

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

---

*Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo*

*Parte Generale*

*ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 08/04/2025*

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

## Indice

PARTE GENERALE .....	6
PREMESSA.....	6
1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....	6
1.1. Normativa .....	6
1.1.1. Ambito di applicazione .....	6
1.1.2. Natura e carattere della responsabilità amministrativa.....	7
1.1.3. Ambito territoriale di applicazione del Decreto .....	7
1.1.4. I Reati Presupposto .....	8
1.1.5. Le sanzioni previste nel Decreto .....	9
1.1.6. La condizione esimente .....	11
1.1.7. Le caratteristiche attese dei Modelli .....	11
1.1.8. Le Linee Guida di Confindustria .....	12
2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELL'AMBITO DI YOOX NET-A-PORTER GROUP .....	14
2.1. Adozione del Modello in YOOX NET-A-PORTER GROUP.....	14
2.2. Il presente Modello.....	14
2.2.1. Finalità del Modello di organizzazione, gestione e controllo di YOOX NET-A-PORTER GROUP	14
2.2.2. La costruzione del Modello .....	14
2.2.3. Struttura del Modello.....	15
2.2.4. Modifiche e integrazioni del Modello .....	15
2.3. I documenti connessi al Modello .....	16
3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI YNAP .....	17
3.1. L'attività aziendale .....	17
3.2. Il Modello di governance della Società .....	17
3.3. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di YOOX NET-A-PORTER GROUP .....	18
3.4. Principi generali di controllo.....	19
4. ORGANISMO DI VIGILANZA .....	20
4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	20
4.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	20
4.3. Durata in carica, decadenza e revoca .....	22
4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	24
4.5. Whistleblowing .....	24
4.5.1. Soggetti autorizzati a segnalare.....	24
4.5.2. Oggetto della segnalazione .....	24
4.5.3. Canali di segnalazione interni .....	25
4.5.4. Canali di segnalazione esterni.....	26

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

4.6.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....	26
4.7.	Formazione e informazione dei Dipendenti.....	27
4.8.	Comunicazione verso consulenti, collaboratori e fornitori e altri Destinatari .....	27
5.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE .....</b>	<b>29</b>
5.1.	Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente .....	30
5.2.	Misure nei confronti dei dirigenti.....	31
5.3.	Misure nei confronti degli Amministratori .....	31
5.4.	Misure nei confronti dei Sindaci.....	31
5.5.	Misure nei confronti dei soggetti apicali.....	32
5.6.	Misure nei confronti di Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i partner .....	32
5.7.	Sanzioni ex art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/01 (Whistleblowing).....	32
6.	<b>PARTE SPECIALE .....</b>	<b>33</b>
	PREMESSA.....	33
1.	<b>LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI YOOX NET-A-PORTER GROUP .....</b>	<b>33</b>
	PARTE GENERALE .....	5
	PREMESSA.....	5
1.	<b>IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001 .....</b>	<b>5</b>
1.1.	Normativa .....	5
1.1.1.	Ambito di applicazione .....	5
1.1.2.	Natura e carattere della responsabilità amministrativa.....	6
1.1.3.	Ambito territoriale di applicazione del Decreto .....	6
1.1.4.	I Reati Presupposto .....	7
1.1.5.	Le sanzioni previste nel Decreto.....	8
1.1.6.	La condizione esimente .....	9
1.1.7.	Le caratteristiche attese dei Modelli .....	10
1.1.8.	Le Linee Guida di Confindustria.....	11
2.	<b>ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELL'AMBITO DI YOOX NET-A-PORTER GROUP .....</b>	<b>13</b>
2.1.	Adozione del Modello in YOOX NET-A-PORTER GROUP .....	13
2.2.	Il presente Modello .....	13
2.2.1.	Finalità del Modello di organizzazione, gestione e controllo di YOOX NET-A-PORTER GROUP .....	13
2.2.2.	La costruzione del Modello .....	13
2.2.3.	Struttura del Modello .....	14
2.2.4.	Modifiche e integrazioni del Modello.....	14
2.3.	I documenti connessi al Modello .....	14
3.	<b>ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI YNAP .....</b>	<b>16</b>

---

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

3.1.	L'attività aziendale .....	16
3.2.	Il Modello di governance della Società .....	16
3.3.	Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di YOOX NET-A-PORTER GROUP .....	17
3.4.	Principi generali di controllo .....	18
4.	<b>ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>19</b>
4.1.	Requisiti dell'Organismo di Vigilanza .....	19
4.2.	Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza .....	19
4.3.	Durata in carica, decadenza e revoca .....	21
4.4.	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	22
4.5.	Reporting dell'Organismo di Vigilanza .....	23
5.	<b>LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>25</b>
5.1.	Formazione e informazione dei Dipendenti .....	25
5.2.	Comunicazione verso consulenti, collaboratori e fornitori e altri Destinatari .....	25
6.	<b>SISTEMA DISCIPLINARE</b> .....	<b>27</b>
6.1.	Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente .....	27
6.2.	Misure nei confronti dei dirigenti .....	28
6.3.	Misure nei confronti degli Amministratori .....	29
6.4.	Misure nei confronti dei Sindaci .....	29
6.5.	Misure nei confronti dei soggetti apicali .....	29
6.6.	Misure nei confronti di Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i partner .....	29
6.7.	Sanzioni ex art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/01 (Whistleblowing) .....	30
7.	<b>PARTE SPECIALE</b> .....	<b>31</b>
	PREMESSA .....	31
1.	<b>LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI YOOX NET-A-PORTER GROUP</b> .....	<b>32</b>

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

## DEFINIZIONI

- **“Attività Sensibili”**: Attività aziendali rispetto alle quali è connesso (direttamente o indirettamente) il rischio potenziale di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01.
- **“CCNL”**: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili ai Dipendenti della Società, ovvero il Contratto Collettivo Nazionale Terziario, distribuzione e servizi per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi vigente e successive modifiche e integrazioni; per i dirigenti è da intendersi il Terziario, distribuzione e servizi per i dirigenti del terziario, distribuzione e servizi vigente e successive modificazioni e integrazioni.
- **Codice Etico**: il documento definisce i valori fondamentali di YNAP che costituiscano l’elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori del Gruppo nella conduzione degli affari e, in generale, delle loro attività;
- **“Collaboratori”**: in generale, Soggetti che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione anche con particolari poteri senza vincolo di subordinazione, di agenzia, di rappresentanza commerciale e altri rapporti che si concretino in una prestazione professionale non a carattere subordinato, sia coordinata e continuativa sia occasionale sia di lavoro autonomo *tout court* nonché quanti, in forza di specifici mandati e procure, rappresentano la Società verso terzi.
- **“Consulenti”**: coloro i quali forniscono informazioni e pareri ed assistono la Società nello svolgimento di determinati atti, in forza di accertata esperienza e pratica professionale in specifiche materie.
- **“Destinatari”**: gli Organi societari (ad eccezione dell’Organismo di Vigilanza), gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti (inclusi i Dirigenti), i Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i partner e, più in generale, tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle Aree a Rischio/Attività Sensibili per conto o nell’interesse della Società.
- **“D.Lgs. 231/01” o “Decreto”**: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, e successive modificazioni e integrazioni.
- **“Dipendenti”**: tutti i soggetti che intrattengono un rapporto di lavoro subordinato, di qualsivoglia tipo, con la Società.
- **“Gruppo”**: YNAP Group, risultato della fusione, avvenuta nell’ottobre 2015, tra YOOX GROUP e THE NET-A-PORTER GROUP. In particolare, tutte le società direttamente o indirettamente controllate da Yoox Net-a-Porter Group S.p.A..
- **“Fornitori”**: coloro i quali forniscono beni o servizi in favore della Società.
- **“Linee Guida”**: Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001 emesse da Confindustria in data 7 marzo 2002 e approvate dal Ministero della Giustizia con il D.M. 4 dicembre 2003, che le ha giudicate idonee al raggiungimento delle finalità previste dal Decreto. Tali Linee Guida sono state successivamente aggiornate a marzo 2008, marzo 2014 e giugno 2021.
- **“Modello Organizzativo” o “Modello”**: il Modello di organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire i Reati, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, al fine di prevenire la realizzazione dei Reati stessi da parte dei Soggetti Apicali o dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza.

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

- **“Organi Societari” o “Organi Sociali”**: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Società e i relativi componenti.
- **“Organismo di Vigilanza” o “OdV”**: l’Organismo previsto dall’art. 6 del Decreto Legislativo, avente il compito di vigilare sull’efficacia, sul funzionamento e sull’osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo.
- **“Protocolli”**: le misure organizzative, fisiche e/o logiche previste al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.
- **“Reati”/“Reato”**: l’insieme dei reati/ il singolo reato, richiamati dal D.Lgs. 231/01 e dalle successive modifiche e integrazioni.
- **“Società”**: YOOX NET-A-PORTER GROUP S.p.A..
- **“Soggetti Apicali”**: soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ossia i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, indipendentemente dalla tipologia del rapporto contrattuale instaurato. In particolare, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, l’Amministratore Delegato, i membri dell’eventuale Comitato Esecutivo, l’eventuale Direttore Generale, gli alti Dirigenti, i Dipendenti dotati di particolare autonomia e potere decisionale, gli eventuali institori, i procuratori.
- **“Soggetti sottoposti”**: soggetti di cui all’articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ossia tutti i soggetti, siano essi Dipendenti, Collaboratori, Soggetti Esterni ecc. che sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali.

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

## PARTE GENERALE

### PREMESSA

YOOX NET-A-PORTER GROUP S.p.A. (di seguito anche “YNAP” o “Società”) è sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri Dipendenti.

In tale contesto, YNAP ha pertanto ritenuto conforme alla propria politica procedere alla formalizzazione ed alla formale adozione di un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo come previsto dal Decreto Legislativo n. 231/2001 (di seguito anche “Decreto 231”, “D.Lgs. 231/01” o semplicemente “Decreto”).

Il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “Modello”) e i principi in esso contenuti disciplinano i comportamenti degli Organi Societari, dei Dipendenti, dei Collaboratori, dei Consulenti, dei Fornitori, dei Partner d’affari e, più in generale, di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell’ambito delle “Attività Sensibili” per conto o nell’interesse della Società (di seguito “Destinatari”).

## 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

### 1.1. Normativa

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*” (di seguito, per brevità, anche “D.Lgs. n. 231 del 2001”, “Decreto 231” o semplicemente “Decreto”), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta alla corruzione ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali<sup>1</sup> precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il Decreto 231 stabilisce un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, per brevità, il/gli “Ente/Enti”), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste solo nel caso di commissione di taluno dei reati tassativamente elencati nel medesimo Decreto.

È opportuno precisare che, come di seguito specificato, tale responsabilità sorge soltanto in relazione al verificarsi di determinate categorie di reati da parte di soggetti espressamente individuati nel Decreto e solo nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata nell’*interesse* o a *vantaggio* dell’Ente. L’Ente non avrà al contrario, alcuna responsabilità se gli autori del reato, siano essi Soggetti Apicali o Sottoposti alla altrui vigilanza, risultano aver agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

#### 1.1.1. Ambito di applicazione

L’art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 delimita l’ambito dei soggetti destinatari della normativa agli “*enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica*”. Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- *enti a soggettività privata*, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni “anche prive” di personalità giuridica;
- *enti a soggettività pubblica*, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. “enti pubblici economici”);
- *enti a soggettività mista pubblica/privata* (c.d. “società miste”).

---

<sup>1</sup> Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione, Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC) del 31 ottobre 2003.

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

Sono invece *esclusi* dal novero dei soggetti destinatari della normativa: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., ecc.). È da intendersi esclusa dall'ambito di applicazione del Decreto anche l'impresa individuale.

### **1.1.2. Natura e carattere della responsabilità amministrativa**

Il Decreto 231 ha inserito nell'ordinamento italiano il principio di responsabilità amministrativa da reato come conseguenza di illeciti commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'Ente stesso, da coloro che agiscono in nome e per conto dell'Ente rappresentato, ed in particolare da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'Ente (c.d. "soggetti in posizione apicale" o "Soggetti Apicali");
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla precedente lettera a (c.d. "soggetti in posizione subordinata" o "Soggetti Sottoposti").

La responsabilità amministrativa dell'Ente per la commissione di uno dei reati per i quali è prevista si aggiunge, ma non si sostituisce, a quella della persona fisica che ne è l'autore.

Per le fattispecie espressamente contemplate dalla norma, alla tradizionale responsabilità dell'autore per il reato commesso e alle altre forme di responsabilità derivanti da reato, si affianca una responsabilità dell'Ente, che riconduce a tale fatto conseguenze sanzionatorie specifiche.

Il fatto costituente reato, ove ricorrano i presupposti indicati nella normativa, opera su un doppio livello, in quanto integra sia il reato ascrivibile all'individuo che lo ha commesso (fatto reato punito con sanzione penale), sia l'illecito amministrativo (illecito punito con sanzione amministrativa) per l'Ente.

La responsabilità dell'Ente sussiste anche se l'autore del reato non è stato identificato e sussiste ancorché il reato medesimo sia estinto nei confronti del reo per una causa diversa dall'amnistia.

L'art. 5 del Decreto definisce i criteri oggettivi di imputazione della responsabilità e prevede tre condizioni in presenza delle quali è consentito ricondurre il reato all'ente:

- il reato deve essere stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'Ente;
- i soggetti agenti devono essere persone fisiche poste in posizione apicale o subordinata;
- i soggetti agenti non devono avere agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. La sussistenza di un vantaggio esclusivo da parte di colui il quale commette il reato esclude la responsabilità della Società che si viene in questo modo a trovare in una situazione di assoluta e manifesta estraneità rispetto al reato commesso

Qualora più soggetti partecipino alla commissione del reato (ipotesi di concorso di persone nel reato, art. 110 c.p.), non è necessario che il soggetto "qualificato" ponga in essere l'azione tipica, prevista dalla legge penale, ma è sufficiente che fornisca un contributo consapevolmente causale alla realizzazione del reato.

La responsabilità dell'Ente può ricorrere anche se il delitto presupposto si configura nella forma di tentativo (ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. 231/01), vale a dire quando il soggetto agente compie atti idonei in modo non equivoco a commettere il delitto e l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

### **1.1.3. Ambito territoriale di applicazione del Decreto**

Con riferimento all'ambito territoriale di applicazione del Decreto, l'Ente può essere chiamato a rispondere in Italia dei reati commessi all'estero (contemplati dalla normativa di riferimento in materia di responsabilità amministrativa) qualora:

---

- a. il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente (nei termini già esaminati sopra);
- b. l'Ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c. ci si trovi nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (e qualora la legge preveda 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);
- d. sussistono i casi e le condizioni previsti dai predetti articoli del codice penale, e nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Tali regole riguardano i reati commessi interamente all'estero da soggetti apicali o sottoposti. Per le condotte criminose che siano avvenute anche solo in parte in Italia, si applica il principio di territorialità ex art. 6 del 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".

#### **1.1.4. I Reati Presupposto**

Il D.Lgs. 231/01 individua espressamente i reati (delitti e contravvenzioni), che possono far sorgere la responsabilità dell'Ente nel caso in cui gli stessi siano commessi nel suo interesse o vantaggio.

Le famiglie di reato contemplate dalla normativa (di seguito, per brevità, anche, i "Reati Presupposto") sono le seguenti:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24);
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis);
3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter);
4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25);
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis);
6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, aggiunto dalla L. n. 99/2009)
7. Reati societari (Art. 25-ter);
8. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater);
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater 1);
10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);
11. Reati di abuso di mercato e altri illeciti amministrativi (Art. 25-sexies)
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Art. 25-septies);
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies);
14. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
17. Reati ambientali (Art. 25-undecies);
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies);

19. Reati transnazionali (L. 146/2006);
20. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies);
21. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies);
22. Reati tributari (Art. 25-quinquesdecies);
23. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies);
24. Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies);
25. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodecies).

Si rimanda all'Appendice Normativa del presente Modello per l'illustrazione dettagliata di tutte le fattispecie di reato correlate a ciascuna categoria sopra richiamata.

#### 1.1.5. Le sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

**(a) La sanzione amministrativa pecuniaria** costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento. Ciò comporta un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Il Giudice determina:

- a) il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)<sup>2</sup> tenendo conto:
  - della gravità del fatto;
  - del grado di responsabilità dell'Ente;
  - dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- b) il valore di ciascuna quota, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato "sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione".

Le sanzioni pecuniarie possono essere ridotte qualora si verificano taluni presupposti correlati: a) all'entità dell'interesse o vantaggio conseguiti e del danno patrimoniale cagionato, b) alle misure intraprese dall'Ente per la riduzione ovvero l'eliminazione delle conseguenze dannose derivanti dal reato.

**(b) Le sanzioni interdittive** previste dal Decreto si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste e possono consistere nelle seguenti tipologie:

- interdizione dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;

---

<sup>2</sup> Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: "Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto".

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative, ovvero
- in caso di reiterazione degli illeciti<sup>3</sup>.

Le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato; emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa qualora l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17 del Decreto e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”*.

Il D. Lgs. 231/2001 prevede inoltre che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della Società, il Giudice, in luogo dell'applicazione di detta sanzione, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale (art. 15) nominato per un periodo pari alla durata della pena che sarebbe stata applicata, qualora ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione tenuto conto delle dimensioni della società e delle condizioni economiche del territorio in cui è situata.

Come precisato dal Legislatore, l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) È sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** - anche per equivalente - **del prezzo** (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) **o del profitto** (utilità economica immediata ricavata) **del reato**, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

---

<sup>3</sup> Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quando l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

- (d) La **pubblicazione della sentenza di condanna** in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice competente ed a spese dell'Ente.

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (articolo 26 del Decreto).

#### 1.1.6. La condizione esimente

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche e differenti di **esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente** per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti nel paragrafo "Definizioni" e del presente documento).

Nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, come statuito dall'articolo 6 del Decreto, è previsto l'esonero dalla responsabilità qualora l'Ente stesso dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (il "Modello");
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente ("Organismo di Vigilanza" o "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Nel caso di reati commessi da Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'Ente è responsabile nelle ipotesi in cui la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza. In tale circostanza la prova della responsabilità dell'ente grava sulla pubblica accusa.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a minimizzare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare.

#### 1.1.7. Le caratteristiche attese dei Modelli

Con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, che nell'ambito dello stesso:

- siano individuate le attività nel cui ambito sussiste la possibilità che siano commessi reati;
- siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il sistema generale deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Secondo quanto statuito dall'art. 30 del sopracitato D.Lgs. 81/08, con riferimento alle tematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, affinché il Modello abbia efficacia esimente dalla responsabilità ex D.Lgs. 231/01, lo stesso deve garantire, attraverso idonei sistemi di registrazione, l'effettuazione, in ambito aziendale, delle seguenti attività:

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

- rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- valutazione dei rischi e predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- gestione delle emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- sorveglianza sanitaria;
- informazione e formazione dei lavoratori;
- vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Il Modello Organizzativo deve in ogni caso prevedere un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sulla sua attuazione e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l'eventuale modifica del Modello Organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

### **1.1.8. Le Linee Guida di Confindustria**

L'art. 6 del Decreto dispone espressamente che i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231 del 2001 emesse da Confindustria ed approvate dal Ministero della Giustizia nella loro ultima versione di giugno 2021.

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle Aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Secondo quanto previsto dalle Linee Guida di Confindustria, il sistema dei controlli preventivi deve essere, in linea generale, improntato al rispetto dei seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo integrato;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e fattispecie connesse ai reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

- introduzione di un sistema sanzionatorio correlato alle violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano autonomia ed indipendenza, professionalità e continuità d'azione ed obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come coinvolte nelle Attività Sensibili, di fornire informazioni all'Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili.

## 2. ADOZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO NELL'AMBITO DI YNAP

### 2.1. Adozione del Modello

YOOX NET-A-PORTER GROUP S.p.A. ha adottato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01 il 3 settembre 2009. Successivamente ha provveduto ad aggiornare ed integrare il proprio Modello, tenendo conto:

- dei cambiamenti organizzativi aziendali della Società;
- dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello;
- dell'evoluzione delle migliori prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- degli esiti delle attività di vigilanza;
- dell'evoluzione del quadro normativo.

### 2.2. Il presente Modello

#### 2.2.1. Finalità del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Modello predisposto dalla Società, sulla base dell'individuazione delle Aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene astrattamente più alto il rischio che possano essere commessi i reati, si propone come finalità precipue quelle di:

- documentare le macro caratteristiche del sistema di prevenzione e controllo della Società finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "Aree a rischio" e nelle "Attività sensibili", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche a danno dell'azienda;
- confermare che YNAP non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni fino alla possibile risoluzione del rapporto contrattuale.

#### 2.2.2. La costruzione del Modello

Nella predisposizione del presente Modello si sono tenute in massima considerazione le Linee Guida emanate da Confindustria, *framework* riconosciuti e *best practices* in materia di Sistema di Controllo Interno e le informazioni disponibili relative ad orientamenti giurisprudenziali e dottrinali prevalenti.

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione e l'aggiornamento del Modello sono stati articolati nelle fasi di seguito descritte:

- esame preliminare del contesto aziendale attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di YNAP informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;
- individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio", operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (cumulativamente indicate come "**Attività Sensibili**");

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

- (iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto (si faccia riferimento a quanto riportato nell'Appendice Normativa);
- (iv) rilevazione, valutazione ed eventuale aggiornamento del sistema di controllo finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

Tutta la documentazione correlata alla costruzione e all'aggiornamento del Modello è mantenuta debitamente archiviata presso la sede della Società.

### **2.2.3. Struttura del Modello**

Il presente Modello è costituito da:

- una "Parte Generale";
- una "Parte Speciale" relative alle categorie di reato contemplate dal D.Lgs. 231/01 considerate rilevanti per la Società in relazione alla natura ed alle caratteristiche delle attività svolte;
- un'"Appendice Normativa" relativa al dettaglio dei reati disciplinati dal Decreto.

La **Parte Generale** ha la funzione di richiamare la finalità e le macro caratteristiche del Modello, nonché di definire i principi di carattere generale che la Società pone come riferimento per la gestione dei propri affari e che sono, quindi, validi per la realtà aziendale in senso lato e non soltanto per il compimento delle attività rischiose.

La Parte Speciale, relativamente alle categorie di reato individuate come rilevanti per la Società, ha la funzione di:

- individuare reati potenzialmente attuabili in azienda;
- individuare, in relazione ai reati astrattamente rilevanti, le relative Aree a Rischio e le Attività Sensibili correlate;
- stabilire le fonti normative (interne ed esterne) a cui si devono attenere i Destinatari;
- richiamare i principi comportamentali da rispettare e le misure preventive da attuare.

### **2.2.4. Modifiche e integrazioni del Modello**

Conformemente a quanto previsto dall'art. 6, primo comma, lettera a) del D.Lgs. 231/01, il Modello di organizzazione, gestione e controllo rappresenta un "atto di emanazione dell'Organo Dirigente". Per tale si deve intendere il Consiglio di Amministrazione della Società. L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'Organo Dirigente, al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

Tutte le modifiche e le integrazioni di carattere sostanziale del Modello sono pertanto rimesse alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Società. L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adeguatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01.

Compete, invece, all'Organismo di Vigilanza la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, facendosi promotore di tale esigenza nei confronti del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente agli art. 6, comma 1 lett. b) e art. 7, comma 4 lett. a) del Decreto, ha la responsabilità di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello.

In ogni caso il Modello deve essere tempestivamente modificato ed integrato dal Consiglio di Amministrazione, anche su proposta e previa consultazione dell'Organismo di Vigilanza, quando siano intervenute:

- variazioni e elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano evidenziato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- significative modificazioni all'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività di impresa;
- modifiche normative.

## **2.3. I documenti connessi al Modello**

Formano parte integrante e sostanziale del Modello, a completamento dello stesso, i seguenti documenti o Protocolli:

- il sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello;
- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle Attività sensibili (ad esempio organigrammi, ordini di servizio, *job description*, mansionari, funzionigrammi, etc.);
- il sistema di policy, procedure, e più in generale il sistema di controlli interni e gestione del rischio aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello.

Il Codice Etico, che sancisce le regole di "deontologia aziendale" che YNAP riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri Organi Sociali, Dipendenti e stakeholder in generale, afferma principi idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento ad esso complementare.

Ne consegue che con il termine "Modello" deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori Protocolli che sono adottati e costantemente aggiornati per il perseguimento delle finalità indicate.

### 3. ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI YNAP

#### 3.1. L'attività aziendale

YOOX NET-A-PORTER GROUP è il leader globale nel luxury fashion e-commerce. Il Gruppo, che è un'azienda globale con radici anglo-italiane, è il risultato della fusione, avvenuta nell'ottobre 2015, tra YOOX GROUP e THE NET-A-PORTER GROUP, due pionieri che hanno trasformato il settore della moda e del lusso sin dal 2000.

YOOX NET-A-PORTER GROUP ha un posizionamento unico nel settore ad alta crescita del lusso online con centri tecnologici e uffici in Europa, Stati Uniti, Giappone, Cina e Hong Kong e distribuisce in più di 170 Paesi nel mondo. Opera attraverso i seguenti store on line:

- NET-A-PORTER / [www.net-a-porter.com](http://www.net-a-porter.com), fondato nel giugno 2000, si è affermato come la destinazione online leader al mondo nei contenuti editoriali e e-commerce del lusso. Un pioniere dell'innovazione, NET-A-PORTER è riconosciuto per il suo contenuto editoriale ineguagliabile e per la selezione unica di brand moda e beauty.
- MR PORTER / [www.mrporter.com](http://www.mrporter.com), fondato nel febbraio 2011, si è affermato a livello globale come punto di riferimento per la moda maschile, combinando un'offerta di prodotto unica che include i migliori marchi maschili di abbigliamento, accessori, orologi e beauty.
- YOOX / [www.yoox.com](http://www.yoox.com), fondato nel 2000, è lo store online di lifestyle leader nel mondo per moda, design e arte. YOOX offre una selezione infinita di prodotti tra cui: un'ampia scelta di capi d'abbigliamento e accessori per uomo e donna dei più importanti designer al mondo, un assortimento unico di oggetti di design, collaborazioni esclusive con rinomati artisti internazionali, brand attenti alla responsabilità sociale e ambientale e moda bimbo.
- THE OUTNET / [www.theoutnet.com](http://www.theoutnet.com), fondato nel 2009, è l'outlet di moda più fashion per esperti di stile alla ricerca di prodotti dei migliori designer a ottimi prezzi.

La divisione media & publishing è in grado di creare contenuti di altissimo livello per le pluripremiate pubblicazioni del Gruppo, come PORTER e le edizioni digitali, raggiungendo i consumatori in un modo unico e autentico.

YOOX NET-A-PORTER GROUP è anche il partner e-commerce strategico dei brand leader della moda e del lusso, di cui il Gruppo progetta e gestisce gli ONLINE FLAGSHIP STORES. Grazie a circa 20 anni di esperienza nel luxury e-commerce a livello internazionale, YOOX NET-A-PORTER GROUP offre ai propri brand partner soluzioni complete che includono studio e realizzazione del concept creativo, interface design altamente innovativo, una piattaforma tecnologica e logistica globale, ricerca e sviluppo, customer care eccellente, attività di web marketing internazionale e consulenza strategica nelle attività e-commerce.

#### 3.2. Il Modello di governance della Società

Il Modello di *governance* di YNAP e, in generale, tutto il suo sistema organizzativo, è interamente strutturato in modo da assicurare alla Società l'attuazione delle strategie e il raggiungimento degli obiettivi definiti.

Alla luce della peculiarità della propria struttura organizzativa e delle attività svolte, la Società ha privilegiato il c.d. "sistema tradizionale" di cui agli artt.2380-bis e seguenti c.c., che prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione con funzioni amministrative, investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali, e di un Collegio Sindacale con funzioni di controllo sull'amministrazione, entrambi di nomina assembleare.

Il sistema di *corporate governance* di YNAP risulta, pertanto, attualmente così articolato:

##### **A) Assemblea degli Azionisti:**

L'Assemblea rappresenta l'universalità degli azionisti. È competenza dell'Assemblea degli Azionisti deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto.

## **B) Consiglio di Amministrazione:**

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di cinque a un massimo di quindici Amministratori, nel rispetto dell'equilibrio dei generi ai sensi dell'articolo 147-ter comma 1-ter D. LGS. 58/1998, quale introdotto dalla legge n. 120 del 12 luglio 2011. Gli Amministratori durano in carica per un periodo non superiore a tre esercizi, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per la gestione della Società e a tal fine può deliberare o compiere tutti gli atti che riterrà necessari o utili per l'attuazione dell'oggetto sociale, ad eccezione di quanto riservato dalla legge e dallo Statuto all'Assemblea dei Soci. Il Consiglio di Amministrazione - ove non abbia provveduto già l'Assemblea - elegge fra i propri membri il Presidente; può altresì eleggere uno o più Vice Presidenti; nonché nominare un segretario, anche estraneo al Consiglio.

## **C) Collegio Sindacale:**

Il Collegio Sindacale è composto da tre Sindaci effettivi, incluso il presidente, e due Sindaci supplenti. I Sindaci scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica. La cessazione dei sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato sostituito. La loro retribuzione è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intera durata dell'incarico.

Il controllo legale dei conti è affidato ad una società di revisione esterna.

### **3.3. Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi**

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, così come definito nella Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari, è l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

In tale contesto, YNAP ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- Il Codice Etico, che definisce l'insieme dei valori riconosciuti, accettati e condivisi dal Gruppo a tutti i livelli nello svolgimento dell'attività d'impresa, e che prescrive comportamenti allineati a detti valori;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- l'insieme delle direttive e procedure aziendali, intese a disciplinare e regolamentare l'attività aziendale;
- la "Conflict of Interest Policy", per individuare e gestire gli eventuali conflitti di interessi che potrebbero insorgere nello svolgimento delle attività;
- la "Global Grievance Policy & Procedure", che sancisce principi e regole volti a garantire il benessere del personale YNAP;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio, coerente con il CCNL di riferimento;
- il "corpus" normativo e regolamentare nazionale e straniero in quanto applicabile;
- il Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma UNI ISO 45001:2018 certificato da un ente terzo, al fine di ottemperare ai requisiti definiti dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riguardo al D.Lgs. n. 81/2008;

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

- il Sistema di Gestione Ambientale conforme allo standard UNI EN ISO 14001:2004 e integrato con il predetto Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, certificato da parte di soggetti terzi abilitati, al fine di ottemperare ai requisiti normativi ambientali<sup>3</sup>;
- il Sistema di gestione della Sicurezza delle Informazioni basato sullo standard internazionale ISO/IEC 27001 per la gestione dei rischi afferenti alla confidenzialità, integrità e disponibilità delle informazioni aziendali, nel rispetto di quanto previsto dal vigente Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR);
- il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale in conformità allo standard di riferimento internazionale SA8000 (Social Accountability);
- il sistema di whistleblowing, nonché la relativa "Whistleblowing Policy di Yoox Net a Porter Group" (redatta in linea con la Direttiva UE 2019/1937, il D.Lgs.24/2023 e le linee guida ANAC, per segnalazione di eventuali irregolarità e violazione da parte dei Dipendenti o di terze parti (inclusi fornitori, partner e tutti coloro che operano nel nome e nell'interesse del Gruppo), che garantisce un canale informativo specifico e riservato nonché l'anonimato del segnalante.

Inoltre, un ruolo chiave nella gestione dei controlli interni e dei rischi aziendali è svolto dalle funzioni aziendali che, benché sopra non citate, svolgono controlli di secondo o terzo livello sui processi aziendali, ovvero forniscono assistenza e un contributo consulenziale verso le funzioni operative.

### **3.4. Principi generali di controllo**

I principi di attuazione dei processi decisionali, descritti in ciascuna Parte Speciale del presente Modello, sono definiti nel rispetto dei seguenti controlli generali applicabili in tutte le Attività Sensibili:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;
- **Tracciabilità e Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

## 4. ORGANISMO DI VIGILANZA

Conformemente ai principi statuiti nel D.Lgs. 231/01, il Consiglio di Amministrazione di YNAP ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento, efficacia e osservanza del Modello ad un Organismo della Società dotato di autonomia e indipendenza con propri poteri di iniziativa e controllo (cd. "Organismo di Vigilanza"). Pertanto, l'Organismo di Vigilanza svolge le sue funzioni al di fuori dei processi operativi della Società, riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione, svincolato da ogni rapporto gerarchico con il Consiglio stesso e con i singoli responsabili delle Direzioni.

In ossequio alle prescrizioni del D.Lgs.231/01 il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito l'Organismo di Vigilanza a struttura collegiale, composto da due soggetti esterni ed uno interno alla Società, rispondente, nella sua collegialità ai requisiti di seguito descritti.

### 4.1. Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

Nella scelta dei componenti e nella collocazione organizzativa, viene assicurato, per l'Organismo nel suo complesso, il rispetto dei seguenti requisiti:

- **autonomia e indipendenza**, con riferimento al suo posizionamento organizzativo, garantendone l'autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza e/o di condizionamento da parte di qualunque componente della Società, nonché alla mancata attribuzione di compiti operativi che potrebbero minarne l'obiettività di giudizio;
- **professionalità**, con riferimento all'identificazione di componenti in possesso di adeguate conoscenze, strumenti e tecniche per lo svolgimento dei compiti attribuiti;
- **continuità d'azione**, con riferimento alla costituzione di una struttura stabilmente dedicata alla vigilanza sul rispetto del Modello da parte dei Destinatari e a curarne l'attuazione e l'aggiornamento nonché dalla presenza nell'Organismo di un dipendente della Società;
- **onorabilità**, con riferimento all'impossibilità di nominare membri dell'OdV, e se lo sono decadono, coloro che sono sottoposti a interdizione o inabilitazione, a misure di restrizione della libertà personale o sanzionatorie in base alle normative vigenti.

Per lo svolgimento dei propri compiti, l'Organismo di Vigilanza ha accesso presso tutte le funzioni della Società - senza necessità di alcun consenso preventivo - onde ottenere in qualsiasi momento ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti.

Le attività poste in essere dall'Organismo non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando che l'Organo Amministrativo è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di controllo sull'adeguatezza e tempestività del suo intervento, in quanto la responsabilità ultima del funzionamento e dell'efficacia del Modello è in capo all'Organo Amministrativo stesso.

### 4.2. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

All'Organismo di Vigilanza della Società sono attribuite le seguenti funzioni:

- vigilanza sull'effettività del Modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello istituito;
- vigilanza sulla validità ed adeguatezza del Modello, ossia sulla sua concreta capacità di prevenire i comportamenti sanzionati dal Decreto;
- analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- cura del necessario aggiornamento in senso dinamico del Modello, attraverso la formulazione di specifici suggerimenti al Consiglio di Amministrazione, nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti;

- follow-up, ossia verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà a:

- coordinarsi e collaborare con le Direzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività aziendali identificate nel Modello a rischio reato;
- verificare l'istituzione e il funzionamento di specifici canali informativi "dedicati", diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- effettuare verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività aziendale individuate a potenziale rischio reato;
- svolgere o provvedere a far eseguire accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute;
- verificare l'effettivo svolgimento delle iniziative di informazione e formazione sul Modello intraprese dalla Società;
- segnalare immediatamente al Consiglio di Amministrazione eventuali violazioni del Modello da parte degli Amministratori della Società ovvero di figure apicali della stessa;
- segnalare immediatamente al Collegio Sindacale eventuali violazioni del Modello, da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione, laddove fondate.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- compiere indagini in merito alle segnalazioni pervenute per verificare se integrino violazioni del Codice Etico e/o del Modello e per accertarne la fondatezza, segnalando, all'esito delle indagini condotte, alla Direzione competente o al Consiglio di Amministrazione, a seconda del ruolo aziendale dell'autore della violazione, l'opportunità di avviare una procedura disciplinare o di assumere adeguate misure sanzionatorie nei confronti dell'autore stesso;
- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale ritenuto rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D.Lgs. 231/01;
- disporre che i responsabili delle Direzioni aziendali, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso da parte della Società;
- ottenere l'informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Società per accertate violazioni Codice Etico e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- emanare disposizioni intese a regolare le proprie attività e predisporre e aggiornare l'elenco delle informazioni che devono pervenirgli dalle Strutture Organizzative aziendali;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle proprie attività.

È opportuno precisare che il massimo vertice societario (Consiglio di Amministrazione), pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dal Codice Civile<sup>4</sup>, alle quali si aggiunge oggi quella relativa all'adozione ed all'efficacia del Modello, nonché all'istituzione dell'Organismo (art. 6, co. 1, lett. a) e b)).

---

<sup>4</sup> Cfr. l'art. 2392 cod. civ. "(Responsabilità verso la società). Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

Per un miglior svolgimento delle proprie attività, l'Organismo può delegare uno o più compiti specifici a singoli suoi componenti che li svolgeranno in nome e per conto dell'Organismo stesso. In merito ai compiti delegati, la responsabilità da essi derivante ricade sull'Organismo nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Società assegna all'Organismo di Vigilanza un budget di spesa annuale nell'importo proposto dall'Organismo stesso e, in ogni caso, adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere nel rispetto dei poteri di firma aziendali.

### **4.3. Durata in carica, decadenza e revoca**

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta di ciascun componente, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti di cui al paragrafo 4.1, fondando tale decisione non soltanto sui curricula ma anche sulle dichiarazioni ufficiali e specifiche raccolte direttamente dai candidati.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza restano in carica per un periodo massimo di tre anni dal conferimento dell'incarico e sono in ogni caso rieleggibili. Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla nomina dell'Organismo di Vigilanza dovesse essere sostituito per qualsivoglia ragione e causa, nella sua interezza, il Consiglio di Amministrazione subentrante dovrà confermare il mandato fiduciario nei confronti dell'Organismo in carica, qualora si intenda proseguire con l'incarico ai componenti.

I componenti sono scelti tra soggetti in possesso di un profilo etico e professionale di indiscutibile valore e non debbono essere in rapporti di coniugio o parentela con i Consiglieri di Amministrazione.

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza dipendenti della Società, purché privi di poteri direttivi<sup>5</sup>, e professionisti esterni. Questi ultimi non debbono avere con la Società rapporti tali da integrare ipotesi di conflitto di interessi.

I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza non costituiscono ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade, colui il quale si trovi in una delle seguenti situazioni:

- relazione di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado, di convivenza in more uxorio, o rapporti di persone che rientrano nella sfera affettiva, con: (a) componenti del Consiglio di Amministrazione, (b) soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, (c) persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Società, sindaci della Società e la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitto di interesse, anche potenziali, con la Società o con società controllate, che ne compromettano l'indipendenza;
- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza sulla Società o su società controllate;
- funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;

---

In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale."

<sup>5</sup> Fatta eccezione, in virtù delle specifiche competenze e del particolare ruolo ricoperto, per l'Head of Internal Audit.

---

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/01;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove uno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell’Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica. L’Organismo di Vigilanza comunica la notizia al Consiglio di Amministrazione per la formulazione della proposta di sostituzione.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con la Società decadono automaticamente dall’incarico, in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare, con delibera consiliare, sentito il parere del Collegio Sindacale, i componenti dell’Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa, nonché provvedere, con atto motivato, alla sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell’Organismo e alla nomina di un interim o alla revoca dei poteri.

Costituiscono giusta causa di revoca dei componenti, attraverso delibera del Consiglio di Amministrazione:

- la perdita dei requisiti di cui al paragrafo 4.1;
- la mancanza di buona fede e di diligenza nell’esercizio del proprio incarico;
- la mancata collaborazione con gli altri membri dell’Organismo di Vigilanza;
- l’assenza ingiustificata a più di due adunanze dell’Organismo di Vigilanza;
- l’accertamento di un grave inadempimento da parte dell’Organismo di Vigilanza nello svolgimento dei propri compiti;
- l’omessa comunicazione al Consiglio di Amministrazione di un conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il mantenimento del ruolo di componente dell’Organismo stesso;
- la sentenza di condanna della Società, passata in giudicato, ovvero una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l’omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza;
- la violazione degli obblighi di riservatezza in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell’esercizio delle funzioni proprie dell’Organismo di Vigilanza;
- un provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto “patteggiamento”), in Italia o all’estero, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D. Lgs 231/01;
- una condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di “patteggiamento” a una pena che importa l’interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l’interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
- per il componente legato alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, l’avvio di un procedimento disciplinare per fatti da cui possa derivare la sanzione del licenziamento.

Qualora la revoca avvenga senza giusta causa, il componente revocato avrà diritto di richiedere di essere immediatamente reintegrato in carica.

Ciascun componente può recedere in ogni momento dall’incarico con preavviso scritto di almeno 30 giorni, da comunicarsi ai Consiglieri di Amministrazione tramite pec all’indirizzo [ynap.corporate@legalmail.it](mailto:ynap.corporate@legalmail.it). Il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo componente durante la prima riunione del Consiglio stesso, e comunque entro 60 giorni dalla data di cessazione del componente recesso.

In caso di revoca, decadenza o recesso in capo ad uno dei componenti dell’Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla sua sostituzione.

---

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

L'Organismo di Vigilanza ha definito, in piena autonomia, le regole per il proprio funzionamento nel "Regolamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza", trasmesso al Consiglio di Amministrazione per presa d'atto.

### **4.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

Il D. Lgs. 231/01 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle Strutture Organizzative della Società, diretti a consentire all'Organismo stesso lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza e di verifica.

In ambito aziendale, tutte le funzioni operative e manageriali della Società devono comunicare all'Organismo di Vigilanza:

- su base periodica, le informazioni identificate dall'Organismo e da questi richieste alle singole strutture organizzative e manageriali della Società (c.d. flussi informativi) attraverso direttive interne. Tali informazioni devono essere trasmesse nei tempi e nei modi al riguardo definiti;
- nell'ambito delle attività di verifica dell'Organismo di Vigilanza, ogni informazione, dato, notizia e documento ritenuto utile e/o necessario per lo svolgimento di dette verifiche, preventivamente identificati dall'Organismo e formalmente richiesti;
- su base occasionale, ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi e attinente l'attuazione del Modello nelle aree di Attività a Rischio e il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza.

All'Organismo di Vigilanza devono altresì pervenire, oltre alle informazioni e alla documentazione richiesta per l'espletamento delle attività di monitoraggio, le segnalazioni relative all'attuazione del Modello, alla commissione di Reati previsti dal Decreto in relazione all'attività della Società o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

Le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza sono da effettuarsi attraverso la casella di posta elettronica [odv@ynap.com](mailto:odv@ynap.com) cui hanno accesso unicamente i componenti dell'Organismo.

### **4.5. Whistleblowing**

Attraverso il D.Lgs. 24/2023, provvedimento attuativo della Direttiva (UE) 2019/1937, il Legislatore ha inteso migliorare l'efficacia degli strumenti di contrasto ai comportamenti impropri e non etici, nonché a tutelare gli autori delle segnalazioni incentivando il ricorso allo strumento della denuncia di condotte illecite, comprese le violazioni del Modello. Pertanto la Società, coerentemente al suo costante impegno nel conformarsi alle normative vigenti, ha implementato un sistema di segnalazione di seguito illustrato e meglio dettagliato nel documento "Yoox Net-a-Porter Group Whistleblowing Policy".

#### **4.5.1. Soggetti autorizzati a segnalare**

Sono legittimati ad effettuare segnalazioni i lavoratori subordinati, lavoratori autonomi che svolgono la propria attività presso la Società, liberi professionisti e i 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 della Società.

#### **4.5.2. Oggetto della segnalazione**

Ai fini del presente Modello, costituiscono oggetto di segnalazione come previsto dal D.Lgs. 24/2023, solo le comunicazioni inerente condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e le violazioni del Modello di cui il segnalante è venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

Si precisa che come previsto dal D.Lgs. 24/2023 possono costituire oggetto di segnalazione comportamenti illeciti, commissivi od omissivi, che costituiscano o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea così come meglio specificato nel documento documento " "Yoox Net-a-Porter Group Whistleblowing Policy".

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e, anche qualora inviate in via anonima, devono essere circostanziate con informazioni precise in modo da risultare verificabili.

### **4.5.3. Canali di segnalazione interni**

Oltre che alla casella di posta elettronica [odv@ynap.com](mailto:odv@ynap.com), le eventuali segnalazioni, anche ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del D. Lgs. 231/01 (c.d. "whistleblowing"), potranno essere comunicate ,accedendo alla sezione dedicata al seguente link: [https://www.ynap.com/whistleblowing/..](https://www.ynap.com/whistleblowing/)

Il Whistleblowing Committee, responsabile della gestione della segnalazioni, provvede a comunicare all'Organismo di Vigilanza eventuali segnalazioni rilevanti ai sensi del D.Lgs 231/01.

Le segnalazioni all'Organismo di Vigilanza tramite casella di posta elettronica [odv@ynap.com](mailto:odv@ynap.com) possono pervenire sia da parte di esponenti aziendali sia da parte di terzi e potranno avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del presente Modello e delle procedure allo stesso collegate, comportamenti difforni dai principi etici della Società, anomalie o atipicità riscontrate nell'espletamento dell'attività.

Nel caso di segnalazioni ricevute alla casella di posta elettronica [odv@ynap.com](mailto:odv@ynap.com), l'Organismo valuta le segnalazioni ricevute e potrà convocare, qualora lo ritenga opportuno, sia il segnalante per ottenere maggiori informazioni, che il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che siano necessarie per appurare la fondatezza della segnalazione. Sarà in ogni caso garantita, nell'ambito delle attività di gestione delle segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante. Non verranno prese in considerazione segnalazioni prive di qualsiasi elemento sostanziale a loro supporto, eccessivamente vaghe o poco circostanziate ovvero di evidente contenuto diffamatorio o calunnioso.

L'Organismo agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione (applicazione di misure sanzionatorie, demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro), assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Una volta accertata la fondatezza della segnalazione, l'Organismo:

- per le violazioni poste in essere dal personale dipendente, ne dà immediata comunicazione per iscritto all'HR Director per la valutazione e l'avvio delle conseguenti azioni disciplinari;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte degli Amministratori della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- per violazioni del Modello e/o del Codice Etico, ritenute fondate, da parte di figure apicali della Società, ne dà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione

Tutta la documentazione e le segnalazioni raccolte dall'Organismo di Vigilanza ed allo stesso pervenute nell'espletamento dei propri compiti istituzionali sono custodite dall'Organismo in un apposito archivio istituito presso la sede del Società, nel rispetto delle disposizioni normative in tema di trattamento dei dati personali.

#### **4.5.4. Canali di segnalazione esterni**

Come previsto dal D.Lgs. 24/2023 sono identificati anche i seguenti canali di segnalazione esterna per le “violazioni di disposizioni dell’Unione europea”:

- Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- divulgazione pubblica;
- denuncia all’autorità giudiziaria o contabile.

In particolare, è possibile segnalare all’ANAC solo laddove ricorra una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell’ambito del contesto lavorativo, l’attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

#### **4.6. Reporting dell’Organismo di Vigilanza**

L’Organismo di Vigilanza riferisce:

- su base almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, tramite una relazione sulle attività svolte, sul relativo esito e più in generale sul funzionamento del Modello;
- occasionalmente e tempestivamente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, anche per il tramite dei rispettivi Presidenti, in ogni circostanza in cui lo ritenga necessario ovvero opportuno per il corretto svolgimento e per l’adempimento delle proprie funzioni, inclusi i casi di presunte o accertate violazioni del Modello da parte dei Vertici aziendali.

L’Organismo può essere convocato e/o può chiedere di essere ascoltato in qualsiasi momento dal Consiglio d’Amministrazione (inclusi i relativi Comitati) e dal Collegio Sindacale.

L’attività sopra indicata è documentata attraverso verbali e conservata agli atti dell’Organismo, nel rispetto del principio di riservatezza dei dati ed informazioni ivi contenuti, nonché delle disposizioni normative in tema di trattamento di dati personali.

## LA DIVULGAZIONE DEL MODELLO

### 4.7. Formazione e informazione dei Dipendenti

Al fine di garantire l'attuazione e la piena efficacia del presente Modello, è obiettivo di YNAP perseguire una corretta conoscenza alle risorse già presenti in azienda e a quelle da inserire, dei suoi contenuti, delle sue finalità, dei principi e delle regole di condotta nello stesso richiamate, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei Destinatari nelle Attività Sensibili.

Il sistema di informazione e formazione è coordinato dalla Funzione Human Resources e supervisionato dall'Organismo di Vigilanza.

L'informazione e la formazione riguardano i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti e sono realizzate in tutte le circostanze ritenute necessarie, sia soggettive, quali l'assunzione e/o inizio del rapporto, che oggettive, ad esempio a fronte di modificazioni di rilievo del Modello ovvero del verificarsi di circostanze anche di diritto, ad esempio significative integrazioni al D.Lgs. 231/01.

Il Personale e i Collaboratori sono tenuti a partecipare alle iniziative di informazione e formazione, che rientrano negli obblighi contrattuali di lavoro.

La comunicazione iniziale: L'adozione Modello e le successive modifiche sono comunicate a tutte le risorse presenti in azienda e inserite sul portale aziendale. Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo attraverso cui si intende assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Essi sottoscrivono per presa visione ed accettazione dei contenuti un modulo apposito ed attestano l'avvenuta consegna del predetto set unitamente alla presa conoscenza sul portale Intranet del Decreto, del Modello e della documentazione correlata.

L'informazione periodica e la formazione: L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 e dei contenuti del Modello e dei documenti ad esso connessi (procedure, sistema organizzativo, poteri, ecc.), è obbligatoria e differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, anche mediante sistemi di *e-learning*, in funzione della qualifica dei Destinatari e del grado di coinvolgimento nelle Attività Sensibili.

### 4.8. Comunicazione verso consulenti, collaboratori e fornitori e altri Destinatari

I Soggetti Esterni e tutti gli altri Destinatari che operano, a qualunque titolo, nell'ambito delle Attività Sensibili per conto o nell'interesse della Società, devono essere informati del contenuto del Modello. A tale scopo, un estratto del Modello è consultabile sul portale della Società. La copia integrale del Modello è inoltre disponibile presso la Società.

Eventuali specifiche ed integrazioni per i consulenti, i collaboratori, i fornitori e altri Destinatari sono codificate all'interno di apposite procedure rese note mediante consegna *brevi manu* delle stesse.

Sono inoltre fornite all'occorrenza, ai Soggetti Esterni alla Società (Consulenti, Collaboratori e Fornitori) e agli altri Destinatari, apposite informative sulle politiche e le procedure adottate dalla Società sulla base del presente Modello e sulle conseguenze delle violazioni delle previsioni ivi contenute, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

Nei confronti di terze parti contraenti (es. collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.) coinvolte nello svolgimento di Attività Sensibili, i relativi contratti devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte le loro condizioni e termini;
- contenere, ove possibile, clausole standard, condivise con i referenti legali della Società, al fine del rispetto del D.Lgs. 231/01 e del Codice Etico della Società;
- contenere, ove possibile, apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

## *Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

- norma, astenendosi da comportamenti o condotte che possano integrare fattispecie di reato contemplate dal Decreto;
- contenere, ove possibile, apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 e di cui al Codice Etico della Società (es. clausole risolutive espresse, penali).

In ogni caso, e in particolare ove non fosse possibile inserire nei contratti le previsioni sopra indicate, è necessario inviare alle terze parti contraenti una copia del Codice Etico oltre alle citate informative.

## 5. SISTEMA DISCIPLINARE

La predisposizione di un efficace sistema sanzionatorio costituisce, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D.Lgs. 231/01, un requisito essenziale del Modello ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

Il sistema disciplinare si rivolge a tutti i Destinatari, i cui comportamenti non conformi ai principi e alle regole di condotta prescritti nel presente Modello - ivi ricomprendendo le procedure e norme interne, che fanno parte integrante del Modello - costituiscono inadempimento e fonte di responsabilità contrattuale in rapporto alla quale sono previste sanzioni di natura disciplinare e - per i soggetti esterni - di carattere contrattuale.

L'applicazione del sistema disciplinare, di cui al presente Modello, e delle relative sanzioni è indipendente dall'eventuale svolgimento e dall'esito del procedimento penale nel caso in cui il comportamento *de quo* integri una qualunque fattispecie di reato. Esso riceve la massima diffusione in luogo accessibile a tutti i Destinatari, quale ad es. sito internet, spazio intranet, bacheca.

Ai fini dell'applicazione del sistema disciplinare, costituisce condotta rilevante, che determina l'applicazione di eventuali sanzioni, ogni azione o comportamento, anche di carattere omissivo, posto in essere in violazione delle norme contenute nel presente Modello. In particolare, i comportamenti rilevanti ai fini dell'adozione di misure sanzionatorie disciplinari e contrattuali nei confronti dei Destinatari del Modello si dividono in:

- a) violazione di procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
- b) gravi infrazioni alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da far venir meno la fiducia nei confronti dell'amministratore e/o del dipendente, nell'espletamento di attività a rischio di reato, quali ad esempio condotte dirette in modo inequivoco al compimento di un reato;
- c) comportamenti cui possa conseguire la determinazione di un danno morale e patrimoniale notevole o di una situazione di notevole pregiudizio alla Società e che non consentano la prosecuzione neppure temporanea del rapporto, sia di lavoro che fiduciario, in quanto integrino fattispecie di reato o comportamenti di cui al paragrafo precedente sub lett. b) commessi con dolo.

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "**Violazione**" del presente Modello e delle relative procedure:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01;
- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative procedure che comportino una situazione di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/01.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari dovrà essere ispirata al principio di proporzionalità e gradualità ed in particolare nell'individuazione della sanzione correlata si tiene conto degli aspetti oggettivi e soggettivi del comportamento rilevante.

In particolare, sotto il profilo oggettivo ed in termini di gradualità, si tiene conto delle:

- violazioni del Modello che non hanno comportato esposizione a rischio o hanno comportato modesta esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno comportato una apprezzabile o significativa esposizione a rischio;
- violazioni del Modello che hanno integrato un fatto di rilievo penale.

Le condotte rilevanti assumono, inoltre, maggiore o minore gravità in relazione alle circostanze in cui è stato commesso il fatto ed ai seguenti aspetti soggettivi:

- commissione di più violazioni con la medesima condotta;
- recidiva del soggetto agente;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto cui è riferibile il comportamento contestato;

- condivisione di responsabilità con altri soggetti concorrenti nella violazione della procedura.  
Il procedimento sanzionatorio è in ogni caso rimesso alla funzione e/o agli Organi Societari competenti.

## **5.1. Misure nei confronti del personale dipendente non dirigente**

La violazione da parte dei Dipendenti (esclusi i dirigenti) delle regole di cui al presente Modello costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare e le norme in materia che ne dettano la disciplina sono l'art. 2104 c.c. sulla diligenza del prestatore di lavoro e l'art. 2105 c.c. sull'obbligo di fedeltà del medesimo, oltre all'art. 7 l. 30 maggio 1970 n. 300 per quanto attiene alle garanzie procedurali applicabili nella fattispecie. Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi dei Dipendenti non dirigenti, esse vanno ad integrare quelle già previste dal codice disciplinare aziendale, e vengono adottate nel rispetto delle procedure ivi stabilite, ai sensi dell'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e dal Titolo V - Capo XXI "Doveri del personale e norme disciplinari" del CCNL ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento all'apparato sanzionatorio come disciplinato dalle norme pattizie citate di cui al CCNL di riferimento (v. CAPO XXI cit.- "Doveri del personale e norme disciplinari").

Le categorie adottate descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel contratto può dar luogo, proporzionalmente alla gravità dell'infrazione ed alla eventuale reiterazione della condotta da parte del dipendente, all'applicazione dei seguenti provvedimenti sanzionatori:

- "biasimo inflitto per iscritto" nel caso di inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di violazione delle procedure e norme interne previste e/o richiamate ovvero ancora di adozione, nell'ambito delle aree sensibili, di un comportamento non conforme o non adeguato alle prescrizioni del Modello e rientranti tra le ipotesi di cui al par. 6 lett. a);
- "multa" in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione nel caso di reiterazione di condotte sanzionabili con il biasimo inflitto per iscritto, sino a tre volte, ovvero inosservanza dei principi e delle procedure interne previste dal presente Modello ovvero nell'adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nell'espletamento di attività nelle Aree a Rischio, e rientranti nelle ipotesi di cui al par. 6 lett. a) che precede;
- "sospensione dalla retribuzione e dal servizio" per un massimo di 10 giorni" nel caso di reiterazione fino a tre volte dei comportamenti di cui al par. 6 lett. a) ovvero inosservanza dei principi e delle regole di comportamento previste dal presente Modello ovvero di adozione, nell'espletamento delle attività nelle Aree a Rischio di un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, e rientranti nelle ipotesi di cui al par. 6 lett. b) e c) che precede;
- "licenziamento disciplinare senza preavviso e con altre conseguenze di ragione e di legge" nel caso in cui il lavoratore adotti, nell'espletamento delle Attività nelle Aree a Rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, e rientranti nelle ipotesi di cui al par. 6 lett. b) e c) che precede.

L'Organismo di Vigilanza trasmette all' Global HR Director una relazione contenente:

- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- la descrizione della condotta contestata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- gli eventuali documenti ed elementi a supporto della contestazione.

La Funzione Human Resources preposta, o soggetto dotato di potere disciplinare, valuta le azioni da intraprendere ed informerà l'Organismo di Vigilanza in merito alle verifiche interne ed alle decisioni adottate.

---

## **5.2. Misure nei confronti dei dirigenti**

In caso di violazione, da parte di dirigenti, dei principi, delle regole e delle prescrizioni previste dal presente Modello o di adozione, nell'espletamento di attività ricomprese nelle Aree a Rischio/Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili i provvedimenti opportuni.

Tenuto conto della gravità della/e violazione/i e della loro eventuale reiterazione e della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, in caso di violazioni delle disposizioni previste dal Modello, il dirigente sarà soggetto a sanzioni che potranno prevedere dalla revoca di poteri e procure conferite fino alla risoluzione del rapporto, in conformità alle disposizioni di legge ed alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile.

Resta salvo il diritto al risarcimento per eventuali danni cagionati alla Società da parte del dirigente.

La procedura di accertamento dell'illecito con riguardo ai dirigenti è regolata dalle disposizioni normative vigenti nonché dei contratti collettivi applicabili. In particolare, l'Organismo di Vigilanza trasmette al Presidente del Collegio Sindacale, al CEO e al Global HR Director una relazione contenente:

- la descrizione della condotta constatata;
- l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- le generalità del soggetto responsabile della violazione;
- gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro.

La Funzione Human Resources preposta, o altro soggetto dotato di potere disciplinare, valuta le azioni da intraprendere ed informerà il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza in merito alle verifiche interne ed alle decisioni adottate.

## **5.3. Misure nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione delle disposizioni correlate al Modello da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza - venutone a conoscenza - informerà senza indugio l'intero Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative e provvedimenti.

In caso di gravi violazioni non giustificate e/o non ratificate dal Consiglio di Amministrazione, il fatto potrà considerarsi giusta causa per la revoca dell'Amministratore. Si considera grave violazione non giustificata la realizzazione di fatti di reato.

La Società potrà irrogare inoltre, valutata la gravità delle singole violazioni, anche sanzioni quali la censura scritta o altra prevista dalla normativa italiana giuslavorista.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione dovrà procedere alla convocazione dell'Assemblea dei Soci per deliberare in merito alla revoca del mandato.

In caso di violazione accertata delle disposizioni del Modello da parte dell'intero Consiglio di Amministrazione l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il Collegio Sindacale, affinché provveda a promuovere le conseguenti iniziative.

## **5.4. Misure nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Sindaci, l'Organismo di Vigilanza informa l'intero Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, che proporranno all'Assemblea gli opportuni provvedimenti.

## **5.5. Misure nei confronti dei soggetti apicali**

L'inosservanza da parte delle figure apicali della Società, delle disposizioni Modello, ivi inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza determina, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà della Società di richiedere il risarcimento dei danni subiti in conseguenza di detti comportamenti, inclusi i danni causati dall'applicazione delle misure sanzionatorie previste dal D. Lgs. 231/01.

## **5.6. Misure nei confronti di Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i partner**

Ogni violazione da parte dei Collaboratori, i Consulenti, i Fornitori, i partner delle regole di cui al Modello adottato dalla Società agli stessi applicabili o di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01 è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, che dovranno essere espressamente accettate, siano esse clausole penali, previsioni di sospensione da deleghe e/o cariche, perdita del diritto a premi di compenso ecc..

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni anche non patrimoniali alla Società, (ad esempio nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01).

## **5.7. Sanzioni ex art. 6, comma 2 bis, D.Lgs. 231/01 (Whistleblowing)**

Con riferimento al sistema sanzionatorio relativo alla corretta gestione delle segnalazioni di illeciti ex art. 6, comma 2 bis, D. Lgs. 231/01 (c.d. "Whistleblowing"), sono previste:

- sanzioni a tutela del segnalante per chi pone in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante stesso per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- sanzioni nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate.

Le sanzioni sono definite in relazione al ruolo del destinatario delle stesse, secondo quanto indicato nei paragrafi precedenti, nella misura in cui le violazioni delle norme relative al sistema di segnalazione rappresentino, esse stesse, delle violazioni delle disposizioni del Modello.

## 6. PARTE SPECIALE

### PREMESSA

La presente Parte Speciale si riferisce alle attività che i Destinatari, come già definiti nella Parte Generale (ed in particolare i componenti degli Organi Societari e i Dipendenti, anche per il tramite di Collaboratori, Consulenti, Fornitori e, più in generale, di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nell'ambito delle Attività Sensibili per conto o nell'interesse della Società) devono porre in essere affinché siano adottate regole di comportamento e attività di controllo finalizzate alla prevenzione dei reati contemplati dal Decreto Legislativo 231/01.

Nello specifico, la presente Parte Speciale ha lo scopo di:

- indicare i principi comportamentali e le norme/Protocolli che i Destinatari sono chiamati ad osservare ai fini della corretta applicazione del Modello;
- indicare espressamente i comportamenti vietati ai Destinatari che potrebbero integrare le fattispecie di reato considerate dal Decreto;
- fornire all'Organismo di Vigilanza, e ai responsabili delle funzioni aziendali che cooperano con lo stesso, gli strumenti operativi per esercitare le attività di controllo, monitoraggio e verifica necessarie.

I Destinatari, nello svolgimento delle rispettive attività, sono tenuti ad attenersi:

- alle disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla Società;
- alle previsioni dello Statuto sociale;
- al Codice Etico;
- alle altre deliberazioni dell'Organismo Amministrativo;
- alle norme di comportamento e controllo e ai principi di attuazione dei processi decisionali definiti in ogni Parte Speciale del presente Modello;
- alle disposizioni di servizio emanate dalle unità organizzative competenti e dai superiori gerarchici, anche con riferimento all'attribuzione di ruoli, compiti e responsabilità;
- al sistema di attribuzione e di esercizio dei poteri;
- alle norme, alle direttive e alle procedure organizzative interne, che la Società formalizza in relazione alle diverse aree di attività, con particolare riguardo alle aree a rischio reato.

## 1. LA STRUTTURA DELLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001 DI YNAP

La Parte Speciale del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo è suddivisa nelle seguenti 15 sezioni riferibili alle categorie di reato ex D.Lgs. 231/01 ritenute rilevanti per YNAP sulla base delle analisi al riguardo specificamente condotte dalla Società:

---

# YOOX NET-A-PORTER GROUP

*Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01*

---

- A. Reati in materia di corruzione e altri reati contro la Pubblica Amministrazione
- B. Reati Societari
- C. Omicidio Colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
- D. Delitti contro la personalità individuale
- E. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- F. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti
- G. Delitti informatici e trattamento dei dati
- H. Delitti di criminalità organizzata
- I. Delitti contro l'industria e il commercio
- J. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- K. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
- L. Reati ambientali
- M. Impiego di cittadini di Paesi Terzi il cui soggiorno è irregolare
- N. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- O. Reati tributari
- P. Reati di contrabbando

In particolare, in ogni Parte Speciale, sono specificate:

- le fattispecie di reato ritenute astrattamente rilevanti per YNAP, in ragione della natura e delle caratteristiche delle attività svolte;
- le Attività e i relativi processi sensibili, potenzialmente interessati dalla commissione dei reati identificati come "rilevanti" per la Società;
- i principi di comportamento da adottare per prevenire la commissione dei reati descritti;
- i principi di attuazione dei processi decisionali da adottare per prevenire la commissione dei reati descritti

Si rammenta in ogni caso che, oltre al rispetto di tali norme e principi, i Destinatari sono tenuti al rispetto degli specifici presidi di controllo documentati nelle direttive e nelle procedure aziendali di riferimento.