

FERRAGAMO

FERRAGAMO

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi
del D. Lgs. 231/01
di Salvatore Ferragamo S.p.A.*

Parte generale

AGGIORNAMENTO APPROVATO DAL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 29 SETTEMBRE 2026

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

Indice

INTRODUZIONE	3
I DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE	4
IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	4
LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE SOCIETÀ	4
IL CONFINE TERRITORIALE DI APPLICAZIONE DEL D. LGS. 231/2001	5
I REATI PRESUPPOSTO	6
L'ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ: IL MODELLO ORGANIZZATIVO	8
L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.	10
LA SCELTA DI ADOTTARE IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E LE RELATIVE FINALITÀ	10
I PRESUPPOSTI DEL MODELLO.....	11
IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO.....	15
SANZIONI PER I LAVORATORI DIPENDENTI.....	17
SANZIONI PER I LIVELLI DIRIGENZIALI	19
MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	20
MISURE NEI CONFRONTI DEL COLLEGIO SINDACALE	20
MISURE NEI CONFRONTI DEI SOGGETTI ESTERNI.....	21
MISURE NEI CONFRONTI DI CHI VIOLA IL SISTEMA DI TUTELE DEL SEGNALENTE (“WHISTLEBLOWING”)	21
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	23
REVOCA E SOSTITUZIONE	24
LE FUNZIONI E I POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI WHISTLEBLOWING.....	29
MODALITÀ DI TRASMISSIONE DELLE SEGNALAZIONI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO	32

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.p.A.
PARTE GENERALE

INTRODUZIONE

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito “**Decreto**”) ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa degli enti per determinati reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società stessa, da parte di suoi rappresentanti o dipendenti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o vigilanza di questi.

Al fine di assicurare adeguata prevenzione della commissione dei reati richiamati dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione di Salvatore Ferragamo S.p.A. (di seguito “**Società**”) ha provveduto ad adottare un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito “**Modello**”).

Il presente documento, che costituisce la Parte Generale del Modello:

- individua i Destinatari;
- prevede una disamina della disciplina contenuta nel Decreto;
- descrive l’approccio adottato e la struttura del Modello;
- descrive il sistema disciplinare e sanzionatorio nei casi di violazione del Modello;
- descrive le caratteristiche, i poteri e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza;
- disciplina le modalità di diffusione del Modello nel contesto aziendale e all’esterno.

Il Modello della Società è costituito da una Parte Generale, da due Parti Speciali e da tre Allegati.

In particolare, la Parte Generale illustra le componenti essenziali del Modello.

La Parte Speciale I descrive i principi generali di comportamento applicabili a tutte le aree a rischio reato, individuate in base alle famiglie di reato considerate rilevanti per la Società ad esito delle attività di *risk assessment*.

La Parte Speciale II descrive:

- le aree a rischio reato, le strutture aziendali che vi operano e le relative attività sensibili;
- i reati presupposto astrattamente perpetrabili;
- i principi di controllo preventivo in essere a presidio dei rischi.

L’Allegato I fornisce alcune esemplificazioni delle modalità di realizzazione dei reati richiamati dal Decreto e riporta l’elenco complessivo dei reati, delle fattispecie, e delle relative sanzioni.

L’Allegato II al Modello individua i Flussi Informativi verso l’Organismo di Vigilanza, suddivisi per area/processo a rischio reato.

Infine, l’Allegato III ha l’obiettivo di rappresentare in modo sintetico l’associazione tra le famiglie di reato previste dal Decreto applicabili alla Società e i relativi processi di *business*.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

I DESTINATARI DELLA PARTE GENERALE

Sono destinatari (di seguito i “**Destinatari**”) della presente Parte Generale del Modello ai sensi del Decreto e si impegnano al rispetto del contenuto:

- gli amministratori e i dirigenti della Società (di seguito “Soggetti Apicali”);
- i dipendenti della Società (cosiddetti soggetti interni *sottoposti ad altrui direzione* - di seguito “Soggetti Sottoposti”).

In forza di specifica accettazione o in forza di apposite clausole contrattuali possono essere destinatari di specifici obblighi per il rispetto del contenuto della presente Parte Generale i seguenti soggetti esterni:

- i collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo;
- i fornitori e i partner (anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, comprese le società di somministrazione di lavoro nonché di joint-venture)

nella misura in cui essi operino per conto o nell’interesse della Società nell’ambito delle aree di attività individuate come sensibili all’interno del Modello.

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

La Responsabilità Amministrativa delle Società

Il Decreto disciplina la responsabilità amministrativa degli Enti (gli Enti forniti di personalità giuridica, le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni, anche prive di personalità giuridica; di seguito, per brevità, denominati “**Enti**”).

Tale forma di responsabilità presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al Giudice penale l’accertamento dei reati ed essendo estese alla Società le medesime garanzie del processo penale.

La responsabilità amministrativa deriva dalla commissione, o dal tentativo di commissione, nell’interesse o a vantaggio della Società, di uno dei reati presupposto, espressamente indicati nel Decreto da parte di Soggetti Apicali e/o Soggetti Sottoposti.

Tra i Soggetti Sottoposti possono rientrare: *agenti, partners in operazioni di joint-venture, c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti e collaboratori¹*”.

¹ Fonte: Circolare Assonime n. 68 del 19 novembre 2002.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

La Società può essere ritenuta responsabile dell'illecito solo se il reato è stato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio ovvero:

- è necessario che l'interesse del soggetto che ha agito sia almeno in parte coincidente con quello della Società;
- il vantaggio si caratterizza come complesso dei benefici, soprattutto di carattere patrimoniale, tratti dal reato, che può valutarsi successivamente alla commissione di quest'ultimo, ravvisabile anche in termini di risparmio di spesa (ad esempio, con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro ed ai reati tributari).

Se l'interesse non è ravvisabile, in quanto il soggetto qualificato ha agito per realizzare un interesse esclusivamente proprio o di terzi, l'Ente non è responsabile ai sensi del Decreto. Al contrario, in caso di interesse dell'Ente, seppure parziale o marginale, l'illecito dipendente da reato si configura anche se non si è concretizzato alcun vantaggio per l'impresa, la quale potrà al più beneficiare di una riduzione della sanzione pecuniaria².

Laddove l'Ente sia in grado di dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato un'organizzazione idonea ad evitare la commissione dei reati richiamati dal Decreto, attraverso l'adozione del Modello, questi non risponderà a titolo di responsabilità amministrativa.

Il confine territoriale di applicazione del D. Lgs. 231/2001

In forza dell'art. 4 del Decreto, la Società può essere chiamata a rispondere innanzi al Giudice penale italiano anche per l'illecito amministrativo dipendente da reato commesso all'estero.

Per le condotte criminose realizzate anche solo in parte in Italia si applica il **principio di territorialità** (art. 6 codice penale), in forza del quale *“il reato si considera commesso nel territorio dello Stato, quando l'azione o l'omissione, che lo costituisce, è ivi avvenuta in tutto o in parte, ovvero si è ivi verificato l'evento che è la conseguenza dell'azione od omissione”*.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati presupposto commessi all'estero sono i seguenti:

- il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 codice penale (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e,

² Fonte: Linee Guida di Confindustria (2021), capitolo 1.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Decreto, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;

- sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

I reati presupposto

Di seguito si riportano le macrocategorie – cosiddette famiglie – di reati attualmente rilevanti ai sensi del Decreto, mentre per l'elenco e la descrizione dei singoli reati si rimanda all'Allegato I – “Reati Presupposto”:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24³ e 25⁴ D. Lgs. 231/01);
- delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-*bis*⁵ D. Lgs. 231/01);
- delitti di criminalità organizzata (articolo 24-*ter*⁶ D. Lgs. 231/01);
- delitti di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*⁷ D. Lgs. 231/01);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis*.1⁸ D. Lgs. 231/01);
- reati societari (art. 25-*ter*⁹ D. Lgs. 231/01);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-*quater*¹⁰ D. Lgs. 231/01);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1¹¹ D. Lgs. 231/01);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*¹² D. Lgs. 231/01);
- abusi di mercato (art. 25-*sexies*¹³ D. Lgs. 231/01);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-*septies*¹⁴ D. Lgs. 231/01);

³ Articolo modificato dal D. Lgs. n. 75/2020 e, da ultimo, dalla L. n. 137/2023.

⁴ Articolo modificato dalla L. n. 190/2012, poi dalla L. n. 3/2019, dal D. Lgs. n. 75/2020, dal D. Lgs. n. 156/2022, dalla L. n. 112/2024 e dalla L. n. 114/2024.

⁵ Articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008, modificato dal D.L. 21 settembre 2019, n. 105 convertito, con modificazioni, dalla L. 18 novembre 2019, n. 133 e, da ultimo, modificato dalla L. n. 90/2024.

⁶ Articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. n. 69/2015.

⁷ Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001, n. 350, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dal D. Lgs. 125/2016.

⁸ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009 e modificato dalla L. 75/2026.

⁹ Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002, modificato da ultimo dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015, dal D. Lgs. n. 38/2017 e dal D. Lgs. n. 19/2023.

¹⁰ Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003, modificato da ultimo dal D.L. 11 aprile 2025, n. 48 coordinato con la Legge di conversione n. 80 del 9 giugno 2025.

¹¹ Articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006.

¹² Articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003, come da ultimo modificato dalla L. n. 199/2016.

¹³ Articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005, modificato dal D. Lgs. n. 107/2018, dalla L. n. 238/2021 e, da ultimo, dalla L. n. 132/2025.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

PARTE GENERALE

- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-*octies*¹⁵ D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-*octies*.1¹⁶ D. Lgs. 231/01);
- reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea (art. 25-*octies*.2¹⁷ D. Lgs. 231/01);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*¹⁸ D. Lgs. 231/01);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-*decies*¹⁹ D. Lgs. 231/01);
- reati ambientali (art. 25-*undecies*²⁰ D. Lgs. 231/01);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*²¹ D. Lgs. 231/01);
- reati cosiddetti transnazionali di cui alla Convenzione e i Protocolli aggiuntivi delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato (art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146²²);
- razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*²³ D. Lgs. 231/01);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies*²⁴ D. Lgs. 231/01);
- reati tributari (art. 25 *quinqüesdecies*²⁵ D. Lgs. 231/01);
- contrabbando (art. 25 *sexiesdecies*²⁶ D. Lgs. 231/01);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-*septiesdecies*²⁷ D. Lgs. 231/01);

¹⁴ Articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e successivamente sostituito dalla L. n. 81/2008.

¹⁵ Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e, da ultimo, dal D. Lgs. n. 195/2021.

¹⁶ Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 184/2021 e modificato dal D.L. 10 agosto 2023 n. 105 coordinato con la Legge di conversione n. 137 del 9 ottobre 2023.

¹⁷ Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 211/2025.

¹⁸ Articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009, modificato dalla L. 93/2023, dalla L. 166/2024 e modificato da ultimo dalla L. 132/2025.

¹⁹ Articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009.

²⁰ Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, dal D. Lgs. n. 21/2018, dal D.L. 8 agosto 2025, n. 116, dalla L. n. 147/2025 e modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 81/2026.

²¹ Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 109/2012, come modificato dalla L. n. 161/2017 e da ultimo dal D.L. 10 marzo 2023, n. 20.

²² In questo caso, come già avvenuto per gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-*quinqües* D. Lgs. 58/1998, l'applicazione delle prescrizioni del Decreto avviene non attraverso l'inclusione di reati presupposti nel corso del Decreto, ma attraverso il rinvio alle disposizioni del Decreto all'articolo 10 nella stessa legge, appunto rubricato *Responsabilità amministrativa degli enti*.

²³ Articolo aggiunto dalla L. n. 167/2017 e modificato dal D. Lgs. n. 21/2018.

²⁴ Articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019.

²⁵ Articolo aggiunto dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla L. n. 157/2019, modificato dal D. Lgs. n. 75/2020 e successivamente dal D. Lgs. n. 87/2024.

²⁶ Articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 75/2020, modificato dal D. Lgs. n. 141/2024 e da ultimo dal D. Lgs. n. 81/2025.

²⁷ Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022 e successivamente modificato dalla L. n. 6/2024.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

PARTE GENERALE

- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-*duodevicies*²⁸ D. Lgs. 231/01);
- delitti contro gli animali (art. 25-*undevicies*²⁹ D. Lgs. 231/01);
- delitti realizzati mediante impiego di strumenti di intelligenza artificiale (art. 25-*vicies*).

L'elenco dei reati presupposto è stato ampliato nel corso del tempo in ragione di successive integrazioni ed è suscettibile di essere ulteriormente modificato in futuro.

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/2001

Il dettaglio delle sanzioni che possono essere applicate in caso di commissione di uno dei reati presupposto di cui sopra è definito all'interno del testo del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

L'esimente della responsabilità: il Modello organizzativo

Il presupposto della responsabilità della Società è la colpa di *organizzazione*, ovvero la sua attitudine a favorire la realizzazione del reato.

La colpa di organizzazione risulta esclusa se la Società dimostra l'idonea adozione e attuazione del Modello.

Nel caso in cui il reato venga commesso da un Soggetto Apicale, la Società non risponde se prova:

- di aver adottato ed efficacemente attuato il Modello volto a prevenire i reati previsti dal Decreto;
- di aver vigilato sull'operatività del Modello e sull'osservanza dello stesso costituendo a tal fine un apposito organismo dotato di poteri di controllo, denominato Organismo di Vigilanza (di seguito l'“**Organismo di Vigilanza**” o “**Organismo**”);
- che la persona ha commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti in posizione subordinata, la Società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

È esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza se la Società dimostra che, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato il Modello, prevedendo misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio; in tal caso, nulla le sarà imputabile.

²⁸ Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022.

²⁹ Articolo aggiunto dalla L. n. 82/2025.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

Il Decreto stabilisce che il Modello debba soddisfare le seguenti esigenze:

- (a) individuare l'ambito delle attività (processi aziendali) che possono dar luogo alla commissione dei reati contemplati dalla normativa;
- (b) prevedere un adeguato insieme di procedure che definiscano ruoli e responsabilità;
- (c) prevedere un sistema di procure e di controlli adeguati per la gestione dei pagamenti;
- (d) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- (e) individuare modalità di gestione e di spesa delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- (f) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- (g) prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Inoltre, il Decreto dispone che il Modello deve prevedere, ai sensi del decreto legislativo n. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio (c.d. **"Decreto Whistleblowing"**), i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

A tal fine, la Società ha implementato una piattaforma informatica dedicata al *whistleblowing* nonché un'apposita procedura al fine di disciplinare le modalità di invio e gestione di segnalazioni, denunce o reclami anche anonime, relative a violazioni delle leggi vigenti, dei valori e principi previsti dal Codice Etico della Società e del presente Modello³⁰.

Infine, il Modello è stato redatto tenendo conto delle indicazioni espresse dalle Linee Guida di Confindustria ed è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione della Società, essendo lo stesso *"un atto di emanazione dell'organo dirigente"* in conformità alle prescrizioni di cui al Decreto, previo esame da parte dell'Organismo di Vigilanza.

³⁰ Group Whistleblowing Policy, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 6 luglio 2023

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

L'ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DA PARTE DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

La scelta di adottare il Modello di organizzazione, gestione e controllo e le relative finalità

Il Gruppo Salvatore Ferragamo è attivo nella creazione, produzione e vendita di beni di lusso, quali calzature, pelletteria, abbigliamento, prodotti in seta, gioielli e altri accessori. La gamma dei prodotti comprende anche profumi, occhiali e orologi, realizzati su licenza da operatori terzi. L'offerta si contraddistingue per la sua esclusività, ottenuta coniugando uno stile creativo e innovativo con la qualità tipica del Made in Italy. Il Gruppo Salvatore Ferragamo è presente in oltre 90 paesi nel mondo, direttamente attraverso società controllate in 26 Paesi, ed effettua l'attività di vendita dei prodotti prevalentemente una rete di negozi a gestione diretta e negozi monomarca gestiti da terzi, completata da una qualificata presenza presso *department store* e *specialty store multibrand*, oltre che attraverso il canale *e-commerce*.

Nell'attività del Gruppo rientra anche la concessione in licenza dell'utilizzo del marchio Ferragamo e la gestione immobiliare.

La Società promuove l'applicazione del Modello in tutte le sue società controllate.

Il Modello adottato dalla Società, in particolare, si propone:

- di rendere edotti tutti i soggetti che, nello svolgimento delle rispettive funzioni, operano in nome o per conto della Società delle conseguenze derivanti dall'inosservanza delle previsioni quivi contenute;
- di sottolineare come la predetta inosservanza comporti l'applicazione di sanzioni penali sia in capo al soggetto persona fisica sia nei confronti della Società;
- di consentire alla Società, attraverso una costante attività di verifica, la tempestiva individuazione dei possibili rischi di reato in modo da attivarsi immediatamente per provvedere alla relativa eliminazione ed eventualmente applicare le misure disciplinari previste dallo stesso Modello.

Il Modello si articola in:

- un sistema normativo interno finalizzato alla prevenzione dei reati presupposto, nel quale sono ricomprese le regole procedurali interne, tese a disciplinare le modalità operative nelle aree a rischio reato, che costituiscono regole da seguire nello svolgimento delle attività aziendali, prevedendo i controlli da espletare al fine di garantire la correttezza, l'efficacia e l'efficienza delle stesse;
- un sistema di controllo integrato e un sistema di controllo dei flussi finanziari nelle attività a rischio che considerano tutti i rischi operativi e in particolare relativi alla potenziale commissione di reati-presupposto, in modo tale da fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- una struttura organizzativa coerente con le attività aziendali, elaborata per assicurare la correttezza dei comportamenti, nonché per garantire una chiara ed

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

organica attribuzione dei compiti ed una appropriata segregazione delle funzioni;

- un sistema dei poteri. In particolare, la Società attribuisce:
 - a) poteri di rappresentanza permanente, tramite procure notarili registrate, in relazione all'espletamento delle attività connesse alle responsabilità permanenti previste nell'organizzazione aziendale;
 - b) poteri relativi a singole operazioni, conferiti con procure speciali, in coerenza con le leggi che definiscono le forme di rappresentanza e con le tipologie dei singoli atti da stipulare, nonché in considerazione delle diverse esigenze di opponibilità a terzi.

La Società assicura il costante aggiornamento e la coerenza tra il sistema dei poteri e le responsabilità organizzative e gestionali definite;

- un sistema di formazione e informazione finalizzato a divulgare i contenuti e i principi del Modello a tutti i Destinatari;
- la nomina di un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale cui sono attribuiti specifici compiti di vigilanza sull'efficace attuazione ed effettiva applicazione del Modello e di proporre eventualmente l'adeguamento dello stesso;
- approvazione di un sistema sanzionatorio idoneo a garantire l'efficace attuazione del Modello, contenente le disposizioni disciplinari applicabili in caso di violazione delle misure indicate nel Modello stesso;
- definizione delle modalità per l'adozione ed effettiva applicazione del Modello, nonché per le necessarie modifiche o integrazioni dello stesso.

I presupposti del Modello

Nella predisposizione del Modello, la Società ha preso in considerazione la propria organizzazione aziendale strutturata secondo l'organigramma aziendale e il proprio sistema di controllo interno, al fine di verificarne la capacità di prevenire le fattispecie di reato richiamate dal Decreto nelle aree di attività identificate come a rischio.

In generale, come anticipato anche nel paragrafo precedente, il sistema di controllo interno della Società si fonda sui seguenti elementi:

- sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, con particolare riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure/protocolli previsti dal Modello;
- previsione di limiti di spesa e di firma congiunta in coerenza con il sistema di procure in essere;
- veridicità, verificabilità, coerenza, congruità e tracciabilità delle operazioni e transazioni aziendali;

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.p.A.

PARTE GENERALE

- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- attività periodica di audit svolta dalla deputata funzione aziendale preposta.

La Società gestisce i principali processi e le aree di attività nel rispetto dei valori, linee guida e criteri di comportamento previsti nel Codice Etico.

Il personale, nell'ambito delle funzioni svolte, è responsabile della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo, costituito dall'insieme delle attività di verifica che vengono svolte sui processi.

Il rapporto tra il Modello e il Codice Etico

I principi e le regole contenute nel Modello si integrano con quelle espresse nel Codice Etico adottato dalla Società, pur presentando quest'ultimo una portata diversa e più ampia rispetto al Modello.

Il Codice Etico della Società è infatti destinato all'intero Gruppo e ha lo scopo di esprimere una serie di principi di comportamento che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i dipendenti e di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali.

La parte generale e le parti speciali del Modello rispondono invece alle specifiche prescrizioni del Decreto e sono finalizzate a prevenire la commissione dei reati richiamati dallo stesso, costituendo una porzione del più ampio insieme di principi, doveri e responsabilità contemplati nel Codice Etico.

I principi e le regole contenute nel presente Modello si integrano altresì con quanto previsto nelle policy, procedure e ulteriore documentazione rese disponibili nel sito di Gruppo: <https://group.ferragamo.com/it/governance/modello-etico>.

Il sistema organizzativo della Società

Il documento fondamentale della Società è rappresentato dallo Statuto sociale che contiene tutte le regole di funzionamento della Società e nel rispetto del quale sono adottati tutti gli altri documenti societari, ivi compreso il Modello.

Il sistema di governo societario è improntato, sin dalla data di ammissione alla quotazione delle azioni sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A. (oggi Euronext Milan) avvenuta il 29 giugno 2011, anche alle previsioni del Codice Corporate Governance cui la Società aderisce.

In ottemperanza alle suddette previsioni, a decorrere dal 26 aprile 2012 la Società ha istituito il Comitato Controllo e Rischi e il Comitato Remunerazioni e Nomine, per ciascuno dei quali è stato approvato il relativo regolamento. Inoltre, il Comitato Controllo e Rischi ha anche la responsabilità in materia di sostenibilità di impresa e operazioni con parti correlate.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

La Società, inoltre, sin dalla quotazione ha nominato il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili ed istituito la funzione Investor Relations per curare i rapporti con gli azionisti.

Si precisa inoltre che con decorrenza dall'entrata in vigore del D. Lgs. 125/2024 che ha dato attuazione alla direttiva (UE) 2022/2464 (*Corporate Sustainability Reporting Directive*), la Società ha nominato un Dirigente Preposto alla Rendicontazione di Sostenibilità.

Inoltre, sono state implementate le seguenti procedure:

- procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate;
- procedura per la tenuta e l'aggiornamento del registro delle persone che hanno accesso ad informazioni privilegiate e ad informazioni rilevanti e il regolamento per la gestione interna di informazioni rilevanti e di informazioni privilegiate e la comunicazione all'esterno di informazioni privilegiate;
- procedura *internal dealing*;
- *engagement policy*.

Ai sensi dello Statuto, la gestione della Società spetta agli amministratori, i quali compiono le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. Il Consiglio può, nei limiti consentiti dalla legge e dallo Statuto, delegare in tutto o in parte le proprie attribuzioni per la gestione dell'azienda ad uno o più Consiglieri Delegati, fissandone i poteri e le relative facoltà di sub-delega.

Il Consiglio di Amministrazione può inoltre nominare direttori, con firma individuale e congiunta, determinandone i poteri e le attribuzioni.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza legale della Società, che spetta, disgiuntamente, altresì agli amministratori muniti di delega, nell'ambito e nei limiti delle deleghe a ciascuno di essi conferite.

Tutte le aree aziendali individuate come sensibili in relazione alla tipologia di funzioni nell'ambito delle medesime esercitate, presentano una struttura sostanzialmente verticistica, al cui apice è posto un responsabile dotato dei relativi poteri.

Tali poteri derivano dal conferimento:

- (a) di una specifica delega consiliare e di apposita procura, comunque preventivamente autorizzata e delimitata dal Consiglio di Amministrazione mediante apposita delibera;
- (b) di apposita procura conferita dall'Amministratore Delegato nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti.

Non sussistono ulteriori funzioni decisionali di fatto e centri di responsabilità che non siano codificati e l'organigramma aziendale risponde pertanto effettivamente alle caratteristiche strutturali ed organizzative della Società.

L'aggiornamento del Modello

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

PARTE GENERALE

Il presente aggiornamento è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 settembre 2026.

Nell'attività di aggiornamento si è tenuto conto del nuovo assetto organizzativo che si è data la Società, delle più recenti modifiche normative intervenute, delle linee guida di categoria e degli indirizzi giurisprudenziali in materia di responsabilità da reato degli enti.

I responsabili delle direzioni interessate hanno la responsabilità di segnalare tempestivamente le modifiche delle procedure operative di loro competenza, quando tali modifiche appaiano necessarie per l'efficace attuazione del Modello, ovvero qualora si dimostrino inefficaci ai fini di una corretta attuazione delle disposizioni del Modello.

Le modifiche alle procedure vengono sottoposte ad un comitato interno, denominato Comitato Policy & Procedures.

Future modifiche o integrazioni del Modello, anche eventualmente proposte dall'Organismo di Vigilanza, sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

I modelli devono prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in essi indicate.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole contenute nel Modello sono vincolanti per i Destinatari e la loro violazione, al fine di ottemperare ai dettami del Decreto, deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Le regole di condotta imposte dal Modello sono, infatti, assunte dalla Società in piena autonomia, al fine del miglior rispetto del precetto normativo che sull'ente stesso incombe³¹.

Peraltro, i principi di tempestività e immediatezza rendono non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti all'Autorità giudiziaria³².

La presente sezione del Modello identifica e descrive le infrazioni rilevanti ai sensi del Decreto, le corrispondenti sanzioni disciplinari irrogabili e la procedura diretta alla relativa contestazione.

La Società, conscia della necessità di rispettare le norme di legge e le disposizioni pattizie vigenti in materia, assicura che le sanzioni irrogabili ai sensi del presente Sistema disciplinare e sanzionatorio siano conformi a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali del lavoro applicabili al settore per quanto riguarda i dirigenti e i lavoratori dipendenti; assicura altresì che l'iter procedurale per la contestazione dell'illecito e per l'irrogazione della relativa sanzione sia in linea con quanto disposto dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei lavoratori").

Per i Destinatari che sono legati da contratti di natura diversa dal rapporto di lavoro dipendente e quindi gli amministratori, i collaboratori, i consulenti, i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale i soggetti terzi le misure applicabili e

³¹ *La valutazione disciplinare dei comportamenti effettuata dai datori di lavoro, salvo, naturalmente, il successivo eventuale controllo del giudice del lavoro, non deve, infatti, necessariamente coincidere con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del codice etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato. Il datore di lavoro non è tenuto quindi, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività ed immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale. (Linee Guida Confindustria, 2008, pag. 30)*

³² Si vedano le Linee Guida Confindustria, cap. 2, punto 2.3, pag. 19

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

PARTE GENERALE

le procedure sanzionatorie devono avvenire nel rispetto della legge e delle condizioni contrattuali applicabili.

I Destinatari hanno l'obbligo di uniformare la propria condotta al Codice Etico ed ai principi generali di comportamento, protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza definiti nelle Parti Speciali del Modello.

Ogni eventuale violazione ai principi etici, ai principi generali di comportamento, alle procedure e ai protocolli di controllo ed obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza definiti nelle Parti Speciali del Modello (di seguito indicate come **"Infrazioni"**), rappresenta, se accertata:

- nel caso di dipendenti e dirigenti, un inadempimento contrattuale in relazione alle obbligazioni che derivano dal rapporto di lavoro;
- nel caso di amministratori, l'inosservanza dei doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto;
- nel caso dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, costituisce inadempimento contrattuale e legittima a risolvere il contratto, fatto salvo il risarcimento del danno.

Il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni di cui nel seguito tiene dunque conto delle particolarità derivanti dallo *status* giuridico del soggetto nei cui confronti si procede.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza deve essere coinvolto nel procedimento di irrogazione delle sanzioni disciplinari.

L'Organismo di Vigilanza verifica che siano adottate procedure specifiche per l'informazione di tutti i soggetti sopra previsti, sin dal sorgere del loro rapporto con la Società, circa l'esistenza ed il contenuto del presente sistema disciplinare e sanzionatorio.

Le sanzioni irrogate a fronte delle infrazioni devono essere improntate al rispetto e alla valutazione di quanto segue:

- l'intenzionalità del comportamento da cui è scaturita la violazione;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore in sede di commissione della violazione, specie in riferimento alla effettiva possibilità di prevedere l'evento;
- la rilevanza ed eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione del Destinatario all'interno dell'organizzazione aziendale specie in considerazione delle responsabilità connesse alle sue mansioni;
- eventuali circostanze aggravanti e/o attenuanti che possano essere rilevate in relazione al comportamento tenuto dal Destinatario, tra le circostanze aggravanti, a titolo esemplificativo, sono considerate le precedenti sanzioni disciplinari a carico dello stesso Destinatario nei due anni precedenti la violazione o l'illecito;

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

- il concorso di più Destinatari, in accordo tra loro, nella commissione della violazione o dell'illecito.

Le sanzioni e il relativo *iter* di contestazione dell'infrazione si differenziano in relazione alla diversa categoria di Destinatario.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei soggetti che operano con rapporto di lavoro dipendente, esse rientrano tra quelle previste dal sistema disciplinare aziendale e/o dal sistema sanzionatorio previsto dal CCNL, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori.

In particolare, l'applicazione di dette sanzioni deve essere disposta e graduata nel modo di seguito indicato:

- (a) incorre nei provvedimenti di ammonizione verbale il dipendente che:
 - violi, o comunque non rispetti, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parti Speciali del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per inosservanza delle disposizioni di servizio, ovvero per esecuzione della prestazione lavorativa con scarsa diligenza, non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere;
- (b) incorre nel provvedimento dell'ammonizione scritta, il dipendente che:
 - tolleri consapevolmente le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parti Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con l'ammonizione verbale;
 - in generale, commetta Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione verbale, o le commetta con reiterazione;
- (c) incorre nel provvedimento di multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, il dipendente che:
 - violi, o comunque non rispetti, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parti Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza per negligente inosservanza delle disposizioni di servizio;
 - in generale, commetta Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con l'ammonizione scritta, o le commetta con reiterazione;
- (d) incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, il dipendente che:

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

PARTE GENERALE

- tollerati con negligenza le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parti Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con la multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale;
 - in generale, commetta con negligenza e causando pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con multa fino ad un importo equivalente a due ore dell'elemento retributivo nazionale, o le commetta con reiterazione;
 - in particolare, abbia con negligenza compiuto un'Infrazione di tale rilevanza da integrare, anche in via puramente astratta, gli estremi di una delle fattispecie di reato richiamate dal D. Lgs. 231/2001;
- (e) incorre, infine, nel licenziamento individuale, il dipendente che:
- violi, o comunque non rispetti, con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, i Principi etici di comportamento, i principi generali di comportamento o i protocolli di controllo di cui alle Parti Speciali del Modello e in generale gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza;
 - tollerati con colpa grave e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari o con dolo, le violazioni, o comunque il mancato rispetto, dei Principi etici di comportamento, dei principi generali di comportamento o dei protocolli di controllo di cui alle Parti Speciali del Modello e in generale degli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza da parte dei soggetti sottoposti alla sua direzione sanzionabili con il licenziamento individuale;
 - in generale, commetta, con grave negligenza e causando grave pregiudizio alla Società o ad altri Destinatari, Infrazioni di gravità maggiore rispetto a quelle sanzionabili con la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni, o le commetta con reiterazione;
 - in particolare, abbia con grave negligenza o con dolo, compiuto un'infrazione di tale rilevanza da integrare, in via ragionevolmente concreta, gli estremi di una delle fattispecie di reato richiamate dal Decreto, prescindendo dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale a carico del dipendente o della Società.

Fermo quanto sopra, si rileva, per quanto concerne la posizione degli impiegati e/o quadri muniti di apposita procura, che gli stessi, oltre all'avvio del procedimento disciplinare volto all'applicazione di una sanzione, potranno essere prudenzialmente altresì soggetti, nei casi più gravi alla sospensione dall'esercizio dei poteri contemplati dalla procura, ovvero alla revoca della procura medesima.

L'esistenza di un sistema sanzionatorio connesso al mancato rispetto del Modello è portata a conoscenza del personale dipendente attraverso il Modello.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

Sanzioni per i livelli dirigenziali

Il rispetto da parte dei dirigenti della Società di quanto previsto nel presente Modello e l'obbligo a che essi facciano rispettare quanto previsto nel Modello è elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale, poiché costituisce stimolo ed esempio per tutti coloro che a loro riportano gerarchicamente.

Eventuali infrazioni poste in essere da dirigenti della Società, in virtù del particolare rapporto di fiducia esistente tra gli stessi e la Società e della mancanza di un sistema disciplinare di riferimento, saranno sanzionate con i provvedimenti disciplinari ritenuti più idonei al singolo caso nel rispetto dei principi generali di gradualità e di proporzionalità delle medesime sanzioni rispetto alla gravità³³ delle violazioni commesse, compatibilmente con le previsioni di legge e contrattuali, e in considerazione del fatto che le suddette violazioni costituiscono, in ogni caso, inadempimenti alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Gli stessi provvedimenti disciplinari sono previsti nei casi in cui un dirigente consenta espressamente o per omessa vigilanza di adottare, a dipendenti a lui sottoposti gerarchicamente, comportamenti non conformi al Modello e/o in violazione dello stesso, comportamenti che possano essere qualificati come Infrazioni.

In particolare, i provvedimenti disciplinari adottati nel caso di Infrazioni di maggiore gravità sono i seguenti:

- (a) licenziamento con preavviso, nel caso di Infrazioni di particolare gravità nell'espletamento di attività nelle aree cosiddette *sensibili*, tali tuttavia da non potere determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto;
- (b) licenziamento senza preavviso, nel caso di Infrazioni di particolare gravità che possono determinare l'applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto. In ogni caso, l'Infrazione è connotata da un grado di maggiore gravità rispetto a quanto previsto in caso di licenziamento con preavviso ed è tale da concretizzare una grave negazione dell'elemento fiduciario, così da non

³³ L'articolo 15 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 24 novembre 2004, articolo rinnovato senza modifiche il 25 novembre 2009, rubricato *Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione*, prevede:

"[omissis]"

5) Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con decorrenza della retribuzione.

6) Le garanzie e le tutele di cui al comma 4 del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente alla estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

7) Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato."

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro – che trova nel rapporto fiduciario il suo presupposto fondamentale.

Resta in ogni caso salvo il diritto della Società di richiedere il risarcimento del maggior danno subito a causa del comportamento del dirigente in questione.

Misure nei confronti degli amministratori

La Società valuta con estremo rigore le infrazioni al Modello poste in essere da coloro che rappresentano il vertice della Società. I principi etici devono essere innanzi tutto fatti propri, condivisi e rispettati da coloro che guidano le scelte aziendali, in modo da costituire esempio e stimolo per tutti coloro che, a qualsiasi livello, operano per la Società.

Le violazioni dei principi e delle misure previste dal Modello ad opera dei componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché, nello specifico, l'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza sulla corretta applicazione dello stesso ad opera degli Amministratori devono tempestivamente essere comunicate dall'Organismo di Vigilanza all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è competente per la valutazione dell'infrazione e per l'assunzione dei provvedimenti più idonei nei confronti del o degli amministratori che hanno commesso le Infrazioni. In tale valutazione, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dall'Organismo di Vigilanza e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, escluso l'amministratore o gli amministratori che hanno commesso le Infrazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Misure nei confronti del Collegio Sindacale

La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni ed alle procedure previste o richiamate dal Modello da parte dei sindaci è sanzionata, a seconda della gravità dell'infrazione ed in considerazione della particolare natura del rapporto. In particolare, si prevede che:

- il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità della violazione, diffidi al puntuale rispetto delle previsioni o sospenda dalla carica (per un periodo compreso tra un mese e sei mesi) il sindaco che:
 - violi le procedure aziendali e/o adotti comportamenti non coerenti con il Modello, compiendo atti che potrebbero arrecare un danno all'azienda;
 - ponga in essere un comportamento non conforme alle prescrizioni ed alle procedure contenute o richiamate nel Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato richiamato dal D. Lgs. n. 231/2001;
- l'Assemblea adotti il Provvedimento di Revoca di cui all'art. 2400 c.c. nei confronti del sindaco che:
 - compia un reato presupposto di cui al D. Lgs. n. 231/01 e/o comunque

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

ponga in essere un comportamento in palese violazione delle prescrizioni contenute nel Modello e tale da determinare un danno concreto per la Società.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra citate non esclude la facoltà per la Società di promuovere, *ex art. 2407 comma 3 c.c.*, l'azione di responsabilità nei confronti dei sindaci.

Misure nei confronti dei Soggetti Esterni

Ogni comportamento posto in essere da parte dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi in contrasto con i Principi etici di comportamento, con i principi generali di comportamento e con i protocolli di controllo definiti nelle Parti Speciali del Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato previsto dal Decreto, può determinare, secondo quanto disposto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di appalto, di fornitura, di prestazione d'opera o nelle lettere di incarico, la risoluzione del rapporto contrattuale, ovvero il diritto di recesso dal medesimo, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come, a puro titolo di esempio, nel caso di applicazione, anche in via cautelare delle sanzioni previste dal Decreto a carico della Società.

Misure nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante ("whistleblowing")

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto, prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- atto di ritorsione
- ostacolo, anche nella forma tentata, alla segnalazione
- violazione dell'obbligo di riservatezza
- mancata istituzione dei canali di segnalazione
- mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozioni di procedure non conformi;
- mancata attività di verifica e analisi della segnalazione;
- responsabilità civile della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia;
- mancata trasmissione o trasmissione tardiva della segnalazione al soggetto competente se il segnalante indirizza la segnalazione a soggetto diverso da quello preposto per riceverla.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

PARTE GENERALE

In particolare, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza è applicabile la sanzione della revoca.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Identificazione, requisiti e nomina

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, denominato Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere attività specialistiche che presuppongano la conoscenza di strumenti e tecniche ad hoc e deve essere caratterizzato da continuità d'azione.

L'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società ed è svincolato da ogni rapporto gerarchico all'interno dell'organigramma aziendale.

L'Organismo di Vigilanza è una figura/un organo che riporta direttamente ai vertici della Società, sia operativi che di controllo, in modo da garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento dei compiti che gli sono affidati.

L'Organismo di Vigilanza:

- riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione;
- è dotato di autonomi poteri di intervento nelle aree di competenza. A tal fine, nonché per garantire lo svolgimento con continuità dell'attività di verifica circa l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, l'Organismo di Vigilanza si avvale di personale interno e/o di collaboratori esterni;
- opera secondo il metodo collegiale ed è dotato di un proprio "regolamento di funzionamento" redatto dallo stesso;
- è dotato di un budget di spesa ad uso esclusivo per il periodo in cui resta in carica. L'Organismo di Vigilanza delibera in autonomia e indipendenza le spese da effettuarsi e rimanda a chi è dotato dei poteri di firma nella Società per sottoscrivere i relativi impegni. In caso di richiesta di spese eccedenti il budget, l'Organismo di Vigilanza dovrà essere autorizzato dal Presidente e Amministratore Delegato della Società nei limiti delle sue deleghe o direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è composto da un numero minimo di 3 componenti e resta in carica fino alla durata stabilita nella delibera di nomina.

La nomina deve contenere i criteri di scelta adottati e deve rispettare requisiti di eleggibilità in ordine all'onorabilità, professionalità e indipendenza dei singoli componenti.

A tal fine, la carica di Organismo di Vigilanza non può essere ricoperta da soggetti che:

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

PARTE GENERALE

- (a) siano stati dichiarati interdetti, inabilitati, falliti, ovvero condannati ad una pena che comporti l'interdizione, anche temporanea dai pubblici uffici o l'incapacità di esercitare uffici direttivi;
- (b) siano stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;
- (c) siano stati condannati con sentenza passata in giudicato, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti in materia bancaria, finanziaria e tributaria;
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel R.D., 16 marzo 1942, n. 267;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a sei mesi per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, la fede pubblica, il patrimonio, l'ordine pubblico e l'economia pubblica;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per qualunque delitto non colposo;
- (d) siano stati condannati con sentenza anche non definitiva per uno dei reati previsti come presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente;
- (e) si trovino in relazione di coniugio, parentela o affinità entro il quarto grado con i soggetti apicali della Società o di altre società del Gruppo;
- (f) siano legati alla Società o ad altre società del Gruppo da interessi economici o da qualsiasi situazione che possa generare un conflitto di interesse. Si precisa che interesse economico si intende quello previsto nel Regolamento del Consiglio di Amministrazione per la qualificazione di amministratore indipendente;
- (g) siano titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni ordinarie nella Società, tali da comprometterne l'indipendenza;

Le preclusioni di cui alle precedenti lettere (c) e (d) valgono altresì in caso di applicazione della pena su richiesta delle parti di cui all'art. 444 c.p.p., salvo che sia intervenuta l'estinzione del reato.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione dovrà prevedere gli emolumenti spettanti ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Revoca e sostituzione

A tutela dell'autonomia ed indipendenza dell'Organismo di Vigilanza, modifiche alla sua struttura (revoche, etc.), ai suoi poteri e al suo funzionamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione con voto unanime ed adeguatamente motivato.

La revoca dei singoli componenti può avvenire unicamente per giusta causa oppure per la perdita dei requisiti di indipendenza.

Per giusta causa dovrà intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri;

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

- una sentenza di condanna della Società ovvero una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti “l’omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell’Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza e dei restanti obblighi descritti nel precedente paragrafo “Misure nei confronti di chi viola il sistema di tutele del segnalante” (anche in riferimento a quanto disciplinato dall’art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/2001).

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell’Organismo di Vigilanza qualora ravvisi un’ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

Nel caso in cui vengano meno i requisiti di eleggibilità in ordine all’onorabilità, professionalità ovvero in caso di insorgenza di una delle cause di incompatibilità sopra individuate, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l’interessato, nonché gli altri componenti dell’Organismo di Vigilanza, può procedere alla revoca oppure può stabilire un termine, entro il quale deve cessare la situazione di non conformità. Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di amministrazione deve dichiarare l’avvenuta decadenza del componente.

Nel caso di dimissioni, revoca o decadenza di uno o più membri dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione dovrà provvedere alla nomina del sostituto/i in modo tempestivo. Qualora, a causa degli eventi sopra citati, l’Organismo si trovi temporaneamente costituito solo da un componente, questo potrà comunque adottare ogni provvedimento che ritenga indifferibile per far fronte a situazioni di emergenza.

Nel corso della prima riunione dell’Organismo di Vigilanza, successiva alla ricostituzione della plurisoggettività dei suoi componenti, l’Organismo di Vigilanza dovrà convalidare l’operato del componente che ha agito in funzione dell’Organismo di Vigilanza.

Le funzioni e i poteri dell’Organismo di Vigilanza

In linea con quanto previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto, all’Organismo di Vigilanza sono attribuiti le funzioni ed i poteri descritti di seguito.

Principale responsabilità dell’Organismo di Vigilanza è la vigilanza e controllo sul Modello adottato e, in particolare, l’Organismo di Vigilanza ha il compito di verificare:

- il rispetto delle procedure previste dal Modello e segnalare all’organo dirigente, quelle violazioni che possano comportare l’insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
- l’adeguatezza ed efficacia del Modello rispetto alla prevenzione ed alla commissione dei reati richiamati dal Decreto;

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

- l'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- l'adeguatezza, l'applicazione e l'efficacia del sistema sanzionatorio.

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre il compito di monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello stesso, nonché di vigilare sulla sua diffusione, comprensione e attuazione.

È necessario che l'Organismo di Vigilanza si relazioni con il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale³⁴ [e per conoscenza con il Comitato Controllo e Rischi] al fine di informarli in relazione agli esiti delle proprie attività, in particolare:

- periodicamente, su base almeno annuale, al fine di relazionare sulle verifiche compiute e sulle eventuali criticità emerse sotto il profilo dell'adeguatezza ed efficacia del Modello, nonché sulle proposte di adeguamento dello stesso;
- all'occorrenza, per la segnalazione di eventuali significative violazioni del Modello, in ordine al potenziale insorgere di una responsabilità in capo alla Società, al fine di consentire l'adozione dei necessari provvedimenti.

Allo stesso modo, l'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dai suddetti organi in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Al fine di consentire lo svolgimento delle proprie funzioni, all'Organismo di Vigilanza sono assegnati i seguenti principali poteri:

- definizione delle procedure operative interne, ovvero di un proprio regolamento che disciplini le modalità di funzionamento ed organizzazione delle attività di vigilanza, dei controlli e della loro documentazione;
- libero accesso, senza necessità di preventivo consenso, presso tutte le funzioni della Società per ottenere ogni dato e informazione necessari per lo svolgimento dei propri compiti;
- ricorso al supporto di tutte le strutture interne alla Società ed alla collaborazione di consulenti esterni necessari per esigenze specifiche che, in tali casi, operano quale mero supporto tecnico-specialistico sotto la responsabilità dell'Organismo di Vigilanza.

Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

L'art. 6, comma 2, lett. d), del Decreto richiede la previsione nel Modello di obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.

³⁴ Qualora i componenti dello stesso Collegio Sindacale non siano nominati all'interno dell'Organismo di Vigilanza.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

La previsione di flussi informativi è necessaria a garantire l'effettiva ed efficace attività di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza e per l'eventuale accertamento "a posteriori" delle cause che hanno reso possibile il verificarsi dei reati previsti dal Decreto, nonché al fine di monitorare nel continuo l'operatività societaria.

Tutti i Destinatari del Modello, inoltre, devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni violazione del Modello, nonché di tutti i comportamenti o eventi potenzialmente rilevanti ai fini del Decreto.

Come previsto dalle Linee Guida di Confindustria e dalle migliori prassi applicative in materia, i flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza si distinguono in:

- flussi informativi ad hoc;
- informativa periodica.

La Società ha pertanto definito un sistema strutturato di flussi informativi che le funzioni aziendali devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza al fine di agevolare l'organo di controllo nell'analisi continuativa dell'andamento dei rischi e dei presidi di controllo inerenti alle Aree a rischio-reato individuate, in modo tale da supportare l'Organismo di Vigilanza nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, in linea con quanto disposto dall'art. 6, comma 2, lett. d) del Decreto.

In particolare, tali flussi informativi si distinguono in:

a. **flussi informativi periodici**, aventi ad oggetto informazioni concernenti attività che potrebbero assumere rilevanza per l'Organismo di Vigilanza ai fini dell'espletamento di compiti ad esso attribuiti (con obbligo di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza la relativa documentazione, ove disponibile) quali, a titolo esemplificativo:

- l'attività di informazione e formazione svolta in attuazione del Modello e la partecipazione alla medesima da parte delle funzioni aziendali;
- la richiesta, erogazione e gestione di finanziamenti pubblici o agevolati;
- le eventuali transazioni di natura finanziaria e commerciale effettuate in paesi regolati da normativa fiscale privilegiata;
- i dati relativi agli eventuali infortuni verificatisi nella Società, nonché ai c.d. "quasi-infortuni", ossia a tutti quegli accadimenti che, pur non avendo dato luogo ad eventi lesivi per i lavoratori, possano considerarsi sintomatici di eventuali debolezze o lacune del sistema di salute e sicurezza, nonché eventuali misure adottate ai fini dell'adeguamento dei protocolli e delle procedure.

b. **flussi informativi ad evento**, aventi ad oggetto la segnalazione di criticità attuali o potenziali da parte delle funzioni aziendali o da terzi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i flussi informativi ad hoc indirizzati all'Organismo di Vigilanza possono riguardare:

- gli eventuali provvedimenti notificati dall'Autorità giudiziaria alla Società o ai suoi amministratori o dipendenti dai quali si evinca lo svolgimento di indagini

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

PARTE GENERALE

condotte dalla medesima Autorità per illeciti amministrativi di cui al Decreto o per i relativi reati presupposto, nonché per reati che possano, anche indirettamente, far configurare una responsabilità amministrativa ai sensi del Decreto;

- l'evidenza dei procedimenti disciplinari svolti per violazioni del Modello, dei relativi esiti, motivazioni e delle eventuali sanzioni irrogate;
- l'eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse tra uno dei destinatari del Modello e la Società;
- gli eventuali provvedimenti assunti dall'Autorità giudiziaria o dagli organi di vigilanza in merito alla materia della sicurezza e salute sul lavoro, dai quali emergano violazioni di tali norme;
- l'avvio di interventi di natura ispettiva da parte della Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza (Autorità giudiziaria, Guardia di Finanza, Polizia Giudiziaria in generale, ASL, ecc.);
- copia dei verbali delle visite ispettive effettuate dalla Pubblica Amministrazione o Autorità di Vigilanza, qualora queste abbiano evidenziato dei rilievi;
- le operazioni di particolare rilievo o che presentino profili di rischio per la commissione di reati;
- la commissione di illeciti amministrativi;
- comportamenti non in linea con le regole di condotta previste dal Modello e dalle relative procedure.

Tenuto conto delle finalità precedentemente richiamate, l'informativa sopra descritta dovrà possedere le seguenti caratteristiche generali:

- **selettività e tipologia del contenuto delle informazioni:** all'Organismo di Vigilanza devono pervenire esclusivamente le informazioni rilevanti con riferimento all'attuazione del Modello ed alle aree a rischio reato;
- **tempestività:** i flussi informativi devono pervenire all'Organismo di Vigilanza nelle tempistiche previste e, in ogni caso, nel minor tempo possibile, al fine di agevolare il controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza stesso;
- **accuratezza:** le funzioni aziendali individuate come responsabili della comunicazione all'Organismo di Vigilanza di fatti, dati e informazioni rilevanti hanno la responsabilità di assicurare l'attendibilità, la correttezza e l'accuratezza della documentazione trasmessa.

Gli obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza si estendono inoltre ad ogni altra *richiesta di informazione*, di natura occasionale e di qualsiasi genere, relativa all'attuazione del Modello ed al rispetto delle previsioni del Decreto, fra le quali:

- l'insorgere di nuove tipologie di rischi-reato per le aree di attività da parte dei relativi responsabili;
- le anomalie, le atipicità riscontrate o le risultanze da parte delle funzioni aziendali delle attività di controllo poste in essere per dare attuazione al Modello;

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.

PARTE GENERALE

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità pubblica, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine per i reati di cui al Decreto;
- l'informazione su presunti casi di ipotesi di reato o violazioni di specifici principi di comportamento o protocolli di controllo, ovvero di qualsiasi atteggiamento sospetto con riferimento ai reati presupposti previsti dal Decreto, da parte di soggetti interni od esterni che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle aree di attività cosiddette sensibili per conto o nell'interesse della Società;
- le notizie relative ad eventuali sanzioni disciplinari applicate in relazione ad inadempienze previste dal Modello, ovvero dei provvedimenti di archiviazione dei procedimenti sanzionatori, con relative motivazioni.

Relativamente alle modalità di invio e gestione dei *flussi informativi* da parte dei soggetti sia interni, sia esterni alla Società, si prevede che:

- debbano essere effettuate per iscritto utilizzando l'indirizzo di posta elettronica organismodivigilanza@ferragamo.com o, anche in forma anonima, inviandole all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la Società;
- i Destinatari del Modello sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza relativamente agli obblighi informativi, consentendo la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie per una loro adeguata valutazione;
- l'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la propria responsabilità i *flussi informativi*, essendo di sua competenza il giudizio sui singoli casi portati alla sua attenzione e sull'opportunità di intraprendere ulteriori attività di verifica, di proporre eventuali azioni disciplinari e di inoltrare le informazioni ottenute all'organo amministrativo;
- quanto ricevuto dall'Organismo di Vigilanza è conservato in uno specifico archivio di natura informatica e/o cartacea, il cui accesso, conservazione e protezione è curato dall'Organismo stesso, nel rispetto della normativa vigente.

Segnalazione delle violazioni Whistleblowing

La Società si impegna a prevenire e contrastare comportamenti illeciti o contrari a principi e regole prescritte nel Modello, nel Codice Etico e nelle politiche aziendali, tutelando la riservatezza dei segnalanti e degli altri soggetti protetti, salvaguardandoli dai rischi di eventuali ritorsioni, nel pieno rispetto di ogni disposizione di legge applicabile.

In conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ("Decreto Whistleblowing"), la Società ha istituito un canale di segnalazione interno dedicato, volto a consentire alle persone specificamente individuate dall'art. 3 del Decreto Whistleblowing l'effettuazione di segnalazioni inerenti violazioni del diritto dell'Unione europea o delle disposizioni normative nazionali di cui siano venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo (i.e. lavoratrici/tori subordinati,

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

lavoratrici/tori autonomi, collaboratrici/tori, libere/i professioniste/i, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.).

Le segnalazioni possono avere ad oggetto qualsiasi informazione sulle violazioni (compresi i fondati sospetti) di disposizioni normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato, commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui la persona segnalante intrattiene uno dei rapporti giuridici qualificati.

Nello specifico, le violazioni oggetto di segnalazione possono riguardare:

- condotte rilevanti ai sensi del Decreto;
- violazioni del Modello e delle politiche aziendali.

La gestione del canale di segnalazione interna è affidata al Comitato Etico nominato dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Conformemente a quanto previsto all'interno della Group Whistleblowing Policy, la segnalazione inoltrata attraverso il canale di segnalazione interno può essere presentata, alternativamente:

- (a) con l'impiego dell'apposita piattaforma dedicata;
- (b) a mezzo del servizio postale tramite segnalazione cartacea indirizzata al Comitato Etico della Società, Via Mercalli 201, 50019 Osmannoro, Sesto Fiorentino (FI);
- (c) mediante invio all'indirizzo di posta elettronica appositamente attivato: ethics.committee@ferragamo.com.

Per le informazioni specifiche sulle modalità di segnalazione e sui canali di segnalazione, interni o esterni, si rinvia alla Group Whistleblowing Policy.

Si precisa che le violazioni inerenti condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello (ove non rientranti nelle violazioni delle disposizioni nazionali ed europee) possono essere effettuate per il tramite dei soli canali di segnalazione interni.

Qualora un soggetto diverso dal Comitato Etico riceva segnalazioni ai sensi del Decreto Whistleblowing, tale soggetto è tenuto ad inoltrare la segnalazione al Comitato Etico entro 7 giorni dal ricevimento, dando altresì contestuale notizia della trasmissione al segnalante.

La Società non tollera e vieta atti di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del Decreto Whistleblowing per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, prevedendo sanzioni disciplinari in caso di comportamenti ritorsivi o discriminatori da parte delle/dei lavoratrici/tori (dirigenti e subordinate/i) nei confronti del segnalante. Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al Decreto Whistleblowing è nullo.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

La Società conformemente a quanto stabilito dal Decreto Whistleblowing rispetta le misure di protezione normativamente previste, tra cui il divieto di compiere atti ritorsivi, anche a titolo di tentativo o minaccia.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata dal segnalante all'ANAC per i provvedimenti necessari.

I dati personali delle persone che effettuano la segnalazione e delle persone segnalate sono effettuati a norma del Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016 ("GDPR") nonché delle ulteriori normative nazionali in tema di protezione dei dati personali.

Modalità di trasmissione delle segnalazioni all'Organismo di Vigilanza

Le segnalazioni sono trasmesse all'Organismo di Vigilanza, mantenendo gli obblighi di riservatezza.

Ferma restando la rendicontazione almeno annuale all'Organismo di Vigilanza del Comitato Etico, qualora le segnalazioni ricevute dal Comitato risultino correlate a violazioni inerenti i reati di cui al Decreto o a violazioni del Modello, esse saranno comunicate dal Comitato Etico all'Organismo di Vigilanza, il quale assumerà le decisioni in merito alla gestione delle stesse.

Resta inteso che (i) in presenza di reati presupposto o violazioni previsti dal Decreto o da leggi straniere concernenti la responsabilità amministrativa degli enti o la prevenzione degli illeciti così come (ii) in caso di violazioni del Modello o del Codice Etico della Società 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.

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti, adottando le misure ritenute necessarie e dando corso alle comunicazioni per l'applicazione di eventuali sanzioni. Gli eventuali provvedimenti sono applicati in conformità al sistema sanzionatorio.

FERRAGAMO

MODELLO ORGANIZZATIVO EX D. LGS. 231/2001 DI SALVATORE FERRAGAMO S.P.A.
PARTE GENERALE

LA DIFFUSIONE DEL MODELLO NEL CONTESTO AZIENDALE ED ALL'ESTERNO

L'adozione del Modello prevede un percorso di informazione e formazione ai Destinatari finalizzato, in generale, a far sì che sia effettivamente conosciuto, applicato e risulti efficace al fine di prevenire l'eventuale verificarsi di fattispecie fonte di responsabilità amministrativa e, in particolare, ad escludere che qualunque dei Destinatari possa giustificare la propria condotta invocando l'ignoranza delle regole di condotta adottate dalla Società.

La diffusione del Modello è articolata e differenziata per categoria di Destinatari, sulla base dei seguenti principi:

- (a) comunicazione ai dipendenti della Società dell'adozione del Modello e dei successivi aggiornamenti, anche attraverso la pubblicazione sulla rete intranet aziendale di una sezione specifica, di carattere informativo e formativo;
- (b) pubblicazione sul sito web della Società di una informativa dedicata al Modello adottato dalla Società;
- (c) organizzazione di periodiche sessioni formative rivolte ai principali Destinatari del Modello, finalizzate ad illustrare gli aspetti rilevanti del Decreto e del Modello adottato;
- (d) promozione di adeguate attività informative relative al Modello, nei confronti dei collaboratori, dei consulenti, dei soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo e in generale dei soggetti terzi, secondo le modalità che saranno ritenute più opportune.

Nel caso di rapporti con terze parti, la documentazione tra le parti deve contenere specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del Decreto tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. In particolare, risulta necessario che la parte attesti di essere a conoscenza della normativa di cui al Decreto.