

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL DECRETO  
LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231  
DI FOOT LOCKER ITALY S.R.L.**

| # | Versione | Data          |
|---|----------|---------------|
| 1 | 2020-1   | Maggio 2020   |
| 2 | 2024-2   | 27 Marzo 2024 |
| 3 | 2026-3   | 30 Marzo 2026 |
| 4 | 2026-4   | 3 Luglio 2026 |

LA NOSTRA VISIONE È ESSERE IL DISTRIBUTORE AL DETTAGLIO LEADER MONDIALE DI CALZATURE E ABBIGLIAMENTO ISPIRATI ALLO SPORT.

I nostri valori fondamentali sono:



## **INTEGRITY**

*act honestly, ethically and honorably*

## **LEADERSHIP**

*respect, inspire, develop and empower*

## **SERVICE**

*satisfy our customers every time*

## **TEAMWORK**

*collaborate, trust, support, commit*

## **INNOVATION**

*be a student of the business to initiate and foster new ideas*

**A tutte le persone interessate:**

Carissimi,

@FootLocker, **“Ama il Gioco”** è una frase che fa parte dell’ethos della nostra azienda. A partire dai nostri addetti alle vendite nei negozi sparsi in tutto il mondo, passando per gli addetti degli uffici regionali, i centri di distribuzione e di servizi finanziari, fino ad arrivare alle nostre strutture centrali – tutto il nostro team ama il gioco della vendita al dettaglio, e noi giochiamo per vincere. Siamo appassionati delle responsabilità del nostro lavoro, degli obiettivi del nostro team e degli obiettivi della società. Questa passione, guidata dai nostri sette valori fondamentali o **“Regole del Gioco”**, motiva costantemente tutti noi verso l’obiettivo di **“*ispirare e valorizzare la cultura dei giovani*”**. Le fondamenta e la cultura di Foot Locker si basano su valori etici basilari. Dal momento che siamo costantemente concentrati nel mettere in atto le nostre strategie chiave facendo leva sui nostri punti di forza, è molto importante giocare secondo le regole nel rispetto dei nostri valori fondamentali.

Non dobbiamo mai mettere a rischio la nostra reputazione o quella della nostra società agendo in modo non coerente con i nostri valori fondamentali. Questo significa che non dobbiamo mai scendere a compromessi con i nostri standard etici e legali per soddisfare obiettivi finanziari o conseguire un guadagno personale.

Oltre alle norme e ai regolamenti in essere all’interno del gruppo Foot Locker, in Italia ci confrontiamo con una legislazione di compliance specifica. La legislazione di compliance italiana ha il nome di Decreto Legislativo 231/2001, o per dirla in breve **“Decreto 231”**. Foot Locker Italy ritiene che rispettare la Decreto 231 assicuri ulteriormente il mantenimento dei nostri valori fondamentali.

Un elemento importante della Decreto 231 è costituito dall’implementazione da parte di Foot Locker Italy di un Programma di Compliance. Foot Locker Italy ha implementato il Programma di Compliance alla Decreto 231 nel 2010.

Un aspetto chiave del Programma di Compliance è l’attuazione del modello di organizzazione, gestione e controllo (il **“Modello”**) secondo quanto stabilito dalla Decreto 231. Foot Locker Italy ritiene che tale Modello sia valido per tutte le persone interessate all’interno e all’esterno della società. Esso stabilisce regole chiare su quello che ci aspettiamo e su come rispettare la legge.

Il Modello è applicabile quindi a tutte le persone che lavorano per Foot Locker Italy, siano essi dirigenti, dipendenti o parti esterne che lavorano per Foot Locker Italy.

Vi esortiamo a leggere il Modello con attenzione e a porre tutte le domande che vi potranno sorgere dopo averlo letto.

Cordialmente,

Il Consiglio di Amministrazione  
Foot Locker Italy

## 1 DITELO CHIARAMENTE; ANCHE VOI SIETE RESPONSABILI!

Capire e rispettare il Programma di Compliance al Decreto 231 di Foot Locker Italy è essenziale per mantenere i più alti standard di condotta etica.

Siamo tutti tenuti a segnalare eventuali preoccupazioni se vediamo o sospettiamo violazioni del Modello, delle politiche aziendali, del nostro Codice di Condotta Aziendale (CoBC) o della legge. Se vedete o sospettate una qualsiasi violazione in Foot Locker Italy, DITELO CHIARAMENTE.

Anche se non si è a conoscenza di tutti i fatti, oppure il comportamento scorretto non è rivolto nei nostri confronti ma ne siamo testimoni, abbiamo l'obbligo nei confronti di Foot Locker Italy di riferire queste preoccupazioni. La mancata segnalazione di una violazione nota o sospettata potrà essere considerata anch'essa una violazione del nostro CoBC e del Programma di Compliance.

Foot Locker Italy incoraggia ogni persona interessata a porre domande o a riferire qualsiasi problematica/segnalazione relativa a comportamenti che potrebbero essere inappropriati o contrari ai nostri valori. Foot Locker Italy dispone di molte modalità di porre domande e riferire problematiche/segnalazioni. Esse sono:

- a. Il diretto supervisore
- b. Un membro del team dirigenziale di Foot Locker Italy
- c. L'Organismo di Vigilanza
  - o I membri sono il Sig. Marco Romanelli e la Sig.ra Marinella Zola.
  - o e-mail: [modello231@footlocker.com](mailto:modello231@footlocker.com)
- d. Un rappresentante delle Risorse Umane
  - o Controllate il "poster sulle Pratiche di Equità nei Rapporti di Lavoro" nei negozi per i dettagli di contatto.
- e. Piattaforma Speak Up Helpline (la "**Piattaforma**").  
Si tratta di una piattaforma di proprietà dal fornitore Navex.  
La Piattaforma consente ai dipendenti e ad altre parti interessate di effettuare diversi tipi di segnalazioni (dai reclami HR alle segnalazioni whistleblowing) attraverso diversi canali. Tutte queste segnalazioni vengono gestite dai team competenti nel rispetto del principio di riservatezza. La Piattaforma è accessibile al seguente link: [EthicsPoint - Foot Locker](#).

**Nota:** In Foot Locker Italy regna la **tolleranza zero nei confronti delle ritorsioni**. Ogni persona interessata dovrebbe sentirsi libera di sollevare le sue preoccupazioni senza temere ritorsioni. Foot Locker Italy non tollera ritorsioni in seguito a segnalazioni fatte in buona fede, a domande poste o a collaborazioni in un'indagine —anche se la segnalazione dovesse rivelarsi infondata.

### 1. Il Decreto 231

Nel 2001 in Italia è stato promulgato il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231 (che chiameremo semplicemente il “**Decreto 231**”). Il Decreto 231 ha introdotto la responsabilità amministrativa aziendale, prevedendo rispetto ad una serie determinata di reati la punibilità delle società in aggiunta a quella della persona fisica che ha commesso il reato.

La novità principale introdotta dal Decreto 231 è il principio che impone la responsabilità diretta di tutte le società per determinati reati commessi nel loro diretto interesse o a loro diretto vantaggio da parte di loro amministratori, alti dirigenti, dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo, purché vengano soddisfatte alcune condizioni specifiche.

La responsabilità della società si aggiunge alla responsabilità penale delle persone che hanno commesso materialmente il reato.

Sebbene sia definita una “responsabilità amministrativa”, la responsabilità della società è di fatto una responsabilità penale. Ai sensi del Decreto 231, in particolare, le società possono essere direttamente responsabili quando le persone fisiche:

- a. Che rivestono funzioni rappresentative, amministrative o direttive nella società o in una sua filiale dotata di autonomia finanziaria e organizzativa, o che di fatto la gestiscono; o
- b. Che sono sottoposte alla direzione e alla supervisione di una delle persone di cui al punto (a), indipendentemente dalla qualifica legale del loro ruolo o stato di impiego (sono compresi dipendenti, appaltatori, fornitori o consulenti),

commettono uno o più reati elencati nel Decreto 231 a vantaggio della società. La società può evitare la responsabilità solo nel caso in cui abbia adottato e implementato in modo efficace prima della commissione del fatto un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### 2. Illeciti penali contemplati dal Decreto 231

Sin dall'introduzione del Decreto 231 nel 2001, il legislatore italiano ha costantemente ampliato l'ambito di applicazione del Decreto 231. Il legislatore ha allargato l'elenco dei reati di competenza, che comprende attualmente quanto segue:

- a. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture
- b. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- c. Delitti di criminalità organizzata;
- d. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione;
- e. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- f. Delitti contro l'industria e il commercio;
- g. Reati societari (che includono anche la “corruzione tra privati” e l'istigazione alla corruzione tra privati);
- h. Reati in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
- i. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- j. Delitti contro la personalità individuale, anche tramite Internet;
- k. Reati di abuso di mercato;
- l. Reati transazionali;
- m. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro;

- n. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- o. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- p. Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea;
- q. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- r. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria;
- s. Reati ambientali;
- t. Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- u. Reati di razzismo e xenofobia;
- v. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- w. Reati tributari;
- x. Contrabbando;
- y. Delitti contro il patrimonio culturale;
- z. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- aa. Delitti contro gli animali;
- bb. Inosservanza delle sanzioni interdittive.

### **3. Responsabilità di entità estere e per reati commessi all'estero**

Ai sensi del Decreto 231 e del Codice di Procedura Penale Italiano le società con sede centrale in Italia sono responsabili dei reati commessi all'estero se non è stato avviato un procedimento nel Paese estero in cui è stato commesso tale reato.

Il Decreto 231 non fornisce disposizioni specifiche relativamente alle società estere. Tuttavia, la giurisprudenza ha determinato che il Decreto 231 sia applicabile anche alle società estere operanti in Italia indipendentemente dal fatto che esse abbiano un ufficio in Italia; è sufficiente che esercitino l'attività nel territorio italiano.

Nel caso di un gruppo multinazionale avente la società controllante all'estero e una sussidiaria in Italia, è possibile che, nel caso in cui un rappresentante della controllante estera commetta un reato nell'interesse o a beneficio della sussidiaria italiana, anche la controllante estera sia ritenuta responsabile.

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 - commessi all'estero, alle condizioni richiamate dallo stesso art. 4.

### **4. Responsabilità penale ai sensi del Decreto 231**

La responsabilità della società viene accertata nell'ambito di un procedimento e sussiste se:

- a. Il reato commesso dalla persona è stato nell'interesse o a vantaggio della società e
- b. Non è stato adottato ed efficacemente implementato un idoneo modello di organizzazione e gestione.

Il Giudice prende la sua decisione sulla base di una valutazione *ex ante*. Questo significa che il Giudice si colloca idealmente nella posizione della società nel momento in cui è stato commesso il reato e verifica se il modello di organizzazione e gestione era idoneo ai fini della prevenzione del reato realizzato in quel particolare momento.

### **5. Sanzioni**

Gli artt. 9 e ss. del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente le seguenti tipologie di sanzioni:

- pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1 D.Lgs. n. 231/2001, "Le

sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente"), ovvero:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 e un massimo di Euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;

l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole misure a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3 D.Lgs. 231/2001).

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Si segnala, inoltre, la possibilità di prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione che comporta l'interruzione dell'attività) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/20012.

## **6. Reati tentati**

Nel caso in cui vi sia un tentativo di commettere un reato previsto dal Decreto 231 le sanzioni finanziarie e le sanzioni interdittive sopra indicate sono egualmente applicabili, ma ridotte di una percentuale compresa tra il 30% e il 50% delle sanzioni elencate sopra.

Non vi saranno sanzioni nel caso in cui la società coinvolta abbia volontariamente interrotto l'esecuzione dell'azione. Ciò ricorre ad esempio quando la società abbia interrotto qualsiasi rapporto aziendale con le persone che hanno commesso un reato, indipendentemente dal fatto che esse agissero per se stesse o per la società.

## **7. Esenzioni dalla responsabilità**

Una società non è responsabile quando:

- a. Le persone che hanno commesso il reato hanno agito unicamente nel loro interesse o vantaggio o per conto di terze parti e non nell'interesse della società; oppure
- b. La società ha adottato un modello di organizzazione e gestione idoneo alla prevenzione di reati.

Un valido argomento a favore dell'adozione da parte della società di un modello di organizzazione e gestione specifico ed efficace potrà essere sostenuto solo se la società dimostra:

- a. di aver istituito e implementato sistemi di controllo interni personalizzati ed efficaci al fine di prevenire illeciti;
- b. che tale sistema di controllo interno è stato implementato prima che fosse commesso il reato realizzatosi; e
- c. che è presente un **Organismo di Vigilanza** con poteri di iniziativa e di controllo autonomi.

**Si noti che:** nel caso in cui un reato venga commesso da amministratori o alti dirigenti della società (cd. "soggetti apicali"), è difficile dimostrare l'innocenza della società. Oltre ai punti sopra citati (vedi punti 1-3), la società per andare esente da responsabilità deve dimostrare:

- a. che la persona che ha commesso l'illecito ha agito in maniera fraudolenta eludendo il sistema di controllo interno; e
- b. che non vi è stata omessa vigilanza da parte dell'OdV.

## 8. La compliance al Decreto 231

Il Decreto 231 esenta la società dalla responsabilità nel caso in cui essa dimostri di aver adottato e implementato in modo efficace un modello di organizzazione e gestione idoneo prima della commissione del reato. Tale modello deve essere costruito su misura sulla struttura, attività e caratteristiche specifiche della società. Non esiste un modello standard valido per tutte le società.

## 9. Linee guida per l'adozione un modello di organizzazione e gestione secondo il Decreto 231

La principale associazione rappresentante più di 150.000 aziende manifatturiere e di servizi in Italia ("**Confindustria**") ha definito le "*Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo n.231/2001*" (le "**Linee Guida**").

Il modello di organizzazione e gestione ("il Modello") di Foot Locker Italy ("la Società" e/o "FLI") si fonda sulle Linee Guida di Confindustria inclusi i relativi aggiornamenti approvati dal Ministero della Giustizia.

Eventuali possibili differenze dalle Linee Guida sopra menzionate non renderanno nulla la validità di questo Modello, in quanto esso corrisponde perfettamente alla realtà aziendale e alle strutture societarie.

Le Linee Guida suggeriscono che una società utilizzi processi di valutazione dei rischi e di gestione dei rischi e prevedono le quattro fasi seguenti per la definizione del modello:

- a. Individuare le aree di rischio (cioè analizzare il contesto aziendale in cui la specifica attività potrebbe scatenare i reati di cui al Decreto 231);
- b. Progettare sistemi di controllo (fornire protocolli specifici che regolamentino il processo decisionale della società);
- c. Adottare strumenti generali, nello specifico un Codice di Condotta Aziendale e un sistema disciplinare; e
- d. Individuare criteri per la scelta dell'OdV.

Foot Locker Italy ha adottato e aggiornato il proprio Modello sulla base di tali Linee Guida.

È evidente che un modello di organizzazione e gestione idoneo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 deve soddisfare gli otto requisiti seguenti per poter essere considerato adeguato:

- a. **Analisi dei rischi**  
La società deve individuare le aree in cui è realizzabile un rischio di commissione di reati anche con riferimento alle attività svolte da parte del Consiglio di Amministrazione, dei dirigenti o dei dipendenti.
- b. **Procedure appropriate**  
La società deve istituire procedure appropriate relativamente alle attività a rischio della società.
- c. **Sistema di controlli interni**



La società deve istituire un sistema di controlli interni e deve monitorare il rispetto da parte dei dipendenti di tali procedure.

d. **Aggiornamento costante**

La società deve assicurare che lo stesso modello di organizzazione e gestione sia aggiornato periodicamente, sulla base di modifiche legislative, ma anche sulla base di modifiche all'interno dei processi della società.

e. **Gestione delle risorse finanziarie nel modo più sicuro possibile**

La società deve individuare la maniera più sicura per gestire le risorse finanziarie al fine di evitare che esse permettano la commissione di reati al fine di rendere i rischi penali minori possibili.

f. **Formazione**

La formazione è uno dei punti chiave del modello di organizzazione e gestione secondo il Decreto 231. Per questo motivo la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria per tutti i dirigenti e dipendenti e la società deve fornire una formazione regolare ai suoi dipendenti che operano nelle aree a rischio.

g. **Organismo di Vigilanza**

La società deve istituire un Organismo di Vigilanza a cui sono stati debitamente conferiti poteri di iniziativa e di controllo autonomi.

h. **Misure sanzionatorie in caso di mancato rispetto**

Per poter garantire l'effettività del modello, la società deve introdurre misure sanzionatorie nei confronti dei soggetti che violano le prescrizioni ivi contenute.

### 3 STRUTTURA ORGANIZZATIVA GENERALE E DI GOVERNANCE DELLA SOCIETÀ

#### 1. Breve spiegazione del modello di governance societario

Foot Locker Italy è una società a responsabilità limitata italiana controllata da Foot Locker Europe B.V. che ne possiede il 99% e da Foot Locker Netherlands B.V. che ne possiede l'1%.

L'oggetto sociale di Foot Locker Italy è la distribuzione, la commercializzazione e la vendita al dettaglio di abbigliamento e calzature sportive e di articoli e accessori per lo sport e il tempo libero, anche tramite l'apertura di catene di negozi.

L'assemblea di Foot Locker Italy ha nominato il Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale

- a. monitora la conformità con le leggi applicabili e il suo statuto;
- b. supervisiona inoltre le azioni della direzione;
- c. ha tre membri effettivi e due supplenti. Tali membri vengono eletti dagli azionisti; ed
- d. esso è tenuto a riunirsi almeno una volta ogni 90 giorni.

La supervisione finanziaria della società è affidata a una società di revisione. Gli azionisti selezionano la società di revisione da un elenco di società iscritte in uno specifico albo presso la "Commissione Nazionale per le Società e la Borsa" ("**Consob**") e incaricano la società di revisione.

Possono essere concesse procure generali o speciali a persone fisiche che trattano con terze parti quali autorità, fornitori o consulenti: solo le persone in possesso di una procura legalmente valida possono negoziare con terze parti nell'interesse di Foot Locker Italy.

Nel conferimento delle procure la Società prevede che solo i soggetti muniti di specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società. Pertanto, le procure sono conferite unicamente in relazione allo svolgimento di ruoli organizzativi che evidenziano l'effettiva necessità di rappresentanza, tenuto conto delle responsabilità organizzative formalmente attribuite alla struttura di cui il procuratore è parte.

I principali strumenti di governance di cui la Società si è dotata, sono:

- il CoBC;
- lo Statuto che, oltre a descrivere l'oggetto sociale della Società, contempla diverse previsioni relative al governo societario quali il funzionamento dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio d'Amministrazione;
- l'organizzazione dei ruoli interni e le procedure aziendali che descrivono sinteticamente le funzioni, i compiti ed i rapporti gerarchici esistenti nell'ambito della Società;
- l'individuazione della figura datoriale ai sensi del D.Lgs. 81/2008 con tutti i più ampi poteri e con ampia autonomia finanziaria;
- i Documenti di valutazione dei rischi a norma del D.Lgs. 81/2008, previsti per la sede degli uffici e per i negozi, che contengono l'elenco esaustivo delle attività a rischio, delle misure di prevenzione e protezione ed il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei presidi di sicurezza.

L'insieme degli strumenti di governance adottati (qui sopra richiamati in estrema sintesi) e delle previsioni del presente Modello consente di comprendere, rispetto a tutte le attività, come siano formate e attuate le decisioni di FLI (cfr. art. 6, comma 2 lett. b D.Lgs. 231/2001).

#### 2. Assetto organizzativo

Foot Locker Italy è controllata da una società che appartiene al Gruppo Foot Locker oggetto nel 2025 di un'operazione di acquisizione condotta da Dick's Sporting Goods.

Di seguito una breve descrizione dei dipartimenti all'interno di Foot Locker Italy che effettuano servizi. Il Team Regionale di Foot Locker Italy è composto dai seguenti elementi:

- a. Regional Vice President (Vicepresidente regionale);
- b. Regional Administrative Assistant (Assistente amministrativo regionale);
- c. District Manager (Area manager per le vendite);
- d. HR Department (Dipartimento Risorse Umane);
- e. Real Estate Director (Direttore settore immobiliare) e Real Estate Administrative Assistant (Assistente amministrativo settore immobiliare);
- f. Project Manager, Construction;
- g. Finance: Field Auditors (Responsabili verifiche inventariali dei punti vendita), Payroll Operations team (Staff operativo paghe e contributi) e Business Analyst-Expense Control (Analista aziendale Controllo spese);
- h. Facility Management Coordinator (Responsabile servizi di manutenzione);
- i. Staff amministrativo (assistenti operativi); e
- j. Specialista VM.

Il Regional Vice President è responsabile per tutte le attività svolte dai negozi in Italia. I District Manager riportano al Regional Vice President. Un District Manager è responsabile per tutte le attività di negozio nel suo distretto, in particolare per le vendite e il personale. Ogni distretto è composto da circa 15 - 20 negozi.

Il Team Operativo italiano è composto da:

- a. Store Manager (Direttore del negozio);
- b. Assistant Store Manager (Assistente del direttore del negozio);
- c. Full Time Sales Associates (addetti alle vendite a tempo pieno);
- d. Part-time Sales Associates (addetti alle vendite part-time); e
- e. tirocinanti.

Il Dipartimento Risorse Umane si occupa delle attività connesse alle aree relative a salari e benefit, selezione e assunzione di personale, formazione e gestione del sistema premiante. Assicura che le procedure e le politiche di impiego siano giuste ed eque sia rispetto ai singoli dipendenti che alle norme giuslavoriste del Paese. Il Dipartimento Risorse Umane è inoltre responsabile dell'assunzione di categorie protette di dipendenti e della gestione di verifiche e ispezioni da parte degli organi pubblici competenti.

Il Real Estate Director è responsabile della contrattualistica relativa ai negozi e delle procedure inerenti all'apertura/chiusura di negozi, incluse le valutazioni in merito a nuovi negozi e al livello di costi dei canoni di affitto e di leasing. Il Project Manager Construction è responsabile della costruzione/realizzazione dei negozi e il Facility Management Coordinator è responsabile della manutenzione.

### **3. Foot Locker Europe**

Le due società azioniste di Foot Locker Italy S.r.l. hanno sede a Utrecht, nei Paesi Bassi, e forniscono diversi servizi a Foot Locker Italy sulla base di accordi intrasocietari. Tali servizi comprendono, a titolo esemplificativo:

- a. Finance: Accounts Payable (contabilità fornitori) / Expense Capital Team (team capitale di spesa) / Procurement (acquisti);
- b. HR Department;
- c. Payroll (paghe e contributi);
- d. Loss Prevention (prevenzione perdite);
- e. Legal;
- f. IS&T (sistemi informatici e tecnologia delle informazioni);
- g. Real Estate/Construction/Facilities (settore immobiliare/costruzione/strutture);
- h. Marketing e Visual Merchandising;
- i. Product;
- j. Central Operations.

## **2. Assetto istituzionale**

L'assetto istituzionale di Foot Locker Italy può essere descritto come segue.

### **Assemblea dei Soci**

L'Assemblea, regolarmente costituita, rappresenta l'universalità dei soci e le sue deliberazioni, prese in conformità della legge e dello statuto, obbligano tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti.

L'Assemblea è convocata e può riunirsi presso la sede sociale o in altro luogo indicato nell'avviso di convocazione, purché in Italia. L'Assemblea ordinaria per l'approvazione del bilancio deve essere convocata entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio sociale.

### **Consiglio d'Amministrazione**

La Società è amministrata da un Consiglio d'Amministrazione. La rappresentanza della Società spetta agli amministratori, congiuntamente o disgiuntamente, allo stesso modo in cui sono stati attribuiti in sede di nomina i poteri di amministrazione. Sono conferiti i poteri ordinari e straordinari da esercitarsi in via disgiunta, fatto salvi i poteri che per legge spettano all'assemblea dei soci.

### 1. Premessa

Foot Locker Italy, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e delle attività svolte, avendo sempre agito in conformità ai principi di legalità e trasparenza, ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali adottare il Modello ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Nel 2010 Foot Locker Italy ha assicurato che il Modello fosse conforme alle disposizioni del Decreto 231 e che fosse coerente con le politiche, le procedure e i controlli già presenti nel modello di governance societaria di Foot Locker Italy.

L'adozione e relativa attuazione del Modello rappresenta per Foot Locker Italy non solo uno strumento di prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, ma soprattutto un elemento strategico per il miglioramento costante del sistema di Governance, nell'ottica dell'adozione da parte della Società di un assetto organizzativo, amministrativo e contabile coerente con il dovere previsto dall'art. 2086 del Codice Civile, del quale il presente Modello costituisce parte integrante.

In particolare, adottando il presente Modello, la Società vuole assicurare correttezza e maggiore trasparenza nello svolgimento delle proprie attività.

L'adozione del Modello rappresenta, infatti, un valido veicolo di sensibilizzazione di tutti coloro che agiscono in nome o comunque nell'interesse della Società, affinché, conformando continuamente il loro operare alle prescrizioni ivi previste, ispirino ed orientino i loro comportamenti al rispetto della legge e dei principi di correttezza, lealtà e trasparenza.

L'adozione e la diffusione del Modello mirano, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi di FLI anche quando apparentemente potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un costante monitoraggio dell'attività, a consentire a FLI di prevenire o reagire tempestivamente al fine di impedire la commissione del reato stesso.

La presente versione del Modello è stata redatta alla luce delle disposizioni del D.Lgs. 231/2001, tenendo conto delle suindicate Linee Guida e della casistica giurisprudenziale maturata sul tema.

In ogni caso, eventuali difformità che si dovessero riscontrare rispetto al contenuto delle Linee Guida non inficerebbero di per sé la validità del Modello, in quanto quest'ultimo è corrispondente alla specifica realtà della Società e, quindi, ben può discostarsi dalle Linee Guida – che per loro natura hanno carattere generale – per specifiche esigenze di tutela e prevenzione.

Il Modello rappresenta un insieme coerente di principi e regole che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/2001.

Il Modello costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6 comma 1, lettera a) del Decreto, atto di emanazione del Vertice aziendale. Pertanto, la sua adozione e il successivo aggiornamento costituiscono prerogativa e responsabilità del Consiglio d'Amministrazione.

A prescindere dal sopravvenire di circostanze che ne impongano un immediato aggiornamento (quali, a titolo di esempio, modificazioni dell'assetto interno della Società e/o della modalità di svolgimento delle attività d'impresa, modifiche normative etc.), il presente Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione considerando il "case history" della Società, ovvero ad eventuali accadimenti pregiudizievoli che possano interessare la realtà aziendale.

Le regole contenute nel presente Modello si applicano ai componenti degli organi sociali e a tutti coloro che svolgono funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo nella Società, nonché a tutti i dipendenti ed in generale a quanti si trovino ad operare sotto la direzione e/o vigilanza delle persone suindicate.

## **2. Il progetto per l'adozione e l'aggiornamento del Modello di Foot Locker Italy**

Il Modello, come prescritto dal Decreto e raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria e dalle best practice, è stato adottato secondo le fasi metodologiche di seguito rappresentate:

- Fase 1 – Individuazione delle aree di rischio;
  - Fase 2 - Gap Analysis (*analisi degli scostamenti, N.d.T.*) e Piano d'Azione;
  - Fase 3 – Disegno del Modello; e
  - Fase 4 – Aggiornamento periodico del Modello.
- Di seguito viene spiegata in dettaglio ciascuna fase.

### ***Fase 1. Individuazione delle aree di rischio ("Analisi As-is") (analisi dei processi reali, N.d.T.)***

Uno dei passaggi richiesti ai sensi del Decreto 231 è l'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati elencati nel Decreto 231. Tali attività e processi della Società vengono definiti "**attività sensibili**".

Foot Locker Italy ha esaminato la propria struttura per meglio comprendere l'organizzazione della Società. L'analisi dell'organizzazione, dell'organigramma e dei ruoli e responsabilità all'interno di Foot Locker Italy ha portato a una prima individuazione delle attività sensibili e a un'individuazione preliminare dei dipartimenti/posizioni incaricati di tali attività.

Foot Locker Italy ha condotto colloqui con i referenti delle attività aziendali al fine di comprendere e individuare i sistemi di controllo in essere relativamente ad attività sensibili e valutare se il sistema fosse in grado di soddisfare i requisiti disposti dal Decreto 231 ("**Analisi As-is**").

A seguito di quanto sopra, Foot Locker Italy ha redatto una mappatura preliminare evidenziante le attività sensibili e le funzioni interessate.

### ***Fase 2. Gap analysis e piano d'azione***

A seguito dell'"**Analisi As-is**", Foot Locker Italy ha individuato gli scostamenti esistenti tra il Decreto 231 e i processi e attività effettivi in essere (la "**Gap analysis**").

Foot Locker Italy ha quindi definito piani d'azione specifici rivolti a tali scostamenti.

### ***Fase 3. Disegno del modello di organizzazione***

Il Modello rappresenta un insieme di principi, norme e affermazioni miranti a:

- a. Controllare e modificare il funzionamento interno della Società in linea con il Modello per assicurare la trasparenza;
- b. Definire principi e valori per la condotta dei suoi rapporti aziendali con il mondo esterno;
- c. Creare una gestione più efficiente del sistema di controllo per quanto concerne attività sensibili, al fine di prevenire la commissione o il tentativo di commissione di reati elencati nel Decreto 231, sia da parte dei soggetti apicali, sia da parte delle persone sottoposte a essa; e
- d. Definire un sistema disciplinare idoneo per rendere efficaci le norme interne.

Sulla base dei risultati delle fasi precedenti e del confronto con le best practices di riferimento, il Modello della Società è articolato nelle seguenti parti:

- Parte Generale, contenente una descrizione del quadro normativo di riferimento, dell'attività svolta dalla Società, della sua organizzazione e la definizione della struttura necessaria per l'attuazione del Modello, quali il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza e del sistema sanzionatorio;
- Parte Speciale, il cui contenuto è costituito dall'individuazione delle attività della Società nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati richiamati dal Decreto e dalla previsione dei relativi protocolli di controllo.

Il Modello, secondo quanto raccomandato dalle Linee Guida di Confindustria, assolve quindi alle seguenti funzioni:

- rendere consapevoli tutti coloro che operano in nome e per conto di FLI dell'esigenza di un puntuale rispetto del Modello, la cui violazione comporta severe sanzioni disciplinari;
- punire ogni comportamento che, ispirato da un malinteso interesse aziendale, si ponga in contrasto con leggi, regolamenti o, più in generale, con principi di correttezza e trasparenza;
- informare in ordine alle gravose conseguenze che potrebbero derivare alla Società (e dunque a tutti i suoi dipendenti, dirigenti e vertici) dall'applicazione delle sanzioni pecuniarie e interdittive previste dal Decreto e dalla possibilità che esse siano disposte anche in via cautelare;
- consentire alla Società un costante controllo ed un'attenta vigilanza sui processi sensibili in modo da poter intervenire tempestivamente ove si manifestino violazioni o profili di rischio.

#### ***Fase 4. Aggiornamento periodico del Modello***

Foot Locker Italy aggiorna periodicamente il suo Modello sulla base di modifiche legislative, colloqui con i dipendenti, risultati di audit e colloqui interni ed esterni.

L'approvazione del Modello e qualsiasi modifica e/o aggiunta a esso competono al Consiglio di Amministrazione di Foot Locker Italy. Possono rendersi necessarie modifiche e/o aggiunte sulla base di:

- a. Violazioni significative del Modello;
- b. Modifiche alla struttura societaria o alle sue procedure operative;
- c. Modifiche regolamentative; e
- d. Risultati di audit.

Tuttavia, al fine di consentire che l'aggiornamento del Modello avvenga con continuità e tempestività, l'Organismo di Vigilanza può effettuare le modifiche ritenute necessarie, purché le stesse non comportino variazione nel *risk assessment* o nei controlli interni, quali a titolo esemplificativo l'aggiornamento della descrizione delle attività aziendali o dei ruoli interni oppure l'aggiornamento dei riferimenti e dei rinvii ad altra documentazione aziendale esistente: in tali casi l'Organismo di Vigilanza informa e trasmette il testo aggiornato del Modello all'Amministratore Delegato, il quale ne disporrà l'approvazione e ne richiederà la ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

### **3. Standard di audit e sistema di controllo interno**

Il controllo interno è un processo effettuato dal Consiglio di Amministrazione, dalla direzione e da altro personale di un'entità, volto a fornire ragionevole garanzia del conseguimento di obiettivi relativi a operazioni, reporting e compliance. Il sistema di controllo interno è un insieme di "strumenti" volto a fornire ragionevole garanzia del conseguimento di obiettivi di efficienza, dell'affidabilità di informazioni finanziarie, del rispetto delle leggi e delle normative.

### 1. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

Componente essenziale del modello di organizzazione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001 è l'Organismo di Vigilanza (l'"OdV"). L'OdV ha il compito di supervisionare il funzionamento, la revisione e il monitoraggio del Modello.

Il Consiglio di Amministrazione di Foot Locker Italy ha istituito un OdV nel 2010 e ne ha periodicamente rinnovato la nomina. L'OdV della Società è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione ed è, ad oggi, individuato in un organo collegiale formato da due componenti.

L'OdV rimane in carica secondo quanto definito nella nomina conferita dal Consiglio di Amministrazione.

L'OdV deve soddisfare i requisiti di indipendenza, autonomia e onorabilità. Questo deve essere verificato con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione. Per assicurare ciò l'OdV deve essere composto da almeno un membro esterno.

I membri dell'OdV devono soddisfare requisiti di competenza, indipendenza e continuità d'azione secondo quanto indicato nelle Linee Guida di Confindustria e, in particolare:

- a. Professionalità, in quanto l'OdV ha competenze specifiche in questioni legali ed economiche, nelle tecniche di analisi e valutazione dei rischi;
- b. Autonomia, in quanto l'OdV ha poteri di iniziativa e di controllo liberi da qualsiasi interferenza o condizionamento. Inoltre, esso non ha poteri decisionali e operativi sull'attività della Società; e
- c. Continuità d'azione, poiché dato il supporto dei dipendenti, l'OdV mira ad assicurare un controllo sull'implementazione efficace, effettiva e costante del Modello adottato. L'OdV può inoltre servirsi di terze parti e di dipendenti di Foot Locker Europe al fine di effettuare controlli, verifiche o audit.

Per diventare membro dell'OdV si applicano le regole seguenti:

- a. I membri dell'OdV dichiarano l'assenza dei motivi di ineleggibilità seguenti:
  - 1) relazioni di parentela, matrimonio o affinità entro il IV grado con membri del Consiglio di amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di uno dei suoi dipartimenti dotato di autonomia finanziaria e funzionale, nonché con persone responsabili della gestione e del controllo della società, sindaci di Foot Locker Italy e della società di revisione esterna nonché di altre parti indicate dalla legge;
  - 2) conflitti di interesse, anche potenziali, con Foot Locker Italy o con società sussidiarie, tali da comprometterne l'indipendenza;
  - 3) funzioni di direttore esecutivo, ricoperte nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'OdV, in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
  - 4) rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'OdV;
  - 5) sentenza, anche non passata in giudicato, o applicazione della pena su richiesta (il cosiddetto "patteggiamento"), in Italia o all'estero, per le violazioni relative alla responsabilità amministrativa di enti;
  - 6) sentenza, anche non passata in giudicato, o "patteggiamento" per una pena che comporta l'interdizione di persone giuridiche e imprese, anche temporanea, dai pubblici uffici, o l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi; e
  - 7) pendenza di un procedimento per l'applicazione di una misura di prevenzione o pronuncia di un decreto di sequestro o di un decreto di applicazione di una misura di prevenzione personale o patrimoniale.

Laddove uno qualsiasi dei sopra richiamati motivi di ineleggibilità dovesse configurarsi a carico di qualsiasi membro dell'OdV, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'OdV e, una volta che il



Consiglio di Amministrazione delibera la revoca di tale membro, esso verrà automaticamente rimosso dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione può revocare tutti o parte dei compiti e/o poteri dell'OdV per giusta causa, ovvero solo in caso del sopraggiungere di una delle cause di incompatibilità o ineleggibilità. Sussiste ad esempio giusta causa se:

- a. Con sentenza (passata in giudicato) è stato dichiarato che l'OdV non ottempera ai suoi compiti di vigilanza (od ottempera in maniera insufficiente);
- b. Sussiste una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti da parte dell'OdV; e
- c. Sono costantemente insoddisfatti criteri di eleggibilità da parte dell'OdV.

L'OdV archivia tutte le informazioni e i rapporti descritti nel Modello.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, nonché i soggetti dei quali l'Organismo, a qualsiasi titolo, si avvale sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni. Tutti i dati di cui sia titolare la Società devono essere trattati nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e al Regolamento Europeo n. 679/2016, nonché in linea con quanto previsto dall'atto di nomina a persona autorizzata al trattamento - ex art. 2 quaterdecies D.Lgs. 196/2003, come modificato dal D.Lgs. 101/2018.

## **2. Funzioni, poteri e budget dell'OdV**

L'OdV svolge le proprie funzioni con poteri autonomi di iniziativa e controllo e non ha compiti gestionali o decisionali in relazione alle attività di Foot Locker Italy.

L'OdV disciplina le proprie operazioni attraverso il proprio Regolamento.

I compiti dell'OdV sono i seguenti:

- a. Proporre al Consiglio di Amministrazione gli aggiornamenti ed integrazioni nelle attività di valutazione dei rischi e nel Modello;
- b. Coordinare l'attuazione di tutti gli audit programmati e non programmati sull'implementazione del Modello, prendere nota dei rapporti che fanno seguito a tali audit ed elaborare direttive per i reparti di competenza;
- c. Approvare il programma annuale di attività di vigilanza all'interno di Foot Locker Italy; e
- d. Supervisionare il reporting verso e dagli organi legali e rappresentativi della società e i destinatari del Modello.

L'OdV ha accesso illimitato alle informazioni societarie per attività di indagine, analisi e controllo in conformità con le norme vigenti. Qualsiasi dipartimento, dipendente della Società e/o membro di organi della Società ha l'obbligo di fornire tutte le informazioni a fronte di qualsiasi richiesta da parte dell'OdV, o a fronte di eventi o circostanze rilevanti, ai fini dello svolgimento delle attività che rientrano nell'ambito di competenza dell'OdV.

L'OdV è tenuto a mantenere la riservatezza su tutte le informazioni di cui potrebbe venire a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni.

All'OdV è assegnato un budget annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione sulla base di una proposta avanzata dall'OdV. In considerazione della peculiarità delle proprie attribuzioni e dei propri requisiti professionali, l'OdV, nello svolgimento dei compiti che gli competono, può avvalersi del supporto sia delle risorse interne sia di consulenti esterni di sua scelta.

L'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali criticità e all'esito delle attività completate nell'esercizio dei compiti assegnati, verificando pertanto l'efficacia e l'adeguatezza del

Modello al fine di assicurarsi che sia idoneo a prevenire il verificarsi di reati di cui al Decreto 231. Sono previste le linee di reporting seguenti:

- a. continuativa all'Amministratore Delegato, che informa il Consiglio di Amministrazione nell'ambito di poteri e responsabilità pertinenti e attribuite;
- b. periodica al Collegio Sindacale, anche attraverso l'organizzazione di riunioni periodiche, e al Consiglio di Amministrazione, su:
  - 1) criticità nella corretta applicazione del Modello;
  - 2) eventi che possono essere collegati ai tipi di reato descritti nel Decreto 231;
  - 3) significativi mutamenti nella struttura, nelle procure e/o deleghe e nell'organigramma societario;
  - 4) qualsiasi aspetto che possa indicare carenze nei controlli;
  - 5) qualsiasi comportamento non in linea con il Modello o qualsiasi violazione accertata del Modello che possa comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società;
  - 6) procedimenti avviati da organi di polizia investigativa o da qualsiasi altra autorità avente il compito di condurre indagini o avviare procedimenti, anche a carico di ignoti, che possono coinvolgere la Società;
  - 7) richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti in caso di avvio di procedimenti penali nei loro confronti per reati disciplinati dalle Parti Speciali del Modello;
  - 8) procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, procedure di archiviazione ed eventuali sanzioni comminate;
- c. annuale, un rapporto scritto sulle attività svolte, ad esempio su specifici audit e verifiche completati e relativi esiti, eventuali aggiornamenti della mappatura di processi sensibili ecc., e che tenga conto delle modifiche normative rilevanti ai sensi del Decreto 231.

All'OdV è affidato il compito di assumere ogni utile iniziativa affinché il Consiglio di Amministrazione mantenga costantemente aggiornato il Modello, al fine di adeguarlo ai mutamenti normativi ed aziendali.

Le attività poste in essere dall'OdV nell'esercizio delle proprie funzioni non possono essere in alcun caso sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che il Consiglio di Amministrazione è tenuto a svolgere un'attività di riscontro sull'adeguatezza dell'intervento dell'OdV.

### 3. Reporting verso l'OdV

**Nota importante.** Tutti i destinatari del Modello e qualsiasi altra persona interessata devono comunicare all'OdV tutte le informazioni utili secondo i flussi informativi ed i canali di comunicazione definiti. Sono informazioni utili a titolo esemplificativo:

- a. Significativi mutamenti nella struttura, nelle procure e/o deleghe e nell'organigramma societario;
- b. Qualsiasi aspetto che possa indicare carenze nei controlli;
- c. Procedimenti avviati da organi di polizia investigativa o da qualsiasi altra autorità avente il compito di condurre indagini o avviare procedimenti, anche a carico di ignoti, che possono coinvolgere la società;
- d. Richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti in caso di avvio di procedimenti penali nei loro confronti per reati disciplinati dalle Parti Speciali del Modello;
- e. Procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, procedure di archiviazione ed eventuali sanzioni comminate e
- f. Emissione e aggiornamento di documenti organizzativi (es. politiche, procedure, ordini di servizio).

**Nota importante.** Ai fini di comunicazione vi preghiamo di utilizzare l'indirizzo di posta elettronica dell'OdV: [modello231@footlocker.com](mailto:modello231@footlocker.com).

**Nota importante:** La violazione degli obblighi di informazione verso l'OdV costituisce una violazione del Modello e verrà punita conformemente al sistema disciplinare.

#### 4. Segnalazioni di reati, violazioni o irregolarità nell'ambito del rapporto di lavoro (c.d. whistleblowing)

Il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (che ha recepito la Direttiva UE n. 2019/1937 “riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione”) è intervenuto modificando la normativa introdotta dalla Legge 179/2017 per la tutela dei c.d. “whistleblower”, prevedendo per i “soggetti del settore privato” l’obbligo di implementare un sistema che consenta ai propri dipendenti, lavoratori e in generale alle persone che operano nel contesto aziendale (compresi quindi consulenti, collaboratori, azionisti, volontari, tirocinanti, etc.) la possibilità di segnalare eventuali violazioni di cui gli stessi siano venuti a conoscenza nell’ambito del contesto lavorativo attuale o passato.

Ai sensi dell’art. 2, comma 1, lett. q), n. 1), del D.Lgs. 24/2023 per “soggetti del settore privato” destinatari degli obblighi previsti dalla normativa si intendono coloro che, indipendentemente dal numero di dipendenti impiegati, “rientrano nell’ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti”. Da ciò deriva la necessità per la Società di adeguarsi alla predetta normativa.

La Società ha quindi adottato una specifica Procedura (*Local Whistleblowing Policy for Italy*), che garantisce l’attuazione del D.Lgs. 24/2023 e delle Linee Guida pubblicate da ANAC (da ultimo n. 478 del 26 novembre 2025) e descrive il sistema whistleblowing della Società.

La Procedura mira a disciplinare l’invio e la successiva gestione di segnalazioni secondo l’ambito oggettivo e soggettivo di applicazione dalla stessa e che include le violazioni delle disposizioni normative nazionali e dell’Unione europea che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’ente privato, di cui i soggetti segnalanti siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, secondo il perimetro del D.Lgs. 24/2023, che qui integralmente è richiamato, per quanto applicabile agli enti privati.

In particolare, la Società mette a disposizione i seguenti canali interni di segnalazione:

- In forma scritta, attraverso l’accesso al Canale di Segnalazione Locale su <http://footlocker.ethicspoint.com>;
- In forma orale, attraverso il numero di telefono indicato nel Canale di Segnalazione Locale per l'Italia su <http://footlocker.ethicspoint.com>

Il portale è disponibile in diverse lingue (italiano e inglese) e, in ogni caso, il segnalante può utilizzarne una qualsiasi per inviare la sua segnalazione. Tali canali di segnalazione interna, in forma scritta o orale, sono gestiti da un soggetto specificatamente nominato, autorizzato al trattamento dei dati secondo la normativa in materia di privacy e dotato di requisiti di competenza, formazione e indipendenza.

Precisamente, la Società ha scelto di affidare la gestione del canale di segnalazione ad un soggetto esterno ai sensi dell’art. 4, comma 2, del D.Lgs. 24/2023 (di seguito anche “Gestore”) ed in particolare ad una risorsa già operante all’interno di Foot Locker EMEA e segnatamente a:

- Avv. Vittoria Mazzotta - Privacy & Compliance Legal Counsel Foot Locker EMEA.

A tal fine, la Società ha fornito al Gestore indicazione delle corrette modalità di gestione delle segnalazioni, indicazione dei compiti, dei poteri e delle responsabilità dello stesso, nonché per assicurare il rispetto dei termini di legge per la gestione delle segnalazioni, indicazione delle modalità di riscontro ai segnalanti e indicazione degli aspetti relativi al trattamento dei dati personali. A tale riguardo, infatti, il Gestore Esterno può trattare dati personali in qualità di responsabile del trattamento, in conformità alle condizioni previste dall’art. 28 del Regolamento UE 2016/679.

Al fine di consentire l’effettiva presa in carico e verifica della segnalazione, è necessario che la medesima sia fondata su elementi di fatto precisi e concordanti e corredata da documentazione a supporto, ove disponibile.

Il Gestore delle segnalazioni ha in ogni caso la facoltà di richiedere al segnalante ulteriori chiarimenti o approfondimenti ed è tenuto a sentirlo, ove il segnalante ne faccia richiesta. Analoga richiesta di essere sentito può essere avanzata dal segnalato e alla stessa deve essere dato seguito in tempi congrui.

La segnalazione è inammissibile nel caso di accertato contenuto generico, tale da non consentire la comprensione dei fatti, ovvero nel caso si tratti di segnalazione di illeciti corredata da documentazione non appropriata o inconferente tale da non far comprendere il contenuto stesso della segnalazione.

Anche al fine di garantire al Gestore una migliore conoscenza del contesto organizzativo in cui è chiamato a svolgere la sua attività, il Gestore potrà avvalersi del supporto di referenti interni individuati per competenza a seconda della materia oggetto della segnalazione quali, a titolo esemplificativo, l'HR Manager di Foot Locker Italy o i Field Auditors di Foot Locker. Il Gestore potrà inoltre avvalersi del supporto di consulenti esterni, nella misura necessaria e in linea con le norme applicabili e i requisiti di riservatezza.

In ogni caso, le persone chiamate a svolgere il ruolo di supporto al Gestore sono in possesso dell'autonomia richiesta, specificamente formate e competenti, nonché autorizzate al trattamento dei dati personali.

Nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni possa versare in una situazione di potenziale conflitto di interessi, come a titolo esemplificativo nel caso in cui il Gestore delle Segnalazioni coincida con il Segnalatore Locale, con la persona coinvolta o interessata dalla segnalazione, la Segnalazione sarà trattata da professionisti formati e autonomi individuati all'interno del Legal Department, quali Sostituti del Gestore. Parimenti, la Segnalazione Locale sarà trattata da professionisti formati e autonomi individuati all'interno del Legal Department, quali Sostituti del Gestore, in caso di assenza prolungata (superiore a sette giorni) di quest'ultimo.

Al fine di assicurare il coordinamento con il Gestore, l'HR Manager di Foot Locker Italy è individuato quale referente interno del Gestore.

Il sistema di segnalazione secondo la normativa whistleblowing è, in ogni caso, attuato in modo da non inficiare il corretto espletamento delle funzioni demandate all'OdV o confliggere con quanto previsto dal Modello.

Infatti, l'Organismo di Vigilanza è comunque coinvolto a valle del processo di gestione delle segnalazioni inviate ai canali interni sopra riportati in quanto è informato dal Gestore delle segnalazioni di tutte quelle segnalazioni che appaiono potenzialmente rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e che non siano giudicate manifestamente infondate e/o inammissibili.

L'OdV deve sempre poter vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e, pertanto, anche al fine di conoscere eventuali risultati delle attività istruttorie che evidenzino rischi o violazioni delle misure previste del modello, nel rispetto della propria autonomia organizzativa, sono stabiliti flussi informativi tra il Gestore delle segnalazioni e l'OdV.

La gestione delle segnalazioni effettuate attraverso i canali interni si basa sui principi di legalità, riservatezza (che non coincide con l'anonimato) e di protezione dei segnalanti e degli altri soggetti indicati dal D.Lgs. 24/2023 da possibili forme di ritorsione e discriminazione ed è, in ogni caso, attuato.

Fermo quanto previsto nell'articolo 17, commi 2 e 3, del D.Lgs 24/2023 le misure di protezione, si applicano anche: a) ai facilitatori; b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado; c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica, che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente; d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità Giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle predette persone.

Gli obblighi di riservatezza non possono essere opposti quando le informazioni richieste sono necessarie per le indagini o i procedimenti avviati dall'Autorità giudiziaria in seguito alla segnalazione.

Fermo quanto illustrato e le specifiche previsioni del D.Lgs. 24/2023, resta inteso che i dipendenti e collaboratori hanno comunque il dovere di diligenza e l'obbligo di fedeltà al datore di lavoro ai sensi degli artt. 2104 e 2105 c.c. e, pertanto, il corretto adempimento all'obbligo d'informazione da parte del prestatore di lavoro non potrà di per sé dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Ogni condotta ritorsiva commessa ai danni del segnalante o comunque volta a violare le misure di tutela, sarà sanzionata secondo le modalità previste al Paragrafo 6 del presente Modello.

Parimenti, è sanzionata la condotta di chi effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

È onere, infine, del Datore di Lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti sulle condizioni di lavoro, dimostrare che tali misure non sono in alcun modo conseguenza della segnalazione stessa.

In aggiunta al canale sopra descritto e al di fuori del perimetro applicativo del D. Lgs. 24/2023, il segnalante può altresì effettuare la propria segnalazione tramite:

- il canale di segnalazione a livello di Gruppo "Speak Up Helpline".

Le segnalazioni effettuate tramite la Speak Up Helpline saranno gestite in conformità al Codice di Condotta Aziendale di Foot Locker.

Ferma la preferenza accordata ai canali interni di segnalazione, nei casi e nei modi previsti dal D.Lgs. 24/2023, è possibile effettuare una segnalazione esterna all'ANAC (si rinvia al riguardo <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>) e, al ricorrere di determinate condizioni, anche procedere tramite la divulgazione pubblica.

Rimane salva anche la possibilità di rivolgersi all'Autorità giudiziaria ove ne ricorrano i presupposti.

Il Consiglio di Amministrazione svolge un'attività di monitoraggio generale sul corretto funzionamento della Procedura (*Local Whistleblowing Policy for Italy*).

A tal fine, il Gestore delle segnalazioni informa ogni anno il CdA tramite apposita reportistica sintetica circa il numero di segnalazioni ricevuto, lo stato e gli esiti delle stesse, nell'assoluto rispetto della riservatezza dell'identità del segnalante e senza fornire nessuna informazione di dettaglio in merito all'oggetto delle segnalazioni.

Per approfondimenti sul sistema *Whistleblowing* implementato dalla Società e per consultare la relativa Procedura si rimanda alla consultazione della sezione del sito dedicata: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/28662/index.html>.

### **1. Funzione del sistema disciplinare**

Il Decreto 231 stabilisce che una società deve introdurre un sistema disciplinare appropriato per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello di organizzazione e gestione. Il sistema disciplinare deve avere un effetto deterrente e dovrebbe funzionare indipendentemente da qualsiasi procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria.

Il tipo e la natura di tali sanzioni devono essere conformi alle procedure previste nello Statuto dei Lavoratori, tenendo in considerazione l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, il comportamento complessivo del lavoratore, i compiti e la posizione del lavoratore e qualsiasi procedimento disciplinare precedente.

Foot Locker Italy dispone di un codice disciplinare in linea con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL). Poiché sussiste l'obbligo per Foot Locker Italy di informare i suoi dipendenti sull'esistenza del sistema disciplinare, il codice disciplinare viene posto all'interno di ogni locale dove vengono svolti lavori.

La procedura disciplinare viene gestita dal Dipartimento Risorse Umane. Il Dipartimento delle Risorse Umane è tenuto a fornire rapporti all'OdV e ad aggiornarlo su eventuali procedimenti disciplinari. L'OdV deve essere informato all'inizio del procedimento disciplinare nel caso in cui il comportamento da contestare abbia rilevanza ai fini del Modello e del Decreto 231. Il personale che riceve la contestazione può fornire giustificazioni e chiedere di essere sentito.

Il Codice Disciplinare viene aggiornato dal Dipartimento Risorse Umane se e quando ritenuto necessario.

### **2. Riassunto del sistema disciplinare**

Ai sensi del presente sistema disciplinare rilevano tutte le condotte, sia commissive che omissive, integranti la violazione delle previsioni del Decreto 231, nonché delle disposizioni del presente Modello e delle relative procedure interne.

Pertanto, la violazione delle disposizioni del Modello, delle procedure aziendali ad esso correlate e delle previsioni del Decreto 231 può comportare l'applicazione di provvedimenti sanzionatori.

L'individuazione della sanzione irrogabile deve tener conto dei principi generali di proporzionalità ed adeguatezza rispetto alla violazione contestata ed alla posizione ricoperta dal soggetto che l'ha commessa. A tal fine, nel processo di individuazione della sanzione, saranno presi in esame:

- la tipologia e la gravità della condotta tenuta;
- le modalità con cui è stata integrata la condotta;
- l'entità dell'evento causato dalla condotta;
- le circostanze in cui è stata compiuta la condotta;
- casistiche di recidiva.

Il sistema disciplinare di seguito delineato si applica anche nei confronti di coloro che:

- violino le misure di tutela adottate nei confronti dei lavoratori che abbiano effettuato segnalazioni;
- violino le misure di tutela previste nei confronti degli altri soggetti coinvolti, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023;
- adottino comportamenti ritorsivi o discriminatori ai sensi del D.Lgs. 24/2023 nei confronti dei soggetti sopra indicati, in connessione con la segnalazione;
- effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino totalmente infondate;
- in ogni caso, violino le regole e le disposizioni previste dalla procedura in materia di *whistleblowing*;

- abbiano effettuato una segnalazione/denuncia/divulgazione pubblica e siano stati condannati con sentenza, anche non definitiva di primo grado per i reati di calunnia o diffamazione ovvero ritenuti responsabili civilmente, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa (Cfr. art. 16, co. 3 D.Lgs. n. 24/2023).

Ove il procedimento disciplinare si instauri a seguito dell'accertamento di una segnalazione, nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità della persona segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso e reso per iscritto della persona segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, è dato preventivo avviso alla persona segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati. Qualora il soggetto segnalante neghi il proprio consenso, la segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare.

L'inosservanza delle regole contenute nel presente Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico costituisce una violazione delle disposizioni impartite dal Datore di Lavoro.

All'interno di Foot Locker Italy, sussistono norme specifiche per determinati gruppi quando essi violano il Modello. Tali norme per gruppo vengono spiegate di seguito:

- **Misure disciplinari nei confronti dei dipendenti.** Nel caso di commissione di una violazione da parte di un dipendente, troveranno applicazione le sanzioni previste dal sistema disciplinare del CCNL applicato, nonché quelle sancite all'interno del Codice Disciplinare aziendale. Nello specifico, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei confronti dei dipendenti potranno essere applicate le seguenti sanzioni:
  - a. Richiamo verbale.**
    - In caso di offesa minore o violazione di una disposizione o assunzione di un comportamento non conforme al Modello, di natura lieve, tale da esporre in modo oggettivo l'integrità di Foot Locker Italy.
  - b. Richiamo scritto.**
    - In caso di recidiva di un'offesa minore o violazione di una disposizione o assunzione di un comportamento non conforme al Modello, di natura lieve, tale da esporre in modo oggettivo l'integrità di Foot Locker Italy.
  - c. Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione.**
    - In caso di offesa o violazione di una disposizione o assunzione di un comportamento non conforme al Modello, tale da esporre in modo oggettivo l'integrità di Foot Locker Italy e tale da richiedere un rimedio più serio rispetto al punto a e b.
  - d. Sospensione dal lavoro e multa non eccedente l'importo di 10 giorni della normale retribuzione.**
    - Nel caso in cui una persona commetta almeno quattro volte nell'anno solare un'offesa minore o violi una disposizione o assuma un comportamento non conforme al Modello, tale da esporre in modo oggettivo l'integrità di Foot Locker Italy e tale da richiedere un rimedio più serio rispetto al punto c. Un esempio di tale violazione è rappresentato da un dipendente che lavora in un'area sensibile e che assume un comportamento diretto in modo inequivocabile a favorire la commissione di un reato ai sensi del Decreto.
  - e. Licenziamento senza preavviso incluse altre conseguenze di legge.**
    - In caso di reato grave o violazione di una disposizione o assunzione di un comportamento non conforme al Modello, di natura seria, tale da esporre in modo oggettivo l'integrità di Foot

Locker Italy e tale da causare un danno grave a Foot Locker Italy (es. un procedimento legale nei confronti della società, i suoi amministratori, dirigenti o dipendenti).

- **Misure disciplinari nei confronti di dirigenti.** Se una violazione del Modello viene commessa da uno o più Dirigenti, Foot Locker Italy adotterà la misura più appropriata in conformità con le norme applicabili. Se un dipendente viola le norme interne a causa di una carenza di controllo da parte del dirigente avente l'incarico di vigilare sulla sua attività, tale dirigente sarà soggetto a una misura disciplinare basata sulla gravità dell'inadempienza nelle attività di vigilanza. Laddove la violazione del Modello fosse considerata un motivo giustificato, la sanzione disciplinare conseguente sarà la cessazione del rapporto di lavoro.
- **Misure nei confronti del Consiglio di Amministrazione.** L'OdV informa prontamente il Collegio Sindacale e gli altri Amministratori su qualsiasi violazione del Modello commessa da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione con il Collegio Sindacale, procede a tutti gli accertamenti necessari anche con il supporto di esperti esterni (se necessario), e sentito il Collegio Sindacale, assume prontamente i provvedimenti di competenza, quali ad esempio la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per l'adozione delle misure più appropriate previste dalla legge.
- **Misure nei confronti del Collegio Sindacale.** L'OdV informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione su qualsiasi violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale procede a tutti gli accertamenti necessari e se necessario, sentito il Consiglio di Amministrazione, chiede la convocazione dell'Assemblea degli Azionisti per l'adozione dei provvedimenti di competenza.
- **Misure disciplinari nei confronti di partner.** La violazione del Modello e del CoBC da parte di una terza parte legata contrattualmente alla Società è sanzionata secondo specifiche clausole inserite nei relativi accordi. Foot Locker Italy si riserva il diritto di risolvere il contratto, fatto salvo il suo diritto di richiedere il risarcimento dei danni. Nei contratti, sono inserite apposite clausole volte a prevedere la dichiarazione della controparte di astenersi dal porre in essere comportamenti che possano integrare una fattispecie di reato contemplata dal Decreto 231, nonché l'impegno a prendere visione delle misure definite dall'ente (ad es. Modello, Codice Etico), integrate con la previsione di rimedi (quali ad esempio la sospensione o la risoluzione del contratto) volti a sanzionare le violazioni degli obblighi assunti.
- **Misure nei confronti dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**  
In ipotesi di violazione delle regole previste dal Modello e/o del CoBC da parte dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione assume gli opportuni provvedimenti secondo le modalità previste dalla normativa vigente, inclusa la revoca dell'incarico e fatta salva l'eventuale richiesta risarcitoria.



## 7 PRINCIPI DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Ai sensi del Modello la formazione e la comunicazione costituiscono uno degli elementi imprescindibili e una condizione precedente essenziale per un idoneo modello di organizzazione e gestione. Per questo motivo Foot Locker Italy si impegna a:

- a. Garantire a tutti i destinatari del Modello e persone interessate la piena divulgazione dei principi del Modello (ovvero di una sua componente, quale ad esempio il sistema whistleblowing) e del CoBC;
- b. Rendere consapevoli del Modello e del CoBC tutti i destinatari del Modello per assicurarne la comprensione da parte di essi;
- c. Fornire regolarmente formazioni e comunicazioni sul Programma di Compliance al Decreto 231 e sul Modello: contenuti, ampiezza e dettagli vengono definiti in considerazione dei destinatari, del loro ruolo e operazioni e del loro coinvolgimento in attività sensibili.

La comunicazione e la formazione sono di responsabilità dei rispettivi dipartimenti, cioè del Dipartimento Risorse Umane, del Dipartimento Salute e Sicurezza e del Dipartimento Legale. I rispettivi dipartimenti informeranno regolarmente l'OdV sulle diverse attività di formazione e comunicazione fornite.

La comunicazione del Modello e del CoBC viene fatta online sul sito web di Foot Locker.

Tutti i corsi di formazione e le sessioni informative sono obbligatori, la mancata partecipazione a tali attività sarà considerata e sanzionata in conformità con il sistema disciplinare.

Di seguito si illustrano ulteriori attività di formazione e comunicazione ai diversi destinatari:

- a. **Amministratori.**  
Corsi di formazione e/o informative in occasione degli incontri periodici con il Collegio sindacale, delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e corsi di formazione diretti ai Dirigenti in posizioni apicali.
- b. **Dipendenti.**
  - 1) all'atto dell'assunzione, tutti i dipendenti hanno l'obbligo di completare una formazione sul CoBC, via LaceUp, per i dipendenti dei negozi;
  - 2) possibilità di consultazione del CoBC e del Modello sulla intranet aziendale per i dipendenti degli uffici, con obbligo di certificazione annuale dell'accettazione del CoBC;
  - 3) formazioni regolari vengono intraprese da Foot Locker Italy, sia di persona che tramite newsletter; e
  - 4) possibilità di organizzare corsi in aula o corsi online con attestazione di frequenza dei partecipanti.
- c. **Altri destinatari.**  
A soggetti terzi è messa a disposizione una copia del Modello e del CoBC tramite il sito web di Foot Locker (<https://www.footlocker-emea.com/en/our-core-values.html>).