

Procedura Whistleblowing

Tupperware Italia SpA

Dicembre 2023

Indice

1. Scopo e campo di applicazione	3
2. Riferimenti normativi e documentali	3
3. Diffusione, comunicazione e iniziative di sensibilizzazione	4
4. Definizioni	4
5. Oggetto della Segnalazione	5
5.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati	6
5.2 Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina del Whistleblowing	7
5.3 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate	7
5.4 Segnalazioni non rilevanti	8
6. Contenuto della segnalazione	8
7. Destinatario e modalità di segnalazione	9
8. La segnalazione di condotte illecite	9
9. La tutela della riservatezza del segnalante, delle persone segnalate e di altri soggetti	11
10. Trattamento dei dati personali del segnalante	12
11. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante	12
12. Responsabilità del segnalante	13
13. Tracciabilità e archiviazione	13
14. Sistema sanzionatorio	13

1. Scopo e campo di applicazione

Tupperware Italia SpA (di seguito anche la "Società" o "**Tupperware**") in rispetto ai principi della "**Policy Whistleblower**" di Gruppo e in conformità al **D.Lgs 24/2023** recante "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"¹) ha adottato la presente Procedura Whistleblowing (di seguito, anche "Procedura") che ha la finalità di disciplinare il sistema di gestione delle segnalazioni.

Il D. Lgs. 24/2023 persegue la finalità di rafforzare la tutela giuridica delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o europee, che ledono gli interessi e/o l'integrità dell'ente privato di appartenenza (ed anche pubblico) di cui siano venute a conoscenza nello svolgimento dell'attività lavorativa.

La presente procedura si applica a Tupperware ed è indirizzata a coloro che possono effettuare le segnalazioni in base al D.Lgs. n.24/2023 ovvero a chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con Tupperware, ma anche, a titolo esemplificativo, ai consulenti, ai collaboratori, ai volontari, ai tirocinanti, agli azionisti di Tupperware e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza.

2. Riferimenti normativi e documentali

- Regolamento (UE) 679/2016, 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 (regolamento generale sulla protezione dei dati)*".
- Direttiva (UE) 1937/2019, riguardante "*La protezione delle persone che segnalano violazione del diritto dell'Unione*".
- D.Lgs 24/2023 recante "*Attuazione della direttiva (UE" 2019/1937 del Parlamento europeo e de 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)*".

¹ Il Decreto raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti sia del settore pubblico che privato. Ne deriva una disciplina organica e uniforme finalizzata a una maggiore tutela del whistleblower, in tal modo, quest'ultimo è maggiormente incentivato all'effettuazione di segnalazioni di illeciti nei limiti e con le modalità indicate nel decreto. L'obiettivo perseguito dal legislatore con la disciplina in esame è, quindi, quello di incoraggiare segnalazioni, divulgazioni pubbliche o denunce, al fine di far emergere, e così prevenire e contrastare, fatti illeciti di diversa natura.

- 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 – Approvate dall'ANAC con Delibera 311 del 12 luglio 2023.
- D. Lgs. 231/2001, recante *"La disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive della personalità giuridica"*.
- Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria ed aggiornate a giugno 2021.
- Tupperware Brands Corporation Whistleblower Policy.
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01.
- Policy e procedure aziendali.

3. Diffusione, comunicazione e iniziative di sensibilizzazione

La **diffusione** della Procedura avviene in conformità a quanto previsto dalla normativa, attraverso una pluralità di mezzi, inclusi gli spazi di affissione sui luoghi di lavoro (*i.e.* bacheche) e la pubblicazione sul sito *internet*.

4. Definizioni

- **Whistleblower o Persona segnalante:** soggetto che effettua la segnalazione, la divulgazione pubblica o la denuncia di informazioni sulle violazioni di disposizioni normative nazionali (tra cui rientrano le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o le violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo) che ledono l'integrità dell'ente acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo.
- **Segnalazione:** comunicazione scritta od orale di informazioni sulle violazioni.
- **Facilitatore:** persona fisica che assiste una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata.
- **Contesto Lavorativo:** attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, un soggetto 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. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o

situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

- **Persona coinvolta o Segnalato:** la persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.
- **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.
- **Gestore delle segnalazioni:** soggetto a cui è affidata la gestione del canale di segnalazione e che dà seguito alle segnalazioni ricevute. La gestione delle segnalazioni è affidata all'**Head of Global Compliance and Data Privacy Corporate (Tupperware Brands Corporation)** che svolge le attività sulla base di contratto tra le parti e che ha un'adeguata formazione sulla gestione del whistleblowing.

5. Oggetto della Segnalazione

Formano oggetto di Segnalazione le informazioni sulle violazioni di specifiche normative nazionali² che ledono l'interesse pubblico o l'integrità della Società.

Le informazioni sulle violazioni devono riguardare comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo, dove per contesto lavorativo deve considerarsi non solo chi ha un rapporto di lavoro "in senso stretto" con la Società, ma anche, a titolo esemplificativo, i consulenti, collaboratori, volontari, tirocinanti, azionisti di Tupperware e alle persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Ciò anche quando si tratta di situazioni precontrattuali, periodi di prova o situazioni successive allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Pertanto, a rilevare è l'esistenza di una relazione qualificata tra il segnalante e la Società nel quale il primo opera, relazione che riguarda attività lavorative o professionali presenti o anche passate.

Le segnalazioni ricomprendono sia quanto si è appreso in virtù dello specifico ruolo svolto sia quelle notizie acquisite in occasione e/o in conseguenza dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.

²La normativa nazionale comprende: condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231(reati presupposto a titolo esemplificativo: Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture), o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti.

Il Gestore delle segnalazioni valuterà tutte le segnalazioni ricevute, intraprendendo le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità, conformemente alla normativa e alle Policy e Procedure, ascoltando l'autore della Segnalazione e il responsabile della presunta (di seguito anche il "**Soggetto Segnalato**"). Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti disciplinari saranno applicati in conformità a quanto previsto dal CCNL e dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo della Società.

5.1 Azioni, fatti e condotte che possono essere segnalati

Con l'intento di facilitare il Segnalante nell'identificazione dei **fatti che possono essere oggetto di Segnalazione**, si riporta di seguito, a titolo **meramente esemplificativo e non esaustivo**, un elenco di condotte/comportamenti rilevanti:

- ✓ violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex Dlgs 231/01 dalla Società;
- ✓ dazione di una somma di denaro o concessione di altre utilità ad un pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio come contropartita per l'esercizio delle sue funzioni (e.g. agevolazione di una pratica) o per il compimento di un atto contrario ai propri doveri di ufficio (e.g. mancata elevazione di un verbale di contestazione per irregolarità fiscali);
- ✓ comportamenti volti ad ostacolare le attività della Pubblica Amministrazione (e.g. omessa consegna di documentazione, presentazione di informazioni false o fuorvianti);
- ✓ promessa o dazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio volti a corrompere fornitori o clienti;
- ✓ accettazione di denaro, beni, servizi o altro beneficio da fornitori/altri soggetti, in scambio di favori o comportamenti infedeli;
- ✓ accordi illeciti con fornitori, consulenti, clienti, concorrenti (e.g. emissione di fatture fittizie, accordi sui prezzi, etc.);
- ✓ falsificazione, alterazione, distruzione, occultamento di documenti;
- ✓ irregolarità negli adempimenti contabili-amministrativi o fiscali, o nella formazione del bilancio di esercizio della Società;
- ✓ falsificazione di note spese (e.g. rimborsi "gonfiati" o per false trasferte);

- ✓ furti di denaro, valori, forniture o altri beni appartenenti alla Società o a clienti;
- ✓ rivelazione non autorizzata di informazioni confidenziali;
- ✓ violazione delle Leggi e delle regole interne in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.

5.2 Segnalazioni con contenuti esclusi dall'applicazione della disciplina del Whistleblowing

Le segnalazioni che hanno ad oggetto contenuti differenti da quelli previsti dalla normativa³ non garantiscono le tutele descritte al par. 9. Tuttavia, Tupperware, **in linea con i principi della Policy Whistleblower di Gruppo**, prenderà in considerazione e metterà in atto tutte le azioni necessarie per tutelare il segnalante anche laddove le stesse riguardino altre segnalazioni, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **atti discriminatori**: comportamenti che, direttamente o indirettamente, operano una distinzione, un'esclusione, una restrizione o una preferenza a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale;
- **molestie**: comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale;
- **mobbing**: comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima;
- **condotte scorrette sul luogo di lavoro**.

5.3 Azioni, fatti e condotte che non possono essere segnalate

Lo strumento di *Whistleblowing* non deve essere utilizzato per offendere o ledere l'onore e/o il decoro personale e/o professionale della persona o delle persone a cui i fatti segnalati sono riferiti o per diffondere consapevolmente accuse infondate.

³Si veda a tal proposito, la nota 2.

In particolare, **è vietato** quindi effettuare segnalazioni dannose o offensive e quelle che consapevolmente contengono informazioni errate, palesemente prive di fondamento o fuorvianti.

In questi casi, al segnalante non sarà applicata la tutela di cui al par. 9 e sarà soggetto alle sanzioni disciplinari previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex DLgs 231/01 e nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 7 della L. 300/1970 e dal CCNL applicabile.

5.4 Segnalazioni non rilevanti

Le segnalazioni devono essere pertinenti al campo di applicazione della presente Procedura.

In particolare, sono ritenute **non rilevanti** segnalazioni che:

- si riferiscono a soggetti segnalati o a società diverse da Tupperware che non fanno parte del campo di applicazione definito dalla Procedura;
- si riferiscono a fatti, azioni o comportamenti che non sono oggetto di segnalazione ai sensi della Procedura;
- attengono esclusivamente ad aspetti della vita privata, senza alcun collegamento diretto o indiretto con l'attività aziendale/professionale del soggetto segnalato;
- risultano incomplete e/o non circostanziate e fondate secondo quanto previsto al successivo paragrafo.

6. Contenuto della segnalazione

È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire l'accertamento dei fatti da parte del Gestore delle segnalazioni.

In particolare, è necessario che risultino chiare:

- il tempo e il luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la chiara descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i soggetti cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possono fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

7. Destinatario e modalità di segnalazione

Destinatario delle segnalazioni è il Gestore delle segnalazioni che si occuperà della gestione delle stesse nell'ottica di dare attuazione agli scopi della disciplina vigente, e dunque di salvaguardare l'integrità della Società e tutelare il segnalante. In particolare, in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 24/2023, le segnalazioni possono essere inoltrate tramite **i canali** di seguito riportati, che garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Tutte le violazioni dovranno essere segnalate al Gestore delle Segnalazioni mediante:

Navex Ethics Website segnalazioni scritte o orali)	(per www.tupperware.EthicsPoint.com)
---	---

Su richiesta del segnalante, il Gestore delle segnalazioni deve garantire un incontro diretto con lo stesso in un tempo ragionevole.

Qualunque soggetto, diverso dal Gestore delle segnalazioni, che dovesse ricevere per errore una segnalazione è tenuto a inviarla al Gestore delle segnalazioni entro il termine di 7 giorni dal ricevimento e deve contestualmente informare il segnalante dell'invio.

8. La segnalazione di condotte illecite

Al fine di garantire la massima riservatezza dei segnalanti i documenti pervenuti attraverso tali canali dedicati saranno visibili solo al Gestore delle segnalazioni.

Tutte le segnalazioni e le informazioni relative ad azioni, indagini e risoluzioni conseguenti devono essere registrate e conservate in conformità ai requisiti di legge.

A tal fine, nel caso di segnalazione di condotte illecite, l'*iter* prevede:

A) INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Chiunque, nell'ambito del proprio Contesto Lavorativo, abbia il ragionevole sospetto del verificarsi o della possibilità di verificarsi di un comportamento illecito ai sensi della presente Procedura può inviare una segnalazione mediante il canale sopra indicati.

B) RICEVIMENTO DELLA SEGNALAZIONE

Il Gestore delle segnalazioni:

- rilascia al segnalante un avviso di ricevimento **entro 7 giorni** dalla data di ricezione;
- ha l'incarico di effettuare, nel rispetto di tempistiche ragionevoli e della riservatezza dei dati, una valutazione sulla sussistenza dei requisiti essenziali della segnalazione per valutarne l'ammissibilità e poter accordare al segnalante le tutele previste;
- ove ritenga che la segnalazione riguardi fatti e condotte che non possono essere segnalati o segnalazioni non rilevanti (vedasi parr. 5.3 e 5.4) o che il fatto riportato sia già stato oggetto di verifica, procede con l'archiviazione.

Nel caso in cui la segnalazione sia eccessivamente generica, il Gestore della segnalazione contatta il segnalante al fine di raccogliere altri elementi utili. Nel caso in cui non siano forniti elementi ulteriori o quelli forniti non siano sufficienti, si procederà all'archiviazione.

C) GESTIONE DELLA FASE ISTRUTTORIA

Qualora la segnalazione fosse ritenuta fondata, il Gestore delle segnalazioni svolgerà direttamente tutte le attività volte all'accertamento dei fatti oggetto della segnalazione.

Il Gestore delle segnalazioni potrà anche avvalersi del supporto e della collaborazione di funzioni di Tupperware Italia anche quando, per la natura delle verifiche, risulti necessario un loro coinvolgimento, come anche di consulenti esterni sempre nel rispetto della riservatezza e della tutela dei dati personali del segnalante e delle persone coinvolte.

D) ESITO DELLE INDAGINI

Al termine delle verifiche, il Gestore delle segnalazioni redigerà un report riepilogativo dando evidenza dell'iter istruttorio dell'indagine e delle prove raccolte, delle conclusioni dell'istruttoria e delle raccomandazioni e/o azioni da porre in essere per la gestione della condotta illecita e per assicurare che non si verifichino in futuro ulteriori e similari fatti.

All'esito dell'istruttoria, il Gestore delle segnalazioni fornisce un riscontro al segnalante, dando conto delle misure adottate o da adottare per dare seguito alla segnalazione e dei motivi della scelta effettuata; **un riscontro al segnalante dovrà comunque essere dato entro tre mesi dalla data di invio dell'avviso** di ricevimento anche se le indagini dovessero essere ancora in corso.

Il riscontro può, ad esempio, consistere nella comunicazione dell'archiviazione della procedura per mancanza di prove sufficienti o altri motivi, l'avvio di un'inchiesta interna ed eventualmente le relative risultanze, e i provvedimenti adottati per affrontare la questione sollevata, il rinvio a un'autorità competente per ulteriori indagini, nella misura in cui tali informazioni non pregiudichino l'inchiesta interna o l'indagine né ledano i diritti della persona coinvolta.

9. La tutela della riservatezza del segnalante, delle persone segnalate e di altri soggetti

È compito del Gestore delle segnalazioni garantire la riservatezza del segnalante sin dal momento della presa in carico della segnalazione, anche nelle ipotesi in cui la stessa dovesse rivelarsi successivamente errata o infondata. Il D. Lgs. 24/2023, nell'ottica di estendere quanto più possibile il sistema delle tutele, ha riconosciuto che la riservatezza vada garantita anche alle persone segnalate o comunque

coinvolte e di altri soggetti diversi dal segnalante, al facilitatore, alla persona coinvolta e alle persone menzionate nella segnalazione.

La riservatezza del segnalante può non essere garantita invece quando:

- vi è il consenso espresso del segnalante alla rivelazione della sua identità;
- è stata accertata con sentenza di primo grado la responsabilità penale del segnalante per reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione, ovvero la sua responsabilità civile per lo stesso titolo nei casi di dolo o colpa grave.

Le segnalazioni da cui non è possibile ricavare l'identità del segnalante sono considerate anonime. Il Gestore delle segnalazioni è tenuto a registrare le segnalazioni anonime ricevute e conservare la relativa documentazione non oltre cinque anni decorrenti dalla data di ricezione di tali segnalazioni, rendendo così possibile rintracciarle, nel caso in cui il segnalante, o chi abbia sporto denuncia, comunichi ad ANAC di aver subito misure ritorsive a causa di quelle segnalazione o denuncia anonima.

10. Trattamento dei dati personali del segnalante

I dati personali dei segnalanti, dei segnalati e di tutti soggetti coinvolti nella segnalazione sono trattati in conformità con la normativa vigente sulla protezione dei dati personali (**Regolamento (UE) 2016/679, c.d. GDPR**).

11. Divieto di ritorsione o discriminazione nei confronti del Segnalante

Nei confronti del segnalante non è consentita, né tollerata alcuna **forma di ritorsione o misura discriminatoria** collegata, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

Qualora un soggetto ritenga di essere stato vittima di una forma di ritorsione o misura discriminatoria, potrà comunicarlo esclusivamente ad ANAC, alla quale è affidato il compito di accertare se esse siano conseguenti alla segnalazione, denuncia, divulgazione pubblica effettuata.

12. Responsabilità del segnalante

La Procedura lascia impregiudicata la **responsabilità**, anche disciplinare, del **segnalante** nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare, eventuali forme di abuso della Procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il Segnalato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della Procedura.

13. Tracciabilità e archiviazione

Il Gestore delle segnalazioni è tenuto a documentare, mediante gli appositi canali, le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa **tracciabilità** degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali.

Tutti i documenti raccolti e/o elaborati nel contesto della Procedura saranno conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per il tempo necessario al trattamento della specifica segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.

14. Sistema sanzionatorio

Tutti i destinatari sono tenuti a rispettare pienamente la Procedura. L'inosservanza da parte dei destinatari degli impegni di cui alla Procedura costituisce un inadempimento grave e potrà comportare l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL.