



ALLEGATO 11

Protocollo di non ritorsione nei confronti di soggetti che denunciano comportamenti contrari alla legge (Non Retaliation Policy)

La Società mantiene elevati standard di onestà, integrità ed etica. Al tempo stesso, la Società persegue l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro che favorisca il confronto sulle prassi aziendali. Obiettivo della Società è anche quello di conformarsi alla normativa vigente e di fornire ai propri dipendenti, amministratori, sindaci, revisori nonché a tutti coloro che, sebbene esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società stessa (es., procuratori, autotrasportatori, distributori, collaboratori a qualsiasi titolo, consulenti, fornitori, *partner* commerciali) (“**Destinatari**”), una specifica tutela contro gli atti di discriminazione e di ritorsione posti in essere per avere i Destinatari comunicato informazioni riguardanti sospette violazioni di legge, del Modello 231 o previste nell'ambito della Procedura “Whistleblowing”, o per l'aver partecipato alle relative indagini. In particolare, la Procedura fa divieto alla Società, ai suoi dipendenti, ai suoi amministratori e ai suoi rappresentanti in genere di irrogare sanzioni disciplinari o in genere di compiere qualsiasi atto di ritorsione nei confronti di un Destinatario che:

- fornisca, direttamente o indirettamente informazioni, laddove il Destinatario stesso abbia ragionevole motivo di ritenere che queste informazioni rivelino una violazione o possibile violazione della legge, del Modello 231 o che riguardino gli ambiti della Procedura “Whistleblowing”; o
- promuova, direttamente o indirettamente, un procedimento; renda una testimonianza o prenda parte a un procedimento (instaurato o instaurando); o presti comunque assistenza in un'indagine o un procedimento riguardante condotte che il Destinatario, con ragionevole valutazione, ritenga possano implicare una violazione della legge, del Modello 231 o di che riguardino gli ambiti della Procedura “Whistleblowing”,

a condizione che quanto sopra sia effettuato promuovendo procedimenti, prestando assistenza o fornendo informazioni all'OdV, al superiore gerarchico, al Collegio Sindacale (ai fini della Procedura, ciascuno di tali soggetti è un “**Responsabile**”), a una autorità pubblica o a un ente responsabile dell'ordine pubblico, ovvero nell'ambito di indagini o procedimenti condotti dai medesimi soggetti, ovvero nell'ambito della Procedura “Whistleblowing”.

I Destinatari saranno in ogni caso tenuti ad informare l'OdV circa le informazioni o l'assistenza che intendano fornire o abbiano fornito ai Responsabili e/o ad autorità ed enti.

La tutela offerta dalla Procedura non troverà applicazione nei confronti dei Destinatari che presentino denunce o forniscano prove pur essendo consapevoli della loro falsità o avendo un fondato dubbio, non evidenziato al soggetto che riceve la denuncia o al quale è fornita la prova, della loro veridicità ed accuratezza. La Società adotterà le più opportune azioni nei confronti dei Destinatari che si rendano responsabili di tali comportamenti, incluse per i dipendenti contestazioni e sanzioni disciplinari (e tra di esse anche il licenziamento).

Inoltre, la tutela offerta dalla Procedura non troverà applicazione, salvo quanto previsto dalla legge, in caso di violazione da parte dei Destinatari del diritto alla riservatezza che la legge riconosce alla Società, ai suoi



rappresentanti o Dipendenti, né in caso di violazione dell'obbligo di non rivelare informazioni coperte da segreto. È consigliabile che i Destinatari si avvalgano di assistenza legale qualora abbiano il timore che le informazioni che intendono rivelare ledano il diritto alla riservatezza o violino il segreto.

La Società ha designato l'OdV come responsabile dell'applicazione della Procedura, così come per i ruoli designati nella Procedura "Whistleblowing". L'OdV e i ruoli della Procedura "Whistleblowing", hanno il compito di ricevere, raccogliere, esaminare, trattare e risolvere i reclami e le denunce presentate dai Destinatari nell'ambito della presente Procedura o di quella "Whistleblowing" e in ambiti simili. Tra i Destinatari, i dipendenti sono poi invitati a discutere questioni e dubbi di qualunque genere rientranti nell'ambito di applicazione della Procedura con i loro superiori, che a loro volta dovranno informare l'OdV. Qualora il dipendente non desideri discutere tali questioni con il proprio superiore, potrà affrontarle direttamente con l'OdV o seguire la Procedura "Whistleblowing". Quest'ultimo informerà delle denunce i soggetti che riterrà opportuni.

L'OdV potrà essere contattato al seguente:

- indirizzo di posta elettronica: organismodivigilanza@turriziani.com
- indirizzo di posta ordinaria: *Organismo di Vigilanza, c/o Via Durban n.02 Roma*

La Società ha anche elaborato una procedura (descritta nell'Allegato A alla Procedura) che consente ai Destinatari di presentare denunce in forma anonima, così come la Procedura "Whistleblowing".

Qualora un Destinatario ritenga di essere stato vittima di un comportamento vietato dalla Procedura, potrà informare l'OdV o anche, nel caso dei dipendenti, il superiore gerarchico, oppure seguire la Procedura "Whistleblowing". Nel caso in cui venga accertato che un Destinatario è stato vittima di una condotta vietata, verranno adottate le opportune misure correttive.

La Procedura, i relativi allegati e i documenti correlati verranno affissi in uno o più luoghi accessibili a tutti i Destinatari.