PROCEDURA
GESTIONE SEGNALAZIONI
WHISTLEBLOWING

I
MP
ACT

PRADA Group

Indice

1. PREMESSA 3

2. GENERALITÀ 3

3. OBIETTIVI 3

4. AMBITO DI APPLICAZIONE 3

5. OGGETTO DELLA 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 9

9. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE 10

10. COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E INFORMAZIONE 11

Indice

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 14

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'istituzione di canali c.d. "di Whistleblowing" costituisce 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 uno strumento di protezione contro effetti di condotte illegittime (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: la corruzione, la frode, 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 nelle politiche aziendali, promuovendo una cultura di fiducia, trasparenza e responsabilità, che possa portare benefici reali all'immagine 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 applicabile e della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

L'obiettivo della procedura è responsabilizzare il personale e le altre parti interessate a segnalare condotte illecite e violazioni delle regole e delle procedure interne, al fine di consentire l'adozione di risposte efficaci per prevenire o ridurre le conseguenze pregiudizievoli per l'Organizzazione e rimediare alle violazioni o alle criticità riscontrate, garantendo così un miglioramento continuo della compliance e della gestione dei rischi e rafforzando anche la 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, che vengano a conoscenza 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 del segnalante che intrattengono con questo un rapporto abituale e corrente, soggetti giuridici nei casi in cui tali enti siano di proprietà del segnalante o in cui questo lavori o che operano nel medesimo contesto lavorativo del segnalante).

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 segnalata qualsiasi presunta Violazione (comportamento, atto od omissione) commessa all'interno, da o per l'Organizzazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo le violazioni possono riguardare:

- Violazioni del Codice Etico del Gruppo Prada, delle sue politiche e valori fondanti;
- Violazioni di leggi e regolamenti;
- Violazioni di provvedimenti delle autorità;
- Violazioni del Modello 231 e delle 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;
- Violazioni delle misure restrittive dell'Unione Europea.

Saranno analizzate e valutate anche le Segnalazioni, circostanziate aventi ad oggetto Violazioni dei 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:

- contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante 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 oppure acquisite solo sulla base di indiscrezioni o voci scarsamente attendibili (c.d. voci di corridoio);
- le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico o informazioni sulle violazioni che sono disciplinate da leggi speciali (Tub, 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 inerenti, dopo una valutazione iniziale, la stessa sarà indirizzata alla persona o all'ufficio competente.

— 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 alle 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 all'Autorità Nazionale Anticorruzione - ANAC).[1]

  L'accesso ai canali di segnalazione esterna, ove istituiti, è consentito per determinate violazioni rilevanti e al ricorrere di talune condizioni, ad esempio:

  - **a -** 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 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.

  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 del paese di riferimento) 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.

- **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.

1 Con riferimento alla gestione dei Canali di Segnalazione Esterna Italiani si rinvia 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.

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

Il responsabile dei procedimenti di cui alla presente procedura è il Comitato Etico, organo collegiale interfunzionale istituito presso la Capogruppo Prada S.p.A. anche al fine di assicurare indipendenza e trasparenza di giudizio, il quale è composto:

i – dal Chief People Officer,

ii – dal Chief Legal Officer,

iii – dal Group Internal Audit Director,

iv – dal Head of Security,

v – dal Head of Compliance,

vi – dal Head of Global Employee, Labour Relations and Health & Safety.

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 nella 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 carico[2];
- Assessment preliminare[3];
- Istruttoria, interlocuzioni e diligente seguito alla segnalazione[4];
- Chiusura delle segnalazioni, archiviazione del procedimento[5], azioni di rimedio e/o di miglioramento[6].

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 aziendale[7] (utilizzata sia per la forma scritta sia orale, quest'ultima tramite sistema di messaggistica vocale contenuto nella piattaforma web);
- Posta ordinaria, all'indirizzo: Prada S.p.A. via Antonio Fogazzaro 28, 20135 Milano (c.a. Direzione Internal Audit);

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 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.

- Incontri diretti, in alternativa, su richiesta motivata della persona "segnalante".

Qualora non sia possibile utilizzare e/o accedere ai canali sopra menzionati, è attivo il seguente indirizzo di posta elettronica per l'invio delle segnalazioni: whistleblowing@pradagroup.com.

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. Nel caso dell'utilizzo del canale di posta elettronica, la segnalazione verrà comunque registrata e archiviata all'interno della Piattaforma web con le medesime modalità previste per la stessa. La segnalazione ricevuta via posta elettronica viene registrata sulla Piattaforma web e, una volta gestita, è cancellata dalla casella, incluso il cestino, ai fini della massima tutela del segnalante e delle eventuali parti coinvolte.

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 segnalante 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, sia all'interno sia all'esterno dei locali aziendali. Su richiesta motivata della persona segnalante e previo consenso del Segnalante, il colloquio è documentato mediante registrazione su un 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; 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.

Resta inteso che in presenza di Informazioni su Violazioni aventi ad oggetto reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001, concernente la responsabilità amministrativa degli enti, come in caso di Violazioni 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.

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

Le tutele 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 Comitato Etico 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. Tale procedura si applica anche nel caso in cui la segnalazione venga contestualmente inviata a più soggetti incompetenti a riceverla, tutti interni al Gruppo Prada. In questo caso, la segnalazione si classifica come whistleblowing se il segnalante

dichiara espressamente di voler beneficiare delle tutele previste in materia o nei casi in cui si ritenga di dare seguito alla segnalazione con maggiore grado di indipendenza e tutela della riservatezza.

ii - Contenuto delle segnalazioni

Il segnalante effettua le segnalazioni fornendo le informazioni di cui dispone.

La Segnalazione, anche in forma anonima, deve essere fatta in buona fede, basata su notizie veritiere, 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 riscontro dei fatti oggetto della segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

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 Human Resources, della Direzione Legale, della Direzione Internal Audit o della Direzione Security;
- 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 (indicando la causa);
- 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) valuta, caso per caso e d'intesa con il Comitato Etico, se sospendere o coordinare l'istruttoria interna per non interferire con le indagini, fermo restando il riscontro al segnalante nei termini di legge;
- 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 panoramica 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 direzioni i) Human Resources, ii) Legale, iii) Internal Audit, e iv) Security 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 segnalante deve avvenire regolarmente durante tutto il processo di accertamento. 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 Group Internal Audit Director 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 disciplinari o altri provvedimenti di natura organizzativa e di compliance.

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, procede ad attivare i flussi di comunicazione con gli Organi di Amministrazione e Controllo, tra cui in particolare il Comitato Controllo e Rischi, il Comitato Guida per la parità di genere – nel caso in cui la segnalazione abbia ad oggetto Violazioni dei principi in materia di diversità, equità ed inclusione e parità di genere - l'Organismo di Vigilanza di Prada S.p.A. e/o gli altri Organismi di Vigilanza delle società controllate, ove nominati.

Il segnalante 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, incluse eventuali copie di lavoro, sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione, nel rispetto dei termini massimi di seguito indicati, decorrenti dalla data di comunicazione al segnalante dell'esito finale della procedura (ovvero, per le segnalazioni anonime prive di recapito, dalla data di chiusura).

I dati personali dei soggetti coinvolti a qualsiasi titolo (segnalante, segnalato, facilitatori 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. I dati manifestamente non utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono prontamente cancellati.

Le segnalazioni non inerenti, quelle archiviate in fase di assessment preliminare (perché non circostanziate, non verificabili, improcedibili o superate) e quelle risultate infondate senza che sia stata avviata alcuna azione giudiziaria o disciplinare sono cancellate entro 6 mesi dalla comunicazione dell'esito finale. In caso di inoltro di una segnalazione non inerente alla funzione competente, i dati trasmessi sono trattati da quest'ultima secondo le regole di conservazione del relativo processo.

Le segnalazioni risultate fondate e/o a seguito delle quali sia stata avviata un'azione giudiziaria, disciplinare o di miglioramento, nonché le segnalazioni qualificate come illecite (in malafede o con grave negligenza), sono conservate per non oltre 5 anni dalla comunicazione dell'esito finale e quindi cancellate.

Qualora i fatti oggetto della segnalazione diano luogo a un distinto procedimento giudiziario, disciplinare o amministrativo o a una richiesta dell'Autorità competente, i soli dati e documenti strettamente necessari a tale procedimento, individuati dal Comitato Etico, possono essere trasmessi e conservati nel relativo fascicolo secondo i termini di conservazione ad esso applicabili. Resta fermo il termine massimo di conservazione di 5 anni applicabile alla segnalazione e alla relativa documentazione nell'ambito del sistema whistleblowing.

Ai fini di reportistica possono essere conservati esclusivamente dati statistici aggregati, privi di informazioni riferibili a persone fisiche identificate o identificabili.

— 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 sovraintendono saranno esclusi dalla gestione della segnalazione;

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 autorizzati da esso, hanno sempre accesso alla piattaforma al fine di garantire una tempestiva gestione delle segnalazioni pervenute tramite tale canale.

Nel caso in cui uno dei suddetti soggetti sia in conflitto di interessi, la piattaforma è configurata in modo tale da inibire le relative facoltà di gestione e di accesso alla segnalazione. La segnalazione verrà pertanto riassegnata agli altri componenti del Comitato Etico, che ne assicureranno la gestione e il seguito.

— 10. Comunicazione, formazione e informazione

Il Comitato Etico è responsabile di promuovere nel tempo le necessarie azioni di informazione e formazione 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 ricorrendo a 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, l'identità del segnalante può essere rivelata solo previo consenso espresso del soggetto interessato:

- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata sulla segnalazione e/o la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato o di altra persona coinvolta;
- e indipendentemente dal consenso, quando 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 (incluse le segnalazioni di messaggistica vocale) di cui al precedente par. 7.a, la riservatezza dell'identità del segnalante, così come quella 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;

- l'amministratore del sistema di posta elettronica aziendale competente può accedere alla casella di riferimento esclusivamente per necessità tecniche e di cybersecurity, senza accedere al contenuto dei messaggi salvo ove strettamente indispensabile. I log di accesso da parte dell'Amministratore di Sistema sono registrati e conservati per almeno 6 mesi.

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

Prada si riserva il diritto di intraprendere azioni adeguate contro chiunque attui, 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

8 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.

funzioni aziendali competenti) può effettuare, per un periodo massimo di due anni dalla segnalazione, verifiche periodiche e proporzionate esclusivamente sugli eventi lavorativi potenzialmente rilevanti ai fini dell'individuazione di eventuali misure ritorsive. Tale monitoraggio è effettuato mediante il trattamento dei soli dati strettamente necessari e non comporta la conservazione del fascicolo whistleblowing oltre i termini previsti dal paragrafo 8. Allorché il segnalante sia un dipendente, lo stesso non potrà essere licenziato, né 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.

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) 2019/1937 e i relativi decreti attuativi 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 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 protezione[10].

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.

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

10 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.

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 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 Europea[11].

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.

— 12. Sistema disciplinare e altri provvedimenti

Il Gruppo Prada per i propri Dipendenti prevede e (ricorrendone i presupposti e in linea con le normative vigenti) 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;

11 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.Lgs. 231/2001 o il Modello Organizzativo adottato ai fini della loro prevenzione, essi saranno comunicate al competente Organismo di Vigilanza.

— 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 vigore[12].

— 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 penali, diversificate in base al Paese in cui tali violazioni siano state attuate.

L'Autorità Pubblica competente all'irrogazione delle sanzioni 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 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.

Il segnalato e gli 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 nessun caso l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali può comportare la comunicazione dell'identità del Segnalante o di informazioni che ne consentano l'identificazione, salvo nei casi e secondo le condizioni espressamente previste dalla normativa applicabile.

— 15. Definizioni

ANAC: Autorità Nazionale 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 Guida per la Parità di Genere: comitato costituito con compiti di governo, monitoraggio e attuazione delle politiche di parità di genere e del rispetto dei principi della UNI/Pdr 125:2022

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 del Chief People Officer, del Chief Legal Officer, del Internal Audit Director, del Head of Security, del Head of Compliance e del Head of Global Employee, Labour Relations and Health & Safety.

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 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 come persona responsabile della presunta violazione;

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 o altri soggetti terzi, che vengano a conoscenza 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'asserita violazione (ad esempio, tipologia di illecito commesso, periodo di riferimento, valore, cause e finalità, 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;

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 socioeconomici, 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: atti o omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato di cui l'autore della segnalazione sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo, pubblico o privato e 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;

Whistleblowing: segnalazione di violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza il segnalante nell'ambito del proprio contesto lavorativo, commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'ente/amministrazione di appartenenza;

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. 311 del 12 luglio 2023, come modificata dalla Delibera n. 479 del 26 novembre 2025, e Linee Guida sui canali interni approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025;
- 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;
- 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.