

PROCEDURA
GESTIONE SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING

I

MP

ACT

— Indice

1. PREMESSA	3
2. GENERALITÀ	3
3. OBIETTIVI	3
4. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
5. OGGETTO DI SEGNALAZIONE	4
6. CANALI DI SEGNALAZIONE	4
7. MODALITÀ OPERATIVE E ITER DI GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI INTERNE	6
a. Trasmissione, ricezione delle segnalazioni e presa in carico	
i. Segnalazioni ricevute al di fuori dei canali interni previsti	
ii. Contenuto delle segnalazioni	
b. Assessment preliminare	
c. Istruttoria, interlocuzioni e diligente seguito alla segnalazione	
d. Chiusura delle segnalazioni, archiviazione del procedimento, azioni di rimedio e/o miglioramento	
8. CONSERVAZIONE DELLA DOCUMENTAZIONE	10
9. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE	10
10. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE	11

11. GARANZIE E TUTELE	11
a. Obblighi e garanzia di riservatezza	
b. Tutela e protezione del segnalante, della persona/e segnalata/e (o coinvolta/e) e di altri soggetti protetti/tutelati diversi dal segnalante (es.: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.)	
c. Tutela del segnalante, della persona/e segnalata/e (o coinvolta/e) e di altri soggetti protetti/tutelati diversi dal segnalante (es.: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.) da misure ritorsive e discriminazioni	
d. Condizioni per poter beneficiare della tutela da misure ritorsive e casi di esclusione	
e. Comunicazione delle ritorsioni subite alle Autorità Pubbliche competenti	
f. Limitazioni della responsabilità	
g. Misure di sostegno da parte di enti del Terzo Settore nell'ambito dell'Unione Europea	
h. Altre misure di protezione previste da Leggi whistleblowing	
12. SISTEMA DISCIPLINARE E ALTRI PROVVEDIMENTI	15
13. SANZIONI	15
14. PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	15
15. DEFINIZIONI	16
16. RIFERIMENTI	18

— 1. Premessa

Il Gruppo Prada (di seguito anche "Prada", "Gruppo", "Azienda" o "Organizzazione") è da sempre impegnato a promuovere una cultura aziendale ispirata all'etica e alla legalità.

Oltre a rappresentare un obbligo legale in molti Paesi dove il Gruppo opera, l'istituto del c.d. "Whistleblowing" si configura un modo efficace per identificare e affrontare tempestivamente, tramite adeguate misure di contrasto e prevenzione, criticità e rischi a cui sono esposte tutte le organizzazioni, nonché strumento di protezione contro effetti di condotte illegittime (quali ad esempio a titolo esemplificativo e non esaustivo: la corruzione, la frode, la cattiva gestione e altri illeciti che minacciano la salute e la sicurezza, l'integrità finanziaria, i diritti umani e l'ambiente).

— 2. Generalità

Attraverso l'istituzione e l'invito all'utilizzo consapevole dei propri canali di segnalazione interna (c.d. canale Whistleblowing), il Gruppo Prada promuove e permette a tutte le persone che fanno parte dell'Organizzazione - come gli amministratori, i dirigenti, gli organi di controllo, i manager, i dipendenti e altri collaboratori - e ai suoi business partner di segnalare comportamenti non etici o illegali, contrari a principi e regole prescritte nei propri modelli organizzativi, nel codice etico di Gruppo e politiche aziendali, promuovendo una cultura organizzata di fiducia, trasparenza e responsabilità, che possa portare benefici reali, al nome dell'Azienda, al suo valore e alla sua crescita, tutelando al contempo la riservatezza dei segnalanti e degli altri soggetti protetti, salvaguardandoli dai rischi di eventuali ritorsioni, nel pieno rispetto di ogni disposizione di legge applicabile.

— 3. Obiettivi

La presente procedura disciplina il processo di trasmissione, ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni (c.d. whistleblowing) e le modalità di gestione della relativa istruttoria, basata su informazioni adeguatamente circostanziate, nel rispetto della

normativa vigente applicabile ai soggetti e all'oggetto della segnalazione e alla protezione dei dati personali.

In particolare, gli obiettivi promossi sono rivolti a responsabilizzare il personale e le altre parti interessate a segnalare condotte illegali, al fine di consentire un'individuazione tempestiva e una risposta efficace a illeciti commessi all'interno, da o per l'Organizzazione, prevenire e ridurre i danni all'Organizzazione, consentendo una pronta individuazione di possibili commissioni di reati e la loro correzione per un miglioramento continuo della compliance e della gestione dei rischi e trasmettere un senso pubblico di impiego per l'integrità e la responsabilità civile dell'Organizzazione a rafforzamento anche della reputazione aziendale.

— 4. Ambito di applicazione

La presente procedura si applica a tutte le società del Gruppo Prada sia italiane che estere, al Personale del Gruppo Prada, agli stakeholder e altri soggetti terzi, testimoni di un illecito o di un'irregolarità riferibile al personale del Gruppo Prada. Per Personale del Gruppo Prada si intendono le persone riconducibili a esso, quali gli amministratori, i dirigenti, altri membri degli organi sociali e di vigilanza, il management e i dipendenti del Gruppo, terze parti non dipendenti quali a titolo non esaustivo business partner, fornitori (anche in regime di appalto/subappalto), clienti, società di revisione, consulenti, soggetti che agiscono per conto dell'organizzazione, collaboratori, stagisti ecc.

Rientrano, altresì, tra i destinatari i soggetti persone fisiche e giuridiche, non ricompresi nelle precedenti categorie ma ai quali si applicano le misure di protezione previste dalla presente procedura e dalla normativa applicabile (es.: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante e legate ad esso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, colleghi di lavoro del medesimo contesto lavorativo che intrattengono un rapporto abituale e corrente, soggetti giuridici nei casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante o di cui effettua una divulgazione pubblica).

La gestione delle segnalazioni ed il relativo trattamento dei dati è effettuato dalla Capogruppo Prada S.p.A., anche per conto e nell'interesse delle altre Società del Gruppo, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi incluse le normative in materia di protezione dei dati personali, tra cui il Regolamento Europeo UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GDPR).

— 5. Oggetto di segnalazione

Tramite il canale Whistleblowing può essere segnalato qualsiasi presunto illecito (comportamento, atto od omissione) commesso all'interno, da o per l'Organizzazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo le violazioni possono riguardare:

- Violazioni al Codice Etico del Gruppo Prada, alle sue politiche e ai valori fondanti;
- Violazioni a leggi e regolamenti;
- Violazioni a provvedimenti delle autorità;
- Violazioni al Modello 231 e alle procedure aziendali;
- Violazioni dei diritti umani;
- Comportamenti che arrechino danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, al Gruppo Prada;
- Illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- Illeciti nei settori degli 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, sicurezza degli alimenti 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 sistemi informativi.

Saranno analizzate e valutate anche le segnalazioni, basate su elementi concreti, che ledono i principi in materia di diversità, equità ed inclusione, elementi fondanti di sostenibilità sociale su cui si basa il Gruppo Prada per la valorizzazione delle qualità di ognuno e per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che favorisca l'espressione del potenziale di ciascuno.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o che ha sporto denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate e che non ledono i diritti tutelati dal Codice Etico di Gruppo;
- le notizie palesemente prive di fondamento nonché acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico o oggetto di leggi speciali (Tuf, antiriciclaggio, etc.).

Non rientrano nell'applicazione della presente procedura le segnalazioni riferite a richieste, reclami o lamentele di natura commerciale.

Qualora dovessero pervenire segnalazioni non attinenti, dopo una valutazione iniziale, e previo consenso esplicito della persona che ha segnalato il fatto, la stessa potrà essere indirizzata alla persona o ad altro canale più appropriato alla gestione di tale segnalazione ovvero gestita attraverso il canale scelto dal segnalante, in coordinamento con altri uffici competenti, se del caso.

— 6. Canali di segnalazione

Conformemente alle normative in materia di Whistleblowing applicabili, il sistema di presentazione

delle segnalazioni può essere strutturato su più livelli:

- **1 - Canali di Segnalazione Interni** istituiti dal Gruppo Prada, la cui gestione è affidata al Comitato Etico e il cui ricorso è da intendersi prioritario e privilegiato, in quanto canali più prossimi all'origine delle questioni oggetto della segnalazione.

I canali di segnalazione interna possono essere utilizzati per presentare segnalazioni relative a tutte le Società del Gruppo Prada.

- **2 - Canali di Segnalazione Esterni** istituiti dalle Autorità Pubbliche a ciò preposte in base alle normative locali applicabili (per l'Italia, nei casi tassativamente indicati ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 24/2023, è possibile effettuare segnalazioni anche all'Autorità competente in materia - ANAC).¹

L'accesso ai canali di segnalazione esterna, ove istituiti, è consentito per determinate violazioni rilevanti e al ricorrere delle condizioni (alternative), secondo le modalità previste dalle normative applicabili, ad esempio:

- **a** - se i canali di segnalazione interna non sono attivi o, anche se attivati, non sono conformi alle leggi in vigore;
- **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 che 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.

- **3 - Divulgazione Pubblica** tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone (inclusi i social network) vengono rese di pubblico dominio informazioni sulle violazioni.

In Europa il ricorso alla Divulgazione Pubblica è consentito e tutelato solo in relazione a violazioni rilevanti che riguardano le Società del Gruppo Prada residenti in Stati Membri dell'Unione Europea, e al ricorrere delle seguenti condizioni (alternative) previste per legge:

- **a** - il segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna e una segnalazione esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna (alle condizioni e modalità previste dalla normativa) e non è stato dato riscontro nei termini stabiliti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle segnalazioni;
- **b** - il segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- **c** - il segnalante ha 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. Nella divulgazione Pubblica ove il segnalante riveli volontariamente la propria identità, il Comitato Etico non potrà garantire la tutela della riservatezza della sua identità né del contenuto della segnalazione già di pubblico dominio.

¹ Con riferimento alla gestione dei Canali di Segnalazione Esterna Italiani, il rinvio è da intendersi alle "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali - procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne" adottate dall'ANAC e consultabili all'indirizzo <https://www.anticorruzione.it/-/del.311.2023.linee.guida.whistleblowing>.

4 - Denuncia all’Autorità Giudiziaria o Contabile nei casi in cui il diritto applicabile imponga alle persone segnalanti di rivolgersi alle autorità nazionali competenti, per esempio nell’ambito dei loro doveri e delle loro responsabilità professionali o perché la violazione costituisce reato.

Resta infine salva la facoltà di avvalersi di altri canali di segnalazione che dovessero essere previsti e garantiti a favore dei destinatari ai sensi di legge.

— 7. Modalità operative e iter di gestione delle segnalazioni interne

Responsabile dei procedimenti, di cui alla presente procedura, è il Comitato Etico (Organo collegiale interno interfunzionale composto dai responsabili delle seguenti Direzioni: (i) Risorse umane, (ii) Legale, (iii) Internal audit, (iv) Security, (v) CSR, istituito presso la Capogruppo Prada S.p.A.), anche al fine di assicurare indipendenza e trasparenza di giudizio.

Il Comitato Etico, esaminate le comunicazioni e le segnalazioni, può individuare uno o più Direzioni/Uffici/ Funzioni a cui affidare lo svolgimento dell’istruttoria o parte di questa, garantendo in ogni caso l’impegno alla riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata della segnalazione, nonché del contenuto

della segnalazione e della relativa documentazione da parte dei soggetti incaricati/delegati.

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- Trasmissione, ricezione delle segnalazioni e presa in carico²;
- Assessment preliminare³;
- Istruttoria, interlocuzioni e diligente seguito alla segnalazione⁴;
- Chiusura delle segnalazioni, archiviazione del procedimento⁵, azioni di rimedio e/o di miglioramento⁶.

a) Trasmissione, ricezione delle segnalazioni e presa in carico

Il Gruppo Prada, al fine di garantire l’effettività del processo di segnalazione e fornire ampio ed indiscriminato accesso a tutti coloro che vogliono effettuare una segnalazione, ha messo a disposizione una pluralità di canali interni di comunicazione tra loro alternativi, quali:

- Piattaforma informatica accessibile dal sito internet **www.pradagroup.com** e dall’intranet aziendale⁷ (utilizzata sia per la forma scritta sia orale, quest’ultima tramite sistema di messaggistica vocale contenuto nella piattaforma web);

2 Al segnalante è rilasciato avviso di ricevimento della segnalazione entro 7 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della segnalazione, tramite lo stesso canale di invio della segnalazione. Per le segnalazioni pervenute tramite la piattaforma web/informatica, l’invio di avviso di ricevimento è inviato in automatico all’apertura della segnalazione.

3 Verifiche preliminari sono svolte al fine di valutare la rilevanza, la portata e i potenziali rischi derivanti dai fatti segnalati, (c.d. valutazioni di procedibilità e ammissibilità).

4 Mantenere le interlocuzioni con il segnalante e svolgere le opportune indagini interne al fine di verificare la sussistenza dei fatti segnalati. Il Comitato Etico può avvalersi anche della collaborazione di altre funzioni aziendali o di consulenti esterni nel rispetto della riservatezza delle informazioni e della tutela del segnalante e degli altri soggetti indicati nella segnalazione.

5 Al segnalante deve essere fornito un riscontro entro 3 mesi dalla data dell’avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione, consistente nella comunicazione di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla segnalazione, inclusa la comunicazione dell’eventuale assenza di presupposti per procedere nell’indagine e relativa archiviazione della segnalazione.

6 Formulazione proposta di azioni di rimedio e/o di miglioramento in relazione alla violazione segnalata alle funzioni aziendali competenti della Società del Gruppo Prada interessata alla segnalazione e follow-up di verifica.

7 La Piattaforma web è gestita da una società esterna, specializzata in sistemi per segnalazioni interne per le aziende. Ciò garantisce la

- Posta elettronica all'indirizzo **whistleblowing@pradagroup.com**;
- Posta ordinaria, all'indirizzo: Prada S.p.A. via Antonio Fogazzaro 28, 20135 Milano (c.a. Direzione Internal Audit);
- Incontri diretti, in alternativa, su richiesta motivata della persona "segnalante".

Il monitoraggio sulla funzionalità dei suddetti canali di comunicazione è garantito dalla Direzione Internal Audit che deve essere contattata in caso di eventuali malfunzionamenti.

Il Gruppo Prada incoraggia e suggerisce l'utilizzo in via preferenziale della Piattaforma web per l'invio delle segnalazioni interne, disponibile sul sito istituzionale Prada Group, in quanto la stessa fornisce la massima garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di tutte le persone comunque menzionate nella segnalazione nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione.

Inoltre, le segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 possono essere inviate anche all'Organismo di Vigilanza di Prada S.p.A. (organismo.vigilanza@prada.com) che ne garantisce l'inoltro al Comitato Etico ovvero alle caselle mail degli Organismi di Vigilanza delle altre Società del Gruppo, che hanno adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001⁸.

Qualunque sia il canale utilizzato, il Gruppo Prada garantisce la ricezione, l'analisi e il trattamento di tutte le segnalazioni inoltrate, anche in forma anonima, ed

informa il mittente tramite lo stesso canale di invio dell'avvenuta presa in carico della segnalazione tramite avviso di ricezione, nei termini previsti dalla normativa in vigore (7 giorni). È data possibilità al whistleblower di chiarire la sua segnalazione e fornire ulteriori elementi, prove e/o informazioni, mantenendo una regolare comunicazione per tutto il processo di accertamento.

Sebbene le segnalazioni anonime siano accettate (qualora risultino puntuali e circostanziate), il Gruppo Prada incoraggia i segnalanti a preferire quelle nominative, a beneficio della velocità ed efficacia delle indagini nonché a garanzia delle tutele previste dalle leggi applicabili.

Infine, se attraverso i canali sopra indicati il segnalante richiedesse un incontro in presenza, il Comitato Etico si renderà disponibile a incontrarlo per raccogliere la segnalazione. Su richiesta motivata dalla persona segnalante, entro un termine ragionevole nel rispetto della normativa vigente e, previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato mediante registrazione su dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale, che il Segnalante può verificare, rettificare e confermare mediante sottoscrizione.

Per la segnalazione in forma "cartacea", la stessa deve essere inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante e con la fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione vera e propria, inserendo poi entrambe le buste in una terza busta chiusa con indicazione, all'esterno, della dicitura "riservata" al gestore della segnalazione.

non tracciabilità delle segnalazioni e la facoltà del segnalante di rimanere anonimo. Le istruzioni per l'accesso sono presenti sui siti intranet e sul sito istituzionale Prada Group, compilando il modulo all'uopo predisposto. Il tool informatico è stato sviluppato per tutelare al massimo il "segnalante", il "segnalato" e le persone coinvolte nel processo. Effettuare una segnalazione attraverso la piattaforma web dedicata garantisce la sicurezza e la protezione dei dati dell'identità del segnalante, attraverso un sistema di criptazione, la riservatezza nelle attività di gestione della segnalazione, della persona coinvolta e della persona/e menzionata/e nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

⁸ Sono attive caselle di posta elettronica dedicate all'Organismo di Vigilanza di Prada S.p.A. e agli Organismi di Vigilanza di competenza di altre Società del Gruppo, ove presente il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, per segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001:

- organismo.vigilanza@prada.com;
- organismo.vigilanza@artisansshoes.com;
- organismo.vigilanza@marchesi1824.com;
- organismo.vigilanza@figlinesrl.com.
- organismo.vigilanza.lunarossachallenge@prada.com

Gli originali delle segnalazioni pervenute in forma cartacea sono conservati in apposito ambiente protetto.

La garanzia e tutela del segnalante sono rappresentate al successivo par. 11 cui si rimanda.

i - Segnalazioni ricevute al di fuori dei canali interni previsti

Il personale del Gruppo Prada che riceve una segnalazione transitata al di fuori dei canali previsti deve trasmetterla senza indugio e nei termini previsti dalla normativa (7 giorni), in originale e con eventuali allegati, al Direttore Internal Audit nel rispetto dei criteri della massima riservatezza e con modalità idonee a tutelare il segnalante e l'identità e l'onorabilità dei soggetti segnalati, senza pregiudizio per l'efficacia delle successive attività di accertamento, che informerà e aggiornerà il Comitato Etico.

Resta inteso che in presenza di reati presupposto o violazioni previsti dal D.Lgs. 231/2001 concernenti la responsabilità amministrativa degli enti o la prevenzione di illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, come in caso di violazione del Modello Organizzativo o del Codice Etico di Gruppo e/o di norme/procedure interne, codici di condotta e modelli organizzativi adottati da altre Società del Gruppo, il Comitato Etico ne darà prontamente informativa all'Organismo di Vigilanza o agli organismi competenti.

ii - Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante effettua le segnalazioni fornendo le informazioni di cui dispone basate su fondati motivi e notizie veritiere.

La Segnalazione, anche in forma anonima, deve essere fatta in buona fede, circostanziata e chiara in modo da fornire il maggior numero di elementi concreti per consentire al Comitato Etico di effettuare le dovute verifiche. È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto della segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Eventuali dati personali contenuti nella segnalazione che manifestamente non sono utili alla gestione della segnalazione saranno

immediatamente cancellati o resi anonimi

Le successive fasi di verifica preliminare e accertamento sono agevolate da segnalazioni dal contenuto preciso e dettagliato, quali a titolo esemplificativo:

- Descrizione dei fatti oggetto di segnalazione, con indicazione delle circostanze conosciute (di modo, di tempo, di luogo);
- Elementi identificativi del segnalato (o dei segnalati) per quanto noti;
- Indicazione di eventuali altre persone che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- Indicazione, o se in possesso, messa a disposizione di eventuali documenti a sostegno della segnalazione, oltre naturalmente, agli elementi identificativi del segnalante (es. generalità e dati di contatto), nei casi in cui l'opzione dell'anonimato non sia stata scelta.

In caso di segnalazioni infondate, fatte in malafede o con grave negligenza, il Gruppo Prada si riserva di agire a difesa dei propri interessi e a tutela dei soggetti lesi.

b) Assessment preliminare

Il team di Internal Audit incaricato dal Comitato Etico analizza preliminarmente le segnalazioni pervenute e:

- qualora la segnalazione abbia contenuto preciso, circostanziato e verificabile, e faccia riferimento a fatti rilevanti, procede a valutarne l'ammissibilità e avvia la relativa istruttoria individuando, in base alla natura della segnalazione, il Responsabile dell'istruttoria nell'ambito della Direzione Internal Audit, della Direzione Security, della Direzione Legale, della Direzione CSR o della Direzione Risorse Umane;
- qualora la segnalazione abbia contenuto non circostanziato e/o non verificabile, contatta il segnalante per acquisire maggiori dettagli. Laddove il segnalante non fosse raggiungibile

per fornire le necessarie integrazioni, dopo l'effettuazione di un doppio sollecito privo di riscontri, archivia la segnalazione poiché improcedibile (per manifesta infondatezza per l'assenza di elementi di fatto riconducibili alle violazioni tipizzate, manifesta insussistenza dei presupposti di legge, incompetenza, accertato contenuto generico da non consentire la comprensione dei fatti o con documentazione non appropriata, mancanza di dati che costituiscono elementi essenziali);

- qualora la segnalazione abbia ad oggetto fatti che - seppur riguardanti il Gruppo Prada - non rientrano nell'ambito di applicazione del presente documento (c.d. "segnalazioni non inerenti", quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, reclami di natura commerciale, proposte commerciali, attività di marketing), saranno trasmesse alle funzioni competenti solo se di particolare rilevanza per il business;
- qualora sui fatti segnalati sia nota l'esistenza di indagini in corso da parte di Pubbliche Autorità (es. autorità giudiziarie e organi amministrativi) si astiene dal trattare l'istruttoria, in quanto l'oggetto dell'illecito rileva sotto il profilo penale che sarà trattato dalla competente Autorità Giudiziaria;
- qualora la segnalazione sia relativa a fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati e senza che la nuova segnalazione abbia aggiunto o consenta di aggiungere elementi o aspetti ulteriori rispetto a quanto già conosciuto (c.d. segnalazioni superate), archivia la segnalazione.

Fermo restando quanto previsto nel caso di avvio dell'istruttoria, il Responsabile dell'istruttoria, in occasione del primo incontro utile del Comitato Etico, riferisce delle segnalazioni di cui ai punti sopra, motivando le scelte prese.

Il Comitato Etico, il Comitato Controllo e Rischi e l'OdV di Prada S.p.A. (in generale ed in particolare in riferimento alle tematiche 231) sono informati e ricevono una overview di tutte le segnalazioni pervenute, mentre gli OdV delle Società Controllate, ove nominati, sono informati sulle segnalazioni pervenute in capo alle rispettive Società di competenza.

c) Istruttoria, interlocuzioni e diligente seguito alla segnalazione

L'obiettivo dell'istruttoria è quello di eseguire gli approfondimenti finalizzati ad accertare in modo oggettivo la fondatezza o meno dei fatti segnalati.

A tal fine, le cinque direzioni (i) Risorse Umane, ii) Legale, iii) Internal Audit, iv) Security, v) CSR) che costituiscono il Comitato Etico sono parte attiva nel processo, singolarmente o collegialmente, supportato dalle Funzioni aziendali competenti e/o da consulenti esterni a seconda dell'oggetto della segnalazione.

La comunicazione con il whistleblower deve avvenire regolarmente durante tutto il processo di accertamento prevedendo un riscontro regolare e tempestivo. Sui risultati dell'istruttoria la/e Direzione/i coinvolte nell'istruttoria relaziona/no al Comitato Etico, che può richiedere le integrazioni necessarie.

d) Chiusura delle segnalazioni, archiviazione del procedimento, azioni di rimedio e/o miglioramento

Il Comitato Etico esamina i risultati della fase di istruttoria e:

- qualora il contenuto della segnalazione venga confermato, demanda la definizione degli eventuali necessari provvedimenti alle funzioni competenti per tematica e nel rispetto del sistema di procure in vigore;
- qualora nel corso dell'accertamento (a prescindere dall'esito) dovessero emergere aree di debolezza e/o punti di miglioramento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, potrà richiedere l'attuazione delle necessarie azioni di miglioramento; l'Internal Audit supporta il Management competente nella definizione dei piani di azione e ne monitora (nell'ambito del processo di follow-up) l'avvenuta implementazione nei tempi concordati.

Per le segnalazioni in ambito D.Lgs. 231/2001, il Direttore Internal Audit presenta all'Organismo di Vigilanza i risultati dell'istruttoria prima della chiusura definitiva della stessa allo scopo di raccogliere le

eventuali ulteriori esigenze di approfondimento e/o, ove riscontrata una eventuale violazione, valutare eventualmente l'irrogazione di sanzioni o altri provvedimenti.

Il Comitato Etico procede, sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza per quelle in ambito 231/2001, alla chiusura della segnalazione, classificandola come "Fondata" o "Non fondata" e "Con azioni" o "Senza azioni" siano esse di miglioramento del Sistema di Controllo Interno che di altro tipo (es. denuncia alle autorità giudiziarie). Infine, si procede quindi ad attivare i flussi di comunicazione, tra gli Organi di Amministrazione e Controllo e gli altri attori del sistema di controllo interno, tra cui in particolare il Comitato Controllo e Rischi, l'Organismo di Vigilanza e/o gli altri Organismi di Vigilanza, ove nominati.

Il whistleblower sarà informato sulle conclusioni raggiunte e su eventuali misure/azioni correttive intraprese a conclusione dell'istruttoria, nei termini di legge previsti dalla normativa in vigore.

— 8. Conservazione della documentazione

Il Comitato Etico, supportato dalla Direzione Internal Audit, garantisce la conservazione della documentazione originale delle segnalazioni, nonché delle carte di lavoro relative all'istruttoria e agli eventuali audit riferiti alla segnalazione, in appositi archivi informatici con i più elevati standard di sicurezza e riservatezza in coerenza con le disposizioni normative e secondo le specifiche regole interne ove esistenti.

Le segnalazioni e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, fatti salvi i casi nei quali la conservazione per un periodo successivo sia richiesta per eventuali contenziosi, richieste dell'autorità competenti o ai sensi della normativa applicabile.

I dati personali dei soggetti coinvolti a qualsiasi titolo (segnalante, segnalato e soggetti terzi) nella

segnalazione e nelle conseguenti attività di indagine, sono trattati e conservati nel rispetto della normativa in materia di protezione di dati personali.

In particolare, se i fatti segnalati non rientrano nell'ambito di applicazione del Whistleblowing o non sono accertabili, i dati personali contenuti nella Segnalazione saranno cancellati o resi anonimi entro 30 giorni dal ricevimento della segnalazione.

Se la segnalazione risulta infondata e nessuna azione giudiziaria o disciplinare viene avviata i dati personali saranno cancellati o resi anonimi entro 30 giorni dal termine del processo di indagine. Le segnalazioni anonimizzate saranno archiviate per 5 anni.

Se la segnalazione risulta fondata e/o se è avviata un'azione giudiziaria o disciplinare i dati personali contenuti nella segnalazione saranno conservati per 5 anni a decorrere dalla data di comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, o per il maggior periodo eventualmente necessario per adempiere a disposizioni di legge e/o a fini di tutela giudiziaria, nel rispetto dei termini prescrizionali.

— 9. Gestione dei conflitti d'interesse

Ove i fatti segnalati dovessero riguardare:

- uno o più componenti del Comitato Etico in via diretta o indiretta, oppure attività facenti capo alle responsabilità organizzative loro assegnate, tali componenti e le Direzioni che sovrintendono saranno esclusi dalla gestione della segnalazione;
- uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A. o delle Società del Gruppo, i compiti del Comitato Etico ricadono sul Presidente o sul Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A.

A fronte di ulteriori e differenti situazioni in cui un componente del Comitato Etico sia in conflitto di interesse, è sua responsabilità dichiarare il conflitto.

L'opportunità di mantenere o escludere il coinvolgimento di detto componente dalle riunioni del

Comitato Etico aventi ad oggetto lo specifico tema di conflitto sarà valutato a cura dei restanti componenti.

Alcuni componenti del Comitato Etico e un numero ristretto di dipendenti della Direzione Internal Audit hanno sempre accesso alla piattaforma e alla casella e-mail whistleblowing@pradagroup.com al fine di garantire una tempestiva gestione delle segnalazioni pervenute tramite tali canali.

Nel caso in cui uno dei suddetti soggetti sia in conflitto di interesse, gli altri componenti del Comitato Etico provvederanno a disabilitare temporaneamente tale soggetto dall'accesso alla piattaforma e dalla casella di posta elettronica dedicata.

— 10. Comunicazione, formazione e informazione

Il Comitato Etico è responsabile di promuovere nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione, ove necessario, rivolte alla popolazione aziendale sulla gestione delle segnalazioni e, in particolare, sull'utilità del processo, i tool a supporto e le garanzie e tutele dei soggetti segnalanti e segnalati o comunque menzionati nella segnalazione.

La diffusione interna e nei confronti di soggetti terzi esterni è promossa tramite pubblicazione nelle repository aziendali (Intranet) e sul sito web istituzionale, ovvero al ricorso di comunicazioni interne, affissione di locandine e campagne di sensibilizzazione, ecc. ovvero anche tramite attività formative specifiche.

Il Comitato Etico ha il compito di monitorare che la presente procedura sia conforme alle best practice e alla normativa applicabile.

— 11. Garanzie e tutele

a) Obblighi e garanzia di riservatezza

Tutto il Personale del Gruppo Prada, coinvolto a vario titolo nella gestione delle segnalazioni, è tenuto a

garantire la riservatezza sull'esistenza e sul contenuto della segnalazione, nonché sulla identità dei soggetti segnalanti (ove comunicati) e segnalati, ovvero di qualsiasi terzo menzionato nella segnalazione.

Ogni comunicazione relativa all'esistenza e al contenuto della segnalazione, nonché all'identità dei segnalanti (ove comunicati), segnalati e altri soggetti, deve seguire rigorosamente il criterio del "need to know". Saranno oggetto di comunicazione solo gli elementi e le informazioni, inclusi i dati personali, strettamente necessari per le finalità perseguite.

A tal fine, il Comitato Etico annota nell'apposito Registro delle Persone Autorizzate l'elenco delle persone a cui si è reso necessario fornire comunicazioni in merito a ciascuna segnalazione e le informazioni comunicate (es. esistenza e/o contenuto della segnalazione, identità del segnalante e/o del segnalato, esito degli accertamenti svolti).

b) Tutela e protezione del segnalante, della persona/e segnalata/e (o coinvolta/e) e di altri soggetti protetti/tutelati diversi dal segnalante (es.: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.)

Il Gruppo Prada garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona segnalata (o coinvolta) e delle altre persone menzionate nella segnalazione nonché del facilitatore, ecc. a partire dalla fase di ricezione della segnalazione, nel rispetto delle previsioni di legge.

Fatti salvi gli obblighi di legge, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente tale identità non possono essere rivelate senza il consenso espresso dallo stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati.

In particolare, le identità possono essere rivelate solo previo consenso espresso del soggetto interessato:

- nell'ambito del provvedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata e/o la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato o di altra persona coinvolta;

— la comunicazione è un obbligo necessario e proporzionato nell'ambito di indagini da parte delle Autorità o di procedimenti giudiziari, ai sensi della normativa applicabile.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso la piattaforma informatica (incluso le segnalazioni di messaggistica vocale) di cui al precedente par. 7.a, la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

— la piattaforma adotta la politica "no-log", non rileva cioè in alcun modo, diretto o indiretto, informazioni sulle modalità di connessione (ad esempio non viene tracciato l'indirizzo IP, mac address, né la data e l'orario di accesso), garantendo così il completo anonimato del segnalante. Inoltre, i sistemi informatici aziendali non sono in grado di identificare il punto di accesso alla piattaforma (indirizzo IP), anche nel caso in cui l'accesso venisse effettuato da un computer connesso alla rete aziendale o tramite link disponibile sul sito web **www.pradagroup.com**;

— la piattaforma garantisce elevati standard di sicurezza, impiegando tecnologie di crittografia dei dati, certificati SSL, e altre misure di protezione da accessi non autorizzati secondo i più elevati standard di sicurezza internazionali;

— il segnalante, se lo ritiene, può indicare il proprio nominativo all'interno della sua Segnalazione o decidere di rimanere anonimo;

— anche in caso di segnalazione anonima, è possibile comunicare con i segnalanti per ricevere ulteriori informazioni circa il caso, o notificare loro la conferma di avvenuta ricezione del messaggio, attraverso una casella postale elettronica sicura.

Per le segnalazioni trasmesse attraverso i canali di posta cartacea ed elettronica, la riservatezza della identità del segnalante (come anche del contenuto della segnalazione) è tutelata con le seguenti modalità:

— la corrispondenza cartacea indirizzata alla Direzione Internal Audit e al Comitato Etico viene consegnata chiusa (così come recapitata dal servizio postale);

— alla casella di posta elettronica **whistleblowing@pradagroup.com** possono accedere esclusivamente un numero limitato di soggetti autorizzati del Comitato Etico e della Direzione Internal Audit;

— l'amministratore del sistema di posta elettronica aziendale competente può accedere alla casella di riferimento esclusivamente per necessità tecniche, previa autorizzazione scritta da parte della Direzione Internal Audit a fronte di richiesta motivata caso per caso. I log di accesso da parte dell'Amministratore di Sistema sono quindi registrati e conservati per almeno 6 mesi.

In tutti i casi in cui sia stato comunicato il nominativo del segnalante e/o segnalato o terze parti coinvolte, nella trattazione delle segnalazioni da parte del Comitato Etico, lo stesso nominativo viene separato dal contenuto della segnalazione e sostituito con il codice alfanumerico attribuitogli in fase di prima annotazione nell'apposito Registro custodito presso la Direzione Internal Audit.

c) Tutela del segnalante, della persona/e segnalata/e (o coinvolta/e) e di altri soggetti protetti/tutelati diversi dal segnalante (es.: facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, etc.) da misure ritorsive⁹ e discriminazioni

Nel rispetto della legge e del Codice Etico di Gruppo, Prada vieta e sanziona ogni forma di minaccia, di ritorsione o di discriminazione, tentata o effettiva, nei confronti di chiunque abbia effettuato una segnalazione, delle persone segnalate o coinvolte, dei facilitatori e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della segnalazione (ivi comprese le rispettive persone correlate), a

⁹ Per misure ritorsive si intende qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della Segnalazione Interna o Esterna, della Divulgazione Pubblica o della denuncia all'Autorità Giudiziaria o Contabile, che provochi o possa provocare, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto a tali soggetti e per i quali gli stessi hanno eventualmente diritto ad agire nei modi previsti dalla normativa vigente. A titolo esemplificativo: licenziamento, sospensione o misure equivalenti, retrocessione di grado, mutamento funzione, mancato rinnovo o risoluzione anticipata del contratto, etc.

prescindere che la segnalazione si sia poi rivelata fondata o meno.

Prada si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque ponga in essere, o minacci di porre in essere, atti di ritorsione contro i soggetti elencati in precedenza, fatto salvo il diritto delle parti coinvolte di tutelarsi legalmente qualora siano state riscontrate responsabilità di natura penale o civile legate alla falsità di quanto dichiarato o segnalato.

Prada può intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali, nella misura consentita dalla normativa applicabile, a tutela dei propri diritti, dei propri beni e della propria immagine nei confronti di chiunque abbia effettuato in mala fede segnalazioni false, infondate o opportunistiche e/o al solo scopo di calunniare, diffamare o arrecare pregiudizio alla Persona Segnalata o ad altre parti coinvolte. Qualora, in particolare, il segnalante in buona fede sia un Dipendente, il Comitato Etico (avvalendosi delle funzioni aziendali competenti) monitorerà lo svolgersi della vita lavorativa del Dipendente per un periodo di 2 anni dalla data della segnalazione, per provare l'assenza di azioni discriminatorie o altre forme di ritorsione conseguenti alla segnalazione stessa. Allorché il segnalante sia un dipendente, lo stesso non potrà essere licenziato, ne potrà subire alcun mutamento di mansione, o essere sospeso, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro.

Il Gruppo Prada richiede che tutti collaborino al mantenimento di un clima aziendale di reciproco rispetto e vieta atteggiamenti che possano ledere la dignità, l'onore e la reputazione di ciascuno. Le garanzie di riservatezza e le misure di tutela e protezione attengono anche al segnalato che non sarà sanzionato disciplinarmente in mancanza di riscontri oggettivi circa la violazione segnalata, ovvero senza che si sia proceduto ad indagare i fatti oggetto di segnalazione e provveduto a contestare i relativi addebiti con le procedure di legge e/o di contratto. Il segnalato non potrà richiedere di conoscere il nominativo del segnalante, fatti salvi i casi espressamente previsti dalla legge. A ulteriore tutela del segnalato, restano impregiudicate le azioni e facoltà consentitegli dalla legge.

d) Condizioni per poter beneficiare della tutela da misure ritorsive e casi di esclusione

Nella misura consentita dalla normativa applicabile, affinché il segnalante e gli altri soggetti protetti possano beneficiare della tutela da misure ritorsive è necessario che ricorrano le seguenti condizioni (cumulative):

- la Persona Segnalante abbia effettuato una Segnalazione, Divulgazione Pubblica o denuncia in base ad una convinzione ragionevole che le informazioni sulle violazioni segnalate, divulgate o denunciate, siano veritiere e rientranti nell'ambito delle violazioni rilevanti;
- la Segnalazione o Divulgazione Pubblica sia stata effettuata in base alle condizioni prescritte dalle normative applicabili in materia di Whistleblowing, tra cui la Direttiva (UE) 2019/1937e i relativi decreti attuati nazionali;
- sussista un rapporto di consequenzialità tra Segnalazione, Divulgazione Pubblica e denuncia effettuata e le misure ritorsive subite.

In difetto di tali condizioni, la tutela è esclusa sia nei confronti del Segnalante che, analogamente, nei confronti dei soggetti diversi che, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e/o denuncia e/o del particolare rapporto che li lega al segnalante o denunciante, subiscano indirettamente ritorsioni.

La protezione prevista in caso di ritorsioni è altresì esclusa in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado, nei confronti del Segnalante della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati connessi alla denuncia, ovvero alla responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa grave. Nei casi di accertamento delle citate responsabilità, al soggetto Segnalante sarà inoltre applicata una sanzione disciplinare.

e) Comunicazione delle ritorsioni subite alle Autorità Pubbliche competenti

I Segnalanti e gli altri Soggetti Protetti che ritengono di aver subito una ritorsione possono, nella misura consentita dalla normativa applicabile, comunicarla alle Autorità Pubbliche competenti a ciò preposte richiedendone la loro protezione¹⁰.

Si considera responsabile della misura ritorsiva il soggetto che ha adottato il provvedimento e/o l'atto ritorsivo o comunque il soggetto a cui è imputabile il comportamento e/o l'omissione. La responsabilità si configura anche in capo a colui che ha suggerito o proposto l'adozione di una qualsiasi forma di ritorsione nei confronti del Segnalante o degli altri soggetti coinvolti.

f) Limitazioni della responsabilità

Nella misura consentita dalla normativa applicabile, al segnalante è garantita anche la limitazione della responsabilità rispetto alla rivelazione alla diffusione di alcune categorie di informazioni. Si tratta di limitazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni in assenza delle quali vi sarebbero conseguenze in termini di responsabilità penale, civile, amministrativa.

In particolare, il Segnalante non è punibile laddove riveli o diffonda informazioni sulle violazioni:

- coperte dall'obbligo di segreto del segreto (d'ufficio, professionale, dei segreti scientifici e industriali, della violazione del dovere di fedeltà e di lealtà), ad eccezione degli obblighi di segretezza relativi alle informazioni classificate, al segreto professionale forense e medico, alla segretezza delle deliberazioni degli organi giurisdizionali;
- relative alla tutela del diritto d'autore o alla protezione dei dati personali;
- che offendono la reputazione del segnalato.

La limitazione di responsabilità si applica purché ricorrano le seguenti condizioni (cumulative):

- al momento della rivelazione o diffusione, il Segnalante aveva fondati motivi per ritenere che le informazioni fossero necessarie per far scoprire la violazione;
- la Segnalazione, la Divulgazione Pubblica o la denuncia sia stata effettuata alle condizioni previste dalla normativa applicabile in materia di Whistleblowing;
- le informazioni sono state acquisite in modo lecito.

g) Misure di sostegno da parte di enti del Terzo Settore nell'ambito dell'Unione Europea

Il Segnalante può beneficiare delle misure di sostegno offerte dagli enti del Terzo Settore che abbiano stipulato a tal fine delle convenzioni con le Autorità Pubbliche a ciò preposte dagli Stati Membri dell'Unione Europea¹¹.

In particolare, tali enti prestano assistenza e consulenza a titolo gratuito: i) sulle modalità di Segnalazione; ii) sulla protezione delle ritorsioni riconosciuta dalle disposizioni normative nazionali e da quelle dell'Unione Europea; iii) sui diritti della Persona Coinvolta; iv) sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

h) Altre misure di protezione previste da Leggi whistleblowing

Restano salve ulteriori misure di protezione non contemplate nei precedenti paragrafi e che dovessero essere previste a garantire a favore dei Segnalanti e dei Soggetti Protetti dalla normativa in materia Whistleblowing applicabile.

¹⁰ A titolo esemplificativo per l'Italia l'Ente competente è ANAC.

¹¹ A titolo esemplificativo in Italia ANAC ha pubblicato sul proprio sito istituzionale l'elenco degli enti del Terzo Settore che offrono misure di sostegno ai Segnalanti.

— 12. Sistema disciplinare e altri provvedimenti

Il Gruppo Prada per i propri Dipendenti prevede e (ricorrendone i presupposti) adotta sanzioni disciplinari:

- nei confronti di coloro che si rendano responsabili di qualsivoglia atto di ritorsione o discriminatorio o comunque di pregiudizio illegittimo, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante (o di chiunque abbia collaborato all'accertamento dei fatti oggetto di una segnalazione) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nei confronti del segnalato, per le responsabilità accertate;
- nei confronti di chiunque violi gli obblighi di riservatezza richiamati dalla Procedura;
- nei confronti dei Dipendenti, come previsto dalla legge, che abbiano effettuato una segnalazione infondata con dolo o colpa grave.

I provvedimenti disciplinari saranno proporzionati all'entità e gravità dei comportamenti illeciti accertati, nei limiti del quadro normativo in vigore, potendo giungere, per le ipotesi di maggiore gravità, fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualora i responsabili delle violazioni accertate riguardino Terze Parti (es. partner, fornitori, consulenti, agenti) valgono i rimedi e le azioni di legge oltre alle clausole contrattuali di rispetto del Codice Etico (potrà applicarsi la risoluzione del contratto, incarico o in generale del rapporto in essere con le Società del Gruppo Prada interessate, nonché laddove ve ne siano i presupposti, il risarcimento dei danni).

Qualora le violazioni accertate siano imputabili a componenti degli Organi Sociali o procuratori delle Società del Gruppo, il Comitato Etico dovrà

darne tempestiva informativa rispettivamente al Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A. o all'organo amministrativo della Società del Gruppo Prada coinvolta affinché siano adottati gli opportuni provvedimenti.

Qualora le violazioni riguardino un componente del Comitato Etico, il Presidente o il Vice Presidente Vicario di Prada S.p.A. dovrà darne tempestiva informazione al Consiglio di Amministrazione di Prada S.p.A.

Eventuali sanzioni disciplinari e altri provvedimenti adottati per violazioni accertate a seguito di segnalazioni dovranno essere comunicate a cura della Direzione/Dipartimento HR o delle altre funzioni responsabili della loro applicazione al Comitato Etico che, a seconda della rilevanza, procederà a darne informativa in base alle disposizioni di legge in vigore¹².

— 13. Sanzioni

La violazione delle normative in materia di Whistleblowing, inclusa la Direttiva (UE) 2019/1937 e dei relativi decreti attuativi emanati dagli stati membri dell'Unione Europea, può comportare l'applicazione al responsabile di sanzioni amministrative o detentive, diversificate in base al Paese in cui tali violazioni siano state attuate.

Le sanzioni comminabili e l'Autorità Pubblica competente per l'Italia è ANAC.

— 14. Protezione dei dati personali

Il trattamento dei dati personali nell'ambito delle Segnalazioni avverrà nel rispetto della vigente normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali, incluso il Regolamento Europeo UE

¹² L'introduzione del sistema disciplinare costituisce parte integrante del Modello 231, di sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili delle violazioni previste dalla nuova disciplina (art. 21, c.2, D.Lgs. 24/2023). Come previsto dalla normativa italiana, qualora le sanzioni disciplinari e altri provvedimenti siano applicati a seguito di violazioni inerenti i reati di cui al D.gs. 231/2001 o il Modello Organizzativo adottato ai fini della loro prevenzione, essi saranno comunicate al competente Organismo di Vigilanza.

2016/679 ("GDPR"), nonché di eventuali altre leggi e/o regolamenti applicabili, ed in conformità con l'informativa privacy resa agli interessati e pubblicata sulla piattaforma web.

La tutela dei dati personali è assicurata oltre che al Segnalante (per le segnalazioni non anonime), al Facilitatore nonché alla Persona/e coinvolta/e o menzionata/e nella segnalazione.

In occasione di ogni segnalazione, il segnalato e altri soggetti coinvolti nella segnalazione potrebbero non ricevere immediatamente l'informativa privacy in merito al trattamento dei loro dati, laddove sussista il rischio che, fornendo tale informativa, si comprometta la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della segnalazione o di raccogliere i riscontri necessari.

Prada S.p.A., nella gestione delle segnalazioni, opera anche per conto e nell'interesse delle sue società controllate, nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi inclusi, in particolare, i principi di necessità, proporzionalità e liceità del trattamento così come previsti nel GDPR.

In conformità al principio di minimizzazione, di cui all'art. 5 GDPR, solo i dati personali che risultano adeguati, pertinenti e necessari rispetto alle finalità della presente Procedura possono essere oggetto di trattamento. Pertanto, tutti i dati personali (del segnalante, laddove la Segnalazione sia nominativa, del segnalato e di qualunque altra persona fisica) contenuti nella segnalazione o altrimenti raccolti in fase di istruttoria che non risultassero strettamente necessari ad accertare e verificare la fondatezza o meno della Segnalazione saranno cancellati o resi anonimi.

Gli interessati potranno esercitare i diritti previsti dal GDPR e dalle altre normative privacy applicabili, rivolgendosi al Responsabile della Protezione dei Dati Personali di Gruppo all'indirizzo e-mail: privacy@prada.com.

Laddove sussista il rischio che dall'esercizio dei diritti riconosciuti all'interessato possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante e che si possa compromettere la capacità di verificare efficacemente la fondatezza della Segnalazione o di raccogliere le prove necessarie, Prada S.p.A. si riserva la facoltà di limitare o ritardare l'esercizio di detti diritti,

conformemente a quanto stabilito dalle applicabili disposizioni di legge. In nessuna circostanza il segnalato, o terzi soggetti, potranno esercitare i propri diritti di accesso per ottenere informazioni sull'identità del segnalante, salvo che quest'ultimo abbia effettuato una Segnalazione Illecita.

— 15. Definizioni

ANAC: Autorità Nazionale Anticorruzione. L'Autorità nazionale italiana anticorruzione, in acronimo ANAC, è un'autorità amministrativa indipendente italiana con compiti di tutela dell'integrità della pubblica amministrazione, contrasto dell'illegalità, lotta alla corruzione, attuazione della trasparenza e di controllo sui contratti pubblici;

Capogruppo: Prada S.p.A.;

Comitato Controllo e Rischi: Comitato costituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione con funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione stesso. Il Comitato Controllo e Rischi di Prada S.p.A. è costituito da tre amministratori non esecutivi, tutti scelti tra i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società;

Comitato Etico: Organismo collegiale responsabile del processo di gestione delle segnalazioni, che ne valuta l'adeguatezza, suggerisce al Consiglio di Amministrazione gli eventuali interventi migliorativi sul processo, promuove le necessarie azioni di informazione e formazione rivolte alla popolazione aziendale. Si compone dei responsabili delle seguenti Direzioni di Prada S.p.A.: Internal Audit, Risorse Umane, Legale, Security e CSR;

Divulgazione Pubblica: rendere note al pubblico informazioni su possibili violazioni pubblicandole, ad esempio, su piattaforme on line o su social media - o segnalandole a soggetti interessati quali i media, organizzazioni della società civile, associazioni giuridiche, sindacati o organizzazioni imprenditoriali/professionali;

Facilitatore: persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di Segnalazione e che opera nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;

GDPR (General Data Protection Regulation): il Regolamento (UE) 2016/679 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;

Gruppo Prada: si intende Prada S.p.A. e le Società Controllate in via diretta e indiretta, in Italia e all'estero;

Illecito: si intende qualsiasi atto o omissione illegale, abusivo o dannoso che include a titolo esemplificativo e non esaustivo: Violazioni del Codice Etico del Gruppo Prada, violazioni dei modelli organizzativi, violazione delle leggi applicabili alle Società del Gruppo Prada, etc.);

Informazioni sulle violazioni: informazioni adeguatamente circostanziate, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni conseguenti a comportamenti, atti o omissioni commessi o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commessi nonché elementi riguardanti condotte, anche omissive, volte ad occultare tali violazioni. Rientrano anche le informazioni su violazioni acquisite nell'ambito di un rapporto giuridico non ancora iniziato o nel frattempo terminato, qualora dette informazioni siano state acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, compreso il periodo di prova, oppure nella fase selettiva o precontrattuale;

Internal Audit: Direzione Internal Audit del Gruppo Prada;

Organismo/i di Vigilanza: l'Organismo di Vigilanza di Prada S.p.A. e delle Società Controllate italiane, di cui all'articolo 6 del D. Lgs. n. 231 del 2001;

Persona/e coinvolta/e: persona fisica o giuridica menzionata nella Segnalazione effettuata tramite il canale interno o esterno, denuncia, Divulgazione pubblica, come soggetto a cui la violazione è attribuita o comunque riferibile;

Persona/e segnalata/e: persona fisica o giuridica a cui si fa riferimento nella segnalazione o nella denuncia del whistleblower come persona responsabile del presunto illecito o comportamento dannoso o associata a tale persona;

Personale di Prada: amministratori, dirigenti, altri membri degli organi sociali e di vigilanza, management e dipendenti del Gruppo Prada,

lavoratori temporanei e volontari;

Ritorsione: qualsiasi azione o omissione minacciata, raccomandata o effettiva, diretta o indiretta, che causi o possa causare danno, e sia collegata o derivante da una segnalazione protetta;

Segnalante/i ovvero Whistleblower: Personale di Prada, Stakeholder e altri soggetti terzi, testimoni di un illecito o di una irregolarità riferibile al Personale di Prada;

Segnalazione anonima: segnalazione in cui le generalità del segnalante non siano esplicite, né siano individuabili in maniera univoca;

Segnalazione circostanziata: segnalazione in cui la narrazione da parte dell'autore, di fatti, eventi o circostanze che costituiscono gli elementi fondanti dell'asserito illecito (ad esempio, tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità dell'illecito, società, aree, persone, unità, enti interessati o coinvolti, anomalia sul sistema di controllo interno, etc.) è effettuata con un grado di dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti d'indagine a disposizione, ai competenti organi aziendali di verificare la fondatezza o meno dei fatti o circostanze segnalati;

Segnalazione con azioni: segnalazione cui consegue un'azione di miglioramento del sistema di controllo interno o una sanzione disciplinare;

Segnalazione esterna: segnalazione o denuncia presentata ad una autorità competente (es. ANAC, Autorità giudiziale);

Segnalazione fondata: segnalazione che corrisponde allo stato di fatto rilevato dalle verifiche svolte;

Segnalazione illecita: segnalazione che dagli esiti della fase istruttoria si rilevi non fondata sulla base di elementi oggettivi, e rispetto alla quale le circostanze concrete accertate nel corso della stessa istruttoria consentano di ritenere che sia stata fatta in malafede o con grave negligenza;

Segnalazione/i interna: qualsiasi comunicazione scritta o orale, di informazioni sulle violazioni effettuate dal segnalante tramite il canale interno e ricevuta dal Gruppo Prada afferente il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi ed avente ad oggetto

comportamenti riferibili a Personale di Prada posti in essere in violazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231, fatti di corruzione (attiva e passiva), fatti o comportamenti contrari (o in contrasto) con la responsabilità assunta da Prada di rispettare i diritti umani di singoli individui o di comunità e riconducibili alle seguenti categorie: impatti socio economici, salute e sicurezza e violazione dei diritti dei lavoratori oppure qualsiasi comunicazione riferita a comportamenti comunque idonei ad arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine a Prada;

Segnalazione non circostanziata: segnalazione che non contiene un dettaglio sufficiente a consentire in concreto, sulla base degli strumenti di indagine a disposizione, la verifica della fondatezza o meno dei fatti segnalati;

Segnalazione non fondata: segnalazione che non corrisponde allo stato di fatto rilevato dalle verifiche svolte;

Segnalazione non inerente: segnalazione non avente ad oggetto fatti che rientrano nell'ambito di violazione del Codice Etico, di leggi, regolamenti, provvedimenti delle Autorità, normative interne, Modello 231, fatti di corruzione (attiva e passiva), fatti o comportamenti contrari (o in contrasto) con la responsabilità assunta da Prada di rispettare i diritti umani di singoli individui o di comunità e riconducibili alle seguenti categorie: impatti socio economici, salute e sicurezza e violazione dei diritti dei lavoratori oppure qualsiasi comunicazione che non arrechi danno o pregiudizio, anche solo d'immagine a Prada;

Segnalazione senza azioni: segnalazione cui non consegue un'azione di miglioramento del sistema di controllo interno o una sanzione disciplinare;

Segnalazione superata: segnalazione relativa a fatti già in precedenza noti e compiutamente accertati, che non aggiunge o consente di aggiungere elementi o aspetti ulteriori rispetto a quanto già conosciuto;

Soggetti Protetti: tutti i soggetti che beneficiano delle misure di protezione (tra cui segnalanti, facilitatori, etc.);

Violazioni: intese quali comportamenti, atti o omissioni, che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato di cui l'autore della segnalazione sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato;

Whistleblowing: comunicare informazioni su presunti illeciti a individui o enti ritenuti in grado di agire;

— 16. Riferimenti

- Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. Whistleblowing");
- D.Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 in G.U. in data 15.03.2023, in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937 riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione (cd. disciplina Whistleblowing)";
- Linee Guida ANAC - Regolamento per la gestione delle segnalazioni esterne e per l'esercizio del potere sanzionatorio dell'Anac in attuazione del Decreto Legislativo 10 marzo 2023, N. 24 - Delibera n. 301 del 12 luglio 2023;
- Confindustria - Guida Operativa per gli Enti Privati - Nuova Disciplina "Whistleblowing" - 27 ottobre 2023;
- D. Lgs. n. 231/2001 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 e successive modifiche e integrazioni;
- L. 179/2017, che ha introdotto in Italia il whistleblowing anche nel settore privato;
- Codice Etico (disponibile nell'intranet aziendale, nella sezione "Code of Ethics");
- Modello di Organizzazione, gestione e controllo ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (disponibile nell'intranet aziendale, nella sezione "Organizational Model");
- Regolamento Europeo UE 2016/679 Regolamento Generale sulla Protezione dei dati - GDPR;
- Normative estere applicabili nei Paesi in cui il Gruppo opera.