BRUNELLO CUCINELLI

Principi di riferimento per l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001

(Parte Generale)

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 giugno 2011

Da ultimo modificato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2018

Indice

PARTE GENERALE 5

1. Introduzione 5

2. Brunello Cucinelli S.p.A. 6
   2.1 Le attività della Società 6
   2.2. La filosofia d'impresa umanistica 7
   2.3. Il governo societario 8
   2.4. I principi organizzativi 11
      2.4.1. L'organizzazione del lavoro 11
      2.4.2. L'organizzazione della produzione: i *façonisti* 12
      2.4.3. L'organizzazione della distribuzione 12
   2.5 Il Gruppo Brunello Cucinelli 13

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società 15
   3.1. Funzione del Modello 15
   3.2. Il Progetto di Brunello Cucinelli S.p.A. per la definizione del proprio Modello 16
   3.3. Adozione ed aggiornamento del Modello 17
      3.3.1. Competenze 17
      3.3.2. Aggiornamento del Modello 17
      3.3.3. Estensione dei principi del Modello 18

4. L'Organismo di Vigilanza 19
   4.1. Nomina e revoca 19
   4.2. Funzioni e poteri 20
   4.3. Flussi informativi 22
      4.3.1. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari 22
      4.3.2. Informativa e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza 24

5. Il sistema sanzionatorio 26
   5.1. Principi generali 26
   5.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati 26
      5.2.1. Misure nei confronti del personale non dirigente 27
      5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti 28
   5.3. Misure nei confronti dei componenti degli Organi Sociali 28
   5.4. Misure nei confronti degli altri Destinatari 28

6. Il piano di formazione e comunicazione 29
   6.1. Premessa 29
   6.2. Dipendenti 29
   6.3. Componenti degli Organi Sociali e dirigenti 30
   6.4. Altri Destinatari 30

ALLEGATO 31

Definizioni

- "**Attività Sensibili**": attività della Società nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati;
- "**CCNL**": Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicabile;
- "**Codice di Autodisciplina**": Codice di Autodisciplina delle Società Quotate emanato dal Comitato per la *Corporate Governance*, promosso da Borsa Italiana S.p.A.;
- **"Codice Etico":** documento adottato dalla Società, che racchiude l'insieme dei principi etici, dei valori e delle regole comportamentali che devono ispirare l'attività di tutti coloro che operano, dall'interno o dall'esterno, nella sfera di azione del Gruppo. Il Codice Etico è reso disponibile sul Sito IR;
- "**Consulenti**": coloro che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di apposito mandato o di altro rapporto di consulenza o collaborazione;
- "**D.Lgs. 231/2001**" o più semplicemente "**Decreto**": Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 e s.m.i, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica";
- "**Destinatari**": tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società. Fra i Destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli Organi Sociali, i Dipendenti, *façonisti*, distributori, agenti/procacciatori d'affari, Consulenti e, in generale, tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società;
- "**Dipendenti**": tutti i lavoratori subordinati del Gruppo, ivi inclusi i dirigenti;
- "**Emittente**": la Società, nella sua qualità di società quotata sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana;
- "***General Data Protection Regulation***" o "**GDPR**": Regolamento UE n. 2016/679 e s.m.i.;
- "**Gruppo Brunello Cucinelli**" o più semplicemente "**Gruppo**": Brunello Cucinelli S.p.A. e le società dalla stessa direttamente o indirettamente controllate ai sensi dell'articolo 2359 cod. civ.;
- "**Linee Guida Confindustria**": le linee guida per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo diffuse da Confindustria, approvate dal Ministero della Giustizia, al termine del procedimento di controllo effettuato sulle stesse ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto e del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- "**Linee Guida MAR Consob**": linee guida emanate dalla Consob, in materia di gestione delle informazioni privilegiate N. 1/2017 (v. ottobre 2017 e s.m.i.);
- "***Market Abuse Regulation***" o "**MAR**": Regolamento UE n. 2014/596 e s.m.i.;
- "**Modello**": il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal Decreto, così come predisposto e adottato dalla Società;
- "**Organismo di Vigilanza**" oppure "**OdV**": organismo di vigilanza ai sensi del Decreto, cui è stato affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento, con autonomi poteri di iniziativa e controllo;

- "**Organi Sociali**": i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società;
- "**P.A.**": la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- "**Reati**": i reati previsti dal Decreto;
- "**Regolamento Emittenti**" oppure "**RE**": Regolamento Consob n. 11971/1999 e s.m.i.;
- "**Siti Internet del Gruppo**": http://investor.brunellocucinelli.com ("**Sito IR**") e http://www.brunellocucinelli.com ("**Sito Istituzionale**");
- "**Società**": Brunello Cucinelli S.p.A.;
- "**Testo Unico della Finanza**" oppure "**TUF**": Decreto Legislativo n. 58 del 1998 e s.m.i.

PARTE GENERALE

1. Introduzione

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità amministrativa degli enti, per taluni reati, tipizzati dal Decreto, commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio degli enti stessi, da esponenti dei vertici aziendali (detti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"), ovvero da coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del Decreto).

La responsabilità amministrativa dell'ente è autonoma rispetto alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato e si affianca a quest'ultima.

La commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati comporta l'applicazione di una sanzione pecuniaria e, nei casi più gravi, si applicano sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare), quali l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi; il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le fattispecie di Reato cui si applica la disciplina in esame sono elencate e, nei casi rilevanti per il Gruppo, analizzati più in dettaglio nell'Appendice, cui si rinvia.

2. Brunello Cucinelli S.p.A.

2.1 Le attività della Società

Lo Statuto prevede che la Società abbia per oggetto:

i) l'ideazione, la produzione ed il commercio di maglieria, confezioni per l'abbigliamento, confezioni in pelle e prodotti affini e accessori (fra i quali, in via esemplificativa, profumi ed occhiali);

ii) l'allestimento e la gestione di *show - rooms* per l'esposizione e la vendita, all'ingrosso ed al dettaglio, dei generi sopra indicati;

iii) l'organizzazione di sfilate e manifestazioni per la promozione e la diffusione di articoli di abbigliamento ed accessori. Tale attività può essere svolta sia per conto proprio che per conto di terzi, sia all'ingrosso che al dettaglio, sia direttamente che indirettamente, attraverso concessioni a terzi anche in franchising. La società può inoltre assumere, creare, concedere marchi e brevetti;

iv) l'attività editoriale, con esclusione della pubblicazione di quotidiani e settimanali;

v) l'organizzazione, in proprio e per conto di terzi e di altre società appartenenti al Gruppo, di manifestazioni, convegni, congressi e simili di carattere culturale, educativo e formativo; nell'ambito di tale attività è compresa in particolare l'organizzazione di manifestazioni e sfilate per la promozione e la diffusione di articoli prodotti da imprese appartenenti al settore dell'abbigliamento;

vi) la commercializzazione di libri, *gadgets*, abbigliamento, oggetti d'arte e simili ed ogni altro bene attinente all'attività di cui al superiore punto (v), nonché lo sfruttamento commerciale di tutti i diritti di proprietà industriale e intellettuale connessi alle attività e ai prodotti indicati sub (i).

La Società può: (i) compiere qualsiasi operazione commerciale, immobiliare, assicurativa e finanziaria (ivi incluse, a titolo esemplificativo, operazioni di cartolarizzazione, finanza di progetto) nei limiti consentiti dalla legge agli enti non finanziari, che a giudizio dell'organo di amministrazione sia ritenuta necessaria o utile per il raggiungimento degli scopi sociali, inclusa la prestazione di garanzie anche per obbligazioni di terzi con i quali essa intrattenga rapporti commerciali o di partecipazione; (ii) acquistare, vendere, permutare e conferire in società beni mobili ed immobili, darli e riceverli in locazione ed in comodato; (iii) accordare finanziamenti ad imprese controllate e collegate; (iv) accordare garanzie reali e personali per imprese controllate e collegate e riceverne; (v) assumere, in forma diretta o indiretta, interessenze e partecipazioni in altre società ed enti italiani e stranieri; (vi) raccogliere fondi dai propri soci per il finanziamento delle sue attività, nel rispetto delle condizioni e nei limiti stabiliti dalla legge, dai regolamenti, dalle direttive e dalle deliberazioni dei competenti enti ed organi amministrativi.

La Società può prestare servizi tecnici, commerciali, contabili, amministrativi, informatici e finanziari, anche in materia di tesoreria centralizzata, ad altre imprese del gruppo di cui fa parte, nel rispetto delle esclusive professionali previste dalla legge.

Le attività di cui ai punti che precedono possono essere esercitate dalla Società sia direttamente che mediante società controllate, collegate o comunque partecipate".

Dal 27 aprile 2012, la Società è quotata sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. Informazioni aggiornate sulle attività della Società e del Gruppo sono rese disponibili sui Siti Internet del Gruppo.

2.2. La filosofia d'impresa umanistica

Un'impresa umanistica con forti radici antiche e italiane, rivolta al futuro e a soddisfare globalmente i bisogni dei consumatori con un prodotto bello e artigianale, pregno di misticismo umbro e innovazione.

La filosofia d'impresa del Gruppo Brunello Cucinelli si esprime in un modello imprenditoriale che pone l'uomo al centro del processo produttivo e che ha permesso di sviluppare un senso di partecipazione al successo del Gruppo condiviso a tutti i livelli aziendali e all'esterno nei rapporti con *façonisti* e clienti *wholesale* e, che si traduce in un forte livello di fidelizzazione. L'impresa risponde ad una sua etica: tanto all'interno quanto all'esterno, i valori umani sono sempre collocati al primo posto.

Nell'impresa umanistica di Solomeo l'uomo è visto come bene supremo dell'impresa e il profitto non è considerato come fine, ma come mezzo per rendere il Gruppo sempre più forte e per consentire alle persone che ci lavorano di vivere pienamente secondo natura e per "*seguir virtute e canoscenza*".

I dieci pilastri dell'impresa umanistica di Brunello Cucinelli sono:

- modello imprenditoriale innovativo basato su un'impresa umanistica e sulla ricerca del "bene comune";
- assoluta coerenza nell'evoluzione e sviluppo del brand;
- offerta di prodotto "*total look*", gusto contemporaneo "*casual chic*", eccellenza nelle materie prime, artigianalità delle lavorazioni, ricerca della qualità;
- attenzione a cogliere la variazione dei gusti e degli stili e a reinterpretarli in chiave "Brunello Cucinelli";
- modello industriale basato su una rete di piccole e medie aziende artigianali locali che si avvalgono di tecniche di pianificazione e tecnologie di produzione all'avanguardia;
- modello distributivo multicanale che fa leva sulle competenze territoriali di agenti e negozianti come antenne abili a intercettare e riportare alla base opportunità di business e cambiamenti nel consumatore;
- organizzazione giovane e orizzontale che permette di far leva sul talento e la creatività diffusi;
- impresa rete con processi interni disegnati per l'ascolto e il dialogo continuo con tutti gli attori coinvolti: consumatori, clienti, agenti, fornitori e *façonisti*;
- etica e disciplina del lavoro: regole condivise, sistemi semplici ed efficaci di misurazione delle *perfomance*, forte condivisione dei valori aziendali, gratificazione economica;
- sostenibilità dell'intera filiera, con il riconoscimento di un "giusto corrispettivo" per i *façonisti*.

A conferma del successo della filosofia che ispira l'azione del Gruppo, il fondatore e CEO della Società, Cav. Lav. Brunello Cucinelli, è stato insignito di numerosi premi e riconoscimenti. Per approfondimenti sulla filosofia del Gruppo si rinvia alla relativa sezione del Sito Istituzionale.

Inoltre, con più specifico riferimento all'impatto dei principi che ispirano le attività del Gruppo su temi ambientali e sociali, sul personale dipendente, sul rispetto dei diritti umani e sulla lotta alla corruzione attiva e passiva, si rinvia alla "Dichiarazione Non Finanziaria" contenuta nella relazione finanziaria annuale della Società (per gli esercizi 2017 e successivi).

2.3. Il governo societario

Assemblea dei soci

L'assemblea è ordinaria o straordinaria ai sensi di legge ed è convocata, ai sensi e nei termini di legge, presso la sede sociale o altrove, purché in Italia. L'assemblea ordinaria deve essere convocata almeno una volta all'anno, per l'approvazione del bilancio, entro centoventi giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale oppure entro il termine di centottanta giorni quanto nei casi previsti dalla legge.

L'assemblea, ordinaria o straordinaria, è inoltre convocata per le deliberazioni di competenza quando l'organo di amministrazione o il Collegio Sindacale lo ritenga opportuno: deve altresì essere convocata quando ne sia fatta richiesta da parte di tanti soci che rappresentino almeno un ventesimo del capitale sociale.

Amministrazione della Società

Ai sensi dell'art. 13 dello Statuto, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 5 (cinque) ad un massimo di 21 (ventuno) membri, eletti dall'Assemblea ordinaria, anche non aventi la qualità di socio.

Il Consiglio di Amministrazione – nei limiti previsti dalla legge – può delegare proprie attribuzioni, in tutto o in parte, a un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri, determinando i limiti della delega e dei poteri attribuiti. Il Consiglio di Amministrazione può inoltre nominare direttori anche generali nonché procuratori per determinati atti o categorie di atti; in aggiunta, il Consiglio di Amministrazione, può altresì nominare uno o più comitati con funzioni consultive, propositive o di controllo, determinandone le attribuzioni e le facoltà in conformità alle applicabili disposizioni legislative e regolamentari. Gli organi delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, almeno ogni tre mesi, sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo, per le loro dimensioni e caratteristiche, effettuate dalla società e dalle sue controllate.

Ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società e a tal fine può deliberare o compiere tutti gli atti che riterrà necessari o utili per l'attuazione dell'oggetto sociale, ad eccezione di quanto riservato dalla legge e dallo Statuto all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione è inoltre competente ad assumere, nel rispetto dell'art. 2436 del codice civile, le deliberazioni concernenti:

- la fusione e la scissione nei casi previsti dagli artt. 2505, 2505-bis e 2506-ter, ultimo comma, del codice civile;
- l'istituzione o la soppressione di sedi secondarie;
- l'indicazione di quali amministratori hanno la rappresentanza della società;

- la riduzione del capitale in caso di recesso del socio;
- gli adeguamenti dello statuto a disposizioni normative;
- trasferimento della sede sociale nel territorio nazionale.

L'attribuzione al Consiglio di Amministrazione di competenze che per legge spettano all'Assemblea (v. sopra) non fa venir meno la competenza principale dell'Assemblea che mantiene il potere di deliberare in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere obbligatorio del Collegio Sindacale, nomina il soggetto preposto alla redazione dei documenti contabili societari, in conformità alle disposizioni di cui all'art. 154-*bis* del TUF (di seguito, il "**Dirigente Preposto**"). Il Dirigente Preposto è collocato nella posizione gerarchica più elevata possibile, con riporto diretto all'organo amministrativo e con i più ampi poteri e mezzi di controllo, secondo le *best practice* promosse per le società quotate. Il Consiglio di Amministrazione, *ex* art. 154-*bis*, comma 4, del TUF, vigila affinché il Dirigente Preposto disponga di adeguati mezzi e poteri per l'esercizio dei compiti allo stesso attribuiti ai sensi di legge, nonché sul rispetto delle procedure amministrative e contabili. Al Consiglio di Amministrazione, inoltre, spetta il potere di revocare il dirigente preposto.

Gli Amministratori riferiscono al Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società o dalle società controllate; in particolare riferiscono sulle operazioni nelle quali gli Amministratori abbiano un interesse, per conto proprio o di terzi, o che siano influenzate dal soggetto che esercita l'attività di direzione e coordinamento. La comunicazione viene di regola effettuata in occasione delle riunioni consiliari e comunque con periodicità almeno trimestrale; quando particolari circostanze lo facciano ritenere opportuno potrà essere effettuata anche per iscritto al Presidente del Collegio Sindacale.

Ai sensi dell'art. 18 dello Statuto Sociale, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e, nei limiti delle attribuzioni conferite, all'eventuale Vice Presidente e ai Consiglieri Delegati spetta, con firma libera, la rappresentanza legale della Società di fronte ai terzi e in giudizio con facoltà di promuovere azioni e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giurisdizione e nominare all'uopo avvocati e procuratori alle liti. La rappresentanza della Società per singoli atti o categorie di atti può essere conferita anche a dipendenti della Società e a terzi dalle persone legittimate all'esercizio della rappresentanza legale.

Collegio Sindacale

Il controllo della società, con le precisazioni di seguito descritte per il controllo contabile, è affidato a un Collegio Sindacale composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. I requisiti, le funzioni, le responsabilità del Collegio Sindacale sono regolati dalla Legge.

I Sindaci possono anche individualmente chiedere agli Amministratori notizie e chiarimenti sulle informazioni trasmesse loro e più in generale sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari, nonché procedere in qualsiasi momento ad atti di ispezione e di controllo o di richiesta delle informazioni, secondo quanto previsto dalla legge. Due membri del Collegio Sindacale hanno inoltre la facoltà, in via tra loro congiunta, di convocare l'Assemblea dei soci.

Revisione legale

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale, la revisione legale della Società è demandata ad un revisore legale ovvero ad una società di revisione iscritti nel registro previsto dalle applicabili disposizioni di legge. L'incarico della revisione legale è conferito dall'Assemblea, su proposta motivata del Collegio Sindacale, ai sensi del D.Lgs. 39/2010 e delle altre disposizioni normative e regolamentari applicabili.

Comitati

Nella riunione del 26 marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione della Società ha istituito, in virtù di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, un Comitato Controllo e Rischi e un Comitato per la Remunerazione.

- *Comitato Controllo e Rischi*

  Il Comitato Controllo e Rischi è un organo consultivo e propositivo con il compito di supportare, con un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relativa al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi nonché quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche.

  Il Comitato Controllo e Rischi è composto da amministratori indipendenti; in alternativa, il Comitato può essere composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. La Società ha approvato un regolamento per il funzionamento del Comitato Controllo e Rischi.

- *Comitato per la Remunerazione*

  Il Comitato per la Remunerazione è un organo consultivo e propositivo con il compito principale di formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

  È composto da amministratori indipendenti; in alternativa, il Comitato può essere composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. La Società ha approvato un regolamento per il funzionamento del Comitato per la Remunerazione.

La Società, su base volontaria, ha altresì istituito comitati interaziendali con funzioni prevalentemente di coordinamento. In particolare, si annoverano i seguenti:

a) il Comitato di Direzione, composto da amministratori esecutivi e dirigenti responsabili delle funzioni produttiva, commerciale, di comunicazione e *marketing*, finanziaria e legale della Società, con il compito principale di supportare l'organo amministrativo nell'attuazione dei piani industriali e strategici. Ai citati componenti, si sono recentemente aggiunti i responsabili della funzione *digital*, in considerazione dell'accresciuta attenzione all'immagine della Società nel mondo digitale;
b) il Comitato Umane Risorse che definisce le linee guida e i principi relativi all'assunzione di dipendenti, ai passaggi di carriera, alla remunerazione e alla policy aziendale relativa al rapporto di lavoro;
c) il Comitato per la Progettazione Architettonica che ha il compito di definire il *concept* dei negozi monomarca e degli spazi espositivi (es. *show-room*) e la progettazione architettonica delle sedi della Società;

d) il Comitato per la Sicurezza Informatica che ha il compito di coordinare le funzioni aziendali interessate, al fine di valutare e mitigare i rischi connessi all'uso dei sistemi informatici del Gruppo. Svolge, in particolare, i seguenti compiti:
    - progettazione di un sistema aziendale IT più resiliente agli attacchi *cyber*;
    - redazione di security policy aziendali secondo le *best practice* di settore;
    - miglioramento continuo della continuità di servizio delle infrastrutture critiche, con particolare riferimento a quelle strategiche per la filiera produttiva;
    - miglioramento della consapevolezza degli utenti rispetto alle minacce *cyber*.

Inoltre, almeno quattro volte l'anno si tiene un'assemblea dei dipendenti presieduta dal Presidente della Società. Nel corso della riunione sono illustrati l'andamento della gestione e le prospettive future. È un momento ideale per sviluppare il senso di appartenenza *bottom-up* dell'azienda e per discutere di tematiche riguardanti la realtà e il contesto civile e economico in cui opera la Società.

A tali momenti di coordinamento, si affianca, con frequenza biennale, il "Consiglio dei 50", che si svolge in due giorni al di fuori degli spazi aziendali, in un contesto conviviale. In tale occasione, le strategie elaborate dall'organo amministrativo (condivise durante le assemblee aziendali) e sviluppate attraverso le linee guida dei citati comitati, sono discusse e arricchite mediante il confronto dialogico con una platea più ampia di soggetti, che a vario titolo concorrono a porre in essere tali strategie. I partecipanti rappresentano tutti i reparti aziendali e fungono da veicolo delle istanze e dei sentimenti della base, con la quale, subito dopo, c'è la condivisione di quanto emerso nel Consiglio.

2.4. I principi organizzativi

La Società opera secondo un sistema organizzativo dell'attività che presuppone la condivisione delle strategie di prodotto e dell'attività comunicativa, affinché queste risultino coerenti con l'immagine del marchio e lo stile Brunello Cucinelli. Inoltre, il sistema organizzativo dell'attività è caratterizzato da un costante e rigoroso controllo della catena del valore.

2.4.1. L'organizzazione del lavoro

Tutti in azienda possono essere parte della forza creatrice

La Società è dotata di strumenti organizzativi improntati alla condivisione del progetto d'impresa da parte dei Dipendenti, realizzata anche attraverso una organizzazione interna orizzontale e aperta, nella quale ampio spazio è lasciato all'inserimento di risorse giovani e che si caratterizza per:

- il rilievo attribuito al lavoro in team rispetto ai processi e alle decisioni più importanti;
- la presenza di più persone nelle funzioni chiave e in particolare nei ruoli di natura tecnica, al fine di garantire la continuità nello svolgimento dell'attività e un costante scambio di idee;
- la previsione di riunioni periodiche con cadenza almeno trimestrale in occasione delle quali sono illustrate ai Dipendenti le decisioni strategiche di maggiore rilevanza.

Alla base dell'impresa umanistica vi è un'etica condivisa e la disciplina che comporta:

- orari di lavoro uguali per tutti;

- massima concentrazione richiesta in ogni momento di lavoro, per garantire il rispetto del lavoro stesso e dei colleghi;
- meccanismi per il riscontro continuo delle performance aziendali a cui tutti sono sottoposti, per non perdere la concentrazione sul proprio lavoro;
- fortissima cultura aziendale: massimo senso di appartenenza all'impresa e condivisione dei suoi valori.

2.4.2. L'organizzazione della produzione: i *façonisti*

I nostri façonisti sono la parte più alta della nostra azienda.

La produzione è svolta esternamente dai *façonisti*, ai quali vengono fornite le materie prime acquistate dalla Società, per la realizzazione dei capi di abbigliamento; per la realizzazione degli accessori, le materie prime possono essere acquistate direttamente dai *façonisti* sulla base delle indicazioni fornite dalla Società.

La rete di *façonisti* di cui la Società si avvale è selezionata con estrema cura ed è costituita da artigiani e da imprese di medio-piccole dimensioni che, pur utilizzando criteri di pianificazione e tecnologie all'avanguardia, procedono alla realizzazione dei capi di abbigliamento e degli accessori con tecniche di lavorazione artigianali.

La maggior parte dei *façonisti* ha sede in Umbria. Il Gruppo si avvale di *façonisti* residenti in altre Regioni soltanto per la realizzazione di prodotti per i quali le maestranze più qualificate operano notoriamente al di fuori del territorio umbro (ad es., la produzione di calzature da donna in Toscana e quella di calzature da uomo in Veneto).

Caratteristica peculiare dei *façonisti* è la loro specializzazione, non solo per prodotto, ma anche per singole fasi del relativo processo produttivo. Le lavorazioni vengono dunque affidate al *façonista* competente per la specifica fase di produzione di ciascun prodotto, soprattutto con riferimento a prodotti di maglieria (per i quali sono previste fino ad otto fasi di lavorazione), capillarizzando il processo produttivo. Ciò, da un lato, consente di aumentare la qualità dei prodotti, dall'altra, riduce il carico complessivo di lavoro gravante su ciascun *façonista* e, con esso, i rischi di dipendenza economica o di tipo operativo.

Parallelamente, la Società svolge un controllo di qualità costante e meticoloso su tutti i prodotti, durante l'intero processo produttivo (sia presso i *façonisti*, sia presso la Società, al termine di ciascuna fase di lavorazione) e gestisce tutte le fasi logistiche.

La Società è altresì attenta al rispetto da parte dei *façonisti* delle normative in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, previdenziale, assicurativa, assistenziale e tributaria.

2.4.3. L'organizzazione della distribuzione

Il Gruppo propone i suoi prodotti sul mercato attraverso diversi canali di distribuzione.
Dal punto di vista del consumatore finale, il Gruppo è presente sul mercato attraverso:

- il canale della distribuzione retail, cioè il canale di distribuzione al dettaglio, per il quale il Gruppo si avvale di negozi da esso gestiti direttamente (DOS, "*Directly Operated Store*"), di shop in shop gestiti direttamente e della boutique on line;

- il canale *wholesale* monomarca, che è costituito dai negozi monomarca gestiti da *partner* commerciali, sulla base di accordi di collaborazione commerciale;
- il canale *wholesale* multimarca, che comprende i negozi multimarca indipendenti e gli spazi dedicati nei *department store* (tra cui, shop in shop gestiti dal *department* stesso).

Per le vendite nei confronti dei clienti *wholesale* monomarca e multimarca, il Gruppo si avvale in alcuni Paesi e aree di agenti e distributori.

2.5 Il Gruppo Brunello Cucinelli

Il Gruppo Brunello Cucinelli opera nei principali mercati internazionali; la sua composizione aggiornata è disponibile sul Sito IR. Inoltre, per informazioni dettagliate sull'attività del Gruppo in Italia e all'estero, si rinvia all'informativa contenuta nella relazione finanziaria annuale e nelle situazioni infrannuali richieste ai sensi dell'art. 154-*ter* del TUF, e più in generale ai Siti Internet del Gruppo.

La Società capogruppo, Brunello Cucinelli S.p.A., è controllata per il 51% dalla Fedone S.r.l., il cui unico socio è Spafid Trust S.r.l. (precedentemente denominata Esperia Trust Company S.r.l.), a cui il Cav. Lav. Brunello Cucinelli in data 25 giugno 2014 ha trasferito l'intera partecipazione in Fedone S.r.l., costituendo un *trust* irrevocabile di diritto inglese, il "Trust Brunello Cucinelli". Per tutte le altre partecipazioni rilevanti *ex* artt. 120 del TUF e 117 RE (vale a dire per le partecipazioni azionarie superiori al 3%), si rimanda all'apposita sezione del sito internet della Consob, www.consob.it.

La Società non è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte della Fedone S.r.l. tenuto conto:

- che le principali decisioni relative alla gestione dell'impresa della Società e delle sue controllate sono prese all'interno degli organi propri della Società;
- che al consiglio di amministrazione della Società compete, tra l'altro, l'esame e l'approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari e i budget della Società e del Gruppo, l'esame e l'approvazione delle politiche finanziarie e di accesso al credito della Società e del Gruppo, l'esame e l'approvazione della struttura organizzativa del Gruppo, la valutazione dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e del Gruppo;
- che la Società opera in piena autonomia rispetto alla conduzione dei rapporti con la clientela e con i fornitori, senza che vi sia alcuna ingerenza di soggetti estranei alla Società;
- che Fedone S.r.l. non esercita alcuna funzione di tesoreria accentrata a favore della Società.

La Società svolge attività di direzione e coordinamento, ai sensi dell'articolo 2497 cod. civ., sulle società di diritto italiano del Gruppo; svolge inoltre attività di indirizzo strategico e di coordinamento, sia dell'assetto, sia delle attività esercitate, per tutte le altre società controllate direttamente o indirettamente.

In particolare, la Società coordina e indirizza le società del Gruppo nell'ambito della definizione degli investimenti da realizzare, delle relazioni commerciali da stabilire, della funzione di amministrazione finanza e controllo di gestione, nonché dell'aggiornamento e manutenzione dei

sistemi informativi. Di seguito, sono descritte le principali iniziative attraverso cui la Società esercita tale funzione di coordinamento ed indirizzo:

- comunicazione delle informazioni contabili. Per la redazione del bilancio consolidato e delle situazioni consolidate infrannuali della Società, le società controllate riportano periodicamente alla Società i dati di bilancio e le situazioni infrannuali. A tale fine, la Società impartisce alle proprie controllate istruzioni che consentono di assicurare una tempestiva e corretta informativa, nonché una coerente applicazione dei principi contabili per l'intero Gruppo;
- redazione del budget e del piano industriale di Gruppo. Il procedimento di redazione del budget e del piano industriale consolidati della Società prevede che: (a) la Società invii alle società controllate le istruzioni, le assunzioni di piano e il calendario per la predisposizione del quadro strategico, del budget e del piano industriale; (b) le società controllate forniscano alla Società le informazioni di budget, tra cui quelle relative agli investimenti previsti, ai ricavi, ai costi e all'andamento patrimoniale e finanziario; (c) la Società definisca gli obiettivi di budget e di piano per ciascuna società controllata; (d) la Società definisca e approvi il budget e il piano industriale di Gruppo; (e) ciascuna società controllata approvi il proprio budget ed eventuale piano industriale, in linea con il budget e il piano industriale del Gruppo;
- controllo di gestione e comunicazione delle informazioni gestionali. Al fine della redazione delle situazioni gestionali consolidate, le società del Gruppo riportano alla Società, periodicamente, i propri dati gestionali. A tale scopo, la Società impartisce alle proprie controllate le necessarie istruzioni per assicurare un'informativa coerente per l'intero Gruppo;
- servizi finanziari. La Società ha adottato direttive per le società controllate per la gestione del rischio di cambio e di tasso d'interesse;
- copertura di rischi aziendali. La Società coordina la copertura di alcuni rischi aziendali assicurabili, al fine di ottimizzarne i criteri di gestione operativa.

Infine, la Società fornisce direttamente alle società di diritto italiano del Gruppo taluni servizi di segreteria, amministrazione e contabilità generale.

3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società

In base alle previsioni del Decreto – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l'ente non è soggetto alla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.Lgs. 231/2001, se l'organo dirigente ha, fra l'altro:

- adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati considerati (già definito "Modello" ai fini del presente documento);
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza di tale modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (già definito "Organismo di Vigilanza" oppure "OdV" ai fini del presente documento).

Inoltre, la Società intende affermare e diffondere, coerentemente con la filosofia d'impresa umanistica, una cultura improntata:

- alla legalità, poiché nessun comportamento illecito, sia pur realizzato nell'interesse o a vantaggio dell'impresa, può ritenersi in linea con la politica adottata dalla Società;
- al controllo, che deve governare tutte le fasi decisionali e operative dell'attività sociale, nella piena consapevolezza dei rischi derivanti dalla possibile commissione di reati.

Per tali ragioni e per raggiungere le predette finalità, la Società ha predisposto e adottato un Modello, formalizzando un sistema coerente di principi, disposizioni e procedure organizzative, gestionali e di controllo.

3.1. Funzione del Modello

Il Modello ha i seguenti obiettivi:

- sensibilizzare i Destinatari, richiedendo loro, nei limiti delle attività svolte nell'interesse della Società, di adottare comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etici ai quali la stessa si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali da prevenire il rischio di commissione degli illeciti contemplati nel Decreto;
- determinare nei predetti soggetti la consapevolezza di potere incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite dalla Società in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative comminabili nei loro confronti;
- istituire e/o rafforzare controlli che consentano alla Società di prevenire o di reagire tempestivamente per impedire la commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei primi che comportino la responsabilità amministrativa della Società;
- consentire alla Società, grazie a una azione di monitoraggio sulle Attività Sensibili, e in generale sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello;
- migliorare l'efficacia e la trasparenza nella gestione delle attività aziendali;
- determinare una piena consapevolezza nei Destinatari che la commissione di un eventuale illecito è fortemente condannata e contraria – oltre che alle disposizioni di legge – sia ai principi etici ai quali la Società intende attenersi, sia agli stessi interessi della Società, anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio.

Si rileva infine che l'adozione del Modello, quale strumento in grado di orientare il comportamento dei soggetti che operano all'interno della Società e di promuovere a tutti i livelli aziendali comportamenti improntati a legalità e correttezza, si riverbera positivamente sulla prevenzione di qualsiasi reato o illecito previsto dall'ordinamento giuridico.

3.2. Il Progetto di Brunello Cucinelli S.p.A. per la definizione del proprio Modello

Al fine di adeguare il proprio sistema di controllo alle esigenze espresse dal Decreto, la Società ha ritenuto opportuno avviare, un apposito progetto volto alla creazione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi ispirato sia alle previsioni del Decreto, sia ai principi già radicati nella filosofia d'impresa e nella cultura di *governance* della Società (di seguito il "**Progetto**").

Attraverso il Progetto, la Società è giunta alla redazione e all'adozione del proprio Modello.

La metodologia scelta per eseguire il Progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni, è stata elaborata al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

Il Progetto si è articolato nelle seguenti fasi:

- analisi della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa;
- identificazione preliminare delle Attività Sensibili nell'ambito delle quali possono essere commessi i reati richiamati dal Decreto;
- individuazione dei soggetti cui è demandata la rilevazione delle Attività Sensibili, dell'ambiente di controllo e dei risultati della gap analysis ("**Key Officer**")[1];
- condivisione con l'organo amministrativo delle Attività Sensibili preliminarmente individuate e dell'elenco dei Key Officer identificati per lo svolgimento delle successive fasi del Progetto;
- analisi del sistema di controllo esistente a presidio delle aree in cui vi sono Attività Sensibili ed identificazione delle aree di miglioramento ("**Gap Analysis**");
- predisposizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento e coerente con le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria (Confindustria).

Il presente documento è strutturato:

a) nella Parte Generale, che descrive:
   - il funzionamento complessivo del sistema di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società volto a prevenire la commissione dei Reati;
   - la metodologia adottata per l'attività di redazione del modello di organizzazione, gestione e controllo;
   - l'individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza, con specificazione di poteri, compiti e flussi informativi che lo riguardano;
   - il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;

[1] I *Key Officer* sono stati identificati nelle persone di più alto livello organizzativo in grado di fornire le informazioni di dettaglio sui singoli processi aziendali e sulle attività delle singole funzioni.

- il piano di formazione e comunicazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
- i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;

b) nella Parte Speciale, volta ad integrare il contenuto della *Parte Generale* con:
- la descrizione delle finalità della Parte Speciale del Modello, delle Attività Sensibili e dei criteri generali di controllo adottati dalla Società;
- l'Appendice, contenente: (i) l'elenco dei Reati; (ii) l'analisi delle fattispecie di Reato richiamate dal Decreto che la Società ha ritenuto necessario prendere in considerazione in ragione delle caratteristiche dell'attività svolta; (iii) le Attività Sensibili individuate rispetto alle fattispecie di Reato di cui al punto *(ii)* che precede e i relativi strumenti di controllo adottati dalla Società, al fine di prevenirne la commissione.

Sono inoltre parte integrante del Modello, qui espressamente richiamate:
- il Codice Etico;
- le attività di *risk assessment* poste in essere a vario titolo dalla Società al fine di individuare le Attività Sensibili e valutare gli altri rischi per il Gruppo, nonché gli atti a queste collegati;
- le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi del Gruppo;
- tutti i provvedimenti interni, gli atti e le procedure aziendali adottati nel quadro del Modello o che comunque di questo documento costituiscono attuazione.

3.3. Adozione ed aggiornamento del Modello

3.3.1. Competenze

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Modello in data 20 giugno 2011 ed ha competenza esclusiva per approvare aggiornamenti, modifiche ed integrazioni al Modello, nonché per implementarlo e concretamente attuarlo.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito dei poteri ad esso conferiti conformemente all'art. 6, comma 1, lett. b) e dall'art. 7, comma 4, lett. a) del Decreto, ha il potere di curare, sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello. A tal fine, formula osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione ed il sistema di controllo, alle strutture aziendali a ciò preposte o, in casi di particolare rilevanza, al Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo ha inoltre il dovere di segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione, tempestivamente e comunque in occasione delle proprie relazioni periodiche, i fatti, le circostanze o le carenze organizzative che abbia riscontrato nell'attività di vigilanza e che evidenzino la necessità o comunque l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

Anche con tale finalità, l'Organismo di Vigilanza, con cadenza annuale, approva un programma di vigilanza contenente i criteri e le procedure da adottare per la propria azione, nonché la pianificazione (anche indicativa) delle proprie attività ("**Programma di Vigilanza**").

3.3.2. Aggiornamento del Modello

Qualora emerga l'opportunità o la necessità di aggiornare il Modello, il Consiglio di Amministrazione, previo impulso o parere dell'Organismo di Vigilanza, approva tali aggiornamenti. L'aggiornamento del Modello si reputa necessario almeno nei seguenti casi:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza del Modello ai fini della prevenzione della commissione di Reati o comportamenti vietati;
- significative variazioni dell'assetto organizzativo della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa (ad es., a seguito dell'acquisizione di un ramo d'azienda);
- modifiche del quadro normativo di riferimento rilevanti per la Società (ad es., vengano introdotte nuove tipologie di Reato);
- valutazioni di inadeguatezza all'esito dei controlli eseguiti.

Una volta approvate, le modifiche e le istruzioni per la loro immediata applicazione sono comunicate all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, provvederà senza indugio ad assicurarne la corretta comunicazione ed attuazione. L'Organismo di Vigilanza provvederà, altresì, mediante apposita relazione, ad informare il Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica con cadenza triennale da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

3.3.3. Estensione dei principi del Modello

La Società, consapevole della rilevanza di una corretta applicazione dei principi previsti dal d. lgs. n. 231/2001 all'interno dell'intero Gruppo, provvede ad emanare i principi del presente Modello alle società controllate ed ai propri *partner* commerciali ritenuti rilevanti ai fini del Decreto.

4. L'Organismo di Vigilanza

La Società affida il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di valutarne l'efficacia e curarne l'aggiornamento, ad un Organismo di Vigilanza collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, e che operi nel rispetto dei principi di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, così come individuati dalle norme applicabili in materia e dalle linee guida delle associazioni di categoria più autorevoli – in particolare, da Confindustria.

Al fine di garantire il rispetto dei requisiti di autonomia e indipendenza, l'Organismo di Vigilanza è qualificato come unità di *staff* inserita nella posizione gerarchica più elevata possibile, con riporto diretto al Consiglio di Amministrazione, quale massimo vertice aziendale.

Al fine di salvaguardare l'obiettività di giudizio e la continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza, questo è privo di mansioni che possano portarlo ad assumere decisioni con effetti economico-finanziari e i suoi membri non svolgono funzioni all'interno della Società che li rendano partecipi di decisioni e attività operative.

4.1. Nomina e revoca

L'Organismo di Vigilanza è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione e decade insieme al Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato, pur continuando a svolgere *ad interim* le proprie funzioni fino a nuova nomina.

La nomina e la revoca dei membri dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, i "**Componenti**"), così come la determinazione del loro numero, è di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione della Società, che delibera con le modalità stabilite nel Modello.

La nomina a Componente è stabilita con delibera del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi. La nomina è inoltre condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità e rispettabilità, nonché all'assenza di cause di incompatibilità con la nomina stessa (di seguito, i "**Requisiti**"), così come accertati dal Consiglio di Amministrazione.

I Componenti hanno l'obbligo di segnalare eventuali ragioni ostative allo svolgimento dell'incarico, al più tardi, in occasione della prima riunione utile dell'Organismo di Vigilanza, il quale informa per iscritto il Consiglio di Amministrazione, formulando un parere circa la sussistenza dei Requisiti e, ove necessario, la proposta motivata di revoca per il relativo Componente.

In ogni caso, l'Organismo di Vigilanza, almeno con cadenza annuale, verifica la permanenza dei Requisiti in capo a ciascun Componente e ne dà informativa al Consiglio di Amministrazione.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza o di uno dei suoi Componenti avviene esclusivamente per giusta causa, con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato Controllo e Rischi della Società. La revoca disposta per la maggioranza dei Componenti comporta automaticamente la revoca dell'intero Organismo di Vigilanza.

Le circostanze di seguito indicate costituiscono sempre giusta causa di revoca:

a) perdita dei Requisiti per qualsivoglia ragione, ed in particolare per le seguenti cause:
    - conflitti d'interesse, anche potenziali, con la Società, tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;
    - aver ricoperto funzioni di amministrazione o controllo – nei tre esercizi precedenti alla nomina a Componente – in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
    - aver intrattenuto rapporti di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina a Componente;
    - sentenza di condanna, anche di primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
    - sentenza di condanna, anche di primo grado, ovvero sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento), in Italia o all'estero, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.
b) grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico, quale (a titolo meramente esemplificativo) l'omessa informativa semestrale o annuale sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale di cui al successivo paragrafo 4.3.1 o l'omessa ingiustificata redazione del Programma di Vigilanza;
c) l'omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
d) l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza.

In casi di particolare gravità, il Consiglio di Amministrazione potrà comunque disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale – la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un Organismo *ad interim*.

4.2. Funzioni e poteri

L'Organismo di Vigilanza dispone di poteri di iniziativa e controllo, che si estendono a tutti i settori e funzioni della Società. Tali poteri devono essere esercitati con autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione, nel rispetto delle attribuzioni e competenze stabilite nel Modello, al fine di assicurare un'effettiva ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello secondo quanto stabilito dall'art. 6, D.Lgs. 231/2001.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza disciplina autonomamente il proprio funzionamento, anche attraverso l'introduzione di un regolamento delle proprie attività, che viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione ("**Regolamento dell'OdV**").

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'Organismo è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello; pertanto, le attività poste in essere dall'Organismo di Vigilanza

non possono essere sindacate da alcun altro organo o funzione della Società, né possono surrogare o sostituire le funzioni di controllo istituzionali della Società.

In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono conferiti i seguenti poteri e responsabilità, sia al fine di prevenire la commissione dei Reati e altre violazioni del Modello, sia al fine di evidenziarne l'effettiva o potenziale commissione:

a) vigilare sul funzionamento e sul rispetto del Modello (inclusi i singoli atti che lo compongono);
b) svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo o a sorpresa, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici, con espressa facoltà di:
    - accedere liberamente presso qualsiasi direzione e unità della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, da tutto il personale dipendente e dirigente. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'Organismo redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
    - richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle Attività Sensibili, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti i soggetti tenuti all'osservanza del Modello;
c) sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle Attività Sensibili, formulando, ove necessario, al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali aggiornamenti e adeguamenti da realizzarsi mediante le modifiche e/o le integrazioni che si dovessero rendere necessarie;
d) curare i flussi informativi di propria competenza, nonché esaminare flussi informativi e segnalazioni delle funzioni aziendali, da e verso gli Organi Sociali;
e) promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, degli impatti della normativa sull'attività del Gruppo e sulle norme comportamentali, nonché iniziative per la formazione dei Destinatari e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello, con facoltà di prevedere controlli sulla frequenza;
f) verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione e segnalazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti nel rispetto delle previsioni e delle tutele previste dal Decreto;
g) promuovere la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e delle modalità di effettuazione delle segnalazioni. A tal fine, per maggiore chiarezza, l'Organismo di Vigilanza potrà predisporre un elenco di fatti e condotte che, in ogni caso, devono essere ad esso riferite;
h) fornire a tutti i Destinatari chiarimenti in merito alla corretta interpretazione ed applicazione del Modello;

i) fissare con assoluta indipendenza, e sottoporre all'approvazione dell'organo amministrativo, la previsione di spesa necessaria a garantire il pieno e corretto svolgimento del Programma di Vigilanza;

j) impegnare autonomamente risorse economiche nei limiti approvati dall'organo amministrativo, anche al fine di ingaggiare consulenti esterni, purché nel rispetto delle condizioni e modalità previste dal Modello;

k) impegnare autonomamente risorse economiche in eccesso dei limiti approvati dall'organo amministrativo, solo nel caso in cui l'impiego di tali risorse sia necessario per fronteggiare situazioni eccezionali e urgenti, con l'obbligo di informare il Consiglio di Amministrazione nella riunione immediatamente successiva;

l) segnalare tempestivamente all'organo amministrativo, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società e proporre l'irrogazione delle sanzioni applicabili in forza del Modello;

m) valutare l'idoneità e l'efficacia del sistema disciplinare previsto nel Modello, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza può, nell'esercizio dei propri poteri e responsabilità, avvalersi del supporto delle funzioni aziendali di volta in volta competenti e, ove ritenuto opportuno, di consulenti o collaboratori esterni specializzati, il cui coinvolgimento sia funzionale allo svolgimento di specifiche attività. In tal caso, l'OdV verifica che detti consulenti e collaboratori rispettino i Requisiti previsti per la nomina a Componente e, all'atto del conferimento dell'incarico, richiedono apposita dichiarazione nella quale i consulenti e i collaboratori attestino:

- di essere adeguatamente informati delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello;
- la sussistenza dei Requisiti;
- l'assenza di qualsivoglia ragione ostativa all'assunzione o allo svolgimento dell'incarico.

Infine, i Componenti, così come tutti i soggetti dei quali l'Organismo di Vigilanza, a qualsiasi titolo, si avvalga, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni.

Per spirito di chiarezza, si precisa che all'Organismo di Vigilanza non competono poteri di gestione o poteri decisionali relativi allo svolgimento delle attività della Società, poteri organizzativi o di modifica della struttura aziendale, né poteri sanzionatori.

Il Consiglio di Amministrazione cura l'adeguata comunicazione alle strutture aziendali dei compiti dell'Organismo di Vigilanza e dei suoi poteri.

4.3. Flussi informativi

4.3.1. *Reporting* dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici, alla necessità di interventi modificativi. Sono previste due distinte linee di *reporting*:

- la prima, su base continuativa, direttamente verso il Presidente e Amministratore Delegato;

- la seconda, su base periodica almeno semestrale, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

In particolare l'Organismo di Vigilanza:

i) riporta al Presidente e Amministratore Delegato (che informa lo stesso Consiglio), rendendolo edotto, ogni qual volta lo ritenga opportuno, su circostanze e fatti significativi del proprio ufficio. L'OdV comunica immediatamente il verificarsi di situazioni straordinarie (ad esempio: significative violazioni dei principi contenuti nel Modello, innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti, ecc.) e le segnalazioni ricevute che rivestono carattere d'urgenza;

ii) presenta una relazione scritta, su base periodica almeno semestrale, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato Controllo e Rischi, che deve contenere, quanto meno, le seguenti informazioni:

   a) la sintesi delle attività svolte nel semestre;

   b) eventuali problematiche o criticità che siano scaturite nel corso dell'attività di vigilanza;

   c) qualora non oggetto di precedenti ed apposite segnalazioni:
      - le azioni correttive da apportare al fine di assicurare l'efficacia e/o l'effettività del Modello, ivi incluse quelle necessarie a rimediare alle carenze organizzative o procedurali accertate ed idonee ad esporre la Società al pericolo che siano commessi reati rilevanti ai fini del Decreto, inclusa una descrizione delle eventuali nuove Attività Sensibili individuate;
      - sempre nel rispetto dei termini e delle modalità indicati nel sistema disciplinare adottato dalla Società ai sensi del Decreto, l'indicazione dei comportamenti accertati e risultati non in linea con il Modello, con contestuale proposta circa la sanzione ritenuta più opportuna nei confronti del responsabile della violazione ovvero della funzione e/o del processo e/o dell'area interessati;

   d) il resoconto delle segnalazioni ricevute da soggetti interni ed esterni, ivi incluso quanto direttamente riscontrato, in ordine a presunte violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alla violazione delle previsioni del Codice Etico, e l'esito delle conseguenti verifiche effettuate;

   e) l'informativa in merito all'eventuale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto;

   f) i provvedimenti disciplinari e le sanzioni eventualmente applicate dalla Società, con riferimento alle violazioni delle previsioni del presente Modello, dei protocolli di prevenzione e delle relative procedure di attuazione nonché alle violazioni delle previsioni del Codice Etico;

   g) una valutazione complessiva sul funzionamento e l'efficacia del Modello con eventuali proposte di integrazioni, correzioni o modifiche;

   h) la segnalazione degli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa che richiedono un aggiornamento del Modello;

   i) la segnalazione dell'eventuale situazione di conflitto di interesse, anche potenziale di un membro dell'Organismo;

j) il rendiconto delle spese sostenute;

k) Il Programma di Vigilanza per il periodo successivo;

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale hanno la facoltà di convocare in qualsiasi momento l'Organismo di Vigilanza, affinché li informi in merito alle attività di competenza.

Gli incontri con gli organi societari e con il Presidente e Amministratore Delegato, cui l'Organismo di Vigilanza riferisce, devono essere documentati. L'Organismo di Vigilanza cura l'archiviazione della relativa documentazione.

Almeno una volta l'anno la Società promuove un incontro tra tutti gli attori del sistema di controllo (Collegio Sindacale – Organismo di Vigilanza – Responsabile della Funzione *Internal Audit* – Amministratori Indipendenti – Dirigente Preposto – Società di Revisione – General Counsel) al fine di coordinare le rispettive attività e funzioni e garantire uno scambio di informazioni puntuale e completo tra le varie funzioni coinvolte nelle attività di controllo.

4.3.2. Informativa e segnalazioni verso l'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini della migliore efficacia ed effettività del Modello.

Tutti i Destinatari del Modello comunicano all'Organismo di Vigilanza ogni informazione utile per agevolare lo svolgimento delle verifiche sulla corretta attuazione del Modello. A tal fine, la Società predispone e adotta una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni ("**Procedura Whistleblowing**"), nel rispetto delle disposizioni del Decreto. La Procedura Whistleblowing, qui espressamente richiamata, è parte integrante del Modello. In ogni caso, la Società mette a disposizione almeno il seguente indirizzo di posta elettronica per l'invio di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza: organismodivigilanza.brunellocucinelli@pec.it.

Inoltre, i responsabili di funzioni aziendali che operano nell'ambito di Attività Sensibili (e.g. *Chief Operating Officer, Chief Financial Officer*, *Chief Commercial Officer*, Dirigente Preposto, responsabile *Public Relations*, *General Counsel*, responsabile *Investor Relations, Internal Audit)* dispongono senza indugio, o comunque su richiesta dello stesso OdV, direttamente o per il tramite della Funzione *Internal Audit*, i necessari flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza concernenti, sia le relazioni e le risultanze inerenti le attività di controllo svolte dalle stesse, sia eventuali anomalie o atipicità o fatti censurabili di cui sono venuti a conoscenza e che rappresentano violazioni delle norme rilevanti ai fini della disciplina di cui al d. lgs. 231/2001. A mero titolo esemplificativo, i flussi informativi dovranno in ogni caso riguardare:

- l'emissione e/o aggiornamento dei documenti organizzativi (quali, l'organigramma, il funzionigramma, le policy, i regolamenti e le procedure);
- gli avvicendamenti nella responsabilità delle funzioni apicali e l'eventuale aggiornamento del sistema delle deleghe di funzione e di poteri di rappresentanza;
- i rapporti predisposti dalle funzioni e dagli organi di controllo (compresa la società di revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello;

- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Modello o di atti che ne costituiscono l'attuazione;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da autorità, italiane o straniere, di diritto pubblico o privato[2], dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per qualsiasi Reato;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario nei loro confronti in relazione ai Reati, salvo espresso divieto dell'autorità giudiziaria.

L'Organismo di Vigilanza conserva in appositi archivi tutte le informazioni, le segnalazioni, le relazioni e i *report* trasmessi o ricevuti ai sensi e per gli effetti del Modello o del Decreto.

[2] Tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: Consob; Borsa Italiana; Forze di Polizia; Guardia di Finanza; Agenzia delle Entrate; Autorità Giudiziaria; Enac.

5. Il sistema sanzionatorio

5.1. Principi generali

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2001 indicano, quale condizione per un'efficace attuazione del Modello, l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso. Pertanto, la Società definisce ed adotta un adeguato sistema disciplinare all'interno del Modello, al fine di prevenire la commissione di Reati.

Le sanzioni previste saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello a prescindere dalla commissione di un reato e dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

Le sanzioni contemplate per violazioni alle disposizioni contenute nel Modello sono da intendersi applicabili anche nelle ipotesi di violazione alle disposizioni contenute nel Codice Etico e in ogni altro atto compreso nel Modello o che ne costituisca l'attuazione. Le singole procedure adottate in attuazione del Modello possono prevedere uno specifico sistema sanzionatorio, nel rispetto dei principi generali previsti dal presente documento.

Per la contestazione, l'accertamento delle infrazioni e l'applicazione di sanzioni disciplinari restano validi i poteri già conferiti dal Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, ricevuta la segnalazione e svolti gli opportuni accertamenti, formula una proposta in merito ai provvedimenti da adottare e comunica la propria valutazione agli organi aziendali competenti in base al sistema disciplinare, che si pronunceranno in merito all'eventuale adozione e/o modifica delle misure proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti riguardo all'effettiva applicazione delle misure.

In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dal Codice Disciplinare adottato dalla Società. Inoltre, al fine di garantire il pieno esercizio del diritto di difesa, deve essere previsto un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi e possa essere ascoltato, prima dell'irrogazione di qualunque sanzione.

5.2. Misure nei confronti dei lavoratori subordinati

La violazione delle singole disposizioni e regole comportamentali di cui al Modello da parte dei dipendenti costituisce sempre illecito disciplinare.

La Società chiede ai propri dipendenti di segnalare le eventuali violazioni, valutando in senso positivo il contributo prestato, anche qualora il soggetto che ha effettuato la segnalazione abbia contribuito a tale violazione.

Quanto alla tipologia di sanzioni irrogabili, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

5.2.1. Misure nei confronti del personale non dirigente

I comportamenti posti in essere dal personale dipendente in violazione delle regole comportamentali contenute nel Modello assurgono a inosservanza di una obbligazione primaria del rapporto stesso e, conseguentemente, costituiscono illeciti disciplinari.

In relazione ai provvedimenti applicabili al personale dipendente non dirigente, il sistema sanzionatorio della Società, trova la sua primaria fonte nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Terziario e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro abbigliamento e confezioni-industria e nel Codice Disciplinare adottato dalla Società.

Si precisa che la sanzione irrogata dovrà essere proporzionata alla gravità della violazione commessa, e, in particolare si dovrà tener conto:

- dell'elemento soggettivo, ossia dell'intenzionalità del comportamento o del grado di colpa (negligenza, imprudenza o imperizia);
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e di autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- del coinvolgimento di altre persone;
- della gravità degli effetti dell'illecito disciplinare, ossia del livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere esposta in seguito alla violazione contestata;
- di altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito.

Il Codice Disciplinare adottato dalla Società prevede le seguenti sanzioni:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa in misura non eccedente l'importo massimo previsto dal CCNL di riferimento;
4. sospensione dalla retribuzione e dal servizio nella misura massima applicabile in base al CCNL di riferimento;
5. licenziamento con preavviso per mancanze;
6. licenziamento senza preavviso per mancanze.

In caso di violazione del Modello o del Decreto si applicano le seguenti sanzioni:

a) è punibile con la sanzione disciplinare del rimprovero verbale o scritto, a seconda della gravità della violazione commessa, il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di Attività Sensibili incorra in una lieve violazione per la prima volta delle disposizioni del Modello, sempre che da detta violazione non discenda per la Società all'esterno un maggior impatto negativo;
b) è punibile con la sanzione disciplinare della multa nella misura massima prevista dal CCNL applicabile (o analoghi istituti), il dipendente che, più volte, ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di

Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di Attività Sensibili, adotti più volte un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello;

c) è punibile con la sanzione disciplinare sospensione dalla retribuzione e dal servizio, nella misura massima prevista dal CCNL applicabile, il dipendente che ometta di eseguire con la diligenza dovuta i compiti e le mansioni previste dalle procedure interne o violi le prescrizioni previste dal Modello e dai documenti da esso richiamati in materia di informazioni all'Organismo di Vigilanza o di controlli da svolgere o che, in ogni caso, nell'espletamento di Attività Sensibili, adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, compiendo atti contrari all'interesse della società, esponendo la stessa ad una situazione di pericolo per l'integrità dei beni aziendali, ovvero arrechi danno alla società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la seconda volta nell'anno di mancanze punibili ai sensi delle lettere "a)" e/o "b)" che precedono.

d) è punibile con la sanzione disciplinare del licenziamento il dipendente che adotti, nell'espletamento di Attività Sensibili, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Modello tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società delle misure previste dal D.Lgs. 231/2001, o comunque un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/2001. La stessa sanzione è applicabile al lavoratore che sia recidivo oltre la seconda volta nell'anno di mancanze punibili ai sensi della lettera "c)" che precede.

5.2.2. Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del Modello da parte di dirigenti, il Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza, adotterà le misure più idonee ai sensi di legge e di contratto, fino al licenziamento per giusta causa.

5.3. Misure nei confronti dei componenti degli Organi Sociali

Alla notizia di violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento del Modello da parte di membri di Organi Sociali, l'Organismo di Vigilanza dovrà tempestivamente informare dell'accaduto il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione valuterà l'eventuale adozione di provvedimenti, inclusa la proposta di revoca. Rimane inteso che la violazione del Modello da parte di un componente degli Organi Sociali costituisce giusta causa di revoca.

5.4. Misure nei confronti degli altri Destinatari

La violazione delle disposizioni e delle regole di comportamento previste dal Modello o l'eventuale commissione di Reati da parte di altri Destinatari del Modello, aventi rapporti contrattuali con la Società per lo svolgimento di Attività Sensibili, sarà sanzionata secondo quanto previsto nei relativi contratti, fino alla risoluzione del rapporto contrattuale, con richiesta di risarcimento del danno. La Società usa i propri migliori sforzi, affinché tali contratti, facendo esplicito riferimento al rispetto delle regole del Modello, prevedano l'obbligo a carico di tali soggetti terzi di non adottare atti, o intrattenere comportamenti, tali da determinare una violazione del Modello da parte della Società.

6. Il piano di formazione e comunicazione

6.1. Premessa

La Società, al fine di dare efficace attuazione al Modello, assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Obiettivo della Società è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi della Società in forza di rapporti contrattuali.

La Società, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle Attività Sensibili, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni del Decreto o del Modello, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui la Società intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di promuovere (i) le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, nonché per la formazione dei Dipendenti e per la sensibilizzazione degli stessi circa l'osservanza dei principi contenuti nel Modello e (ii) gli interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.Lgs. n. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme comportamentali.

6.2. Dipendenti

Ogni dipendente è tenuto a: i) acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Modello; ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività; iii) contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, la Società intende promuovere e agevolare la conoscenza dei contenuti e dei principi del Modello e delle procedure implementate, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo dagli stessi ricoperto.

Ai dipendenti e ai nuovi assunti viene consegnata copia di un estratto dei Principi di riferimento del Modello e del Codice Etico mediante l'allegazione al cedolino paga, ovvero attraverso il sito intranet della Società.

Idonei strumenti di comunicazione sono adottati per aggiornare i destinatari del presente paragrafo circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.3. Componenti degli Organi Sociali e dirigenti

Ai componenti degli Organi Sociali e ai dirigenti è resa disponibile copia cartacea della versione integrale del Modello e del Codice Etico.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornarli circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

6.4. Altri Destinatari

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Modello dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengano con la Società rapporti di collaborazione contrattualmente regolati con particolare riferimento a quelli che operano nell'ambito di Attività Sensibili.

ATTACHMENT

(Whistleblowing Procedure as per Law 179/2017)

BRUNELLO CUCINELLI
Whistleblowing Procedure as per Law 179/2017

BRUNELLO CUCINELLI

CONTENTS

DEFINITIONS **2**

1. PURPOSE **3**

2. RECIPIENTS **3**

3. SUBJECT **3**

3.1 REPORTING DUTY 3
3.2 MANNER OF REPORTING 4
3.3 CONTENTS OF REPORTS 4
3.4 REPORTING CHANNELS 4
3.5 REPORT MANAGEMENT 5
3.6 SANCTIONS 6

DEFINITIONS

- **"Company":** Brunello Cucinelli S.p.A., with registered office at 5 Viale Parco dell'Industria, Solomeo – 06073 Corciano (Perugia) – ITALY; Tax Code and VAT No. IT01886120540 – Business and Trade Registry No.: PG 01886120540 – PG Economic and Administrative Index No. 165936;
- **"Group":** the Company and its subsidiaries, with offices in Italy and abroad;
- **"Decree":** Legislative Decree No. 231 of 8 June 2001 and subsequent amendments thereto, on the "Regulations governing the administrative liability of legal entities, companies, and associations, including those without legal status, pursuant to Article 11 of Law no. 300 of 29 September 2000";
- **"Code of Ethics":** document adopted by the Company, which contains the ethical principles, values, and rules of conduct that shall inspire the activity of all those who work, within or outside of, the sphere of action of the Group. The Code of Ethics is available on the Company's website, at: http://investor.brunellocucinelli.com/en/services/archive/governance/documents
- **"Model"**: organizational, management, and control model in accordance with the Decree;
- "**Supervisory Body**": collective body set up at the Company pursuant to Article 6, paragraph 1 of the Decree, responsible for supervising the functioning of and compliance with the Model, as well as for its updating; it is endowed with autonomous powers of initiative and control;
- "**Procedure**": this procedure.

The meanings of the terms and expressions starting with a capital letter used in this Procedure which are not specifically defined here are those attributed to them within the Model.

1. PURPOSE

The purpose of this Procedure is to govern the submissions of the following reports (hereinafter, "**Reports**"):

a) detailed Reports of cases of illicit conduct which are of significance according to the Decree, based on factual, concordant elements, or of violations of the Model, of which the Recipients (as defined below) have become aware through their jobs, pursuant to Article 6, paragraph 2-*bis*, of the Decree ("**Predicate Offenses**");

b) in addition, more in general, the Reporting of possible behaviors, whether acts or omissions, which constitute or may constitute a violation of, or incitement to violate, laws or regulations, the Code of Ethics, or the Model, as well as, more in general, procedures and measures adopted by the Company or the Group (hereinafter, "**Irregular Conduct**").

This Procedure is an integral part of the Model, and the document of reference for all companies of the Group, without prejudice to any specific local laws on the same subject that are found to be in conflict with it. The principles of this Procedure neither compromise nor limit in any way the obligations to submit reports to the Judicial Authority or the competent supervisory authorities or regulatory authorities in the countries in which the Group companies operate, or the obligation to submit a report to the control bodies or offices that may exist within each Group company.

2. RECIPIENTS

Pursuant to article 5, paragraph 1, of the Decree, this Procedure addresses the following individuals (hereinafter, the "**Recipients**"):

a) anyone who holds a position of representation, administration, or management of the Company or one of its financially and functionally autonomous organizational units, and anyone who has management and control powers over them, even if only de facto;

b) anyone who works under the management or supervision of one of the individuals mentioned in letter a) above (e.g. employees).

3. SUBJECT

3.1 Reporting Duty

On the basis of this Procedure, and without prejudice to any other legal obligation, all Recipients are asked to promptly submit a Report on any events of which they have become aware through their job, in each of the following cases:

a) Reports concerning individuals who carry on relations with one or more of the Group companies;
b) Reports concerning events that have occurred during work activities or which may have any impact whatsoever on the Group's business.

In particular, any event or behavior must be reported if it is believed that it may cause damage of any kind to a Group company (for example, economic, reputational, image, environmental, worker or third-party safety damage)**, but <u>also if it is suspected that the Company or Group may receive, directly or indirectly, a benefit or advantage of any kind from the Predicate Offence or Irregular Conduct</u>.**

3.2 Manner of Reporting

Reports may be submitted either anonymously or non-anonymously; however, the Company prefers a non-anonymous report, in order to permit – where necessary – a more effective and efficient investigation. In any case, all protections envisaged by law and by this Procedure are guaranteed for anyone who submits Reports or cooperates in any way with the investigation (see *infra*).

3.3 Contents of Reports

All Reports, including anonymous ones, must be documented and circumstantial, in order to provide all information that is useful and appropriate for permitting a suitable verification of the validity of the facts reported. It is particularly important, whenever possible, for the Report to contain the following elements:

- a detailed description of the events that occurred and how the whistleblower became aware of them;
- date and place of the events;
- names and job positions of the persons involved or information that enables their identification;
- names of any other individuals who can attest to the events in the Report;
- reasons for which it is believed that the events in the Report constitute a Predicate Offense or Irregular Conduct;
- reference to any documents that may confirm the occurrence of the events reported.

Reports may be submitted in either Italian or English.

3.4 Reporting Channels

Reports must be submitted using one of the following channels:

(i) by e-mail to: organismodivigilanza.brunellocucinelli@pec.it;

(ii) by letter, mailed to: "Brunello Cucinelli S.p.A. – Viale Parco dell'Industria n. 5, Solomeo – 06073 Corciano (PG) – Italy". The letter must be addressed exclusively to the attention of the Supervisory Body and marked "STRETTAMENTE CONFIDENZIALE / STRICTLY CONFIDENTIAL";

(iii) Reporting channels which guarantee the confidentiality of the whistleblower's identity during the Report management phases, pursuant to and within the limits of Article 6 of the Decree (as amended by Article 2 of Law 179/2017):

a. registered letter, sent in a closed envelope to an independent third-party service provider engaged by the Company, which will handle the whistleblower's identity in compliance with the provisions of the Decree[1]. The envelope containing the letter must carry the following wording: "WHISTLEBLOWING BRUNELLO CUCINELLI – STRETTAMENTE CONFIDENZIALE / STRICTLY CONFIDENTIAL";

b. via the "*Whistleblowing*" application accessible through the "*Compliance*" section of the Group's intranet site at: https://websmart.brunellocucinelli.it, following the specific instructions. The application is encrypted by a third party and guarantees, via IT systems, the confidentiality of the whistleblower's identity, within the limits envisaged by the Decree.

3.5 Report Management

The Supervisory Body is in charge of receiving and examining the Reports.

When it is possible to communicate with the whistleblower, the Supervisory Body will send him a communication notifying him that it will be handling the Report they submitted. It is understood that during the verification of the validity of the Report received, whoever submitted it may be contacted for any further information that may become necessary.

The Supervisory Body is responsible for the verification of the events described in the Report, for the entire Group and without prejudice to any specific local laws on the subject. It is expected to conduct a prompt, thorough investigation, in compliance with the applicable law, as well as with the principles of fairness, impartiality, and confidentiality with regard to all individuals involved.

During the investigation, the Supervisory Body may avail itself of the company departments involved time by time and, if deemed advisable, of outside consultants specialized in the subject matter of the Report received, whose involvement is crucial to the verification of the events described in the Report or their nature.

[1] The letter must be sent by registered mail with return receipt to: Unione Fiduciaria S.p.A., Via Amedei n. 4 – 20123 Milano (MI), to the attention of the "Area Consulenza Banche e Intermediari Finanziari", taking care to mark it with the wording indicated in this procedure.

If, at the end of the investigation, it turns out that the information is not sufficiently circumstantiated or, in any case, that the events described in the Report are groundless, the Supervisory Body will shelve the Report, providing a written justification for its decision.

Otherwise, the Supervisory Body will prepare a summary report on the investigation conducted and the evidence uncovered. Said report is transmitted, based on the outcome, to the relevant company departments, for decision on the measures and/or actions to be taken to protect the Group. The results of the analyses and checks conducted for each Report are also transmitted to the managers of the company structures concerned with its contents and, in any case, to the Company's Board of Statutory Auditors and Control and Risk Committee.

If, at the end of the verification activities, the Supervisory Body decides that the events described in the Report include a Predicate Offense, it immediately informs the Board of Statutory Auditors and the Board of Directors, also for the purpose of assessing the necessity to inform the competent Public Authorities of the events reported.

For all Reports of Predicate Offenses received via channels other than those described in paragraph 3.4, no. (iii), of this Procedure, the Supervisory Body will handle the Report in compliance with the protections envisaged by the Decree for the whistleblower.

In the case of Reports of events in which a member of the Supervisory Board is directly involved, the Supervisory Body's duties, responsibilities, and powers with regard to the handling of the Reports are transferred to the Board of Statutory Auditors, which then handles said Reports in compliance with this Procedure.

3.6 Sanctions

Pursuant to Article 6 of the Decree, any form of retaliation or discrimination, direct or indirect, against anyone who submits a Report on the basis of this Procedure is prohibited and in any case considered null and void. The same protections are guaranteed for anyone who cooperates with the investigation into the events described in the Report.

Nevertheless, the Company reserves the right to evaluate the application of measures during disciplinary procedures and/or other competent fora, in the event of abuse, improper use, or intentional manipulation of the provisions of this Procedure, such as – merely by way of example – in the case of obviously opportunistic Reports, or Reports made for the sole purpose of damaging other parties.

In any case, also pursuant to Article 6, paragraph 2-*bis*, of the Decree, the following behaviors are expressly prohibited (hereinafter, "**Prohibited Conduct**"):

a) the adoption against whistleblowers of any discriminatory or retaliatory measure as stated in Article 6, paragraphs 2-*ter* and 2-*quater*, of the Decree;

b) the violation of, or incitement to violate, the measures intended to protect the confidentiality of the whistleblower's identity, as stated by the Decree and this Procedure;
c) the submission, with willful misconduct or gross negligence, of Reports that prove to be groundless.

Prohibited Conduct engaged in by Group employees are punished, by the Chief Executive Officer, with the disciplinary measures of **suspension from work** or **dismissal**, to be applied in proportion to the seriousness of the violation and, in any case, in compliance with all contractual and legal obligations.

Prohibited Conduct engaged in by individuals other than Group employees are evaluated by the governing body which, after receiving the opinion of the Supervisory Body, decides the measures to be adopted or the actions to be taken, based on the violations, in compliance with the disciplinary measures envisaged by the Model.

Lastly, this Procedure is without prejudice to the whistleblower's liability at the disciplinary, civil, and criminal levels, if they have made a Report that is libelous or defamatory under the Italian Criminal Code and Article 2043 of the Italian Civil Code.

***

This Procedure takes effect on March 7, 2018 and it is disseminated via the Company's *intranet* and *investor relations* sites. All Recipients are obliged to comply with it, and disseminate it and ensure that it is complied with by the parties outside the Group with whom they carry on relations for work reasons.