

STELLA MCCARTNEY

**PROCEDURA PER LA SEGNALAZIONE DI
ILLECITI E IRREGOLARITÀ
(Whistleblowing)**

STELLA MCCARTNEY

1. FONTI NORMATIVE E FINALITA' DELLA PROCEDURA

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”* (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 291 del 14 dicembre 2017). Tale legge, che mira a incentivare la collaborazione dei lavoratori per favorire l'emersione di atti o fenomeni, all'interno di enti pubblici e privati, illeciti in contrasto con le regole etiche aziendali, è stata oggetto di modifiche in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale di un ulteriore decreto legislativo in materia.

Nello specifico, il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. n. 24/2023 di *“Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”*, in vigore dal 30 marzo 2023 (di seguito **“Decreto”**). Il Decreto ha modificato la disciplina nazionale previgente in materia di Whistleblowing, racchiudendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo.

Tale quadro regolatore mira a garantire una piena tutela della libertà di manifestazione del pensiero del segnalante e il rafforzamento della legalità e trasparenza all'interno degli Enti in funzione della prevenzione dei reati.

Se tali tutele erano già statuite dalla precedente legge del 2017, il Decreto comporta un significativo ampliamento del perimetro di protezione dei segnalanti in ambito privato.

Il Decreto è intervenuto modificando l'art. 6 del D.lgs. 231/2001¹ prevedendo al comma 2-bis dello stesso che i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo devono garantire un sistema di segnalazione al fine di evidenziare comportamenti illegittimi, garantendo canali di segnalazione interni, nonché un regime di protezione del segnalante, volto ad impedire condotte ritorsive del datore di lavoro e a sanzionare le violazioni della normativa in materia.

Le modifiche di maggior rilievo riguardano: i) l'ampliamento dei soggetti segnalanti; ii) l'estensione del perimetro di violazioni che possono costituire oggetto di segnalazione; iii) maggiore procedimentalizzazione delle attività interne agli enti (canali di segnalazione interni) al fine di assicurare la riservatezza del segnalante e dei soggetti coinvolti nella segnalazione, nonché per garantire una gestione tempestiva ed efficiente della stessa; iv) l'introduzione di un canale esterno affidato all'Associazione Nazionale Anticorruzione (ANAC), anche per il settore privato²; v) l'introduzione della possibilità di effettuare divulgazioni pubbliche delle

¹ Il D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 ha modificato il testo dell'art. 6 comma 2-bis D.lgs. n. 231/2001 e ha abrogato invece i commi 2-ter e 2-quater dell'art. 6 D.lgs. n. 231/2001, in precedenza disciplinati dalla Legge n. 179/2017.

² Oltre alle segnalazioni c.d. “interne”, viene stabilita, anche per i soggetti privati, la possibilità di rivolgere segnalazioni all'ANAC (c.d. “esterne”) in determinati casi: 1) quando non previsto, nel contesto lavorativo nel quale opera il segnalante, l'obbligo di attivazione del canale di segnalazione interno, ovvero se, qualora obbligatorio, non sia stato attivato o, se presente, non sia conforme; 2) quando sia già stata presentata una segnalazione interna non processata o con provvedimento finale negativo; 3) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che se effettuasse la segnalazione

STELLA MCCARTNEY

violazioni, al ricorrere di determinate condizioni³; vi) il rafforzamento del ruolo e dei poteri sanzionatori dell'ANAC in funzione della corretta attuazione della disciplina in materia.

Infine, viene ampliato il raggio dei soggetti tutelati dalla normativa, includendo anche i c.d. facilitatori, ossia coloro i quali prestano assistenza al segnalante durante il processo di segnalazione e la cui attività deve rimanere riservata, ai soggetti terzi ed ai soggetti giuridici connessi al segnalante⁴.

In ottica di compliance alla normativa, Stella McCartney Italia S.r.l. (di seguito anche “**la Società**”) ha adottato la presente Policy al fine di disciplinare le segnalazioni di comportamenti illegittimi e/o di violazioni di disposizioni nazionali ed europee che consistono in illeciti riguardanti specifici settori e mette a disposizione dei destinatari uno strumento per effettuare le segnalazioni idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente documento (di seguito “**Policy**”) è volto a:

- stabilire le procedure attraverso cui effettuare una segnalazione di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione, del Codice Etico di Gruppo adottato dalla Società o delle policy e/o norme che regolano i processi aziendali, nonché violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee⁵;
- garantire un ambiente di lavoro in cui i Dipendenti ed i collaboratori interni possano serenamente segnalare le violazioni poste in essere all'interno della Società.

correrebbe il rischio di possibili ritorsioni; 4) quando il segnalante ha fondati motivi di ritenere che la violazione possa costituire pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Verranno emesse dall'ANAC le linee guide relative alle modalità di presentazione e di gestione nel concreto delle segnalazioni esterne.

³ Viene stabilita anche la possibilità di tutelare colui che segnala attraverso “divulgazioni pubbliche”, purché vengano rispettate determinate condizioni (abbia prima segnalato internamente ed esternamente o direttamente esternamente, ma non sia stata intrapresa un'azione appropriata in risposta alla segnalazione entro il termine di tre mesi, oppure abbia fondati motivi di ritenere che possa esservi un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse o le prospettive che la violazione sia affrontata efficacemente siano scarse).

⁴ Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 24 del 10 marzo 2023, si intendono ad esempio colleghi di lavoro e/o familiari o anche i soggetti giuridici connessi al segnalante.

⁵ Ai sensi dell'art. 2 comma 1 lett. a) n. 5) del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 e degli allegati al decreto, si intendono gli illeciti nei seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi. Sono incluse altresì le violazioni: violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposte sulle società.

STELLA McCARTNEY

La presente Policy si applica alla Società.

3. DESTINATARI

Destinatari della presente Policy (di seguito “**Destinatari**” e/o “**Segnalanti**”) sono:

- i Vertici aziendali ed i componenti degli organi sociali della Società;
- i soci e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- tutti i dipendenti, lavoratori autonomi ed i collaboratori interni della Società;
- liberi professionisti e consulenti che prestano la propria attività presso la Società;
- i lavoratori o i collaboratori, che forniscono beni o servizi o che realizzano opere a favore della Società;
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Società.

In aggiunta, ai sensi delle modifiche del D.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 sulla disciplina Whistleblowing, agli artt. 2 e 3 del Decreto è stabilito, inoltre, che la tutela del segnalante si applica anche: i) se il rapporto giuridico non è iniziato; ii) durante il periodo di prova; iii) dopo lo scioglimento del rapporto di lavoro.

4. DEFINIZIONI

4.1 Violazione

Per Violazione si intende qualsiasi comportamento, atto o omissione che lede l’interesse pubblico o dell’ente privato che consista in una Violazione del Codice Etico, delle policy/procedure adottate dalla Società, in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali e/o in illeciti che rientrano nell’ambito di applicazione degli atti dell’Unione Europea o nazionali indicati nel decreto e nell’allegato al decreto.

4.2 Segnalante

Si intende la persona fisica (interna o esterna all’organizzazione della Società) che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle Violazioni acquisite nell’ambito della relazione professionale o lavorativa intercorsa con la Società.

4.3 Segnalazione

Per Segnalazione, ai fini della presente Policy, si intende la comunicazione, scritta o orale, delle informazioni su possibili Violazioni trasmessa da un segnalante alle funzioni deputate per la relativa ricezione, tramite il Portale Whistleblowing.

Le Segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e circostanziate con informazioni specifiche in modo da risultare facilmente verificabili.

STELLAMCCARTNEY

È particolarmente importante che la stessa includa, ove tali elementi siano conosciuti dal Segnalante:

- l'indicazione della funzione aziendale / punto vendita al quale si riferisce la Segnalazione;
- i nominativi e ruolo delle persone coinvolte (interne e/o esterne) o elementi che possano consentirne l'identificazione;
- i nominativi di eventuali altri soggetti che possano riferire sui fatti oggetto di Segnalazione;
- la data / arco temporale e luogo in cui l'evento è accaduto;
- l'ambito / oggetto della Violazione (Codice Etico, policy, disposizioni nazionali o dell'Unione Europea, ecc.);
- una descrizione dettagliata dei fatti verificatisi e modalità con cui se ne è venuti a conoscenza;
- indicare se i fatti sono già stati segnalati ad altri soggetti (autorità di controllo, soggetti interni o esterni, ecc.);
- riferimento ad eventuali documenti che possano confermare la fondatezza dei fatti riportati;
- l'indicazione circa la gestione dei dati personali del segnalante.

I canali per effettuare una Segnalazione possono essere interni od esterni:

a) Canali di Segnalazione interna

I canali interni di Segnalazione nascono con l'obiettivo di incoraggiare i Segnalanti a rivolgersi, in primis, direttamente alla Società. Ciò garantisce una più facile ed immediata acquisizione delle informazioni pertinenti da parte dei soggetti più vicini all'origine delle Violazioni, garantendo quindi una più efficace prevenzione e accertamento delle Violazioni stesse contribuendo al miglioramento della Società.

Lo strumento messo a disposizione dalla Società per poter fare le Segnalazioni è la piattaforma accessibile al seguente link: <https://stellamccartney.speakup.report/internalandexternal>

ovvero al numero: 800 147 694 – codice 105115 (di seguito “Portale di Whistleblowing”)

Il Portale di Whistleblowing viene gestito dal provider indipendente SpeakUp (People in Touch B.V.), che garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona menzionata nella Segnalazione, di un eventuale Facilitatore nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. SpeakUp, una volta ricevuta la Segnalazione, provvederà ad inoltrarla alla Società. Il Segnalante, se vorrà, potrà fare una Segnalazione anche in forma completamente anonima.

b) Canali di Segnalazione esterna

Il Segnalante, oltre al caso sopra menzionato di Segnalazione interna, può ricorrere ad un canale di Segnalazione esterno rispetto a quello previsto dalla Società. Questa modalità di Segnalazione può essere utilizzata solamente se:

STELLA MOCARTNEY

- il Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna, nelle modalità definite al precedente punto a) e la stessa non ha avuto seguito da parte del Team P&C;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito;
- il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la stessa Segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- il Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la Violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

ANAC ha messo a disposizione uno specifico canale di Segnalazione esterna che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del Segnalante, della persona menzionata nella Segnalazione, eventualmente del Facilitatore, nonché del contenuto della Segnalazione e della relativa documentazione. Per qualsiasi ulteriore informazione in merito al canale di Segnalazione ANAC si rimanda alla specifica sezione presente all'indirizzo: Whistleblowing - www.anticorruzione.it.

4.4 Segnalazione “anonima”

A seguire, il concetto di “anonima” è da intendersi nel senso di “non nominativa”. Sul piano della normativa a protezione dei dati personali (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati 2016/679/UE – di seguito “GDPR”), la Segnalazione veicolata attraverso il Portale di Whistleblowing (come di seguito definito) ha natura “pseudonima”, nel senso che le viene assegnato un codice identificativo alfanumerico e che la Società può interagire con il segnalante dandogli riscontro e compiendo le attività previste dal D.Lgs. 24/2023. Dunque, il Segnalante ha piena garanzia che la sua identità rimanga riservata, in conformità al D.Lgs. 24/2023 e alla politica di protezione del segnalante quale soggetto vulnerabile perseguita dalla Società ai sensi del GDPR.

La Segnalazione, anche se “anonima”, deve essere documentata e circostanziata, così da fornire gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriate attività di verifica sulla fondatezza dei fatti segnalati.

4.5 Segnalazione in “mala fede”

Per Segnalazione in “mala fede” si intende la Segnalazione priva di fondamento, calunniosa o diffamatoria, fatta allo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a dipendenti, a collaboratori interni, a membri di organi sociali o a terzi (es. clienti, fornitori, partner, consulenti, collaboratori) in relazione d'affari con la Società.

Nel caso in cui si dimostri che il dipendente abbia effettuato una Segnalazione in mala fede, la Società potrà attivare il sistema disciplinare.

4.6 Delegati Privacy

Per Delegati Privacy si intendono le Funzioni aziendali interessate dalla segnalazione, ovverosia i soggetti che hanno ricevuto dalla Società le istruzioni specifiche privacy concernenti la gestione delle Segnalazioni Whistleblowing.

4.7 Divulgazione pubblica

La divulgazione pubblica consiste nel rendere di pubblico dominio le informazioni sulle Violazioni (di seguito “**Divulgazione**”). Tale attività può essere fatta dal Segnalante tramite la stampa, mezzi elettronici, social media, e in generale mezzi di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone. Come per il canale di Segnalazione esterna, anche per la Divulgazione vi sono condizioni specifiche all’utilizzo di questa modalità. Si precisa che, in caso di sussistenza di queste casistiche (qui di seguito elencate) al Segnalante sarà garantito il regime di tutela e protezione previsto dal Decreto.

Le condizioni per poter procedere con la Divulgazione sono:

- è già stata fatta una Segnalazione interna senza che vi sia stato riscontro e il Segnalante ha quindi effettuato anche una Segnalazione esterna ad ANAC che, a sua volta, non ha dato riscontro nei termini;
- il Segnalante ha fin da subito effettuato una Segnalazione esterna ad ANAC senza ricevere un riscontro;
- Il Segnalante ha fondati motivi di ritenere che la Segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito;
- il Segnalante ritiene, con fondato motivo e sulla base di circostanze concrete, che la Violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Si vuole precisare che, se il Segnalante rivela volontariamente la propria identità, non verrà garantita la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto. Laddove, invece, la Divulgazione avvenga utilizzando, ad esempio, uno pseudonimo che non consente l’identificazione del divulgatore, la Divulgazione verrà trattata alla stregua di una Segnalazione anonima e verrà registrata da ANAC, ai fini della conservazione, per garantire al Segnalante, qualora sia successivamente disvelata l’identità dello stesso, le tutele previste nel caso in cui subisca ritorsioni.

4.8 denuncia all’autorità giudiziaria

Ai soggetti tutelati è concessa anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie così da inoltrare una denuncia di condotte illecite. Gli uffici di tali autorità rispetteranno le medesime regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle Segnalazioni previste dal Decreto.

STELLA McCARTNEY

5. RESPONSABILITA'

La verifica sulla fondatezza delle Segnalazioni e le decisioni in merito alla gestione delle stesse sono affidate al Team People and Culture Italy (“di seguito anche “**Team P&C**”) della Società.

Nello svolgimento di tale attività il Team P&C, nel caso in cui lo ritenga opportuno, può condividere l’oggetto della Segnalazione ed essere supportato operativamente dalle funzioni Legal, Internal Auditor, RSPP e/o dal DPO, mantenendo e garantendo la riservatezza dell’identità del Segnalante, salvo diversa indicazione del Segnalante stesso.

Il Team P&C, pertanto:

- accede al portale così da prendere visione della Segnalazione;
- esegue tutte le attività istruttorie (verifica preliminare dell’esistenza dei presupposti, re-indirizzamento Segnalazioni non di pertinenza);
- nomina eventuali investigatori: soggetti previamente nominati e formati, in grado di supportare il Team nell’indagine inerente alla Segnalazione;
- valuta le verifiche da compiere, le funzioni da coinvolgere nelle analisi, la richiesta di informazioni aggiuntive o l’eventuale archiviazione;
- mantiene le interlocuzioni, anche in maniera anonima, con il Segnalante, anche chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori. Tale attività viene svolta tramite il portale (in caso di Segnalazioni anonime) oppure anche di persona;
- acquisisce atti e documenti da altri uffici, avvalendosi del loro supporto, e coinvolge terze persone tramite audizioni e altre richieste, avendo sempre cura che non sia compromessa la tutela della riservatezza del Segnalante e del segnalato;
- garantisce la confidenzialità delle informazioni ricevute, anche in merito all’identità del Segnalante;
- predispose la reportistica periodica riguardante le Segnalazioni ricevute
- dà diligentemente seguito alle Segnalazioni ricevute circa l’esito della attività istruttoria e le eventuali misure da adottare;
- si rivolge agli organi e alle funzioni interne o alle istituzioni esterne, ognuno secondo le proprie competenze;
- fornisce un riscontro al Segnalante entro 3 (tre) mesi dalla data della Segnalazione. Si precisa che il riscontro può anche essere meramente interlocutorio, giacché possono essere comunicate le informazioni relative allo stato di avanzamento dell’istruttoria e alle attività intraprese o da intraprendere. Terminata l’istruttoria, gli esiti dovranno comunque essere comunicati al Segnalante

STELLAMCCARTNEY

- mette a disposizione informazioni utili riguardo ai canali interni di Segnalazione e quello esterno gestito da ANAC, in forma chiara e facilmente accessibile.

Nel caso in cui l'oggetto della Segnalazione coinvolga il Team P&C, il Segnalante può trasmettere la Segnalazione direttamente ed in via esclusiva all'Ethic & Compliance Committee. In tal caso, quest'ultimo procederà in autonomia nello svolgimento degli approfondimenti ritenuti necessari.

Resta ferma la possibilità per il Segnalante di richiedere un incontro diretto con il Team P&C, che si svolgerà entro un termine ragionevole. Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro, previo consenso del Segnalante, si procederà alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto. Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il Segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) verrà stilato un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dal Segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale sarà consegnata al Segnalante.

6. Il Portale Whistleblowing

La Società mette a disposizione la piattaforma on-line Speak Up, a libero accesso da parte dei soggetti Segnalanti, appositamente dedicata per le Segnalazioni (Portale di Whistleblowing), raggiungibile tramite link <https://stellamccartney.speakup.report/internalandexternal> ovvero tramite il numero: 800 147 694 – codice 105115.

L'accesso al Portale di Whistleblowing è soggetto alla politica “no-log” al fine di impedire l'identificazione del Segnalante che intenda mantenere riservata la sua identità: ciò significa che, qualora l'accesso venga effettuato da un dispositivo non connesso alla rete aziendale, i sistemi informatici della Società non sono in grado di identificare il punto di accesso al portale (indirizzo IP); nei casi in cui, invece, l'accesso al Portale di Whistleblowing avvenga tramite un dispositivo connesso alla rete aziendale, la Società implementa soluzioni tecniche e organizzative per impedire di risalire all'utente che effettua la Segnalazione.

Per ciascuna Segnalazione inserita, il Portale assegna un codice identificativo univoco che permette a ciascun Segnalante di verificare lo stato di avanzamento della Segnalazione, in modo del tutto riservato. Parimenti, nel caso in cui una Segnalazione risulti non adeguatamente circostanziata, il Team P&C, ovvero l'Internal Auditor e/o il Legal Director se coinvolti, avvalendosi del Portale di Whistleblowing e della sua strumentazione, avrà facoltà di richiedere al Segnalante, sempre e solo mediante tale codice ed all'interno del Portale di Whistleblowing, ulteriori elementi di dettaglio, ai fini di una analisi approfondita della fattispecie segnalata.

7. MODALITÀ DI TRASMISSIONE E ISTRUTTORIA DELLE SEGNALAZIONI

7.1 Modalità di trasmissione

Le Segnalazioni possono essere fatte attraverso i canali di segnalazione interni od esterni.

STELLAMCCARTNEY

Con riferimento al Portale di Whistleblowing quale canale di Segnalazione, questo è idoneo ad assicurare la segnalazione “anonima”, ovvero la riservatezza sull’identità del Segnalante o delle persone coinvolte, sul contenuto della Segnalazione e sulla documentazione ad essa relativa.

Le Segnalazioni anonime devono essere effettuate in forma scritta tramite l’utilizzo della Portale Whistleblowing messa a disposizione dalla Società che prevede un percorso guidato per il Segnalante.

Per maggiori dettagli inerenti al corretto utilizzo del Portale di Whistleblowing e alla compilazione dei relativi campi inerenti alla Segnalazione, si rinvia alla procedura Speak Up allegata alla presente Policy (Procedura Speak Up).

7.2 Verifica preliminare della Segnalazione

Tutte le Segnalazioni ricevute sono comunicate al Team P&C che procede ad una verifica preliminare al fine di verificare che la Segnalazione rientri nel campo di applicazione della presente Policy e che siano stati forniti dati ed informazioni utili a consentirne una prima valutazione.

In tale fase, potrà essere condiviso l’oggetto della Segnalazione e richiesto il supporto di altre funzioni (Legal, Internal Auditor, RSPP, DPO) al fine di valutare la presenza di idonei presupposti a procedere alla fase di indagine, sempre mantenendo e garantendo la riservatezza dell’identità del Segnalante.

In qualunque caso, al termine della Segnalazione, il Segnalante riceve un codice identificativo che consente al segnalante di verificare sul Portale Whistleblowing lo status di avanzamento della sua Segnalazione e costituisce avviso di avvenuto ricevimento della Segnalazione sul Portale Whistleblowing.

Il Segnalante potrà anche essere contattato, secondo le modalità esposte (attraverso la messaggistica interna al Portale Whistleblowing) in precedenza, dal Team P&C per la richiesta di ulteriori informazioni che risultassero necessarie.

7.3 Indagine

Il Team P&C:

- può rigettare la Segnalazione perché non ritenuta pertinente;
- può richiedere ulteriori informazioni aggiuntive prima di decidere se prendere in carico o meno la Segnalazione;
- può avviare analisi specifiche, avvalendosi delle strutture competenti, nonché coinvolgendo le Funzioni aziendali interessate dalla Segnalazione (Delegati Privacy);
- assicura che l’indagine sia accurata, che abbia una durata ragionevole e che rispetti la riservatezza del Segnalante e delle persone coinvolte, incluso il soggetto eventualmente segnalato;

STELLA McCARTNEY

- provvede, all'interno del tool, alla stesura di una sintesi dell'oggetto della Segnalazione, utilizzata per la popolazione della reportistica destinata al Ethic & Compliance Committee.

Qualora il Team P&C ritenga valida la Segnalazione provvederà quindi ad informare:

- l'Ethic & Compliance Committee qualora si tratti di una Segnalazione riguardante la Violazione del Codice Etico ovvero della Policy Anticorruzione;
- il Top Management qualora la Segnalazione riguardi la Violazione di procedure o linee guida aziendali per attività che esulano dall'ambito di competenza dell'Ethic & Compliance Committee ed anche in caso di Violazioni che consistono in illeciti amministrativi, contabili, civili o penali o altresì Violazioni di specifiche disposizioni nazionali ed europee.

7.4 Esito dell'indagine

Al termine dell'indagine, il Team P&C comunica l'esito delle indagini svolte all'Ethics & Compliance Committee ovvero al Top Management, per competenza. Il Segnalante, che tramite l'inserimento del codice identificativo, a lui fornito, sulla Portale Whistleblowing può monitorare l'iter della propria Segnalazione, deve ricevere riscontro circa il seguito che si intende dare alla Segnalazione entro tre mesi dalla data di avviso del suo ricevimento.

Periodicamente, il Team P&C predispose una relazione riepilogativa delle indagini effettuate e delle evidenze emerse condividendola con l'Ethics & Compliance Committee.

Tale relazione deve, quindi:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti;
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle Violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

Qualora l'Ethic & Compliance Committee ovvero il Top Management, per competenza rilevi la fondatezza di quanto emerso, si procede alla condivisione, in base agli esiti, con le Funzioni aziendali di volta in volta competenti (sempre nella persona dei Delegati Privacy), al fine di definire gli eventuali piani di intervento da implementare e le azioni da avviare a tutela della Società. Diversamente, qualora a conclusione delle analisi l'Ethic & Compliance Committee o il Top Management per competenza, dovesse rilevare l'assenza di elementi sufficientemente circostanziati o, comunque, l'infondatezza dei fatti richiamati nella Segnalazione, quest'ultima sarà archiviata, unitamente alle relative motivazioni, dal Team P&C.

La Società potrà intraprendere le più opportune misure disciplinari e/o legali a tutela dei propri diritti, beni e della propria immagine, nei confronti del dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una Violazione; eventuali misure disciplinari saranno intraprese in accordo con la Direzione HR e nel rispetto del CCNL di riferimento.

STELLA MCCARTNEY

In aggiunta, in ottemperanza alla disciplina Whistleblowing, a garanzia del rispetto degli obblighi in materia, sono previste una serie di sanzioni amministrative pecuniarie di importo compreso tra i 10.000 e i 50.000 euro che l'ANAC può applicare ai soggetti privati in caso di Violazione delle regole stabilite dal Decreto.

Il dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in una Violazione non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato una propria o altrui Violazione, ai sensi della presente Policy. Tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

7.5 Follow up

Il Team P&C, su indicazione dell'Ethic & Compliance Committee o del Top Management, può prevedere l'esecuzione di interventi di follow-up per verificare l'effettiva risoluzione delle criticità o lo stato di avanzamento del relativo piano di azione, richiedendo informazioni ai Responsabili individuati.

8. MISURE DI PROTEZIONE PREVISTE

8.1 Protezione del Segnalante

Il Segnalante non subirà condotte ritorsive o discriminatorie per aver effettuato la Segnalazione e, per esempio, il dipendente ha il diritto di chiedere il trasferimento in altro ufficio. La Società garantisce, laddove ragionevolmente possibile, il soddisfacimento di dette richieste.

La Società garantisce la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatta salva la possibilità per il Segnalante di rendersi reperibile a contatti da lui stesso liberamente rilasciati o per la Società, nei casi previsti dall'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, di chiedere al Segnalante il consenso alla rivelazione della sua identità.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base a cui la stessa si possa dedurre, è considerata una Violazione della presente Policy.

Inoltre, è necessario che:

- il Segnalante in buona fede sia sempre tutelato contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso venga assicurata la riservatezza dell'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- non siano fornite al segnalato indicazioni sull'identità del Segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge;
- la gestione delle Segnalazioni sia tenuta separata dalla gestione degli altri dati personali. Le informazioni raccolte e trattate nell'ambito della gestione delle Segnalazioni devono essere trasmesse, per quanto necessario, esclusivamente ai soggetti incaricati del trattamento e competenti ad avviare il procedimento di verifica o ad adottare le misure necessarie in funzione delle risultanze. In ogni caso i destinatari delle informazioni devono garantire che queste ultime siano sempre gestite in regime di riservatezza e che siano applicate le dovute misure di sicurezza

STELLAMCCARTNEY

- siano riconosciute limitazioni della responsabilità rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni in costanza di Segnalazione.

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

8.2 Diritti del Segnalato

Al segnalato devono essere riconosciute le medesime garanzie di riservatezza riconosciute alla persona Segnalante, fino alla conclusione del procedimento avviato in ragione della Segnalazione .

Durante l'attività di verifica e di accertamento di possibili non conformità, gli individui oggetto delle Segnalazioni potrebbero essere coinvolti o ricevere notifica di questa attività ma, in nessun caso, verrà avviato un procedimento unicamente a motivo della Segnalazione, in assenza di concreti riscontri riguardo al suo contenuto. Ciò potrebbe avvenire eventualmente in base ad altre evidenze riscontrate e accertate a partire dalla Segnalazione stessa.

Al fine di garantire il diritto di difesa dei segnalati, è prevista la facoltà di interpellarli mediante procedimento cartolare, attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Qualora, infine, la Segnalazione dovesse risultare infondata o in mala fede, al solo scopo di danneggiare la persona del segnalato, resta ferma l'irrogazione di sanzioni disciplinari nei confronti del Segnalante, nonché la sua eventuale responsabilità penale e civile in caso di Segnalazione diffamatoria o calunniosa.

8.3 Riservatezza

La tutela della riservatezza del Segnalante è garantita mediante l'adozione di adeguate modalità di trattamento della Segnalazione, Divulgazione o denuncia e che consentono di tutelare e mantenere riservata l'identità del Segnalante, il contenuto della Segnalazione e la relativa documentazione.

La riservatezza verrà altresì garantita:

- alla persona segnalata;
- alla persona alla quale la Violazione è attribuita nella divulgazione pubblica;

STELLA MCCARTNEY

- al Facilitatore, sia per quanto riguarda l'identità, sia con riferimento all'attività in cui l'assistenza si concretizza;
- a persone diverse dal segnalato, ma comunque implicate in quanto menzionate nella Segnalazione o nella Divulgazione (si pensi ad esempio a persone indicate come testimoni).

Il rispetto dell'obbligo di riservatezza verrà garantito durante tutte le fasi del processo di Segnalazione, fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della Segnalazione, compreso il trasferimento delle Segnalazioni alle autorità competenti. L'identità del Segnalante, e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente l'identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante stesso, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle Segnalazioni.

Al fine di garantire la massima cautela, il Team P&C o in generale le persone competenti a dare seguito alle Segnalazioni, sono correttamente formate al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni riservate, non solo verso l'esterno, ma anche all'interno della Società.

Le informazioni riservate verranno quindi trattate con la massima cautela in primis con l'oscuramento dei dati personali relativi al Segnalante e degli altri soggetti la cui identità debba rimanere riservata qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della Segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata. Fa eccezione a questo dovere di riservatezza delle persone coinvolte o menzionate nella Segnalazione il caso in cui le Segnalazioni siano oggetto di denuncia alle Autorità giudiziarie. Con specifico riferimento alla Divulgazione, la protezione della riservatezza non si applica nel caso in cui il Segnalante abbia intenzionalmente rivelato la sua identità mediante, ad esempio, piattaforme web o social media. Lo stesso vale nell'ipotesi in cui il soggetto si rivolga direttamente ad un giornalista. In tal caso, infatti, restano ferme le norme sul segreto professionale dei giornalisti, con riferimento alla fonte della notizia.

8.4 Tutela contro le Ritorsioni

Il Segnalante è tutelato da qualsiasi tipo di ritorsione che ritenesse di aver subito a causa della Segnalazione, denuncia o Divulgazione effettuata. La ritorsione può consistere sia in atti o provvedimenti, che in comportamenti od omissioni che si verificano nel contesto lavorativo e che arrecano pregiudizio ai soggetti tutelati. La ritorsione contempla anche le ipotesi in cui sia soltanto "tentata" o "minacciata" (ad esempio la prospettazione di un licenziamento o di un cambio di mansione, il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine; la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi).

Le presunte ritorsioni devono essere comunicate esclusivamente ad ANAC; nel farlo, si devono necessariamente fornire elementi da cui poter desumere la sussistenza della minaccia o del tentativo ritorsivo. Il soggetto accusato di aver tentato la ritorsione o la minaccia dovrà quindi dimostrare che tali fatti siano

STELLA MCCARTNEY

estranei alla Segnalazione, denuncia o Divulgazione. La tutela contro le ritorsioni viene garantita in tutti i casi in cui:

- il Segnalante abbia effettuato Segnalazioni, Divulgazioni pubbliche o denunce, in base ad una convinzione ragionevole che fossero veri (che un illecito stesse per verificarsi, ad esempio) a prescindere dal fatto che l'oggetto della Segnalazione possa essere successivamente accertato come errato. La tutela si applica quindi anche al soggetto che abbia segnalato, effettuato Divulgazioni o denunce pur non essendo certo dell'effettivo accadimento dei fatti segnalati o denunciati, dell'identità dell'autore degli stessi o riportando anche fatti inesatti per via di un errore genuino;
- la Segnalazioni, Divulgazione pubblica o denuncia venga effettuata nel rispetto della presente Procedura e del Decreto;
- sussista uno stretto collegamento tra la Segnalazione, Divulgazione pubblica o denuncia e la ritorsione subita direttamente o indirettamente, dalla persona segnalante o denunciante.

Questo tipo di tutela viene garantita, purché vengano rispettate le condizioni di cui sopra, non solo al Segnalante, ma anche agli altri soggetti che dovessero subire ritorsioni in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di Segnalazione e/o del particolare rapporto che li lega al Segnalante.

ANAC, una volta ricevuta la Segnalazione sulla ritorsione, valuta inizialmente il nesso tra la Segnalazione, denuncia o Divulgazione e l'intento distorsivo. Come già in precedenza accennato, il Segnalante dovrà unicamente dimostrare di aver effettuato una Segnalazione, Divulgazione o denuncia e di aver subito una ritorsione. Sarà poi la persona accusata di aver effettuato la ritorsione a dover dimostrare la mancata connessione tra la ritorsione e la Segnalazione. Quindi, per il Segnalante il danno è presunto e non deve essere provato dal Segnalante stesso; attenzione però che questo beneficio è valido solo per il Segnalante e non per i soggetti che dichiarino di aver subito una ritorsione in ragione del legame con il Segnalante.

Nel caso in cui vi sia una Segnalazione anonima e, il Segnalante successivamente identificato, comunica ad ANAC di aver subito ritorsioni, può beneficiare della tutela che il decreto garantisce a fronte di misure ritorsive.

Il procedimento condotto da ANAC si conclude con l'adozione di un provvedimento di archiviazione o, laddove sia accertata la "ritorsione", con un provvedimento sanzionatorio (da 10.000 a 50.000 euro) nei confronti del soggetto responsabile della medesima.

8.5 Limitazioni di responsabilità

Oltre alle tutele illustrate in precedenza, riconosciute al Segnalante, denunciante o a chi effettua una Divulgazione, si aggiungono alcune limitazioni della responsabilità nei casi in cui vi sia rivelazione e diffusione di alcune categorie di informazioni (ad esempio: le rivelazioni di informazioni relative alla tutela del diritto di autore, alla protezione dei dati personali...). Al fine di ottenere una limitazione di responsabilità,

STELLA MCCARTNEY

sia penale, che civile, che amministrativa il Segnalante, denunciante o chi effettua la Divulgazione deve necessariamente ritenere:

- che la divulgazione di queste informazioni sia indispensabile allo scopo di far emergere la Violazione, ad esclusione di quei casi di Violazioni da considerarsi superflue;
- di aver effettuato la Segnalazione nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto per beneficiare della tutela dalle ritorsioni.

Tuttavia, ove l'acquisizione o l'accesso alle informazioni o ai documenti in questione sia stato ottenuto commettendo un reato, come un accesso abusivo o un atto di pirateria informatica, l'esclusione della responsabilità non opera, ma resta ferma la responsabilità penale e ogni altra responsabilità, anche civile, amministrativa e disciplinare.

9. REPORTING PERIODICO

Il Team P&C predispose almeno semestralmente una relazione riepilogativa delle Segnalazioni ricevute, dell'eventuale esito delle analisi effettuate e di quelle eventualmente in corso e la trasmette all'Ethic & Compliance Committee della Società.

Se ritenuto opportuno in relazione all'oggetto e/o alla gravità della Segnalazione ricevuta, l'Ethic & Compliance Committee potrà richiedere che il Team P&C riferisca immediatamente al Top Management. In tal caso, il Top Management può eventualmente fornire raccomandazioni, inclusa la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari.

10. PROTEZIONE DEI DATI E ARCHIVIAZIONE DEI DOCUMENTI

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti sono trattati – anche nel contesto del Portale – nel rispetto del GDPR e del decreto legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e ss.mm.ii., nonché nel rispetto delle pronunce delle autorità garanti in materia di protezione dei dati personali comunitarie e nazionali.

Al fine di garantire la riservatezza del Segnalante, il soggetto che gestisce le Segnalazioni ha l'obbligo di usare le stesse solo per darvi seguito, nonché il divieto di rivelare l'identità del Segnalante o informazioni da cui la si possa evincere, senza il suo consenso espresso, a persone diverse da quelle competenti e autorizzate dalla legge.

La documentazione relativa alle Segnalazioni deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno della Società sulla classificazione e trattamento delle informazioni. Tale documentazione deve essere archiviata presso il Team P&C e deve essere accessibile solo al personale autorizzato.

STELLA MCCARTNEY

Tale documentazione include almeno il nome, il codice identificativo e la struttura/ufficio del Segnalante (laddove disponibili), i dettagli del segnalato, le dichiarazioni, le attività compiute, l'esito dell'indagine e le azioni intraprese.

Al fine di garantire la gestione e la tracciabilità delle Segnalazioni e delle relative attività, il Team P&C cura la predisposizione e l'aggiornamento di tutte le informazioni riguardanti le Segnalazioni ed assicura, valendosi del Portale Whistleblowing e della sua strumentazione informatica, l'archiviazione di tutta la correlata documentazione di supporto per il tempo necessario al trattamento della stessa e comunque non oltre un periodo di 5 anni dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di Segnalazione.

11. APPROVAZIONE ED AGGIORNAMENTO DELLA POLICY

La Società approva con delibera del Consiglio di Amministrazione la presente Policy. Questa è soggetta a revisione qualora le normative, cui si fa riferimento in qualità di best practice, siano soggette a cambiamenti o interpretazioni giurisprudenziali. In caso di modifiche ed interventi di natura sostanziale (e.g. significativo aggiornamento normativo), è previsto che la Policy sia soggetta ad ulteriore approvazione dell'Amministratore Delegato; in caso, invece, di modifiche di natura meramente formale (e.g. aggiornamenti organizzativi o afferenti al Portale Whistleblowing), il Legal Director cura l'aggiornamento e l'eventuale revisione della Policy e si impegna affinché questa venga correttamente diffusa e applicata.

STELLA MCCARTNEY

PROCEDURA SPEAK UP

La presente procedura illustra i passaggi da seguire per effettuare una Segnalazione attraverso la piattaforma Speak Up (altresì definito Portale Whistleblowing).

La Segnalazione effettuata attraverso la piattaforma Speak up sarà gestita dal Team People and Culture in Uk che, previa approvazione del Segnalante, potrà riassegnarla al Team People & Culture Italy, in modo da seguire le procedure previste dal Dlgs 24/2023 .

Una volta ricevuta, la Segnalazione sarà gestita in conformità a quanto previsto dai paragrafi 7.2, 7.3, 7.4 e 7.5 della Policy Whistleblowing

Tutela dei dati personali

I trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e alla gestione delle segnalazioni interne sono effettuati dalla Società in qualità di Titolare del Trattamento, nel rispetto dei principi di cui agli articoli 5 e 25 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR).

Anche questo tipo di tutela viene garantita non solo al Segnalante ma anche agli altri soggetti al quale si applica la tutela della riservatezza (il Facilitatore, la persona coinvolta e la persona menzionata nella segnalazione) in quanto sono tutti da considerarsi quali “interessati” del trattamento dei dati personali secondo GDPR.

Il provider indipendente People in Touch BV, gestore della piattaforma di segnalazione Speak Up, è da considerarsi quale Responsabile del Trattamento ai sensi dell’art 28 del GDPR.

La Società invece, per la trattazione delle Segnalazioni ha individuato dei soggetti che sono espressamente autorizzati e che ricevono un’adeguata e specifica formazione professionale volta ad accrescerne le competenze specialistiche anche in materia di normativa sulla protezione dei dati personali.

Per ulteriori informazioni riguardanti il trattamento dei dati personali nell’ambito del Whistleblowing si rinvia all’informativa privacy riportata di seguito.

STELLA MCCARTNEY

Come effettuare una segnalazione?

Step 1: accedete alla piattaforma SpeakUp

<https://stellamccartney.speakup.report/internalandexternal>



Lasciate un messaggio vocale tramite il telefono utilizzando il numero indicato di seguito

- Fornite il codice 105115
- Lasciate il messaggio nella vostra lingua madre
- Annotate il numero di riferimento univoco del caso

- NB: il messaggio vocale sarà trascritto da SpeakUp per proteggere l'anonimato, se non volete condividere la vostra identità

IMPORTANTE:

annotate il numero di riferimento univoco del caso al momento della segnalazione del problema.

A meno che non abbiate fornito il vostro indirizzo e-mail sulla piattaforma, se perdetevi il numero, dovrete inoltrare nuovamente il reclamo.



Digitate un messaggio tramite il [sito web](#)

- Lasciate il messaggio nella vostra lingua madre
- Allegate foto o documenti (facoltativo)
- Indicate un'e-mail per ricevere aggiornamenti sul caso (facoltativo)

NB: è possibile scegliere di rimanere anonimi non rivelando informazioni

Operazione 2: lo Stella McCartney Support Team riceve il messaggio (trascrizione con SpeakUp se tramite telefono) e fornisce una risposta

Stella McCartney indaga e pone rimedio al problema (o ai problemi)

Stella McCartney potrebbe chiedere ulteriori informazioni o chiarimenti al Segnalante

Operazione 3: il Segnalante può accedere alla risposta utilizzando il numero di caso fornito o il link ricevuto via e-mail (se fornita)

Operazione 4: una volta risolto il problema, il segnalante verrà informato. Il caso verrà quindi chiuso e non sarà più accessibile al segnalante

STELLA McCARTNEY

Paese	Istruzioni telefoniche	Codice dell'organizzazione
Cina	400 120 1842 Numero per tutto il Paese, senza limitazioni relative al fornitore Chiamata alla tariffa locale.	105101
Francia	080 554 3753 Numero verde	105101
Hong Kong	+852 3019 4193 Chiamata alla tariffa locale	105101
Italia	800 147 694 Numero verde	105101
Giappone	+81 3 6627 0734 Chiamata alla tariffa locale	105101
Spagna	+34 900 031 156 Chiamata alla tariffa locale	105101
Regno Unito	080 0022 4118 Numero verde	105101
Stati Uniti	+1 (669) 288 7154 Chiamata alla tariffa locale	105101

Sopra i numeri da chiamare per lasciare un messaggio vocale.

STELLA MCCARTNEY

Informativa *privacy*

ai sensi degli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) -
Whistleblowing

La presente informativa contiene le informazioni sulle nostre attuali pratiche relative al trattamento dei vostri dati personali (i “**Dati Personali**”) raccolti da Stella McCartney Italia S.r.l. (“**Stella McCartney**” o la “**Società**”) nell’ambito delle segnalazioni di violazioni al proprio interno ai sensi del D.lgs. 24/2023 (*whistleblowing*). Per ulteriori informazioni sulla gestione delle segnalazioni da parte di Stella McCartney e la relativa procedura si prega di consultare la *Policy Whistleblowing* della Società.

Categorie di soggetti interessati		
Questa informativa descrive il trattamento di Dati Personali delle seguenti categorie di soggetti interessati nell’ambito della <i>Policy Whistleblowing</i> : (i) segnalante; (ii) soggetto/i segnalato/i; e (iii) terze parti.		
Titolare del trattamento		
Stella McCartney Italia S.r.l. con sede legale in Via Morimondo 2/3, 20143, Milano (MI), Italia Codice Fiscale e partita IVA: 02339380483		
Fonte dei Dati Personali		
I Dati Personali sono stati forniti a Stella McCartney dal Segnalante.		
Categorie di Dati Personali	Finalità del trattamento / Come trattiamo i vostri Dati Personali	Base giuridica
<u>Dati anagrafici e di contatto:</u> nome, cognome e eventuali ulteriori dati identificativi utili anche al fine di rappresentare il vostro ruolo nell’ambito dell’eventuale condotta illecita (e.g., soggetto segnalato, testimone, terza parte). <u>Informazioni derivanti da <i>whistleblowing</i>:</u> atti, fatti od omissioni che possono costituire violazioni delle norme disciplinanti l’attività svolta da Stella McCartney, conformemente a quanto previsto dalla <i>Policy Whistleblowing</i> adottata da Stella McCartney.	Tratteremo i vostri Dati Personali e le informazioni derivanti da <i>whistleblowing</i> per la corretta e completa gestione delle segnalazioni in conformità alla vigente normativa in materia di <i>whistleblowing</i> , per porre in essere le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti, atti od omissioni oggetto di segnalazione ed adottare i conseguenti provvedimenti, nonché per dare seguito ad eventuali richieste delle Autorità.	Obbligo di legge al quale Stella McCartney è soggetta <i>ex art.</i> 6(1)(c) GDPR
	Tratteremo i vostri Dati Personali e le informazioni derivanti da <i>whistleblowing</i> per la corretta e completa gestione delle segnalazioni in conformità alla vigente normativa in materia di <i>whistleblowing</i> , per porre in essere le necessarie attività istruttorie volte a verificare la fondatezza dei fatti, atti od omissioni oggetto di segnalazione, nei casi in cui ci si avvalga	Perseguimento del legittimo interesse del Titolare o di terzi <i>ex art.</i> 6(1)(f) GDPR

STELLA MCCARTNEY

	<p>di soggetti terzi strettamente necessari per i fini di cui sopra.</p>	
	<p>Tratteremo i vostri Dati Personali e le informazioni derivanti da <i>whistleblowing</i> per accertare, esercitare o difendere in sede giudiziaria e/o stragiudiziale i diritti o gli interessi del Titolare o di terzi.</p>	
<p>Destinatari dei Dati Personali</p>		
<p>Nei casi di cui all'art. 12 del D.lgs. 24/2023, l'identità del segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità possono essere rivelate esclusivamente previo consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli artt. 29 e 32(4) del GDPR e dell'art. 2-<i>quaterdecies</i> del D.lgs. 196/2003.</p> <p>Premesso quanto sopra, i vostri Dati Personali potranno essere trasmessi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • funzioni coinvolte nell'attività di istruttoria o accertamento dei fatti, atti od omissioni oggetto di segnalazione; • consulenti esterni, quali, ad esempio, studi legali ed agenzie investigative eventualmente coinvolti nella fase istruttoria e di gestione della segnalazione; • soggetti, organi, enti o Autorità verso cui la comunicazione sia obbligatoria in forza di disposizioni di legge o di regolamento, <p>nonché ai soggetti strettamente necessari per la corretta e completa gestione delle segnalazioni in conformità alla vigente normativa in materia di <i>whistleblowing</i>.</p>		
<p>Conservazione dei Dati Personali</p>		
<p>I vostri Dati Personali saranno conservati per due mesi dal completamento della verifica dei fatti, atti od omissioni esposti nella segnalazione o, in caso di azione giudiziaria o disciplinare, fino a conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione. Il periodo di conservazione dei dati potrebbe essere prolungato nel caso in cui la conservazione sia necessaria al fine di tutelare i diritti e gli interessi di Stella McCartney (ad esempio in caso di potenziali controversie), per adempiere ad obblighi di legge o per rispondere alle richieste delle competenti Autorità e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.</p> <p>I Dati Personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, sono cancellati immediatamente.</p>		
<p>I vostri diritti</p>		

STELLA MCCARTNEY

Avete il diritto in ogni momento di ottenere la conferma che i vostri Dati Personali siano trattati, nonché in caso affermativo, l'accesso, la rettifica e/o la cancellazione degli stessi o la limitazione del trattamento che vi riguarda o di opporvi al loro trattamento.

I vostri diritti non potranno essere esercitati con richiesta a Stella McCartney qualora dall'esercizio degli stessi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell'identità del segnalante (art. 2-*undecies* del D.lgs. 196/2003). Resta salva la possibilità per il soggetto segnalato di esercitare tali diritti, nei limiti di quanto previsto dall'art. 2-*undecies* del D.lgs. 196/2003, tramite il Garante per la Protezione dei Dati Personali con le modalità di cui all'art. 160 del D.lgs. 196/2003.

Avete il diritto di proporre reclamo al Garante per la Protezione dei Dati Personali, ai sensi della normativa applicabile.

+

STELLA MCCARTNEY

**PROCEDURE FOR REPORTING OFFENCES
AND IRREGULARITIES**

(Whistleblowing)

STELLA MCCARTNEY

1. REGULATORY SOURCES AND PURPOSE OF THE PROCEDURE

On 29 December 2017, Law No. 179 *"Provisions for the protection of the authors of reports relating to crimes or irregularities of which they have become aware in the context of a public or private employment relationship"* (published in the Official Gazette, General Series No. 291 of 14 December 2017) came into force. This law, which aims to encourage the cooperation of workers in relation to the emergence of unlawful acts or behaviours within public and private entities, in contradiction of corporate ethical rules, was subject to amendment as a result of the publication in the Official Gazette of another legislative decree on the subject.

Specifically, on 15 March 2023, Legislative Decree No. 24/2023 *"Implementation of Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law and on the protection of persons who report breaches of national laws"* was published in the Official Gazette, in force as of 30 March 2023 (hereinafter the "**Decree**"). The Decree amended the previous national regulations on whistleblowing, encapsulating in a single piece of legislation the regime for the protection of persons who report unlawful conduct of which they become aware in a work context.

This regulatory framework aims to ensure full protection of the reporter's freedom of expression and strengthen the legality and transparency within the applicable entity as a function of crime prevention.

While these protections were already enshrined in the previous 2017 law, the Decree significantly expands the scope of protection for whistleblowers in the private sphere.

The Decree intervened by amending Article 6 of Legislative Decree 231/2001⁶ by providing in paragraph 2-*bis* thereof that the "Organisational, Management and Control Models" must guarantee a reporting system in order to highlight unlawful conduct, make available internal reporting channels, as well as a protection regime for the reporter, aimed at preventing retaliatory conduct by the employer and sanctioning violations of the relevant regulations.

The most important changes concern: (i) broadening the categories of people that can report (ii) the extension of the type of violations that can be reported; (iii) improving upon the entity's internal reporting channels in order to ensure the confidentiality of the reporter and the subjects involved in the report, as well as to guarantee timely and efficient handling of the report; iv) the introduction of an external channel entrusted to the National Anti-Corruption Authority (ANAC), available also for the private sector⁷; v) the introduction of the possibility

⁶ Legislative Decree No. 24 of 10 March 2023 amended the text of Article 6 paragraph 2-bis of Legislative Decree No. 231/2001 and repealed instead paragraphs 2-ter and 2-quer of Article 6 of Legislative Decree No. 231/2001, which were previously regulated by Law No. 179/2017.

⁷ In addition to so-called 'internal' reports, the possibility of addressing reports to the ANAC (so-called 'external' reports) is also established for private persons in certain cases 1) when the work context in which the reporter operates does not provide for the obligation to activate the internal reporting channel, or if, if it is mandatory, it has not been activated or, if present, is not compliant; 2) when an internal report has already been submitted but has not been processed or there is a negative final decision; 3) when the reporter has reasonable grounds to believe that if he/she were to make the report, he/she would run the risk of possible retaliation; 4) when the reporter has reasonable grounds to believe that the breach may constitute an imminent or obvious danger to the public interest.

STELLA MCCARTNEY

of making public disclosures of violations, if certain conditions are met⁸ ; vi) the strengthening of the role and sanctioning powers of the ANAC in relation to the proper implementation of the rules on the subject.

Finally, the range of subjects protected by the legislation is extended to include so-called facilitators, i.e. those who provide assistance to the reporter during the reporting process and whose activities must remain confidential, third parties and legal entities related to the reporter⁹ ("**Facilitators**").

With a view to regulatory compliance, Stella McCartney Italia S.r.l. (hereinafter also "**the Company**") has adopted this Policy in order to (i) regulate the reporting of unlawful conduct and/or violations of national and European provisions consisting in offences concerning specific sectors, and (ii) provide recipients with a tool for making reports that can guarantee, by computerised means, the confidentiality of the identity of the reporter, the person involved and the person mentioned in the report, as well as the content of the report and the relevant documentation.

2. SCOPE

This document (hereinafter referred to as the "**Policy**"):

- establishes the procedures through which a Report can be made of unlawful or illegal conduct or behaviour, whether by act or omission, which constitutes or may constitute a Violation, or an inducement to commit a violation, of the Group Code of Ethics adopted by the Company or of the policies and/or rules governing corporate processes, as well as violations consisting in administrative, accounting, civil or criminal offences or also violations of specific national and European provisions¹⁰ ;
- ensure a working environment in which employees and internal collaborators can easily report violations within the Company.

This Policy applies to the Company.

Guidelines will be issued by ANAC on how external reports should be submitted and handled in practice.

⁸ The possibility of protecting the whistleblower by means of 'public disclosures' is also established, provided certain conditions are met (the whistleblower has previously reported internally and externally or directly externally, but no appropriate action has been taken in response to the report within the three-month period, or the whistleblower has reasonable grounds to believe that there may be an imminent or obvious danger to the public interest or there is little prospect that the violation will be effectively addressed).

⁹ According to Art. 3 of Legislative Decree 24 of 10 March 2023, this includes, for instance, work colleagues and/or family members or even legal entities related to the reporter.

¹⁰ Pursuant to Article 2(1)(a) No. 5) of Legislative Decree No. 24 of 10 March 2023 and the annexes to the decree, offences in the following areas are meant: public procurement; services, products and financial markets and the prevention of money laundering and the financing of terrorism; product safety and compliance; transport safety; environmental protection; radiation protection and nuclear safety; food and feed safety and animal health and welfare; public health; consumer protection; privacy and data protection and network security and of information systems. Also included are infringements: violations of EU competition and state aid rules, as well as violations concerning the internal market related to acts that violate corporate tax rules or mechanisms whose purpose is to obtain a tax advantage that frustrates the object or purpose of the applicable corporate tax law.

STELLAMCCARTNEY

3. RECIPIENTS

The recipients of this Policy are:

- top management and members of the same group of companies as the Company;
- shareholders and persons with administrative, management, control, supervisory or representative functions, even if such functions are exercised on a de facto basis;
- all employees, self-employed workers and internal collaborators of the Company;
- freelancers and consultants working for the Company;
- workers or collaborators, who supply goods or services or perform works for the Company;
- volunteers and paid and unpaid trainees working for the Company.

In addition, pursuant to the amendments to Legislative Decree No. 24 of 10 March 2023 on Whistleblowing, Articles 2 and 3 of the Decree also provide that the protection of the Whistleblower also applies: i) if the legal relationship has not commenced; ii) during the probationary period; iii) after the termination of the employment relationship.

4. DEFINITIONS

4.1 Violation

“**Violation**” shall mean any conduct, act or omission that harms the public interest or the private entity and that consists of (i) a breach of the Company’s Code of Ethics and/or of the policies/procedures adopted by the Company, (ii) administrative, accounting, civil or criminal offences and/or of offences falling within the scope of the European Union or national acts indicated in the Decree and the annex to the Decree.

4.2 Whistleblower

The term “**Whistleblower**” refers to the natural person (internal or external to the Company) who makes a report or public disclosure of information relating to a Violation acquired in the course of their professional or working relationship with the Company.

4.3 Report

For the purposes of this Policy, “**Report**” means the communication, written or oral, of information relating to possible Violations transmitted by a Whistleblower to the functions designated to receive it, via the Whistleblowing Portal.

Reports must be made in good faith, based on accurate and consistent facts and substantiated with specific information so as to be easily verifiable.

STELLAMCCARTNEY

It is particularly important that the Report includes, where these elements are known to the Whistleblower:

- an indication of the Company function/store to which the Report relates;
- the names and roles of the persons involved (internal and/or external) or other elements that might enable them to be identified;
- the names of any other persons who may report on the facts that are the subject of the Report;
- the date/time frame and place where the Violation occurred;
- the scope/object of the Violation (Code of Ethics, policy, national or European Union provisions, etc.);
- a detailed description of the facts that occurred and how the Whistleblower became aware of them;
- a statement indicating whether the facts have already been reported to other parties (supervisory authorities, internal or external parties, etc.);
- reference to any documents that may confirm the accuracy of the reported facts;
- information related to the handling of the Whistleblower's personal data.

The channels for making a Report can be internal or external:

c) **Internal Reporting Channels**

Internal reporting channels are created with the aim of encouraging Whistleblowers to address, in the first instance, the Company directly. This ensures an easier and more immediate acquisition of the relevant information by the people closest to the origin of the Violations, thus guaranteeing more effective prevention and detection of the Violations and contributing to the improvement of the Company.

The tool made available by the Company to enable the making of Reports is the platform accessible at the following link: <https://stellamccartney.speakup.report/internalandexternal> or at the number: 800 147 694 - code 105101 (hereinafter "**Whistleblowing Portal**")

The Whistleblowing Portal is managed by the independent provider SpeakUp (People in Touch B.V.), which guarantees the confidentiality of the identity of the Whistleblower, the person mentioned in the Report, any Facilitator, as well as the content of the Report and the relevant documentation. SpeakUp, upon receipt of the Report, will forward it to the Company. The Whistleblower, if they wish, may also make a Report completely anonymously.

d) **External Reporting Channels**

The Whistleblower, in addition to the above-mentioned method of making internal Reports, may use a reporting channel external to the one provided by the Company. This method of making a Report can only be used if:

STELLAMCCARTNEY

- the Whistleblower has already made an internal Report, in the manner specified in point (a) above, and it has not been followed up by the P&C Team;
- the Whistleblower has reasonable grounds to believe that if it were to make an internal Report, it would not be effectively followed up;
- the Whistleblower has reasonable grounds to believe that making the Report may lead to the risk of retaliation;
- the Whistleblower has grounds to believe that the Violation may constitute an imminent or obvious danger to the public interest.

ANAC has made available a specific external reporting channel that guarantees, through the use of encryption tools, the confidentiality of the identity of the Whistleblower, of the person mentioned in the Report, and (where applicable) the Facilitator, as well as of the content of the Report and of the relevant documentation. For any further information on the ANAC Whistleblowing channel, please refer to the specific section at: Whistleblowing - www.anticorruzione.it.

4.4 Anonymous' reporting

The concept of "anonymous" is to be understood as being "not named". In terms of personal data protection legislation (General Data Protection Regulation 2016/679/EU - hereinafter "**GDPR**"), the Report conveyed through the Whistleblowing Portal (as defined above) is "pseudonymous" in the sense that it is assigned an alphanumeric identification code allowing the Company to interact with the Whistleblower by providing him/her with feedback and carrying out the activities provided for by Legislative Decree 24/2023. In this way, the Whistleblower is fully guaranteed that their identity remains confidential, in accordance with Legislative Decree 24/2023 and the policy for protection of the Whistleblower as a vulnerable person pursuant to the GDPR.

The Report, even if "anonymous", must be documented and circumstantiated, so as to provide the relevant elements to allow appropriate verification on the merits of the reported facts.

4.5 Reporting in 'bad faith'

A Report in 'bad faith' means an unfounded, slanderous or defamatory Report, made for the purpose of damaging or prejudicing employees, internal collaborators, members of associated corporate bodies or third parties (e.g. customers, suppliers, partners, consultants, collaborators) who have business relationships with the Company.

If the employee is shown to have made a Report in bad faith, the Company may commence the disciplinary procedure.

STELLA MCCARTNEY

4.6 Privacy Delegates

Privacy Delegates mean the corporate function concerned by the Report, i.e. the people who have received specific privacy instructions from the Company concerning the handling of Reports.

4.7 Public Disclosure

Making a public disclosure consists of putting information relating to Violations in the public domain (hereinafter '**Disclosure**'). This activity may be done by the Whistleblower through the press, electronic media, social media, and in general any means of dissemination capable of reaching a large number of people. As in the case of external reporting, there are specific conditions related to making a Disclosure. It should be noted that, in the event of the existence of these cases (listed below), the Whistleblower will be guaranteed the protection and safeguards provided for by the Decree.

The conditions for making a Disclosure are:

- an internal Report has already been made without any response, and the Whistleblower then also made an external Report to ANAC, which, in turn, did not respond within the deadline;
- the Whistleblower immediately made an external Report to ANAC without receiving a reply;
- The Whistleblower has reasonable grounds to believe that the external Report may carry the risk of retaliation or may not be effectively followed up;
- the Whistleblower considers, with good reason and on the basis of concrete evidence, that the Violation may pose an imminent or obvious danger to the public interest.

It should be noted that if the Whistleblower voluntarily discloses their identity, confidentiality will not be guaranteed, without prejudice to all other forms of protection provided for by the Decree. Where, on the other hand, the Disclosure is made using, for example, a pseudonym that does not allow the identification of the Whistleblower, the Disclosure will be treated in the same way as an anonymous Report and will be recorded by ANAC, for preservation purposes, in order to ensure that the Whistleblower, if their identity is subsequently disclosed, will be guaranteed the protections provided for in the event of retaliation.

4.8 Reporting to the judicial authority

Protected persons are also granted the possibility of turning to the judicial authorities in order to file a Report of unlawful conduct. These authorities will observe the same rules on the protection of confidentiality and the content of Reports as those provided for in the Decree.

5. RESPONSIBILITIES

The Company's People and Culture Italy Team ('**P&C Team**') is in charge of verifying whether the Reports are well-founded and deciding on their method of handling.

In carrying out this activity, the P&C Team, if it deems it appropriate, may share the subject of the Report so as to be operationally supported by the Legal, Internal Auditor, RSPP and/or DPO functions, at all times maintaining and guaranteeing the confidentiality of the identity of the Whistleblower, unless otherwise indicated by the Whistleblower.

The P&C Team, therefore:

- accesses the Whistleblowing Portal and reads the Report;
- performs all investigative activities (preliminary verification of the existence of prerequisites, redirection of non-relevant alerts);
- appoints possible investigators: individuals previously appointed and trained to support the team in the investigation of the Report;
- evaluates the checks to be carried out, the functions to be involved in the analysis, the request for additional information or the possible archiving;
- maintains communications also anonymously, with the Whistleblower, by asking them for clarification, documents and further information. This activity is carried out through the Whistleblowing Portal (in the case of anonymous Reports) or in person;
- acquires information and documents from other offices, availing itself of their support, and involves third parties by means of hearings and other requests, always taking care that the confidentiality of the Whistleblower and the reported person is not compromised;
- guarantees the confidentiality of the information received, including the identity of the Whistleblower;
- prepares periodic reports on the Reports received;
- follows up on the Reports received, the outcome of the investigative activity and any measures to be taken;
- is addressed to internal functions or external institutions, each according to their competencies;
- provides feedback to the Whistleblower within 3 (three) months from the date of the Report. It should be noted that the feedback may be merely interlocutory, as information may be provided on the progress of the investigation and on the activities undertaken or to be undertaken. Once the investigation has been completed, the results should be communicated to the Whistleblower;
- provides useful information about the internal reporting channels and the external channel managed by ANAC, in a clear and easily accessible form.

STELLAMCCARTNEY

If the subject of the Report involves the P&C Team, the Whistleblower may transmit the Report directly and exclusively to the Ethics & Compliance Committee. In this case, the Ethics & Compliance Committee will proceed independently in carrying out any investigations it deems necessary.

This is without prejudice to the Whistleblower's right to request a direct meeting with the P&C Team, which will take place within a reasonable time. As regards the modalities of the meeting, with the consent of the Whistleblower, the meeting may be recorded. If it is not possible to proceed with the recording (e.g. because the Whistleblower has not given consent or because there are no IT tools suitable for recording), a record will be drawn up, to be signed by the Whistleblower, as well as by the person who received the statement. A copy of the report will be given to the Whistleblower.

6. The Whistleblowing Portal

The Company provides the Speak Up online platform, freely accessible by Whistleblowers, specifically dedicated to Whistleblowing (Whistleblowing Portal), which can be reached via the link <https://stellamccartney.speakup.report/internalandexternal> or via the number: 800 147 694 - code 105101.

Access to the Whistleblowing Portal is subject to the "no-log" policy in order to prevent the identification of Whistleblowers who wish to keep their identity confidential: this means that, where access is made from a device not connected to the company network, the Company's IT systems are not able to identify the Whistleblowing Portal's access point (IP address); where, on the other hand, access to the Whistleblowing Portal is made through a device connected to the company network, the Company implements technical and organisational measures to prevent the Whistleblower making the Report from being traced.

For each Report entered, the Whistleblowing Portal assigns a unique identification code which allows each Whistleblower to check the progress of the Report, in complete confidentiality. In the event that a Report is not adequately substantiated, the P&C Team, or the Internal Auditor and/or the Legal Director if involved, using the Whistleblowing Portal and its tools, shall have the right to request from the Whistleblower, always and only by means of this code and within the Whistleblowing Portal, further details, for the purposes of an in-depth analysis of the reported case.

7. PROCEDURES FOR THE TRANSMISSION AND PROCESSING OF ALERTS

71. Methods of Transmission

Reports can be made through internal or external reporting channels.

The Whistleblowing Portal as a reporting channel, is suitable for ensuring "anonymous" reporting, i.e. confidentiality on the identity of the Whistleblower or of the persons involved, the content of the Report and the documentation relating to it.

STELLA MCCARTNEY

Anonymous Reports must be made in writing through the use of the Whistleblowing Portal made available by the Company, which provides a guided path for the Whistleblower.

For further details concerning the correct use of the Whistleblowing Portal and the filling in of the relevant fields relating to whistleblowing, please refer to the Speak Up procedure attached to this Policy (Speak Up Procedure).

7.2 Preliminary verification of the Report

All Reports received are communicated to the P&C Team, which carries out a preliminary check to verify that the Report falls within the scope of this Policy and that any data and information to allow an initial assessment have been provided.

In this phase, the subject of the Report may be shared and the support of other functions (Legal, Internal Auditor, RSPP, DPO) may be requested in order to assess the presence of suitable prerequisites for proceeding to the investigation phase, always maintaining and guaranteeing the confidentiality of the identity of the reporter.

Upon submission of the Report, the Whistleblower receives an identification code that allows the Whistleblower to check the progress status of their Report on the Whistleblowing Portal. This code also constitutes an acknowledgement of receipt of the Report on the Whistleblowing Portal.

The Whistleblower may be contacted, in the manner set out (through the internal messaging system of the Whistleblowing Portal) above, by the P&C Team to request any further information that may be necessary.

7.4 Investigations

The P&C Team:

- may reject the Report as not relevant;
- may request additional information before deciding whether or not to proceed with the Report;
- may initiate specific analysis, by availing itself of the competent structures, and involving the corporate functions concerned by the Report (for example, Privacy Delegates);
- ensures that the investigation is thorough, has a reasonable duration and respects the confidentiality of the Whistleblower and of all persons involved, including the person who may have been reported;
- provides, within the Whistleblowing Portal, a summary of the subject of the Report, which is used for the population of reports to the Ethics & Compliance Committee.

If the P&C Team considers the Report valid, it will then inform:

- the Ethics & Compliance Committee in the event of a Report concerning a breach of the Code of Ethics or the Anti-Corruption Policy;

STELLAMCCARTNEY

- the Top Management if the Report concerns Violations (i) of company procedures or guidelines for activities outside the scope of the Ethics & Compliance Committee, and (ii) consisting of administrative, accounting, civil or criminal offences (iii) concerning breaches of specific national and European provisions.

7.5 Outcome of the investigation

At the end of the investigation, the P&C Team communicates the outcome to the Ethics & Compliance Committee or Top Management, as appropriate. The Whistleblower, who, by entering the identification code provided to him/her on the Whistleblowing Portal, can monitor the progress of his/her Whistleblowing Report, must receive feedback on the action to be taken on the Report within three months of the date of notification of its receipt.

Periodically, the P&C Team will prepare a report summarising all investigations carried out, its findings and will share it with the Ethics & Compliance Committee.

This report must:

- summarise the course of the investigation and the evidence collected;
- set out the conclusions reached;
- provide recommendations and suggest actions to be taken to remedy the breaches found and ensure that they do not occur in the future.

If the Ethics & Compliance Committee or Top Management, as the case may be, determine that the findings are valid, the findings shall be shared with the relevant corporate functions (again, in the person of the Privacy Delegates), in order to define plans and actions required to protect the Company. If at the end of the analysis, the Ethics & Compliance Committee or the Top Management find that there is insufficient evidence or that the facts referred to in the Report are unfounded, the Report will be filed, together with the relevant reasons, by the P&C Team.

The Company may take the most appropriate disciplinary and/or legal measures to protect its rights, property and image against any employee who has committed or been involved in a Violation; any disciplinary measures shall be taken in agreement with the HR Department and in compliance with the relevant CCNL.

In addition, in compliance with the Whistleblowing legislation to ensure compliance with the obligations in this area, there are a series of administrative pecuniary sanctions of between EUR 10,000 and EUR 50,000 that ANAC may apply to private entities in the event of breach of the rules established by the Decree.

An employee who has committed or been involved in a Violation will not be immune from disciplinary action solely because they have reported their own or another's Violation under this Policy. However, this circumstance may be taken into account when assessing the disciplinary action to be taken.

STELLA MCCARTNEY

7.6 Follow up

The P&C Team, at the request of the Ethics & Compliance Committee or Top Management, may provide follow-up actions to verify the resolution of critical issues or the progress of the relevant action plan.

8. PROTECTIVE MEASURES

8.1 Protection of the Whistleblower

The Whistleblower shall not suffer retaliatory or discriminatory conduct for having made the Report and, for example, the Whistleblower has the right to request a transfer to another office. The Company guarantees, where reasonably possible, the fulfilment of such requests.

The Company guarantees the confidentiality of the identity of the Whistleblower, without prejudice to the possibility for the Whistleblower to make themselves available to be contacted given by him/her or for the Company, in the cases provided for by Article 12 of Legislative Decree 24/2023, to ask the Whistleblower for his/her consent to the disclosure of his/her identity.

Unauthorised disclosure of the identity of the Whistleblower, or information from which the identity of the Whistleblower may be inferred, is considered a breach of this Policy.

In addition, it is necessary that:

- the Whistleblower, in good faith, is always protected against any form of retaliation, discrimination or penalisation, and the confidentiality of the Whistleblower's identity is ensured in all cases, without prejudice to legal obligations;
- no indication is given to the reported person of the identity of the Whistleblower, without prejudice to legal obligations;
- the management of the Report is kept separate from the management of other personal data. The information collected and processed in the framework of the management of the Report should be transmitted, as far as necessary, exclusively to the persons in charge of the processing and competent to initiate the verification procedure or to adopt the necessary measures according to the findings. The recipients of the information must ensure that the information is always handled confidentially and that the necessary security measures are applied.
- limitations of liability are recognised with respect to the disclosure and dissemination of certain categories of information during the reporting period.

The same protection measures also apply to: (a) to the Facilitators; (b) to persons in the same work context as the reporting person or the person who has made a complaint to the judicial or accounting authorities or made a public disclosure, and who are linked to them by a stable emotional or family relationship up to the fourth degree; c) co-workers of the Whistleblower or of the person who made a complaint to the judicial or

STELLA MCCARTNEY

accounting authority or made a public Disclosure, who work in the same work environment as the Whistleblower and who have a regular and current relationship with the Whistleblower; d) entities owned by or for which the reporting person or the person who made a complaint to the judicial or accounting authority or made a public disclosure work, as well as entities working in the same work environment as the reporting person or the person who made a public disclosure.

8.2 Rights of the Reported

The reported party must be granted the same guarantee of confidentiality as that granted to the Whistleblower, until the conclusion of the proceedings initiated because of the Report.

During the activity of verifying and ascertaining possible non-compliance, the individuals subject to the Reports may be involved or notified of this activity but in no case will proceedings be initiated solely on the grounds of the Report in the absence of concrete evidence of its content. This could possibly be on the basis of other evidence found and ascertained from the Report itself.

In order to guarantee the right of defence of the reported person, provision is made for them to be questioned by means of a paper procedure, through the acquisition of written observations and documents.

Lastly, should the Report turn out to be unfounded or in bad faith, with the sole aim of causing harm to the reported person, this shall be without prejudice to the imposition of disciplinary sanctions on the Whistleblower, as well as possible criminal and civil liability in the event of a defamatory or slanderous Report.

8.3 Confidentiality

The protection of the Whistleblower's confidentiality is ensured through the adoption of appropriate measures for processing the Report, Disclosure or complaint, and which allow the identity of the Whistleblower, the content of the Report and the related documentation to be protected and kept confidential.

Confidentiality will also be guaranteed:

- to the reported person;
- to the person to whom the Violation is attributed in a public Disclosure;
- to the Facilitator, both with regard to identity and to the activity in which the assistance takes place;
- To third parties (other than the reported person), otherwise involved as mentioned in the Report or Disclosure (e.g. witnesses).

Respect for the obligation of confidentiality will be guaranteed during all the stages of the whistleblowing process, until the conclusion of the proceedings initiated on account of the whistleblowing, including the transfer of the Report to the competent authorities. The identity of the Whistleblower, and any other information directly or indirectly revealing their identity, cannot be disclosed, without the Whistleblower's express consent, to third parties other than those competent to receive or follow up on the Reports.

STELLA MCCARTNEY

In order to ensure the utmost caution, the P&C Team or, those identified to follow up on Reports, are properly trained to avoid the undue circulation of confidential information, not only externally, but also within the Company.

Confidential information will therefore be treated with the utmost caution, first and foremost by obscuring the personal data of the Whistleblower and of the third parties whose identities must remain confidential if, for investigative reasons, others must be made aware of the content of the Report and/or of the documents annexed thereto. An exception to this duty of confidentiality of those involved or mentioned in the Report is where the Report is reported to the judicial authorities. With specific reference to Disclosure, the protection of confidentiality does not apply if the Whistleblower has intentionally revealed their identity through, for instance, web platforms or social media. The same applies in the event that the Whistleblower contacts a journalist directly. In this case, the rules on professional secrecy of journalists, with reference to the source of the news, remain unaffected.

8.4 Protection against Retaliation

The Whistleblower is protected against any kind of retaliation that they may have suffered as a result of the Report, complaint or Disclosure made. Retaliation may occur in the form of acts or measures, or in conduct or omissions occurring in the work context and causing prejudice to the protected persons. Retaliation also covers cases where it is only "attempted" or "threatened" (e.g. the prospect of dismissal or change of job, non-renewal or early termination of a fixed-term employment contract; early termination or cancellation of a contract for the supply of goods or services).

Alleged retaliation must be reported exclusively to ANAC; when doing so, evidence must be provided from which the existence of the threat or attempted retaliation can be inferred. The person accused of having attempted the retaliation or threat must then prove that these facts are unrelated to the Report, complaint or Disclosure. Protection against retaliation is guaranteed in all cases where:

- the Whistleblower has made Reports, Disclosures or complaints on the basis of a reasonable belief that they were true (that an offence was about to occur, for instance) regardless of whether the subject of the Report may subsequently be ascertained to be incorrect. The protection therefore also applies to a person who has made Reports, made Disclosures or complaints while not being certain of the actual occurrence of the facts reported or complained of, the identity of the author thereof, or even reporting incorrect facts due to a genuine mistake;
- the Report, Disclosure or complaint is carried out in compliance with this Policy and the Decree;
- there is a close connection between the Report, Disclosure or complaint and the retaliation suffered directly or indirectly, by the Whistleblower.

STELLA MCCARTNEY

This type of protection is guaranteed, provided that the above conditions are met, not only to the Whistleblower, but also to third parties who may suffer retaliation by reason of their role in the whistleblowing process and/or of the particular relationship between them and the Whistleblower.

ANAC, once it receives the Report on retaliation, initially assesses the link between the Report, complaint or Disclosure and the distorting intent. As mentioned above, the Whistleblower will only have to prove that they made a Report, Disclosure or complaint and that they suffered retaliation. It is then up to the person accused of retaliation to prove the lack of connection between the retaliation and the Report. Thus, for the Whistleblower, the harm is presumed and does not have to be proven by the Whistleblower; take note that this benefit applies only to the Whistleblower and not to third parties who claim to have suffered retaliation by reason of their link to the Whistleblower.

In the event of an anonymous Report and, the subsequently identified Whistleblower informs ANAC that they have suffered retaliation, they may benefit from the protection that the Decree guarantees against retaliatory measures.

The proceedings conducted by ANAC conclude with the adoption of a measure of dismissal or, where 'retaliation' is ascertained, with a sanctioning measure (from EUR 10,000 to EUR 50,000) against the third party responsible for it.

8.5 Limitations of liability

In addition to the above-mentioned protections afforded to the Whistleblower, complainant or discloser, there are also some limitations of liability in cases where there is disclosure and dissemination of certain categories of information (e.g. disclosure of information relating to copyright protection, personal data protection, etc.). In order to obtain a limitation of liability, whether criminal, civil or administrative, the Whistleblower or Discloser must consider:

- that the disclosure of this information is indispensable for the purpose of bringing the breach to light, to the exclusion of those breaches that are to be considered superfluous;
- making the Report in compliance with the conditions laid down in the Decree to benefit from protection from retaliation.

However, where the acquisition of or access to the information or documents in question has been obtained by committing a criminal offence, such as unauthorised access or hacking, the exclusion of liability does not apply. Criminal liability and any other liability, including civil, administrative and disciplinary liability, remains unaffected.

STELLAMCCARTNEY

9. PERIODIC REPORTING

At least once every six months, the P&C Team shall prepare a report summarising the Reports received, the outcome of any analysis carried out and any ongoing investigations, and shall forward it to the Company's Ethics & Compliance Committee.

If deemed appropriate, considering the subject matter and/or seriousness of the Report received, the Ethics & Compliance Committee may request that the P&C Team immediately report to Top Management. In such a case, Top Management may provide recommendations, including whether or not disciplinary measures should be imposed.

10. DATA PROTECTION AND DOCUMENT ARCHIVING

The information and any other personal data acquired are processed - also in the context of the Whistleblowing Portal - in compliance with the GDPR and Legislative Decree No. 196/2003 (Personal Data Protection Code) (including any subsequent amendments and additions), as well as in compliance with the pronouncements of the EU and national data protection authorities.

In order to guarantee the confidentiality of the Whistleblower, the third party handling the Report is obliged to use it only for the purpose of following it up, and is forbidden to disclose the identity of the Whistleblower (or information from which personal information can be inferred) without their express consent, to third parties, other than those competent and authorised by law.

Documentation relating to Reports must be stored securely and in accordance with the rules in force within the Company on the classification and processing of information. This documentation must be filed with the P&C Team and must only be accessible to authorised personnel.

This documentation includes at least the name, identification code and position/office of the Whistleblower (where available), details of the Whistleblower, statements, activities performed, outcome of the investigation and actions taken.

In order to ensure the management and traceability of Reports and related activities, the P&C Team shall prepare and update all information concerning Reports and ensures, by using the Whistleblowing Portal and its IT tools, the filing of all related supporting documentation for the time necessary for its processing and, in any case, for no longer than a period of 5 years from the date of communication of the final outcome of the Whistleblowing procedure.

11. APPROVAL AND UPDATING OF THE POLICY

The Company approves this Policy by resolution of the Board of Directors. This Policy is subject to revision if the regulations, which are referred to as best practice, are subject to change or jurisdictional interpretation. In the event of changes and interventions of a substantial nature (e.g. significant regulatory updates), the Policy

STELLA MCCARTNEY

is subject to further approval by the Chief Executive Officer. In the event of changes of a merely formal nature (e.g. organisational updates or relating to the Whistleblowing Portal), the Legal Director shall take care of updating and revising the Policy and shall ensure that it is correctly disseminated and applied.

STELLA MCCARTNEY

SPEAK UP PROCEDURE

This procedure outlines the steps to follow for making a Report through the Speak Up platform (also referred to as the Whistleblowing Portal).

The Report made through the Speak Up platform will be handled by the People and Culture Team in the UK, which, upon approval from the Reporter, may reassign it to the People & Culture Team in Italy, in order to follow the procedures outlined by Legislative Decree 24/2023.

Once received, the Report will be managed in accordance with paragraphs 7.2, 7.3, 7.4, and 7.5 of the Whistleblowing Policy.

Protection of Personal Data

The processing of personal data related to the receipt and management of internal reports is carried out by the Company as the Data Controller, in accordance with the principles set out in Articles 5 and 25 of Regulation (EU) 2016/679 (GDPR).

This type of protection is guaranteed not only to the Reporter but also to other individuals to whom confidentiality protection applies (the Facilitator, the person involved, and the person mentioned in the report) as they are all considered "data subjects" of the personal data processing under the GDPR.

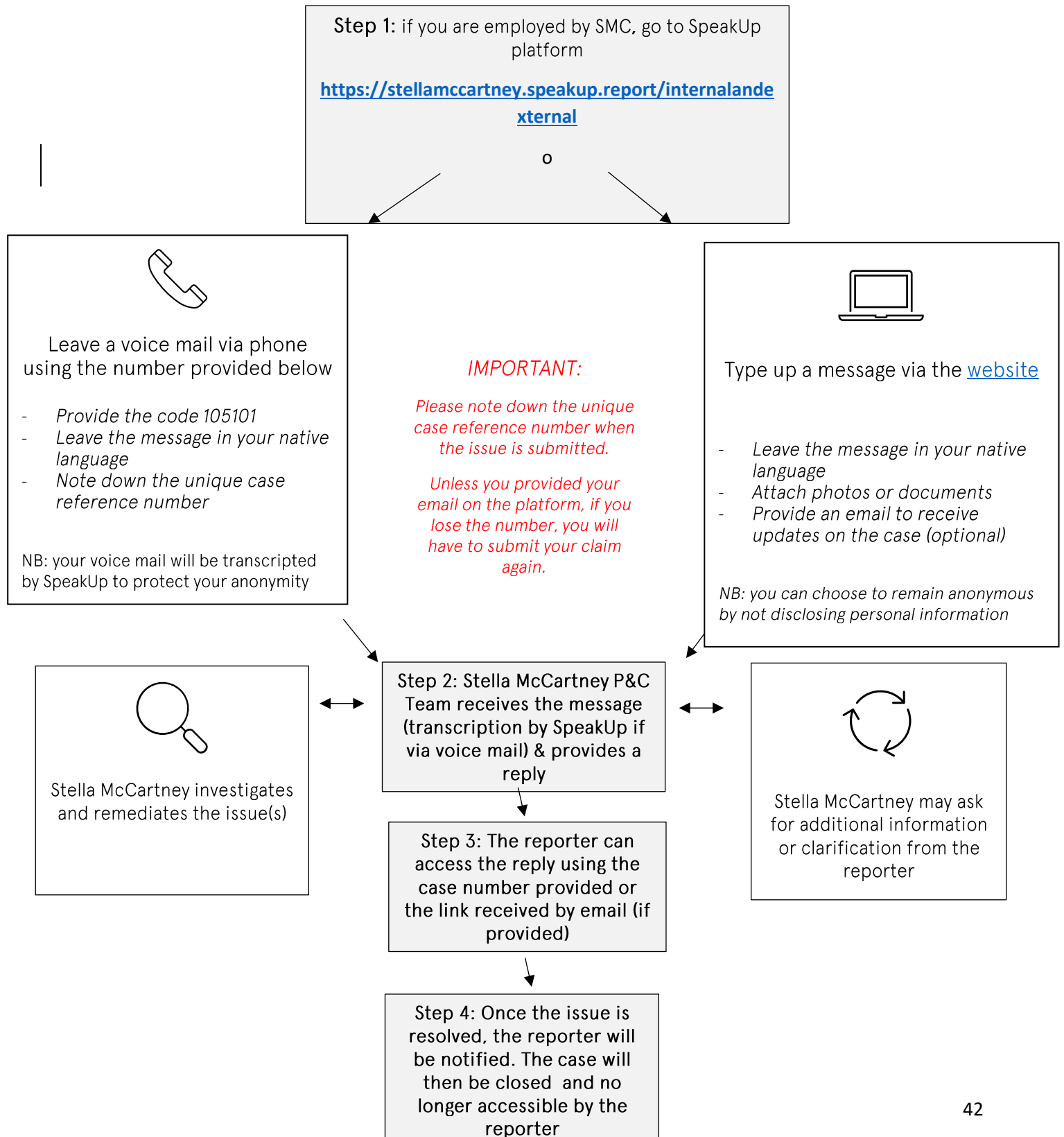
The independent provider People in Touch BV, operator of the Speak Up reporting platform, is considered the Data Processor under Article 28 of the GDPR.

The Company, on the other hand, has identified individuals specifically authorized for handling Reports, who receive adequate and specific professional training to enhance their specialized skills, including knowledge of regulations on the protection of personal data.

For further information regarding the processing of personal data within the Whistleblowing framework, please refer to the privacy notice provided below.

STELLA MCCARTNEY

How to make a report?



STELLA MCCARTNEY

Country	Phone instructions	Organisation code
China	400 120 1842 Country wide number, no supplier restriction Call charged at local rate.	105115
France	080 554 3753 Freephone	105115
Hong Kong	+852 3019 4193 Call charged at local rate	105115
Italy	800 147 694 Freephone	1051115
Japan	+81 3 6627 0734 Call charged at local rate	105115
Spain	+34 900 031 156 Call charged at local rate	105115
United Kingdom	080 0022 4118 Freephone	105115
United States	+1 (669) 288 7154 Call charged at local rate	105115

Here are the numbers to call by country if you decide to leave a voicemail.

STELLA MCCARTNEY

Privacy Notice

Pursuant to artt. 13 and 14 of Regulation (UE) 2016/679 (GDPR) - Whistleblowing

This notice contains information about our current practices regarding the processing of your personal data ("**Personal Data**") collected by Stella McCartney Italia S.r.l. ("**Stella McCartney**" or the "**Company**") in the context of internal reports of violations under Legislative Decree 24/2023 (whistleblowing). For further information on the management of reports by Stella McCartney and the related procedure, please refer to the Company's Whistleblowing Policy.

Categories of data subjects		
This notice describes the processing of Personal Data of the following categories of data subjects within the scope of the Whistleblowing Policy: (i) reporting party; (ii) reported party/parties; and (iii) third parties.		
Data Controller		
Stella McCartney Italia S.r.l. with registered office at Via Morimondo 2/3, 20143, Milan (MI), Italy Tax Code and VAT Number: 02339380483		
Source of Personal Data		
The Personal Data has been provided to Stella McCartney by the Reporting Party.		
Categories of Personal Data	Purpose of processing/How do we process your Personal Data	Legal Basis
<u>Personal and contact details:</u> name, surname, and any additional identifying information useful also to represent your role in the context of any unlawful conduct (e.g., reported party, witness, third party). <u>Information resulting from whistleblowing:</u> acts, facts, or omissions that may constitute violations of the rules	We will process your Personal Data and the information resulting from whistleblowing for the correct and complete management of reports in compliance with current whistleblowing regulations, to carry out the necessary investigative activities to verify the validity of the facts, acts, or omissions reported, and to take the consequent measures, as well as to comply with any requests from Authorities	Legal obligation to which Stella McCartney is subject pursuant to Article 6(1)(c) of the GDPR

STELLA MCCARTNEY

governing the activity carried out by Stella McCartney, in accordance with the Whistleblowing Policy adopted by Stella McCartney.	We will process your Personal Data and the information resulting from whistleblowing for the correct and complete management of reports in compliance with current whistleblowing regulations, to carry out the necessary investigative activities to verify the validity of the facts, acts, or omissions reported, in cases where we use third parties strictly necessary for the purposes mentioned above.	Pursuit of the legitimate interests of the Data Controller or third parties pursuant to Article 6(1)(f) of the GDPR
	We will process your Personal Data and the information resulting from whistleblowing to ascertain, exercise, or defend, in judicial and/or extrajudicial proceedings, the rights or interests of the Data Controller or third parties.	
Recipients of Personal Data		
<p>In cases under Article 12 of Legislative Decree 24/2023, the identity of the reporting party and any other information from which their identity can be directly or indirectly inferred may be disclosed exclusively with the express consent of the reporting person to individuals other than those competent to receive or follow up on the reports, expressly authorized to process such data pursuant to Articles 29 and 32(4) of the GDPR and Article 2-quaterdecies of Legislative Decree 196/2003. Given the above, your Personal Data may be transmitted to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • functions involved in the investigative or factual assessment activities regarding the reported acts, facts, or omissions; • external consultants, such as law firms and investigative agencies potentially involved in the investigative and management phase of the report; • entities, bodies, organizations, or Authorities to which communication is mandatory under legal or regulatory provisions, as well as to parties strictly necessary for the correct and complete management of reports in compliance with current whistleblowing regulations. 		
Retention of Personal Data		
<p>Your Personal Data will be retained for two months from the completion of the verification of the facts, acts, or omissions reported in the report or, in case of judicial or disciplinary action, until the conclusion of the procedure and the expiration of the deadlines for filing an appeal. The data retention period may be extended if necessary to protect the rights and interests of Stella McCartney (e.g., in case of potential disputes), to comply with legal obligations, or to respond to requests from competent Authorities and in any case not exceeding five years from the date of communication of the final outcome of the reporting procedure. Personal Data that is clearly not useful for processing a specific report is not collected or, if collected accidentally, is immediately deleted.</p>		
Your rights		

STELLA MCCARTNEY

You have the right at any time to obtain confirmation that your Personal Data is being processed, and if so, access, rectify, and/or erase it or restrict the processing concerning you or object to its processing. Your rights cannot be exercised by requesting from Stella McCartney if exercising them could result in actual and concrete prejudice to the confidentiality of the reporting party's identity (Article 2-undecies of Legislative Decree 196/2003). The reported party still has the possibility to exercise such rights, within the limits provided for by Article 2-undecies of Legislative Decree 196/2003, through the Italian Data Protection Authority (Garante per la Protezione dei Dati Personali) following the methods provided for in Article 160 of Legislative Decree 196/2003. You have the right to lodge a complaint with the Italian Data Protection Authority, pursuant to applicable regulations.