte scorrette e nell’ambito della quale gli stessi possono subire misure ritorsive direttamente o indirettamente collegate alla segnalazione.

5. IL SISTEMA DI SEGNALAZIONE

5.1 COME INVIARE UNA SEGNALAZIONE

Il Segnalante può ricorrere al Sistema di Whistleblowing per effettuare una segnalazione:

- in forma anonima, *oppure*
- fornendo i propri dati di contatto (questa opzione potrebbe facilitare il confronto tra Segnalante e Funzione Competente).

5.2 COSA PUO’ ESSERE SEGNALATO

La segnalazione ha ad oggetto (presunte) condotte scorrette, conosciute dal Segnalante nel Contesto Lavorativo o a quest’ultimo relative, consistenti in violazioni:

- del Codice Etico di Barilla;
- di policy e procedure aziendali;
- di normative e regolamenti applicabili.

La segnalazione, poi, deve essere:

- fondata su elementi di fatto precisi e concordanti;
- sufficientemente dettagliata,


e (possibilmente) accompagnata da prove concrete (es. documentazione).

5.3 CANALI DI SEGNALAZIONE

Le segnalazioni potranno essere effettuate:

- Attraverso “Barilla Whistleblowing Platform” online¹;
- Contattando “Barilla Whistleblowing Hotline” ai seguenti numeri:
 - o 800 715 057 per l’Italia,

¹ La piattaforma on-line, raggiungibile al link <http://barilla.ethicspoint.com/>, è offerta dalla terza parte Navex Global.

	CORPORATE WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. Date 05/2021	Edit 01
			Rev. n° 01
		Function: Process Unit Group Legal and Corporate Affairs	

- 0 800 99 06 97 per la Francia,
- 0800 1817622 per la Germania,
- 020-12 70 04 per la Svezia,
- 8 (800) 100-69-47 per la Russia,
- 800 848 1589 per la Grecia,
- (833) 573-1751 per gli USA
- Per e-mail all'indirizzo dedicato ethics_compliance@barilla.com;
- Verbalmente, al Chief Compliance Officer o al Chief Internal Audit Officer, in qualità di membri del Comitato Etico e di Compliance di Gruppo.

5.4 COME VIENE GESTITA LA SEGNALAZIONE


Le segnalazioni inviate attraverso *Barilla Whistleblowing Platform*, *Barilla Whistleblowing Hotline*, l'indirizzo e-mail dedicato ethics_compliance@barilla.com saranno gestite come segue dal Comitato Etico e di Compliance di Gruppo, con il supporto delle funzioni Compliance ed Internal Audit.

- 1) **Analisi Preliminare:** Internal Audit e Compliance verificano che la segnalazione sia fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e sia sufficientemente dettagliata, eventualmente chiedendo maggiori informazioni sulle circostanze oggetto della segnalazione. L'esito di questa prima fase sarà comunicato senza ritardo al Comitato Etico e di Compliance di Gruppo.
- 2) **Valutazione della competenza della segnalazione:** Internal Audit e Compliance, alla luce della materia oggetto di segnalazione, indirizzeranno la gestione della stessa verso la Funzione Competente. Sono di competenza del Comitato Etico e di Compliance di Gruppo le segnalazioni relative a violazioni etiche o di compliance; le segnalazioni aventi natura diversa saranno valutate caso per caso al fine di individuare la funzione aziendale competente. In ogni caso, il Comitato Etico e di Compliance di Gruppo sarà informato dell'esito della fase e potrà avocare a sé la competenza di qualsiasi segnalazione ricevuta.

Le segnalazioni ritenute sufficientemente circostanziate e di competenza del Comitato Etico e di Compliance di Gruppo saranno gestite come segue:

- 1) **Indagine:** Internal Audit, attraverso gli strumenti d'indagine che riterrà più opportuni, anche eventualmente coinvolgendo eventuali funzioni aziendali rilevanti (previa richiesta di conferma al segnalante), accerterà la veridicità dei fatti allegati alla segnalazione ed informerà la funzione Compliance dell'esito della fase.
- 2) **Trattazione:** Audit e Compliance sottoporranno il caso in trattazione al Comitato Etico e di Compliance di Gruppo perché questo possa analizzarlo e possa assumere una posizione.
- 3) **Raccomandazione:** Il Comitato Etico e di Compliance di Gruppo renderà una raccomandazione alle funzioni interessate perché siano assunte azioni correttive finalizzate a risolvere le criticità emerse. Qualora la raccomandazione implichi, fra l'altro, l'assunzione di misure disciplinari, questa sarà trasmessa ad HR perché tale possibilità venga valutata.

In caso di segnalazioni di competenza di altra funzione, queste saranno trasmesse alla funzione competente perché ne assuma la gestione. Il Comitato Etico e di Compliance di Gruppo sarà in ogni caso informato dell'esito della gestione della segnalazione e delle eventuali azioni intraprese, a garanzia che la segnalazione sia sempre e comunque gestita.

	CORPORATE WHISTLEBLOWING POLICY	Rev. Date 05/2021	Edit 01
			Rev. n° 01
		Function: Process Unit Group Legal and Corporate Affairs	

Il Segnalante riceverà un riscontro appena possibile, in considerazione della complessità dei fatti esposti, in ogni caso entro 15 giorni dal ricevimento della segnalazione. Tale riscontro potrebbe includere la richiesta di informazioni ulteriori o documentazione integrativa.

6. MISURE DI TUTELA

A prescindere dal canale di segnalazione utilizzato, al Segnalante, al Segnalato ed agli altri soggetti eventualmente coinvolti vengono assicurate le seguenti tutele:

- riservatezza: la gestione della segnalazione avverrà nel rispetto del più alto grado di riservatezza, anche grazie alle misure tecnologiche ed organizzative approntate da Barilla nella progettazione del Sistema di Segnalazione;
- misure anti-ritorsione: Barilla adotta misure anti-ritorsione al fine di prevenire il verificarsi di qualsiasi pregiudizio direttamente o indirettamente conseguente alla segnalazione quali, ad esempio: molestie, intimidazioni, conseguenze occupazionali negative (es. licenziamento, abbassamento delle valutazioni, demansionamento, sospensione da avanzamenti di carriera, riduzione salariale, trasferimento ingiustificato) o comportamenti qualificabili come “mobbing”.

Al Segnalato è fatto divieto di rivolgersi direttamente al Segnalante - della cui identità sia in qualsiasi modo venuto a conoscenza - con riguardo alla segnalazione, anche qualora questi ritenga che si tratti di una mera incomprensione tale da poter essere facilmente risolta fra loro.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Barilla si aspetta che gli Esponenti Aziendali collaborino nel mantenere un contesto lavorativo ispirato al rispetto reciproco per la dignità, l'integrità, la trasparenza e la reputazione di tutti, come previsto dal proprio Codice Etico.

Conseguentemente, qualsiasi violazione della Policy sarà sanzionata in maniera proporzionata ed in conformità alle normative applicabili, alle previsioni contrattuali ed agli standard aziendali adottati in ciascun Paese.

Il Segnalante che effettui una segnalazione in buona fede, i cui fatti non trovano riscontri a seguito degli approfondimenti della Funzione Competente, non incorre in alcuna sanzione.

Barilla si riserva il diritto di informare le Autorità Giudiziarie competenti in caso di eventuali condotte penalmente rilevanti.