

Whistleblowing Policy di Yoox Net-A-Porter Group

Legal and Compliance

2026

YOOX
NET-A-PORTER
GROUP

YOOX NET-A-PORTER GROUP

Indice

1.	INTRODUZIONE	2
2.	DEFINIZIONE.....	2
3.	CAMPO DI APPLICAZIONE	3
4.	PRINCIPALI RESPONSABILITÀ	3
	<i>Comitato per il Whistleblowing</i>	3
	<i>Navex Global</i>	3
	<i>Organismo di Vigilanza</i>	4
5.	STANDARD DELLA POLICY	4
6.	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING	5
	<i>Segnalazione</i>	5
	<i>Protezione per la Parte Segnalante, il facilitatore e la Parte Segnalata</i>	6
	<i>Indagini e istruttoria</i>	7
	<i>Esito delle segnalazioni/indagini</i>	9
	<i>Miglioramenti al sistema di controllo interno</i>	10
	<i>Reportistica e tenuta dei registri</i>	10
7	GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING ISTRUZIONE AL PERSONALE.....	10
8	REVISIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING	11
	APPENDICE I: SEGNAZIONE TRAMITE ETHICS POINT DI NAVEX GLOBAL	12
	APPENDICE II: ISTRUTTORIA DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	13
	MODIFICHE E DIFFUSIONE	14

1. INTRODUZIONE

- 1.1. YNAP Group si impegna a rispettare tutti gli obblighi legali e ad operare secondo gli standard etici concordati, come indicato nei documenti e nelle politiche di governance del Gruppo, inclusi gli Standard di condotta aziendale. Vogliamo essere informati di eventuali problematiche relative al mancato rispetto di questi standard, ad esempio violazioni delle leggi applicabili, cattiva condotta, negligenza. Questa policy garantisce che le segnalazioni di illeciti possano essere effettuate in un'atmosfera di fiducia reciproca.
- 1.2. La presente policy è stata redatta in linea con la Direttiva (UE) 2019/1937, il Decreto Legislativo italiano n. 24/2023 e le linee guida ANAC.

2. DEFINIZIONE

2.1. Per segnalazione “whistleblowing”, così come ulteriormente definita anche al par. 3 (di seguito anche “Segnalazione” o “Segnalazioni”), si intende qualsiasi comunicazione di:

- illeciti commessi nell’ambito della gestione di appalti pubblici;
- violazione delle norme che regolano i servizi, i prodotti ed i mercati finanziari nonché delle norme poste a prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- violazione delle norme a tutela dell’ambiente;
- violazione delle norme poste a tutela della salute pubblica;
- violazione delle norme volte alla tutela della vita privata e protezione dei dati personali nonché alla sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- violazione delle norme poste a tutela del consumatore;
- violazione delle norme in materia di sicurezza e conformità dei prodotti e sicurezza dei trasporti nonché sicurezza degli alimenti e dei mangimi e benessere degli animali;
- violazione delle norme in materia di radioprotezione e sicurezza nucleare;
- violazione delle norme in materia di concorrenza;
- violazione delle norme in materia di aiuti di Stato;
- violazione delle norme in materia di mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l’oggetto ovvero la finalità della normativa applicabile in materia di imposta della società;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i Destinatari siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

2.2. Il documento “Group Code of Conduct” (Standard di condotta aziendale del Gruppo) fornisce una panoramica delle norme da rispettare.

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

- 3.1. Le Segnalazioni includono illeciti sospetti o presunti che possono essere segnalati da parte di lavoratori subordinati, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società, liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società, volontari e tirocinanti, retribuiti e non, che prestano la propria attività presso i soggetti del settore privato, azionisti e tutti coloro che operano in nome o nell'interesse del Gruppo e delle società YNAP (di seguito anche "Parte Segnalante").
- 3.2. Tali irregolarità riguardano questioni di interesse pubblico, ossia pericoli o rischi che minacciano l'organizzazione, altri dipendenti, terze parti o la comunità. Le Segnalazioni riguardano problematiche per le quali la Parte Segnalante non agisce per proteggere un interesse personale; il whistleblowing inoltre non concerne informazioni legalmente privilegiate e riservate come definito dalle leggi applicabili.

È fatto salvo che eventuali lamentele o reclami personali possono essere segnalati a un line manager, a un senior manager o alle Risorse Umane, a seconda dei casi, in linea con le procedure di reclamo YNAP. Ciò può riguardare i termini e le condizioni di impiego, i rapporti di lavoro, il mobbing e le molestie, le nuove pratiche di lavoro, l'ambiente di lavoro, i cambiamenti organizzativi e i casi di discriminazione¹.

4. PRINCIPALI RESPONSABILITÀ

Comitato per il Whistleblowing

- 4.1. Il Comitato è responsabile della gestione di tutti i casi di whistleblowing sollevati salvo che, unicamente con riguardo alla YNAP S.p.A., non siano di competenza dell'Organismo di Vigilanza². Stabilirà se è necessaria un'indagine e continuerà a esercitare la responsabilità e la supervisione del processo. È inoltre responsabile della stesura dei rapporti e della conservazione della documentazione relativa alle segnalazioni ricevute e alle conseguenti azioni intraprese. Qualora la Segnalazione dovesse riguardare un componente del Comitato, la stessa sarà gestita dai membri che non si trovino in conflitto e, quindi, con esclusione di colui al quale la Segnalazione stessa si riferisce. Il Comitato è composto da:

- HR Director YOOX
- Chief Financial Officer YOOX
- Legal Director YOOX
- Chief Technology Officer YOOX
-
-

Navex Global

- 4.2. Per persone che hanno avuto o tuttora hanno in corso un rapporto che li qualifichi come Parte Segnalante rispetto alle Società del Gruppo con sede in Italia, Regno Unito, Emirati Arabi Uniti e Stati

¹ Se un membro del personale ritiene che i senior manager che ricevono una Segnalazione stiano ignorando prove eloquenti a sostegno di un comportamento illecito e che stiano agendo contro i valori e gli standard dell'organizzazione, può presentare una segnalazione di irregolarità (whistleblowing).

² Si precisa che il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza è limitato alla sola YNAP S.p.A.

Uniti d'America, Hong Kong e Giappone il processo di whistleblowing sarà gestito da YNAP Spa anche in nome e per conto delle altre Società del Gruppo. Per segnalare un problema, si invita la Parte Segnalante ad utilizzare la piattaforma "Navex Global" (così come ulteriormente individuato nell'Appendice). Questa società esterna fornisce un servizio di linea telefonica riservata e/o la piattaforma per gestire le segnalazioni di whistleblowing. Riceve la segnalazione, ad esempio a mezzo telefono o per iscritto, redige un rapporto che riassume la segnalazione e lo invia al Comitato per il Whistleblowing ai fini della gestione della stessa.

Organismo di Vigilanza

- 4.3. Nel caso in cui una segnalazione relativa a YNAP S.p.A. sia rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza effettuerà le proprie valutazioni, ma in ogni caso non assumerà la qualifica di Gestore della segnalazione.

5. STANDARD DELLA POLICY

- 5.1. Il Gruppo affronta con la massima serietà tutte le segnalazioni, che saranno affrontate in modo equo, onesto e tempestivo.
- 5.2. La segnalazione di un problema deve avvenire sia che il sospetto di illecito si sia verificato, oppure che sia in corso o possa verificarsi.
- 5.3. Durante lo svolgimento dell'indagine relativa alla segnalazione, la Parte Segnalante riceverà assistenza e sarà tenuta al corrente dei progressi e dell'esito dell'indagine stessa. I canali offerti da YNAP per effettuare la segnalazione garantiscono la protezione della riservatezza dell'identità della Parte Segnalante, del facilitatore della Segnalazione e di qualsiasi terza parte menzionata nella Segnalazione (di seguito anche "Parte Segnalata") e impediscono l'accesso da parte di soggetti non autorizzati.
- 5.4. Non saranno tollerate Ritorsioni, così come definite al par. 6.8, nei confronti di chi solleva una problematica in buona fede; qualsiasi condotta di questo tipo costituirà essa stessa una violazione delle presenti norme. Il Gruppo esaminerà tutte le denunce di ritorsione.
- 5.5. La Parte Segnalante che solleva una segnalazione in buona fede non subirà alcuna penalizzazione, anche qualora la segnalazione non trovi riscontro. Nel caso in cui la Parte Segnalante sollevi una questione frivola, malevola o vessatoria, o qualsiasi persona coinvolta fornisca dichiarazioni

deliberatamente fuorvianti, ciò può essere soggetto, ove applicabile, a procedure disciplinari.

6. GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING

Segnalazione

- 6.1. Tutti i membri dello staff che sospettano un comportamento scorretto all'interno del Gruppo sono incoraggiati a segnalare la loro preoccupazione in modo informale al proprio line manager, a un senior manager o alle Risorse Umane, a seconda dei casi.
- 6.2. Se la Parte Segnalante desidera sollevare formalmente un problema relativo a un (potenziale) illecito, potrà farlo secondo i canali specificati nell'Appendice 1 oppure al Global HR Director o al CEO. Le segnalazioni saranno esaminate in modo approfondito e l'identità della persona che le ha sollevate sarà mantenuta riservata, ove richiesto e a meno che la divulgazione non sia necessaria per legge. La Parte Segnalante riceverà l'avviso di ricevimento della segnalazione alla Parte Segnalante entro 7 (sette) giorni dal ricevimento.
- 6.3. Nel caso in cui un altro soggetto diverso dal Comitato riceva una segnalazione attraverso canali ulteriori rispetto a quelli predisposti dalla Società, questi dovrà trasmetterla ad un membro del Comitato a mezzo e-mail avente ad oggetto "Whistleblowing" entro 7 giorni e dandone contestuale notizia alla Parte Segnalante e senza trattenerne copia. Nel caso in cui una segnalazione relativa a YNAP S.p.A. sia stata ricevuta direttamente dall'Organismo di Vigilanza al proprio indirizzo di posta elettronica, lo stesso, entro 5 giorni dalla ricezione, valuta se rientra nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001. Qualora la segnalazione non rilevi ai fini del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza la trasmette al Comitato per la relativa gestione, immediatamente – e comunque non oltre 7 giorni dal ricevimento della stessa – e dà contestualmente notizia alla Parte Segnalante della trasmissione al Comitato.
- 6.4. Se la segnalazione è rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza rilascia alla Parte Segnalante un avviso di ricevimento della stessa entro 7 giorni dalla data di ricezione e contestualmente la invia al Comitato, informandolo dell'avvio dell'istruttoria. Al fine di massimizzare l'efficacia della valutazione e del processo di indagine, si suggerisce che la Parte Segnalante riveli la propria identità.
- 6.5. Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare facilmente verificabili.
Le segnalazioni devono essere il più possibile circostanziate al fine di consentire le dovute verifiche. In particolare, una segnalazione deve contenere i seguenti elementi:
 - una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
 - data e luogo dei fatti riportati;
 - elementi che, ove noti, consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
 - indicazione di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto della segnalazione.

La Parte Segnalante non è tenuta a fornire prove a sostegno della propria denuncia, sebbene sia opportuno produrre, ove possibile, tutte le prove disponibili per agevolare eventuali indagini successive. Tutte le Segnalazioni, comprese quelle anonime, saranno valutate e analizzate sulla base delle informazioni fornite. Tuttavia, la Parte Segnalante deve riconoscere che è difficile fornire protezione ai sensi di questa policy a un whistleblower anonimo, perché non ci saranno prove che colleghino la Parte Segnalante alla Segnalazione anonima. Inoltre, non esiste alcuno strumento che consenta di riferire l'esito di un'indagine relativa a una Segnalazione anonima. Il Comitato per il Whistleblowing avrà la responsabilità di informare gli organi competenti delle Segnalazioni ricevute, a seconda dei casi, sulla base delle informazioni disponibili, comprese quelle derivanti dalle indagini.

Protezione per la Parte Segnalante, il facilitatore e la Parte Segnalata

- 6.6. L'identità della Parte Segnalante, del facilitatore della Segnalazione e della Parte Segnalata e di eventuali terzi citati nella Segnalazione saranno protette in ogni contesto, a partire dalla ricezione della Segnalazione. Tutte le informazioni relative al rapporto saranno trattate come riservate, fatte salve le prescrizioni legali.
- 6.7. L'identità della Parte Segnalante non sarà rivelata alla Parte Segnalata o ad altre terze parti menzionate nella Segnalazione, salvo laddove richiesto dalla legge. L'identità della Parte Segnalante viene protetta in ogni contesto successivamente all'invio della Segnalazione attraverso i canali interni, ovvero successivamente ad eventuali Segnalazioni esterne ovvero denunce di cui il Comitato sia venuto a conoscenza. Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente avviato nei confronti della Parte Segnalata, l'identità della Parte Segnalante può essere rivelata, previo consenso espresso di quest'ultima, alla funzione competente allorquando la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione (effettuata attraverso i canali di segnalazione ovvero mediante denuncia) e la conoscenza dell'identità della Parte Segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa della Parte Segnalata. In tali ipotesi, è dato avviso alla Parte Segnalante, mediante comunicazione scritta, delle ragioni della rivelazione dei dati riservati. Nel caso di avvio di procedimento di fronte alla Corte dei Conti nei confronti della Parte Segnalata, l'identità della Parte Segnalante non viene rivelata fino alla chiusura dell'istruttoria. Dopo questo termine l'identità della Parte Segnalante può essere disvelata dall'autorità contabile per essere utilizzata nel procedimento. Nell'ambito, invece, del procedimento penale avviato nei confronti della Parte Segnalata, l'identità della Parte Segnalante è coperta dal segreto d'ufficio fino alla chiusura delle indagini preliminari. Qualora l'autorità giudiziaria per esigenze istruttorie volesse conoscere il nominativo della Parte Segnalante, la funzione aziendale competente provvede a comunicare l'identità dello stesso. Qualora il Comitato accerti la mala fede della Segnalazione, la tutela della riservatezza viene meno e la Parte Segnalata viene informata dell'identità della Parte Segnalante, al fine di accordargli il diritto di sporgere querela per calunnia o diffamazione.
- 6.8. Nessuna Ritorsione (come di seguito definita) o discriminazione, diretta o indiretta, può derivare in capo a chi abbia in buona fede effettuato una Segnalazione. Per ritorsione sono intesi:
- il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 - la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 - il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 - la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;

YOOX NET-A-PORTER GROUP

- le note di merito negative o le referenze negative;
- l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
- la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- l'annullamento di una licenza o di un permesso.

Inoltre, sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela della Parte Segnalante, così come sono previste sanzioni nei confronti della Parte Segnalante, nel caso di segnalazioni effettuate con dolo o colpa grave o che si dovessero rivelare false, infondate, con contenuto diffamatorio o comunque effettuate al solo scopo di danneggiare la Società, il Segnalato o altri soggetti interessati dalla Segnalazione.

La Società si riserva, in ogni caso, la facoltà di intraprendere le opportune iniziative anche in sede giudiziaria.

Le tutele sono estese anche:

- ai facilitatori;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo della Parte Segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro della Parte Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- agli enti di proprietà della Parte Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

La Segnalazione non è sufficiente ad avviare alcun procedimento disciplinare verso la Parte Segnalata. Qualora, a seguito di concreti riscontri acquisiti riguardo alla Segnalazione, si decida di procedere con l'attività istruttoria, la Parte Segnalata potrà essere contattato e gli verrà assicurata la possibilità di fornire ogni eventuale e necessario chiarimento.

Indagini e istruttoria

6.9. Il Comitato per il Whistleblowing:

- ricevuta la Segnalazione valuta se la stessa rientra nel campo di applicazione del D. Lgs. 231/2001. In tal caso, provvede ad inviarla entro 5 giorni dal ricevimento della stessa all'Organismo di Vigilanza per lo svolgimento della relativa istruttoria, come meglio descritto nell'**Appendice II**;
- compie un primo vaglio circa la procedibilità e l'ammissibilità della stessa valutando:
 - i) che la Segnalazione rientri nel perimetro del D.lgs. 24/23;
 - ii) l'indicazione delle circostanze di tempo e luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della

Segnalazione, una descrizione dei fatti oggetto della Segnalazione e delle modalità con cui si è venuti a conoscenza dei fatti riportati;

- iii) generalità o altri elementi che consentono di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati.

Qualora a conclusione della fase di analisi preliminare emerga:

- a) che la Segnalazione non rientra nell'ambito di applicazione oggettivo del D. Lgs. 24/2023, ritenendo la Segnalazione inammissibile, la inoltra alla struttura organizzativa eventualmente competente, la archivia e ne dà comunicazione alla Parte Segnalante;
- b) l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o l'infondatezza dei fatti richiamati, ritenendo la Segnalazione inammissibile, la archivia con le relative motivazioni, fatto salvo il riscontro all'interessato che dovrà essere fornito entro i termini previsti dal D.lgs. 24/23.

Laddove, invece, emergano o siano comunque desumibili elementi utili e sufficienti per ritenere fondata la Segnalazione, verrà avviata la successiva fase degli approfondimenti specifici.

Nello svolgimento dell'istruttoria, può essere supportato dalle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero dai professionisti esterni allo scopo incaricati.

- può:
 - a) richiedere chiarimenti e integrazioni alla Parte Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza;
 - b) interloquire con la Parte Segnalante, anche se anonimo. In ogni incontro di questo tipo, la Parte Segnalante avrà l'opportunità di farsi accompagnare da un rappresentante sindacale o da un collega di lavoro a titolo di supporto.
 - c) qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e ritenga necessario acquisire informazioni dal Segnalato, informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro. Il Comitato non ha l'obbligo di informare il Segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il Segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e il Comitato dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il Segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto;
- concorda con le Funzioni interessate eventuali iniziative da intraprendere a tutela degli interessi della Società (ad es. iniziative giudiziarie, sospensione/cancellazione dall'albo fornitori etc.);
- richiede l'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti della Parte Segnalante, nel caso di segnalazioni in relazione alle quali siano accertate la malafede della Parte Segnalante e/o l'intento meramente diffamatorio, eventualmente confermati anche dalla infondatezza della stessa Segnalazione;
- conclude l'istruttoria in qualunque momento se, nel corso dell'istruttoria medesima, sia accertata l'infondatezza della Segnalazione.
- conserva un registro delle decisioni e delle discussioni, inclusa una nota di eventuali incontri con la Parte Segnalante e l'accusato. Queste note devono essere inviate in copia alle persone coinvolte negli incontri.

YOOX NET-A-PORTER GROUP

Esito delle segnalazioni/indagini

6.10. Al termine delle verifiche, il Comitato:

- a) archivia la Segnalazione in caso di infondatezza della stessa;
- b) informa dell'esito degli accertamenti gli organi aziendali competenti al fine:
 - i) dell'adozione dei provvedimenti e/o delle azioni che nel caso concreto si rendano necessari alla tutela della Società, ivi compreso l'eventuale coinvolgimento delle autorità competenti anche in sede penale;
 - ii) dell'attuazione delle azioni di miglioramento eventualmente individuate; nonché
 - iii) dell'avvio dei provvedimenti gestionali di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare.

La Parte Segnalante riceverà un riscontro relativo alla Segnalazione e in conformità ai canali di comunicazione concordati entro 3 (tre) mesi dalla conferma di ricevimento della Segnalazione. In assenza di tale conferma, i tre mesi decorreranno a partire da 7 (sette) giorni dalla data di ricevimento del rapporto.

Il riscontro potrà avere ad oggetto:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, con espressa indicazione dei motivi;
- l'avvenuto accertamento della fondatezza della Segnalazione e la trasmissione agli organi competenti;
- l'attività svolta sino a questo momento e l'attività che si intende svolgere.

In quest'ultimo caso il Comitato comunicherà alla Parte Segnalante anche il successivo esito finale dell'istruttoria.

Solo con riferimento alle segnalazioni relative a YNAP S.p.A., se la Parte Segnalante non riceve una risposta soddisfacente, può utilizzare il canale di Segnalazione esterno fornito dall'ANAC e disponibile al seguente [link](#). Se ancora una volta la Parte Segnalante non riceve assistenza adeguata, questa ha il diritto di rendere pubbliche le informazioni sul contenuto della Segnalazione. Se una Segnalazione interna viene ricevuta da YNAP ma era in realtà destinata al canale di segnalazione esterno, YNAP inviterà la Parte Segnalante a utilizzare il canale ANAC.

6.11. Al termine dell'indagine, le eventuali sanzioni vengono determinate sulla base delle linee guida disciplinari interne e della legislazione locale. Le sanzioni varieranno a seconda che il soggetto sia un dipendente, un alto dirigente o un terzo e in relazione alla gravità dell'illecito. La responsabilità delle misure disciplinari adottate nei confronti dei dipendenti, se del caso, è a carico delle Risorse Umane (Global HR Director).

6.12. Nel caso in cui il Comitato per il Whistleblowing rivolga alcune domande alla Parte Segnalante tramite Navex Global e la Parte Segnalante non risponda entro il termine specificato al paragrafo 6.13 e non vengano fornite le informazioni indispensabili per svolgere l'indagine, il caso verrà considerato chiuso. Il conteggio dei giorni inizia dal giorno in cui la Parte Segnalante denuncia un caso.

6.13. Il Comitato per il Whistleblowing comunicherà i risultati di tutte le segnalazioni/indagini al Senior Management dei dipartimenti coinvolti nella denuncia.

Miglioramenti al sistema di controllo interno

6.14. Se il processo di indagine rivela la necessità di azioni correttive sul sistema di controllo interno, il Comitato per il Whistleblowing concorderà con la direzione responsabile della funzione l'elaborazione di un piano d'azione correttivo atto a mitigare le criticità. Le funzioni di garanzia monitoreranno lo stato della sua implementazione.

Reportistica e tenuta dei registri

6.15. Il Comitato è responsabile della conservazione delle registrazioni complete di tutte le segnalazioni, le decisioni e le azioni intraprese. Ciò includerà un registro dei casi che:

- non sono sufficientemente dettagliati per consentire un'indagine
- sono infondati o in malafede
- contengono fatti oggetto di inchieste precedenti che sono state respinte e per i quali, dalla revisione condotta, non sono emerse nuove informazioni che richiedano ulteriori indagini.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle segnalazioni e delle relative attività, il Comitato per il *whistleblowing* cura l'archiviazione di tutta la documentazione di supporto della Segnalazione per un periodo di 5 anni dalla chiusura della segnalazione.

Gli eventuali dati personali e sensibili contenuti nella Segnalazione, inclusi quelli relativi alla identità della Parte Segnalante o di altri individui, verranno trattati nel rispetto delle norme per la protezione dei dati personali, quali quello di limitazione delle finalità e minimizzazione dei dati, e le segnalazioni non possono essere utilizzate oltre quanto necessario per dare alle stesse adeguato seguito.

6.16. Il Comitato per il Whistleblowing ha la responsabilità di fornire statistiche richieste nel contesto del Gruppo per finalità di Audit.

6.17. Solo con riferimento alle segnalazioni relative a YNAP S.p.A., il Comitato per il Whistleblowing, con cadenza almeno trimestrale, fornisce all'Organismo di Vigilanza un periodico allineamento sulle segnalazioni pervenute sulla piattaforma.

7 GESTIONE DEL WHISTLEBLOWING ISTRUZIONE AL PERSONALE

7.1. Saranno fornite a tutto il personale, compresi tutti i dirigenti, istruzioni sul whistleblowing e su come gestire le segnalazioni informali ricevute, ad esempio per garantire che i dirigenti sappiano quando rivolgersi al Comitato per il Whistleblowing e sull'importanza di mantenere la riservatezza.

7.2. Il Comitato per il Whistleblowing ha il compito di sensibilizzazione in materia di segnalazioni di irregolarità attraverso comunicazioni in linea con le politiche del Gruppo, che includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, corsi di formazione e-learning, e-mail, ecc.

8 REVISIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI WHISTLEBLOWING

- 8.1. Il Comitato per il Whistleblowing terrà sotto controllo le modalità di gestione delle segnalazioni, comprese le comunicazioni al personale, la formazione, il feedback dei segnalanti e l'impegno con l'Internal Audit per la revisione indipendente delle disposizioni in materia di whistleblowing.

[Appendice sotto]

APPENDICE I: SEGNALAZIONE TRAMITE ETHICS POINT DI NAVEX GLOBAL

1. YNAP fornisce, per tutti i destinatari della policy, un percorso di segnalazione sicuro, che consente di segnalare eventuali problematiche 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana.
2. Il servizio è fornito da una società esterna, Navex Global, che consente alla Parte Segnalante di portare all'attenzione del Comitato problematiche tramite:
 - i. numeri verdi telefonici, raggiungibili anche tramite telefoni cellulari:
 1. Regno Unito e Irlanda del Nord: 0800 048 8451
 2. Emirati Arabi Uniti: 800 032 0923
 3. Italia: 800 – 729 – 262
 4. Stati Uniti: (844) 972-1576
 - ii. Sito web per Italia, Regno Unito e Irlanda del Nord, Emirati Arabi Uniti, Japan, Hong Kong, Stati Uniti: <http://ynap.ethicspoint.com/>;
3. Una volta inoltrata la chiamata, un operatore esperto e qualificato guiderà la Parte Segnalante ponendo una serie di domande utili a raccogliere quante più informazioni possibili in merito alla situazione.
4. In caso di segnalazioni pervenute via web/e-mail, all'interessato sarà chiesto di compilare un modulo rispondendo ad una serie di domande mirate, utili ad ottenere quanti più elementi possibile in merito alla Segnalazione. Navex Global fornisce al Comitato per il Whistleblowing YNAP le segnalazioni di tutte le chiamate e i moduli web/e-mail ricevuti. Tutti i dati forniti a Navex Global sono trattati con la massima riservatezza.
5. Dopo aver completato il rapporto via telefono o via web, alla Parte Segnalante verrà chiesto di scegliere una password e gli verrà assegnato un codice unico chiamato "report key". La Parte Segnalante deve annotare la password scelta e il codice e conservarli in un luogo sicuro, e potrà utilizzarli per verificare la presenza di feedback sulla Segnalazione da parte dell'azienda o per inviare eventuali domande.
6. Un video utile su come creare un rapporto di segnalazione è disponibile al seguente link: <https://navexglobal.force.com/s/ep-reporter-training>.

APPENDICE II: ISTRUTTORIA DA PARTE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (applicabile unicamente alle segnalazioni relative a YNAP S.p.A.)

Nell'ambito dell'attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza – per le segnalazioni di propria competenza - può:

- richiedere chiarimenti e integrazioni della Segnalazione alla Parte Segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella Segnalazione con l'adozione delle necessarie cautele al fine di garantire la tutela della riservatezza;
- qualora non pregiudichi lo svolgimento delle attività e l'Organismo di Vigilanza ritenga necessario acquisire informazioni dal segnalato, informare quest'ultimo dell'esistenza di una Segnalazione nei suoi confronti e procedere alla raccolta delle relative informazioni mediante richiesta scritta ovvero mediante la sua audizione, con verbalizzazione dell'incontro. L'Organismo di Vigilanza non ha l'obbligo di informare il segnalato dell'esistenza di una Segnalazione che lo riguarda, ma se il segnalato ne è a conoscenza può in ogni caso richiedere di essere sentito e l'Organismo di Vigilanza dà seguito alla richiesta ricevuta invitando il segnalato a formulare le sue osservazioni per iscritto;
- avvalersi per gli approfondimenti ritenuti necessari delle strutture organizzative aziendali di volta in volta competenti ovvero di professionisti esterni allo scopo incaricati.

Durante l'attività di verifica, l'Organismo di Vigilanza competente è tenuto a mantenere interlocuzioni con il Comitato in merito alle attività svolte e da svolgere.

Inoltre, l'Organismo di Vigilanza comunica al Comitato, entro 70 giorni dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza, dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della Segnalazione, lo stato delle verifiche avviate o il loro esito e le azioni proposte.

In tal modo il Comitato – in quanto organo responsabile delle segnalazioni – potrà fornire riscontro alla Parte Segnalante nei termini di legge, come previsto dal paragrafo precedente, e segnalare le azioni conseguenti alle competenti strutture aziendali.

Il Comitato inserisce in Piattaforma Informatica tutte le informazioni ricevute dall'Organismo di Vigilanza (comprese le attività svolte dal ricevimento della Segnalazione sino alla chiusura della stessa). L'Organismo di Vigilanza, anche nel caso di Segnalazione rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001, non assume la qualifica di Comitato.

MODIFICHE E DIFFUSIONE

REVISIONI				
N°	ATTIVITÀ	FUNZIONE	DATA	NOME/RIEPILOGO DELLE MODIFICHE
1	A CURA DI	Craig McFarlane, Group Policy Manager	settembre 2019	Nuovo formato e testo, per tener conto anche degli “Standard of Business Conduct”
2	REVISIONE A CURA DI	Craig McFarlane, Group Policy Manager	aprile 2020	Modificati i titoli (al CSO) e la composizione del Comitato per il Whistleblowing per includere il direttore di BPG.
3	REVISIONE A CURA DI	Craig McFarlane, Group Policy Manager	settembre 2020	Comprese le istruzioni e i riferimenti alla nuova piattaforma, Navex Global, che sostituisce Expolink.
4	REVISIONE A CURA DI	Craig McFarlane, Group Policy Manager	novembre 2020	Modifica al par. 3.4.
5	REVISIONE A CURA DI	Elisa Andali, Group Head of Risk Management	luglio 2021	Inclusione del CFO come membro del Comitato
6	REVISIONE A CURA DI	Daniele Gemelli, Risk and Business Continuity Director	ottobre 2022	Aggiunta la sezione 6.15 per la gestione dei casi di whistleblowing.
7	REVISIONE A CURA DI	Daniele Gemelli, Risk and Business Continuity Director, Gianluca Martinelli, Head of Privacy and Data Compliance	luglio 2023	Allineamento con la Direttiva (UE) 2019/1937, Decreto Legislativo italiano n. 24/2023 e linee guida ANAC.

YOOX NET-A-PORTER GROUP

8	REVISIONE A CURA DI	Giulia Caramenti, Senior Corporate Counsel, Daniele Gemelli, Risk and Business Continuity Director, Gianluca Martinelli, Head of Privacy and Data Compliance	maggio 2024	Recepimento osservazioni Organismo di Vigilanza e DPO.
9	REVISIONE A CURA DI	Vanessa La Greca Legal Director	Febbraio 2026	Adeguamento post acquisizione LuxExperience

YOOX NET-A-PORTER GROUP

DISTRIBUZIONE

SOLO PER USO

INTERNO

TUTTI I REPARTI