

LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE CONFORMÉMENT AU DÉCRET LÉGISLATIF 231/2001 DU

G.E.A.F. SPA

INDEX

Résumé

PIÈCES JOINTES.....	3
DÉFINITIONS.....	4
PARTIE GÉNÉRALE	7
SECTION I : CADRE RÉGLEMENTAIRE.....	7
1.1 La réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, conformément à la réglementation introduite par le décret législatif 231/2001	7
1.2 Les infractions passibles de la responsabilité en vertu du décret législatif n° 231/2001.....	9
1.3 Exonération de responsabilité : le modèle d'organisation et de gestion	12
1.4 Lignes directrices de Confindustria.....	14
SECTION II : LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE.....	14
2.1 Le choix de LE GEAF d'adopter le modèle prévu par le décret législatif n° 231/2001	14
2.1.1 Présentation de l'entreprise	14
2.2 Objectif du modèle.....	15
2.3 Éléments clés du modèle	15
2.4 Bénéficiaires du modèle organisationnel	16
CHAPITRE III. DIFFUSION DU MODÈLE ET FORMATION DU PERSONNEL.....	16
3.1 Mesures prises par LE GEAF pour la diffusion de son modèle	16
3.1.1 Information au personnel interne	17
3.2. Le premier outil pour l'adoption effective du Modèle par l'entreprise	17
Formation	17

3.2.1 Activités minimales requises pour la formation17

CHAPITRE IV. ORGANE DE SURVEILLANCE. STATUT	18
4.1. Structure et composition de l'organe de surveillance.....	18
a) Autonomie et indépendance.....	19
b) Professionnalisme	19
c) Continuité d'action.....	20
d) Bonne réputation.....	20
4.1.1 Nomination et durée du mandat de l'organe de surveillance.....	20
4.1.2 Tâches assignées aux gestionnaires de fonctions.....	21
4.2 Définition des tâches et des pouvoirs de l'organe de surveillance	22
4.2.1 Prérogatives et ressources du SB	25
4.3 Rapports de l'organe de surveillance.....	26
4.4 Flux d'informations vers l'organe de surveillance.....	26
4.5 Protection du sifflet	28
a) Confidentialité	29
b) Garanties procédurales	29
c) Obligation de transmettre les rapports au SB.....	30
4.5.1 Signalements anonymes	30
4.6 Règlement de l'organe de surveillance.....	31
SECTION V. SYSTÈME DISCIPLINAIRE	31
5.1 Fonction du système disciplinaire	31
5.2 Système de sanctions pour les employés	32
5.3 Système de sanction prévu pour les dirigeants.....	33
5.4 Système de sanction prévu pour les administrateurs.....	33
5.5 Régime de sanction prévu pour les membres du collège des commissaires aux comptes.....	33
5.6 Système de sanction prévu pour les consultants, collaborateurs et partenaires	34
5.7 Système de sanctions prévu pour le SB en termes de législation sur la <i>Dénonciation</i>	34
5.8 Types d'infractions au Modèle et sanctions connexes.....	34

PIÈCES JOINTES

1. Liste des crimes ;
2. Code de déontologie ;
3. Rapport de l'entreprise ;
4. Méthodologie d'analyse des risques ;
5. Tableau d'analyse des risques de l'entreprise ;
6. Manuel du système de gestion de l'environnement ;
7. Système de gestion et de santé au travail ;
8. Manuel de gestion de la qualité.

DÉFINITIONS

- « Délinquant » : un ou plusieurs Destinataires du Modèle qui, occupant une certaine fonction au sein de la Société, ou en tout cas opérant pour le compte de celle-ci, commet l'un des Crimes ;
- « CCNL » : convention collective nationale de travail actuellement en vigueur ;
- « Code de l'environnement ou loi consolidée sur l'environnement » : Décret législatif n° 152 du 03 avril 2006 ;
- « Code d'éthique » : texte contenant les droits et devoirs moraux de G.E.A.F. qui définit la responsabilité éthique et sociale de tous ceux qui participent aux activités de l'entreprise ;
- « Collaborateurs non continus » : les personnes engagées dans le G.E.A.F. pour des missions temporaires ou pour des périodes limitées ;
- « Consultants » : ceux qui agissent au nom et/ou pour le compte de G.E.A.F. sur la base d'un mandat ou d'une autre relation de collaboration, ainsi que les sujets extérieurs à l'organisation de l'entreprise qui fournissent des activités de conseil et d'assistance de toute nature dans l'intérêt de G.E.A.F. ;
- « Destinataires du Modèle » : tous les sujets impliqués dans les activités de G.E.A.F., y compris tous les employés, le personnel interne, les collaborateurs, y compris les collaborateurs non continus et *les parties prenantes* ;
- « Décret législatif 231/2001 ou Décret » : Décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 et modifications ultérieures ;
- « *due diligence* » : contrôle et comparaison de la documentation relative à une entreprise donnée ;
- « D.V.R. » : Document d'évaluation des risques prévu à l'art. 28 Décret législatif n° 81/2008;
- « Fournisseurs continus » : sujets qui ont une fourniture continue de biens ou de services avec G.E.A.F. ;
- « fonction corporate » : un segment de G.E.A.F. auquel une seule activité est dévolue dans son ensemble ou une seule branche de l'objet social de G.E.A.F. ;
- « Interlocuteurs externes » : toutes les personnes physiques et morales qui entretiennent à quelque titre que ce soit des relations de collaboration avec la Société en vue de la poursuite de

l'objet social ;

- « GEAF » : Spa G.E.A.F. ;
- « Modèle » ou « Modèle organisationnel » : le modèle d'organisation, de gestion et de contrôle prévu par le décret législatif 231/2001 ;
- « Organe de contrôle ou SB » : organe au sein du G.E.A.F., chargé de superviser le fonctionnement et le respect du modèle adopté en vertu du décret législatif 231/2001 et de vérifier sa mise à jour constante ;
- « Organes Sociaux » : les membres du Conseil d'Administration et de l'Organe de Surveillance du G.E.A.F. ;
- « *externalisation* » : l'ensemble des livraisons de biens et de services que l'entreprise demande à des tiers ;
- « P.A. » : toutes les personnes morales ou entreprises contrôlées par des organismes publics économiques et non économiques qui sont définies comme Administration Publique selon les dispositions de la loi en vigueur ;
- « Partie générale » : Partie générale du Modèle qui indique les principes généraux de celui-ci et le fonctionnement de l'Organe de surveillance ;
- « Partie Spéciale » : Partie Spéciale du Modèle contenant la méthodologie d'Analyse des Risques adoptée pour les Processus Sensibles et les procédures connexes adoptées pour prévenir concrètement de tels risques ;
- « Partenaires » : contreparties contractuelles de G.E.A.F., telles que, par exemple, les fournisseurs, les consultants, les agents et les clients, personnes physiques et morales, avec lesquels l'entreprise conclut une forme stable de collaboration (association commerciale temporaire - a.t.i., *coentreprises, consortiums, etc.*) ;
- « Personnel interne » : le personnel affecté aux activités exercées par G.E.A.F., y compris la direction générale, les personnes soumises à la direction d'autrui et, enfin, les employés ou collaborateurs à tout titre organique à la structure de l'entreprise ;
- « Plan annuel » : programme annuel de contrôles de l'efficacité et de l'état de mise en œuvre du modèle ;
- « Procès sensibles » : un ensemble d'activités du G.E.A.F. dans lesquelles le risque potentiel de commettre des crimes se produit ;
- « Délits » : les délits individuels visés à l'art. 24 et suivants du décret législatif 231/2001, donc,

l'une des infractions principales de la responsabilité administrative des entités ;

- « Function Manager » : personne responsable d'un domaine fonctionnel identifié comme significatif à l'issue de l'analyse des risques, identifié sur la base de l'organigramme du G.E.A.F. ;
- « *Évaluation des risques* » : identification des zones de risque individuelles visées par chaque activité menée par le G.E.A.F. visant à identifier, a posteriori, les risques concrets relatifs à des crimes individuels ;
- « R.S.P.P. » : Chef du service de prévention et de protection tel qu'identifié dans la loi consolidée sur la sécurité » ;
- « direction » : les personnes qui, conformément aux dispositions de l'art. 5 du décret législatif 231/2001, occuper des postes de représentation, d'administration ou de gestion de l'entité ou d'une unité organisationnelle disposant d'une autonomie financière et fonctionnelle suffisante, ainsi que les sujets qui, en fait, gèrent ou contrôlent l'entité ;
- « sujets soumis à la direction d'autrui » : sujets qui, selon les dispositions de l'art. 5 du décret législatif 231/2001, dépendent de la vigilance et du contrôle de la direction ;
- « *parties prenantes* » : tous les sujets qui, pour des raisons diverses, même occasionnelles, sont porteurs des intérêts du G.E.A.F. ;
- « Loi consolidée sur la sécurité » : Loi codifiée en vertu du décret législatif n° 81 du 09 avril 2008 et de ses modifications ultérieures ;
- « *lanceur d'alerte* » : une personne qui signale une préoccupation, un signalement, ou qui communique une violation de ce modèle, du code de déontologie ou la commission potentielle de crimes.

PARTIE GÉNÉRALE

SECTION I : CADRE RÉGLEMENTAIRE

1.1 La réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, conformément à la discipline introduite par le décret législatif 231/2001

Le décret législatif n° 231 du 8 juin 2001, portant application partielle de la loi déléguée n° 300 du 29 septembre 2000, réglemente – en l'introduisant pour la première fois dans l'ordre juridique italien – la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris celles qui n'ont pas la personnalité juridique (entités). Avant l'introduction de cette discipline législative, les entités collectives n'étaient pas soumises, selon la loi italienne, à la responsabilité pénale et administrative et seules les personnes physiques (administrateurs, gérants, *etc.*) pouvaient être poursuivies pour la commission éventuelle de délits dans l'intérêt de la structure de l'entreprise.

Ce cadre réglementaire a été profondément innové par le décret législatif 231/2001, qui a marqué l'adaptation, par la législation italienne, à une série de conventions internationales auxquelles l'Italie a déjà adhéré depuis un certain temps : il s'agit notamment de la Convention sur la protection financière des Communautés européennes du 26 juillet 1995, de la Convention de l'UE du 26 mai 1997 sur la lutte contre la corruption, de la Convention de l'Union européenne sur la protection financière des Communautés européennes. ainsi que la Convention de l'OCDE du 17 septembre 1997 relative à la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales. Avec la promulgation du décret législatif 231/2001, le législateur italien s'est acquitté des obligations prévues par ces instruments internationaux et de l'UE, qui prévoient la mise en place de paradigmes de responsabilité des personnes morales et d'un système de sanctions correspondant qui affecte la criminalité d'entreprise de manière plus directe et efficace.

Le décret législatif 231/2001 s'inscrit donc dans un contexte de mise en œuvre des obligations internationales et d'alignement sur les systèmes réglementaires de nombreux pays, au moins européens

– établit la responsabilité des *societas*, considérées « *comme un centre autonome d'intérêts et de relations juridiques, un point de référence pour des préceptes de diverses natures, et une matrice de décisions et d'activités de sujets qui opèrent au nom, pour le compte ou en tout cas dans l'intérêt de l'entité* » (d'où le rapport au Projet préliminaire de réforme du Code pénal, rédigé par la Commission présidée par le Prof. Carlo Federico Grosso).

L'institution de la responsabilité administrative des entreprises découle de la considération empirique selon laquelle le comportement illégal commis au sein de l'entreprise, loin d'être le résultat d'une initiative privée de l'individu, entre souvent dans le champ d'application d'une politique d'entreprise généralisée et résulte de décisions de la direction de l'entité elle-même.

Il s'agit d'une responsabilité « administrative » *sui generis*, puisque, bien qu'impliquant des sanctions administratives, elle découle d'un crime et sa constatation suit les garanties de la procédure pénale.

En particulier, le décret législatif 231/2001 prévoit un système de sanctions articulé qui

l'application de sanctions pécuniaires imposées à l'aide de quotas, auxquelles s'ajoutent, en fonction de la gravité de l'infraction commise, des mesures d'interdiction comprenant la suspension ou la révocation des concessions et des licences, l'interdiction de contracter avec l'administration publique, l'exclusion ou la révocation des financements et des contributions, l'interdiction de faire de la publicité pour des biens et des services ; jusqu'aux sanctions d'interdiction les plus lourdes, qui peuvent aller jusqu'à l'interdiction d'exercer la même activité commerciale.

La sanction administrative à l'encontre de l'entreprise ne peut toutefois être appliquée que par le juge pénal, dans le cadre des règles de garantie prévues par le système pénal, et ce uniquement si toutes les exigences objectives et subjectives fixées par le législateur sont remplies. En particulier, il est nécessaire que l'un des crimes pour lesquels la responsabilité administrative de l'entité est prévue soit commis et que ce crime soit commis dans **l'intérêt ou à l'avantage** de l'entreprise, par le top management ou subordonné à celui-ci.

La responsabilité des entités s'étend également aux infractions commises à l'étranger, à condition que l'État du lieu où l'acte a été commis ne les poursuive pas, à condition que les conditions particulières prévues par le décret législatif 231/2001 soient remplies : cela implique, aux fins du présent modèle d'organisation, la nécessité de prendre en considération toutes les transactions que le GEAF effectue à l'étranger.

Cet aspect sera examiné dans la deuxième partie de ce document, lorsque les hypothèses individuelles de criminalité pour lesquelles le législateur a prévu la responsabilité de l'entité collective seront abordées, une par une.

Quant aux exigences nécessaires pour que la responsabilité administrative de la personne morale soit établie, outre la responsabilité pénale des personnes physiques, comme déjà mentionné, il doit s'agir, tout d'abord, d'un crime commis **dans l'intérêt ou au profit** de l'entité. L'avantage **exclusif** de l'agent (ou d'un tiers à l'égard de l'entité) ne détermine aucune responsabilité de la part de l'entité, puisqu'elle se trouve dans une situation d'extranéité manifeste de la personne morale par rapport au fait de l'infraction.

Les sujets actifs potentiels du crime sous-jacent pour la responsabilité des entités sont :

- a) « les personnes qui détiennent des fonctions de représentation, d'administration ou de gestion de l'entité ou de l'une de ses unités organisationnelles dotées d'une autonomie financière et fonctionnelle ainsi que les personnes qui exercent, même de facto, la gestion et le contrôle de celle-ci » (dénommés top management) ;
- b) « personnes soumises à la gestion ou à la surveillance de l'une des entités visées au point a) » (soi-disant sujets soumis à la direction d'autrui).

Comme on le voit, les sujets visés par la disposition en question sont ceux qui exercent des fonctions inhérentes à la gestion et au contrôle de l'entité ou de ses articulations : le législateur a donc voulu faire un choix « fonctionnaliste¹ », au lieu d'un choix « nominaliste », c'est-à-dire réserver l'attention à l'activité concrète exercée, plutôt qu'à la qualification formelle.

¹ Le terme « fonctionnaliste » doit s'entendre comme l'approche adoptée par le législateur pour donner la priorité à la fonction et aux activités effectivement exercées par le sujet, pour être considéré comme prévalant sur le nom ou seulement sur la personnalité sociale détenue par l'auteur éventuel du crime.

Dans cette perspective, il convient également de souligner que les personnes qui occupent les mêmes fonctions dans une « unité organisationnelle dotée d'une autonomie financière et fonctionnelle » doivent être assimilées aux personnes qui détiennent des fonctions de représentation, d'administration ou de gestion de l'entité : il s'agit, comme on le sait, d'une figure de plus en plus répandue dans la réalité économique actuelle, en particulier dans le cadre de sociétés structurées sur plusieurs bureaux et établissements et cela nécessite une attention particulière afin de développer un modèle d'organisation qui se montre, dans la pratique, réellement efficace. Il sera possible de vérifier, dans la section spéciale consacrée aux délits individuels, comment il est nécessaire que chaque personnalité professionnelle potentiellement à risque de commettre des délits au sein du GEAF soit surveillée, par l'élaboration de procédures appropriées, afin d'assurer un contrôle adéquat et une supervision efficace de ces activités « sensibles » en vue de la commission potentielle des crimes prévus par le décret législatif 231/2001.

Toujours en ce qui concerne les sujets, il a déjà été précisé que la lettre b) de l'art. L'article 5 fait référence aux « *personnes soumises à la direction ou à la supervision de personnes occupant des postes supérieurs* ». À cet égard, le rapport ministériel précise que « *le choix de limiter la responsabilité des sociétés au seul cas de crime commis par la direction générale ne se serait pas avéré plausible d'un point de vue pénal logique et politique* ». D'une part, en effet, il aurait été absurde d'exclure la responsabilité de l'entité pour les crimes commis, dans son intérêt ou à son avantage, par un employé ; D'autre part, les réalités économiques modernes se caractérisent par une fragmentation évidente des processus opérationnels et décisionnels, de sorte que l'importance de l'employé individuel dans les choix et les activités de l'entité devient de plus en plus importante.

Cela nécessite, comme il est facile de le comprendre, une analyse détaillée des procédures individuelles par lesquelles les différentes activités menées par le GEAF sont menées, afin de pouvoir mettre en place des mesures de contrôle efficaces, capables de prévenir la commission de crimes ou de déterminer, en cas de déni, une identification et une dénonciation rapides par les organes de contrôle interne.

Aux fins d'affirmer la responsabilité de l'entité, outre l'existence des exigences mentionnées jusqu'à présent, qui permettent d'établir **un lien objectif** entre l'infraction commise et l'activité de l'entité, le législateur exige également la constatation d'une exigence **subjective**, consistant en la culpabilité de l'entité pour l'infraction commise. Cette exigence subjective s'identifie à l'identification d'une **faute de l'organisation**, entendue comme l'absence ou l'inefficacité de règles de diligence adéquates auto-imposées par l'entité elle-même et visant à prévenir le risque spécifique de délit. Ces règles de diligence constituent le contenu central de ce modèle organisationnel.

1.2 Les infractions passibles de la responsabilité en vertu du décret législatif n° 231/2001

Avant d'entrer dans le détail des activités menées par le GEAF afin d'évaluer lesquelles d'entre elles exposent l'entité à la commission éventuelle des infractions prévues par le décret législatif 231/2001, il convient de compléter le cadre général des limites de cette source réglementaire.

La responsabilité de l'entité était initialement prévue pour les crimes contre la personne morale

(art. 25 du décret législatif 231/2001) ou sur les actifs de l'AP (art. 24 du décret législatif 231/2001). Par la suite, il a été étendu – à la suite de dispositions réglementaires ultérieures et complémentaires du décret législatif 231/2001 – à d'autres catégories d'infractions.

La question des délits contre l'administration publique a ensuite fait l'objet d'une réforme par la loi n° 3 de 2019 avec l'introduction, parmi les délits pertinents, du cas de trafic d'influence illicite et visé à l'art. 346-bis du Code pénal.

La loi n° 3 de 2019, en plus d'insérer le crime indiqué ci-dessus, a étendu l'applicabilité des sanctions d'inéligibilité visées à l'art. 9 paragraphe 2 du décret législatif n° 231 de 2001.

La catégorie des délits informatiques et du traitement illicite de données (art. 2 4 bis) a également été insérée ; aux délits de criminalité organisée (art. 24 *ter*) ; sur ce point, il convient de noter qu'avec la loi n° 236 du 11 décembre 2016, le nouveau délit de trafic illicite d'organes prélevés sur une personne vivante en vertu de l'art. 601 bis du Code pénal a été introduit dans le Code pénal. la sixième, de l'art. 416 du Code pénal, ce qui donne lieu à l'affaire d'association de malfaiteurs en vue du trafic d'organes, qui est devenue un crime principal, ou à la responsabilité de l'entité en vertu du décret (art. 24 *ter* du décret législatif – Crimes de crime ou d'organisation) ; les délits relatifs à la contrefaçon de pièces de monnaie, de cartes de crédit publiques et de timbres fiscaux (art. 25 bis), aux délits contre l'industrie et le commerce (art. 25 bis-1), aux délits d'entreprise (art. 25 *ter*) ; Sur ce point, la loi n° 69 du 27 mai 2015 a modifié les délits d'entreprise visés à l'art. 25 *ter* du décret.

Enfin, avec le décret législatif n° 38 du 15 mars 2017, qui a mis en œuvre la décision-cadre 2003/568/JAI du Conseil européen, le délit de « corruption entre particuliers » conformément à l'article 2635 du Code civil italien a été reformulé, le nouveau délit d'entreprise « incitation à la corruption entre particuliers » prévu à l'article 2635 bis du Code civil italien a été introduit et l'article 2635 *ter* a été inséré. Ce dernier article a introduit des peines accessoires. Le décret législatif n° 38/2017 a également eu un impact sur la discipline de la responsabilité des entités conformément au décret législatif 231/2001 en tant qu'art. 25 *ter* du décret à la lettre s-bis) comme indiqué ci-dessous : « *pour le délit de corruption entre particuliers, dans les cas prévus au troisième alinéa de l'article 2635 du code civil, l'amende de quatre cents à six cents actions et, dans les cas d'instigation visés au premier alinéa de l'article 2635-bis du code civil, l'amende de deux cents à quatre cents actions. Les sanctions d'interdiction prévues à l'article 9, paragraphe 2, s'appliquent également.* »

Par la suite, la même question a été réformée par la loi n° 3 de 2019 qui prévoyait la poursuite d'office des crimes visés à l'art. 2635 et 2635-bis du Code civil italien.

La liste des crimes concernés comprend également la catégorie des crimes ayant pour but de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique (art. 25 *quater*), les pratiques de mutilation des gènes féminins (art. 25 *quater-1*), les crimes contre la personnalité individuelle (art. 25 *quinquies*). I en référence à l'art. 25 *quinquies* avec la loi n° 199 du 29.10.2016 art. 603 *bis* du Code pénal « Intermédiation et exploitation illégales de la main-d'œuvre » et cette infraction a été inscrite sur la liste des infractions visées par le décret législatif 231/2001 dans la catégorie considérée par le décret.

Par la loi n° 62 du 18 avril 2005, la responsabilité des entités a également été étendue aux délits d'*abus de marché* (délict d'*initié* et truquage, art. 25 *sexies*). L'intention du législateur d'inclure dans le décret de 2001 tous les crimes que l'entité peut commettre est évidente à partir de l'augmentation constante des cas « préalables » ; en effet, les délits de lésions et d'homicide involontaire commis en violation des règles de prévention des accidents et de protection de l'hygiène et de la santé au travail (art. 25 *septies*) ont été introduits par la suite en 2007 – modifiés ultérieurement par le décret législatif 81/2008 -, les délits de recel de biens volés, de blanchiment et d'utilisation d'argent ou d'autres avantages d'origine illégale, d'autoblanchiment (ce dernier délict introduit par la loi n° 186 du 15 décembre 2014) (art. 25 *octies*); infractions relatives à la violation du droit d'auteur (art. 25 *n°*

vies), l'incitation à ne pas faire de déclarations aux autorités judiciaires ou à les rendre fausses (art. 25 *decies*), les délits environnementaux, y compris les « éco-délits », introduits par la loi n° 6-8 du 22 mai 2015 (art. 25 *undecies*) et le délit d'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (art. 25 *duodecies*) modifié en dernier lieu par la loi du 17 octobre 2017, N° 161.

Par la suite, avec l'article 5 de la loi européenne de 2017, une nouvelle catégorie d'infractions (article 25 *terdecies*) a été introduite dans le décret 231 contre le racisme et la xénophobie.

Par la suite, l'article 25-quaterdecies a été introduit dans le décret 231 sur les infractions sportives (articles 1er et 4 de la loi n° 401 du 13 décembre 1989) et la loi n° 39 du 03 mai Jeudi 2019.

Une autre intervention qui a élargi la liste des infractions pertinentes au décret 231 est la loi n° 157 du 19 décembre 2019 qui a converti avec des modifications le décret-loi n° 124 du 26 octobre 2019 ; avec cette intervention réglementaire, l'article 25-quinquiesdecies relatif aux délits fiscaux visés au décret législatif n° 74 du 10 mars 2000 a été inséré.

La dernière réforme en matière de décret a été celle du décret législatif n° 75 du 14 juillet 2020 qui a transposé la directive dite PIF (directive n° 1371 du 5 juillet 2017). Décret législatif n° 75 du 1er au 4 juillet 2020 inséré l'art. 25 *sexiedecies* qui rappelle les crimes visés par le décret présidentiel n° 43 du 23 janvier 1973 relatif à la contrebande.

Dans la même mesure, le législateur a modifié l'art. L'article 24 du décret 231 insère le délit d'escroquerie dans les fournitures publiques conformément à l'article 356 du Code pénal et le délit visé à l'art. 2 de la loi n° 898 du 23 décembre 1986 qui sanctionne la fraude dans le domaine des fonds agricoles européens. La réforme a également touché l'art. 25 du décret en insérant les délits de détournement de fonds (article 314, premier alinéa, du code pénal), de détournement de fonds par le profit de l'erreur d'autrui (article 316 du code pénal) et d'abus de pouvoir en vertu de l'article 323 du code pénal lorsque ces cas portent atteinte aux intérêts financiers de l'Union européenne.

Enfin, le décret législatif n° 75 du 14 juillet 2020 a ajouté le paragraphe 1 à l'art. 25-quinquiesdecies

-bis qui introduit les infractions de déclaration infidèle, de déclaration omise et de compensation indue (respectivement en vertu des articles 4, 5 et 10 quater du décret législatif n° 74 de 2000), dont la pertinence est limitée aux cas dans lesquels elles ont été commises avec des systèmes frauduleux transfrontaliers et où l'impôt éludé est supérieur à 10 millions d'euros.

Seules les catégories de crimes visées à l'art. 24 et suiv. du décret.

- 1) **Infractions contre les biens de l'administration publique commises par le biais de décaissements publics (art. 24)**
- 2) **Infractions relatives à la criminalité informatique et au traitement illicite de données (article 24 bis)**
- 3) **Infractions liées à la criminalité organisée (article 24 ter)**
- 4) **Infractions contre l'administration publique (art. 25)**
- 5) **Délits de faux et contre l'industrie et le commerce (articles 25 bis et 25 bis.1)**
- 6) **Délits d'entreprise (article 25 ter)**

- 7) **Infractions commises à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique (art. 25 c)**
- 8) **Infractions contre la personnalité individuelle (articles 25 quinquies et 25 quater 1)**
- 9) **Délits d'abus de marché (art. 25 *sexies*)**
- 10) **Infractions commises en violation des règles de protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail (art. 25 *septies*)**
- 11) **Délits de recel de biens volés, de blanchiment de capitaux et d'utilisation d'argent, de biens ou d'utilités d'origine illicite et d'autoblanchiment (art. 25 *octies*)**
- 12) **Infractions relatives à la violation du droit d'auteur (article 25 *novies*)**
- 13) **Délits d'incitation à ne pas faire ou à faire de fausses déclarations à l'autorité judiciaire (article 25 *decies*)**
- 14) **Crimes contre l'environnement (art. 25 *undecies*)**
- 15) **Infractions relatives à l'emploi de ressortissants de pays tiers dont le titre de séjour est illégal (article 25 *duodecies*)**
- 16) **Délits de racisme et de xénophobie (art. 251)**
- 17) **Infractions de fraude dans les compétitions sportives, d'exercice abusif des jeux d'argent ou de paris et des jeux de hasard effectués au moyen d'appareils interdits (article 25 *quaterdecies*)**
- 18) **Infractions fiscales (article 25 *quinquiesdecies*)**
- 19) **Infractions de contrebande (article 25 *sexiesdecies*).**

1.3 Exonération de responsabilité : le modèle d'organisation et de gestion

Dans les art. 6 et 7 du décret législatif 231/2001, le législateur prévoit comme instrument d'exonération de la responsabilité administrative l'adoption d'un modèle d'organisation et de gestion efficace et efficace qui soit apte à prévenir la commission d'infractions de même nature que celles qui ont été effectivement commises.

De ces dispositions du décret se dégage une différence en matière de discipline et de régime de preuve en ce qui concerne les crimes commis par des personnes occupant des postes de haut niveau par rapport aux crimes commis par des subordonnés.

En introduisant un renversement du fardeau de la preuve, l'art. En effet, l'article 6 prévoit que l'entité n'est pas responsable des crimes commis par des personnes occupant des postes de haut niveau si les circonstances suivantes se produisent :

- a) l'organe de gestion a adopté et effectivement mis en œuvre, avant la commission de l'acte, des modèles d'organisation et de gestion propres à prévenir les infractions du type de celles qui ont été commises ;
- b) la tâche de superviser le fonctionnement et la conformité des modèles, ainsi que de veiller à leur mise à jour, a été confiée à un organe de l'entité doté d'un pouvoir autonome d'initiative et de contrôle ;
- c) les personnes physiques ont commis le délit en contournant frauduleusement les modèles d'organisation et de gestion ;
- d) il n'y a pas eu d'omission ou de surveillance insuffisante de la part de l'organisme visé à la lettre b).

Conformément à l'art. 7, pour les infractions commises par des personnes soumises à la direction d'autrui, la responsabilité de l'entité n'est engagée que si la commission de l'infraction a été rendue possible par le non-respect des obligations de direction ou de surveillance (dans ce cas, la charge de la preuve incombe à l'accusation). En tout état de cause, ces obligations sont présumées respectées si l'entité, avant la commission de l'infraction, a adopté et mis en œuvre effectivement un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adapté à la prévention des infractions du type de celles qui ont été commises.

Il s'ensuit que l'adoption d'un Modèle (ou de modèles) constitue une opportunité que le législateur attribue à l'entité, visant à exclure éventuellement toute responsabilité.

La simple adoption du modèle par l'*organe de direction* – qui doit être identifié comme l'organe détenant le pouvoir de direction, c'est-à-dire le conseil d'administration du GEAF – ne suffit toutefois pas à déterminer l'exonération de responsabilité de l'entité, puisqu'en réalité, il est nécessaire que le modèle soit *effectif* et *effectif*.

En ce qui concerne l'efficacité du Modèle, le législateur, à l'art. 6, paragraphe 2, du décret législatif 231/2001 stipule que le modèle doit répondre aux exigences suivantes :

- a) identifier les activités dans lesquelles des infractions peuvent être commises (cartographie des activités à risque) ;
- b) prévoir des protocoles spécifiques visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de l'entité en ce qui concerne les infractions à prévenir ;
- c) identifier des méthodes de gestion des ressources financières appropriées pour prévenir la commission de crimes ;
- d) prévoir des obligations d'information vis-à-vis de l'organisme chargé de superviser le fonctionnement et le respect des modèles.

La caractéristique de l'efficacité du modèle est plutôt liée à sa **mise en œuvre effective** qui, conformément à l'article 7, paragraphe 4, du décret législatif 231/2001, exige :

- a) un contrôle périodique et toute modification de celui-ci lorsque des violations significatives des exigences sont découvertes ou lorsque des changements se produisent dans l'organisation ou dans l'activité (mise à jour du modèle) ;
- b) un système disciplinaire apte à sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le modèle.

Les modèles d'organisation, selon les dispositions de l'article 6, alinéa 3, du décret « *peuvent être adoptés (...) sur la base de codes de conduite élaborés par les associations représentatives des entités, communiqués au ministère de la Justice qui, en accord avec les ministères compétents, peut formuler, dans un délai de trente jours, des observations sur l'adéquation des modèles de prévention des délits* ». Il convient toutefois de souligner que les indications contenues dans les directives préparées par les associations professionnelles ne représentent qu'un cadre de référence et n'épuisent pas les précautions qui peuvent être prises par les entités individuelles dans le cadre de l'autonomie de choix des modèles d'organisation jugés les plus appropriés. Les caractéristiques propres du GEAF nous permettent de nous référer de manière générale aux Directives Confindustria, qui seront discutées prochainement, en dérogeant à certaines de leurs dispositions afin de mieux répondre au besoin préventif concret de l'organisation.

1.4 Lignes directrices de Confindustria

Les lignes directrices de la Confindustria pour la construction de modèles d'organisation, de gestion et de contrôle *conformément au* décret législatif n° 231/2001 fournissent aux associations et aux entreprises des indications méthodologiques sur la manière d'élaborer un modèle d'organisation adapté à la prévention de la commission des infractions indiquées dans le décret, permettant à l'entité d'être exonérée de responsabilité et de sanctions connexes (financières et de disqualification).

Lors de la préparation de ce modèle, le GEAF s'est inspiré des Directives Confindustria, sur la base des dispositions de l'art. 6 alinéa n° 3 du décret.

Ce choix a été dicté par la nécessité d'identifier les meilleures procédures pour prévenir la commission de crimes.

Il est entendu que, précisément en suivant les indications fournies par les Directives Confindustria, le Modèle prend en compte les particularités du type d'activité exercée par le FEM.

SECTION II : LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE

2.1 Décision du GEAF d'adopter le modèle prévu par le décret législatif n° 231/2001

La décision de GEAF d'adopter un modèle d'organisation et de gestion *conformément au* décret législatif 231/01 s'inscrit dans le cadre plus large de la politique de l'entreprise visant à orienter les destinataires du modèle vers une gestion transparente et correcte inspirée par le respect des réglementations légales en vigueur et des principes fondamentaux de l'éthique des affaires dans la poursuite de l'objet social.

Plus précisément, l'objectif principal du modèle est d'identifier un système structuré et organique de procédures et de règles de conduite et d'activités de contrôle afin de prévenir - dans la mesure du possible - la commission des différents types d'infractions prévues par le décret.

2.1.1 Présentation de l'entreprise

GEAF est une entreprise qui fabrique et vend des machines pour

soudage haute fréquence et thermique pour les plastiques, ainsi que tous les équipements accessoires mécaniques et automatismes pour ceux-ci.

2.2 Objectif du modèle

Comme nous l'avons mentionné, le présent document identifie le système structuré et organique de procédures et d'activités de contrôle (préventif et *post factum*) visant, à son tour, à réduire le risque de commettre des crimes, en identifiant les activités qui présentent les risques les plus élevés et en identifiant par conséquent les garanties nécessaires.

Les principes contenus dans ce modèle doivent conduire, d'une part, à une pleine conscience chez l'auteur potentiel de l'infraction (dont la commission est fermement condamnée et contraire en tout état de cause à l'intérêt du GEAF, même lorsqu'il pourrait, en apparence, en bénéficier), et d'autre part, grâce à un contrôle constant de l'activité, de permettre à GEAF de réagir rapidement pour prévenir et prévenir la commission du Crime.

L'un des premiers objectifs du Modèle est de sensibiliser les organes de l'Entreprise, les Employés, les Consultants, les Partenaires et toutes les autres *parties prenantes* qui opèrent pour le compte ou dans l'intérêt de la Société dans le cadre des activités les plus risquées, à la possibilité d'encourir - en cas de comportement non conforme aux dispositions du Code d'éthique et d'autres règles et procédures de l'entreprise (en plus de la loi, évidemment) - dans des délits passibles de conséquences pénales non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour la Société.

Par conséquent, GEAF considère que tout comportement illégal des Destinataires est censuré et répréhensible, ne tolérant pas un comportement contraire à la loi, au Code d'éthique et au Modèle organisationnel et punissant le contrevenant des sanctions indiquées ci-dessous dans la section V.

Le contrôle du respect des règles susmentionnées est confié à la direction générale et aux systèmes de contrôle interne, qui sont tous soumis à la surveillance constante du SB, par le biais de sanctions disciplinaires ou contractuelles.

2.3 Éléments clés du modèle

Le modèle se compose d'un **index**, d'une liste d'**annexes**, de **définitions**, d'un **Partie générale** et une **partie spéciale**.

La partie générale du modèle décrit le cadre réglementaire de référence du modèle, ses objectifs, sa structure et son processus de mise en œuvre ; ainsi que les destinataires du Modèle et de ses composantes essentielles telles que la structure et la composition du SB, avec une indication des fonctions et des pouvoirs de l'organe, les règles régissant la mise à jour du Modèle, le système disciplinaire en cas de violation du Modèle, les obligations de communication et de diffusion du Modèle et celles relatives à la formation du personnel.

La partie spéciale identifie les différents types d'infractions qui, à la fin de l'activité à risque,

évaluations, ont été associées à des activités considérées comme potentiellement « sensibles » au regard de la réalité des GEAF et qui doivent donc faire l'objet d'un contrôle. En fin de compte, il s'agit des activités pour lesquelles il est théoriquement probable qu'un crime sera commis, avec l'identification subséquente des mesures de protection visant à atténuer le risque.

2.4 Bénéficiaires du modèle organisationnel

Le Modèle s'adresse - *en premier lieu* - à tout le personnel du GEAF qui mène les activités identifiées comme étant à risque. Les dispositions contenues dans le Modèle doivent donc être respectées par le personnel de direction, qui travaille au nom et pour le compte de la Société, ainsi que par tout employé ; tous les sujets convenablement formés et informés sur le contenu du modèle lui-même, selon les procédures spécifiquement prévues par celui-ci.

Afin d'assurer une prévention efficace et efficace de la criminalité, ce modèle s'adresse également aux collaborateurs externes, entendus à la fois comme des personnes physiques (consultants, professionnels, *etc.*) et comme des entreprises qui, par contrat, prêtent leur collaboration au GEAF pour l'exercice de leurs activités. Le respect du Modèle est garanti par l'apposition d'une clause contractuelle qui oblige la partie contractante autre que l'entreprise à se conformer aux principes du Modèle dans l'activité qui concerne l'entreprise.

En ce qui concerne les *fournisseurs et partenaires continus de GEAF*, la Société est censée effectuer une procédure de diligence raisonnable adéquate avant de conclure des obligations contractuelles avec des tiers. En particulier, cette activité de contrôle doit viser à vérifier la réputation de l'entité avec laquelle elle a l'intention de contracter et de ses principaux représentants (actionnaires et administrateurs), la situation financière, la compétence pour fournir le service couvert par le contrat, les principaux clients avec lesquels elle opère et les éventuelles relations avec les autorités publiques.

CHAPITRE III. DIFFUSION DU MODÈLE ET FORMATION DU PERSONNEL

3.1 Actions prises par le GEAF pour diffuser son modèle

Les méthodes de communication du Modèle doivent être telles qu'elles assurent une publicité complète, afin de s'assurer que les Destinataires sont au courant des procédures qui doivent être suivies pour la bonne exécution de leurs fonctions.

Selon les dispositions des lignes directrices de la Confindustria, les informations doivent être complètes, opportunes, exactes, accessibles et continues.

C'est pourquoi le GEAF s'engage à diffuser autant que possible les principes et dispositions contenus dans son modèle.

À titre d'information, le Modèle est disponible sur le site officiel de GEAF, dont l'adresse sera dûment communiquée à tous les Destinataires, par le biais d'une communication par e-mail et/ou par tout autre moyen jugé approprié par la société.

La formation, quant à elle, est dispensée en tenant compte de la nécessaire diversification des activités de formation.

Analyse approfondie en fonction des sujets auxquels il sera fourni, de leur rôle, de leurs responsabilités, des tâches assignées et des activités réalisées.

L'activité de formation porte sur le décret législatif 231/2001, le Code d'éthique et le modèle organisationnel. Tout cela fait l'objet d'activités de formation spécifiques pendant la phase d'adoption du modèle et, par la suite, périodiquement chaque fois que des changements importants se produisent.

Pour les personnes placées au sommet des fonctions considérées comme les plus à risque de commettre des crimes, la formation générale mentionnée ci-dessus est intégrée à une formation spécifique concernant les crimes les plus à risque pour chaque fonction et les mesures de protection identifiées pour les atténuer.

3.1.1 Information au personnel interne

Conformément aux dispositions des lignes directrices de Confindustria, les informations doivent être complètes, opportunes, exactes, accessibles et continues.

Le personnel interne du GEAF est donc informé dans les meilleurs délais, dans le respect des exigences modales minimales énoncées ci-dessous, de l'adoption de ce modèle.

Le GEAF s'engage à diffuser le Modèle par publication sur son *site internet*, ainsi que sur l'intranet de l'entreprise (où l'on retrouve également l'ensemble des procédures de l'entreprise s'y rapportant).

De même, même les modifications les plus importantes sont publiées rapidement sur le site web

GEAF internet.

3.2. Premier outil d'adoption effective du Modèle par l'entreprise : la formation

L'activité de formation organisée par l'entreprise vise à promouvoir la connaissance de la réglementation visée dans le décret, le modèle et le code de déontologie adoptés par l'entreprise. En particulier, pour les fonctions responsables, la formation peut être dispensée dans la salle avec des réunions d'une journée au siège de l'entreprise.

Seule cette formation peut être dispensée en mode *e-learning*.

Dans tous les cas, l'entreprise adoptera les méthodes de prestation de la formation qui seront jugées les plus appropriées de temps à autre, en assurant toujours la compréhension efficace du contenu au moyen de preuves stockées appropriées.

3.2.1 Activités minimales requises pour la formation

Le contenu de la formation concerne, d'une manière générale, les dispositions réglementaires relatives à la responsabilité administrative des entités (et, par conséquent, les conséquences découlant de la commission éventuelle d'infractions par des personnes agissant pour son compte), les caractéristiques essentielles des infractions prévues par le décret et, plus précisément, les principes contenus dans le Code de déontologie, le Modèle et les procédures/règles de conduite qui s'y réfèrent ainsi que les finalités spécifiques que le modèle poursuit dans ce contexte.

Les modules de formation sont structurés en fonction des rôles, des fonctions et des responsabilités de chacun des bénéficiaires et tiennent compte, en particulier, du niveau de risque

du domaine d'activité dans lequel ils opèrent. Le plan de formation prend la forme, selon le cas, de cours à dispenser en classe (tant pour la formation générale que pour la formation technique spécifique) ou, comme mentionné uniquement éventuellement, dans la distribution d'une formation spéciale en mode *e-learning*.

En particulier, pour ceux qui opèrent dans les « zones d'activité à risque », telles qu'identifiées dans la partie spéciale de ce modèle ci-dessous, le responsable administratif, en coordination avec l'employeur, planifie et organise des réunions visant à diffuser la connaissance des délits visés dans le décret et les garanties spécifiques des domaines de compétence ainsi qu'à illustrer les méthodes de fonctionnement liées à l'exercice des activités quotidiennes dans les différents domaines de activité.

Le contenu de la formation est mis à jour de manière adéquate en fonction de l'évolution de la législation et du modèle, notamment à la suite de changements organisationnels importants au sein du GEAF. En particulier, si des changements importants se produisent (tels que, par exemple, l'extension de la responsabilité administrative des entités à de nouvelles infractions susceptibles d'affecter directement la Société), le Conseil d'administration procédera à une intégration cohérente du contenu de ce document, en veillant également à son utilisation par les Destinataires. L'activité de formation est documentée de manière adéquate. En particulier, la participation aux réunions de formation en présentiel est formalisée par des procédures appropriées pour certifier la présence des personnes concernées.

L'Organe de contrôle vérifie périodiquement l'état d'avancement de la mise en œuvre de la formation et, le cas échéant, demande des contrôles spécifiques sur le niveau de connaissance et de compréhension acquis par les Récipiendaires, en relation avec le contenu du Décret, du Modèle et du Code de déontologie.

CHAPITRE IV. ORGANE DE SURVEILLANCE. STATUT

4.1. Structure et composition de l'organe de surveillance

Décret législatif 231/2001, art. 6, paragraphe 1 du décret législatif 231/2001, prévoit la création obligatoire d'un organe de surveillance (OS) au sein de l'entité, doté à la fois d'un pouvoir de contrôle autonome (qui lui permet de superviser en permanence le fonctionnement et le respect du modèle) et d'un pouvoir d'initiative autonome, pour garantir la mise à jour du modèle lui-même.

Décret législatif 231/2001, en vertu des modifications réglementaires apportées par l'art. 1, alinéa 82, de la loi de finances pour 2005, établit que les SB peuvent être à la fois mono-sujets et multisubjectifs.

Le GEAF a opté, dans le plein respect du cadre réglementaire, pour un Conseil collégial composé de deux membres extérieurs à l'Autorité.

Cette solution a été jugée la plus appropriée, sur la base des caractéristiques de sa structure organisationnelle, pour garantir l'efficacité des contrôles dont le SB est institutionnellement responsable.

Il a également été décidé que la nomination du SB, ainsi que toute révocation, relèvent de la responsabilité du Conseil d'administration. L'organe administratif effectue ces opérations dans le plein respect des dispositions de la loi, également sur la base des dispositions des lignes directrices de la Confindustria et, en tout état de cause, en veillant toujours à ce que le SB soit caractérisé par les exigences suivantes :

a) Autonomie et indépendance

Les exigences d'autonomie et d'indépendance sont essentielles pour que le SB ne soit pas directement impliqué dans les activités opérationnelles/de gestion qui font l'objet de son activité de contrôle. Pour répondre à ces exigences, il suffit de garantir au SB, pour être considéré comme *une unité de personnel* à part entière dans la structure organisationnelle, une indépendance hiérarchique substantielle, à condition que, dans l'exercice de ses fonctions, le SB ne soit responsable que devant le supérieur hiérarchique : le conseil d'administration. Le SB collabore également directement avec l'organe de surveillance.

Afin de rendre effectives les exigences visées dans ce paragraphe, il était nécessaire de définir certaines formes de protection en faveur de l'AB, afin de s'assurer que le même organe bénéficie d'une protection adéquate contre toute forme de représailles pour dommages (prenons l'exemple du cas où les enquêtes menées par l'AB révèlent des éléments permettant de retracer l'infraction - ou la tentative de la commettre - ou une violation de ce modèle jusqu'à la direction générale).

Dès lors, seul le Conseil d'administration a connaissance des évaluations des *performances* professionnelles et de toute rémunération et/ou intervention organisationnelle relative au SB : le même organe vérifiera leur concordance avec la politique interne de l'entreprise.

b) Professionnalisme

Le SB doit posséder des compétences techniques et professionnelles appropriées aux fonctions qu'il est appelé à exercer ; en particulier, il doit posséder des compétences juridiques, en particulier en ce qui concerne les délits prévus par le décret législatif 231/2001 et les institutions générales de ce décret. Ces caractéristiques, combinées à l'indépendance, garantissent l'objectivité du jugement.

Outre les compétences techniques décrites ci-dessus, le SB doit posséder des exigences subjectives formelles supplémentaires, telles que l'intégrité, l'absence de conflits d'intérêts et de relations familiales avec les organes sociaux et la direction, et le fait qu'il n'a jamais été inculpé dans le cadre d'une procédure pénale concernant les cas prévus par le décret législatif 231/2001.

De plus, au moment du transfert, le membre du SB doit signer une déclaration attestant de l'absence de facteurs d'incompatibilité tels que, par exemple :

- liens de parenté ou de parenté ou d'affinité au quatrième degré avec les membres du Conseil d'administration, les dirigeants généraux ou les commissaires aux comptes du GEAF ;
- les conflits d'intérêts, y compris les conflits potentiels avec le GEAF de nature à compromettre l'indépendance requise par le rôle ;

- la détention directe ou indirecte de participations d'un montant tel qu'il lui permet d'exercer une influence notable sur le GEAF ;
- la participation active en tant que membre du conseil d'administration ou du directeur, au cours des trois exercices précédant la nomination en tant que membre du SB, de sociétés faisant l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation administrative judiciaire ou d'une autre procédure d'insolvabilité ;
- relation publique de travail avec les administrations publiques nationales ou locales au cours des trois années précédant l'entrée en fonction en tant que membre du SB ;
- condamnation définitive ou application de la peine sur demande (ce que l'on appelle la négociation de plaidoyer), en Italie ou à l'étranger, pour les délits visés au décret législatif 231/2001 ou d'autres délits similaires ou, en tout cas, des délits commis de manière non coupable ;
- la condamnation, par un jugement devenu définitif, à une peine passible d'inhabilité à exercer une fonction publique ou d'une interdiction temporaire d'exercer des fonctions administratives des personnes morales et des sociétés.

c) Continuité d'action

Le SB doit :

- travailler à la supervision du Modèle avec les pouvoirs d'enquête nécessaires ;
- être une structure « interne » de la société, même si elle est composée d'une personne indépendante (interne à l'entité ou externe) vis-à-vis du Conseil d'administration du GEAF, afin d'assurer la continuité des activités de surveillance ;
- de veiller à la mise en œuvre du Modèle et d'assurer sa mise à jour constante ;
- Ne pas effectuer de tâches purement opérationnelles susceptibles d'affecter la vision d'ensemble des activités de l'entreprise qui lui sont demandées et de miner l'objectivité du jugement.

Afin d'atteindre pleinement les objectifs visés au présent point, le SB doit se réunir au moins 4 (quatre) fois par an, en établissant un programme de ses activités au début de l'année et un rapport final à la fin de son exercice.

d) Bonne réputation

Sur le plan subjectif, le SB doit donc répondre aux exigences de professionnalisme et d'intégrité. Le SB, de par l'activité qu'il est appelé à exercer, doit être doté de la culture juridique nécessaire ainsi que de connaissances commerciales.

Le SB doit, comme mentionné, garantir l'intégrité, la fiabilité maximale et l'absence de toute position de conflit (à titre d'exemple, avoir des relations familiales avec les organes sociaux et la direction ou, en tout cas, des conflits d'intérêts). Afin de remplir ses fonctions multidisciplinaires, le SB peut également faire appel à la collaboration de professionnels particuliers, situés à l'extérieur de l'entreprise, qui seront en mesure de fournir un soutien technique et spécialisé utile à cet effet.

4.1.1 Nomination et durée du mandat de l'organe de surveillance

Le SB doit présenter les caractéristiques ci-dessus et, par conséquent, être en possession d'un

compétences juridiques spécifiques.

Elle doit également garantir la capacité de contrôle et d'indépendance exigée par la loi. Le SB exerce ses fonctions pendant 1 (un) an à compter de la date de sa nomination effective.

Le mandat du membre du SB peut être renouvelé à l'expiration.

À la fin de son mandat, le Conseil reste en fonction jusqu'à la nomination effective du nouvel organe.

Pendant cette période, la rémunération du SB, établie par le Conseil d'administration au moment de sa nomination, ne peut faire l'objet d'aucune modification, à l'exception de celles déterminées par la possibilité de s'adapter aux indices légaux.

Toute révocation du membre du SB, qui doit être ordonnée exclusivement pour des raisons liées à des manquements graves au mandat conféré, doit être résolue par le Conseil d'administration et préalablement communiquée à l'Organe de surveillance.

La révocation des pouvoirs du SB et l'attribution de ces mêmes pouvoirs à d'autres parties ne peuvent avoir lieu que pour un motif valable, qui doit également être compris comme une restructuration organisationnelle significative de GEAF, au moyen d'une résolution spécifique du Conseil d'administration avec l'approbation de l'organe de surveillance.

Le SB est nommé par le Conseil d'administration du GEAF.

La survenance de causes d'incompatibilité/d'inéligibilité déterminera la déchéance immédiate du membre du SB.

En cas de décès du membre du SB en cours de mandat, le Conseil d'administration le remplace sans délai.

Le SB prévoit directement un mode de fonctionnement qui régit son fonctionnement, conformément à la loi et aux dispositions du Code de déontologie et du présent modèle.

4.1.2 Tâches assignées aux gestionnaires de fonctions

Parallèlement à la nomination du SB, il a été décidé de nommer le chef de la fonction chargé d'effectuer, de manière continue, des contrôles de conformité au modèle et de son adéquation. Ces sujets, adéquatement formés à cet égard selon le plan de formation spécifiquement relatif à ce Modèle validé par le SB lui-même visé au paragraphe 3.2, ont été identifiés comme les personnes qui ont la responsabilité opérationnelle de chaque domaine d'activité de l'entreprise dans lequel il existe un risque de commettre les crimes identifiés par la loi et qui ont contribué à la définition des protocoles appropriés pour superviser de tels risques. Leur activité ne remplace toutefois pas celle du SB, qui reste le sujet chargé de superviser le modèle organisationnel.

Compte tenu du type particulier d'activité menée par le GEAF, il est jugé opportun de distinguer les chefs de département qui couvrent les zones les plus exposées au risque de délinquance des autres.

Au sein du GEAF, les cadres supérieurs suivants ont été identifiés en tant que Fonction Managers, en charge des domaines les plus sensibles :

- *Président du Conseil d'administration et Directeur général ;*
- *Directeur général ;*
- *Gestionnaire des ressources humaines ;*
- *Chef du secteur administratif ;*
- *Directeur du service des ventes ;*
- *Responsable des achats ;*
- *Responsable du secteur de la production*
- *Responsable du secteur technique ;*
- *Responsable de la Recherche et du Développement ;*
- *Gestionnaire d'entrepôt ;*
- *Responsable du système de gestion de la qualité ;*
- *Responsable du système de gestion environnementale ;*
- *responsable du système de gestion de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ;*
- *Chef du Service de la prévention et de la protection.*

Dans tous les cas, toutes les personnes titulaires de procurations ou de délégations et toute autre personne qui peut externaliser les décisions de la Société, quel que soit le titre juridique pour lequel elle exerce cette tâche, sont considérées comme des Responsables de Fonction.

L'implication et la responsabilisation des Responsables de Fonction susmentionnés, quelle que soit leur qualification contractuelle, visent à obtenir une garantie plus concrète, et donc plus efficace, de la mise en œuvre effective du Modèle, car ces sujets constituent structurellement un lien opérationnel et informationnel fondamental entre le SB et les unités opérationnelles concrètes au sein desquelles des profils de risque ont été identifiés.

L'activité des Responsables de Fonction constitue la meilleure possibilité de remplir l'obligation de mettre en œuvre efficacement le Modèle, car ce sont les sujets qui peuvent le mieux fournir une assistance efficace dans le but de remplir l'obligation de supervision, étant donné qu'ils connaissent, mieux que quiconque, le fonctionnement concret des activités à risque en termes de santé et de salubrité sur le lieu de travail.

Chaque Fonction Manager est donc tenu de communiquer au SB toutes les informations utiles afin de mieux permettre à l'organisme de se conformer et de remplir ses obligations de supervision du fonctionnement et de respect du Modèle et en ce qui concerne les besoins de son adaptation.

4.2 Définition des tâches et des pouvoirs de l'organe de surveillance

Les principales tâches du SB sont prévues par le décret législatif 231/2001 à l'art. 6, paragraphe 1, lettre b), comme suit :

- superviser le fonctionnement et le respect du Modèle ;
- s'occuper de sa mise à jour, en soumettant le besoin à l'organisme gestionnaire.

Dans l'accomplissement de la première de ces tâches, le SB doit effectuer au moins les activités suivantes :

- préparer le plan annuel de contrôles sur l'adéquation et le fonctionnement du modèle, en graduant les contrôles en fonction de la gravité du risque apparu à la suite de l'analyse des risques ;
- effectuer des contrôles permanents, dans le cadre du Plan annuel, sur les activités ou opérations identifiées dans les zones à risque afin d'évaluer la conformité et le fonctionnement du Modèle ;
- effectuer des contrôles ciblés et par sondage sur des opérations ou des actes spécifiques, effectués dans les zones d'activité à risque ;
- collecter, traiter et stocker des informations pertinentes pour la conformité au Modèle ; en particulier, réguler la circulation de l'information par les chefs de département ;
- obtenir la préparation d'une boîte e-mail dédiée à la réception d'éventuelles demandes d'éclaircissements de la part des structures de l'entreprise concernant des cas douteux ou des hypothèses problématiques, ainsi que des demandes d'intervention visant à mettre en œuvre le Modèle ;
- promouvoir des initiatives appropriées visant à diffuser la connaissance et la compréhension du Modèle ;
- vérifier la conception et la mise en œuvre correctes du plan de formation et de diffusion du Modèle organisationnel, du Code de déontologie et de leurs modifications et/ou ajouts ultérieurs ;
- évaluer les rapports faisant état d'éventuelles violations et/ou non-conformités au Modèle ;
- mener des enquêtes visant à déterminer d'éventuelles violations des dispositions du Modèle ;
- signaler les violations constatées en vue de l'ouverture d'une procédure disciplinaire ;
- vérifier que les violations du Modèle sont effectivement et adéquatement sanctionnées.

En ce qui concerne la mise à jour du modèle, il est nécessaire de supposer que l'adoption de celui-ci ainsi que toute modification de celui-ci relèvent de la responsabilité du conseil d'administration, qui, conformément à l'art. 6, al. 1, let. a), a le

la responsabilité directe de l'adoption et de la mise en œuvre effective du Modèle lui-même.

Des modifications ou des mises à jour individuelles des protocoles ou des procédures de fonctionnement peuvent être approuvées et diffusées par le chef du département, sous réserve de l'accord du conseil d'administration. Le SB doit toujours être informé de tels changements, dans le cas de changements substantiels, qui ne sont pas liés, par exemple, à de simples changements de nature organisationnelle.

En ce qui concerne la tâche du SB de mettre à jour le modèle, cette fonction se traduit par les activités suivantes :

- suivre l'évolution de la législation de référence ;
- élaborer des mesures appropriées afin de tenir à jour la cartographie des zones à risque, conformément aux méthodes et principes suivis lors de l'adoption du présent modèle ;
- superviser l'adéquation et la mise à jour des protocoles en ce qui concerne les besoins de la prévention de la criminalité et vérifier que chaque partie qui contribue à la mise en œuvre du modèle est et reste réceptive et adéquate aux objectifs du modèle tels qu'identifiés par la loi, à cette fin en étant en mesure d'utiliser les informations et la collaboration des gestionnaires de fonction ;
- indiquer au Conseil d'administration la nécessité d'adopter des modifications au Modèle ;
- vérifier l'efficacité et la fonctionnalité des modifications apportées au Modèle par le Conseil d'administration.
- superviser l'adéquation du système des procurations et délégations afin d'assurer l'efficacité constante du Modèle.

Il est important de souligner que, afin d'assurer la pleine efficacité de son action, le SB a libre accès à toute la documentation de l'entreprise qui peut être pertinente dans le but de vérifier le bon fonctionnement du modèle.

Afin de s'acquitter pleinement et de manière autonome de ses fonctions, le SB se voit attribuer un budget annuel adéquat, établi par résolution du Conseil d'administration également dans l'acte de nomination et renouvelé du même montant, sauf disposition contraire.

Le *budget* doit permettre au SB d'être en mesure d'accomplir ses tâches en toute autonomie, sans les limitations qui peuvent découler de l'insuffisance des ressources financières de sa dotation.

En ce qui concerne le champ d'application des pouvoirs de contrôle de l'organe de surveillance, le décret législatif 231/2001 ne modifie pas les réglementations sociales et réglementaires en vigueur. L'adoption du Modèle avec la nomination du SB ne doit donc pas entraîner une restriction significative et injustifiable de l'autonomie statutaire et organisationnelle des entités, de sorte qu'à l'égard des dépositaires des pouvoirs exprès de fonctionnement, c'est-à-dire à l'égard des sujets auxquels la Société a déjà décidé d'accorder sa plus grande confiance, seules les formes de contrôle déjà expressément prévues par la réglementation en vigueur continueront à s'appliquer et avec eux les recours en cas de violation de la loi dont ils sont responsables.

En tout état de cause, le SB reste reconnu comme ayant le pouvoir d'interagir avec les sujets

le droit légal de contrôler les activités et le droit de demander la vérification de l'existence des éléments requis par la loi aux fins d'intenter des actions en responsabilité ou en nullité pour motif valable.

4.2.1 Prérogatives et ressources du SB

Compte tenu de la particularité des responsabilités du SB et des compétences professionnelles spécifiques requises par celles-ci, dans l'exercice de ses fonctions, le SB de la Société sera soutenu par un *personnel* opérationnel et disposera de manière autonome de ressources financières adéquates.

Le SB peut faire appel à la collaboration d'autres sujets appartenant aux fonctions de l'entreprise, lorsque leurs connaissances et compétences spécifiques sont nécessaires pour des analyses particulières et pour l'évaluation d'étapes opérationnelles et décisionnelles spécifiques dans les activités de l'entreprise.

Dans tous les cas, le SB aura le droit, le cas échéant, de faire appel à des professionnels non présents en interne, au sein du personnel opérationnel susmentionné et en tout cas dans l'organigramme de la Société, de faire appel à des professionnels externes.

Le SB, au début de son mandat, et sur une base annuelle, soumettra à l'organe d'administration de l'entreprise une demande *de budget* annuel des dépenses à mettre à disposition par l'entreprise et notamment :

- le SB soumettra la demande de décaissement du montant correspondant au *budget* annuel (« Montant »), avec suffisamment de détails, et l'Organe administratif ne pourra raisonnablement refuser de mettre à disposition ce montant, qui peut être utilisé de manière indépendante et sans l'obligation d'autorisation préalable du SB aux fins énoncées dans le présent Modèle ;

- Le montant doit couvrir :

- (i) la rémunération du SB ;

- (ii) une prévision des dépenses à engager de manière indépendante par le SB pour l'exercice de ses fonctions (étant entendu que les éventuels coûts relatifs aux ressources humaines ou matérielles mises à disposition par l'entreprise n'ont pas vocation à faire partie du budget).

Si, en raison d'événements ou de circonstances extraordinaires (c'est-à-dire en dehors de l'exercice normal des activités de l'organe d'appel financier), il s'avère nécessaire pour celui-ci de verser des sommes supérieures au montant envisagé, dans ce cas, l'organe d'administration doit adresser une demande motivée indiquant de manière raisonnablement détaillée la demande de décaissement de sommes dépassant le montant, les raisons et les faits qui sous-tendent cette demande et une indication de l'insuffisance de la somme constituer le Montant pour faire face à des événements ou circonstances extraordinaires. Une telle demande de fonds supplémentaires ne peut être

rejeté de manière déraisonnable par l'organe administratif.

4.3 Rapports de l'organe de surveillance

Comme déjà précisé ci-dessus, afin d'assurer sa pleine autonomie et indépendance dans l'exercice de ses fonctions, le SB rend compte directement au Conseil d'administration de la Société.

Chaque année, le SB, au moyen d'un rapport écrit, fait rapport au Conseil d'administration, par l'intermédiaire du Directeur général, et tient au moins une réunion avec l'Organe de surveillance sur la mise en œuvre du Modèle, en se référant en particulier aux résultats des activités de surveillance menées au cours de la période de six mois et aux interventions appropriées pour la mise en œuvre du Modèle.

Il reçoit des mises à jour sur les activités menées par l'organe de surveillance, également afin d'éviter les licenciements.

La communication avec l'Organe de tutelle permet également d'effectuer un contrôle sur le travail des directeurs.

Le SB peut, à tout moment, demander à être entendu par le Conseil d'administration, lorsqu'il juge opportun d'examiner ou d'intervenir sur des questions relatives au fonctionnement et à la mise en œuvre effective du modèle.

Afin de garantir un flux d'informations correct et efficace et afin d'exercer pleinement et correctement ses pouvoirs, le SB a la possibilité de demander des éclaircissements ou des informations directement à un directeur et aux personnes ayant les principales responsabilités opérationnelles. Le Conseil d'administration et d'autres organes de la société peut, à son tour, être convoqué à tout moment par le Conseil d'administration et d'autres organes de la société pour faire rapport sur des événements ou des situations particuliers relatifs au décret législatif 231/2001, au Code de déontologie, au Modèle et aux procédures y afférentes.

4.4 Flux d'informations vers l'organe de surveillance

Tous les destinataires du modèle sont tenus de coopérer à la mise en œuvre complète et efficace du modèle en signalant immédiatement toute nouvelle d'un crime et de toute violation du modèle ou des procédures établies pour sa mise en œuvre.

Ces rapports papier doivent être reçus dans une enveloppe scellée et seront collectés par le personnel chargé de collecter les lettres, qui devra, à son tour, les remettre (toujours dans une enveloppe scellée) au SB, en lui notifiant par e-mail l'arrivée de la communication. Le SB est le seul organe habilité à prendre connaissance des rapports en question.

Cette procédure garantit la protection de l'identité du *lanceur d'alerte* et la confidentialité des informations.

L'organisation prépare également une méthode alternative aux rapports papier. En particulier, les rapports peuvent être établis par le biais d'une plate-forme informatique, à laquelle le Signalement pouvoir accès 24 Heures sur 24, par le biais de l'adresse Web:
<https://my.studioziveri.it/CheckPage.aspx?guid=d610a28b-c7ef-4222-9e6e-5b28aac27a4a>
(version courte : <https://t.ly/77VWD>)

Conformément aux dernières dispositions de la loi n° 179/2017 sur le lancement d'*alerte*, l'adresse web dédiée à l'Organe sera le destinataire de tous les signalements.

En particulier, dans le respect des dispositions de la nouvelle loi sur l'*alerte*, les employés de l'entreprise se voient attribuer un *mot de passe* qui leur permet d'accéder à une page de signalement par le biais d'un lien dont l'adresse est communiquée.

À l'aide des identifiants fournis, chaque employé peut accéder à un *formulaire* de signalement. Une fois connecté, il sera alors possible de soumettre le rapport en suivant les instructions sur le *formulaire*.

Le rapport sera automatiquement transmis à la boîte *e-mail* dédiée au SB. Un numéro progressif sera attribué à chaque rapport.

L'attribution d'un numéro d'identification du signalement permettra par la suite de faire connaître l'identité du lanceur d'alerte sur une base volontaire de ce dernier.

Grâce à la même plateforme, le SB sera autorisé à interagir avec le lanceur d'alerte pour une meilleure gestion du signalement lui-même.

L'organe de surveillance doit être immédiatement informé, par courrier papier ou à l'adresse électronique indiquée ci-dessus, par le chef du service concerné dans les cas suivants :

- les violations constatées qui entraînent l'application des sanctions visées à la section V ;
- les procédures disciplinaires engagées pour violation du Modèle ;
- le rejet de la présente procédure avec les motifs y afférents ;
- l'application de sanctions en cas de violation du Modèle ou des procédures établies pour sa mise en œuvre ;
- tout litige relatif à des sanctions disciplinaires en cas de violation du Modèle ;
- des mesures et/ou des informations provenant d'organes de police judiciaire, ou de toute autre autorité, y compris administrative, impliquant l'entreprise ou la direction, qui montrent que des enquêtes sont en cours, y compris contre des personnes inconnues, pour les infractions visées au décret législatif 231/2001, sans préjudice des obligations de confidentialité et de secret imposées par la loi ;
- tout risque potentiel de commettre un délit pertinent *conformément au* décret législatif 231/2001.

Tous les rapports sont conservés, par le SB, dans des archives spéciales, conformément aux procédures définies par le SB et de manière à garantir la confidentialité de l'identité de la personne qui a fait le rapport.

Conformément aux dispositions du décret (article 6, paragraphe 2, lettre d), tous les organes sociaux sont tenus de communiquer au SB toute information utile à la réalisation des activités de contrôle et à la vérification du respect du modèle, de son fonctionnement et de sa bonne mise en œuvre. Les mêmes obligations d'information sont prévues pour les chefs de service (voir annexe S.p.A. *supra*, par. 4.1.2).

Toutes les communications se font par courrier papier confidentiel ou par le biais de la boîte aux lettres

dédié à l'Organe de Surveillance.

4.5 Protection du sifflet

La gestion pyramidale des flux d'informations est à son tour un processus sensible, susceptible de faire obstacle au respect des obligations de surveillance confiées au SB. Par conséquent, la procédure suivante est prévue, au moyen de laquelle chaque employé peut soumettre tout rapport utile sur les violations présumées du modèle organisationnel, même si elles ne constituent pas un crime, ainsi que fournir des suggestions pour la mise en œuvre du modèle.

Le système de protection des signalements de violations des dispositions de la loi, du Code de déontologie et du Modèle est considéré comme un outil fondamental pour l'application efficace du système de prévention du risque de criminalité.

Ce modèle établit l'obligation pour les membres du conseil d'administration et chaque employé ou collaborateur de la société de soumettre, afin de protéger l'intégrité de l'entité, des rapports détaillés sur les comportements illicites qu'ils estiment de bonne foi, sur la base d'une croyance raisonnable fondée sur des éléments factuels, avoir eu lieu.

Par conséquent, un employé qui signale une violation du modèle organisationnel, même si cela ne constitue pas un crime, ne doit en aucun cas être désavantagé pour cette action, que son rapport ait été jugé fondé ou non.

De plus, suite à la récente loi n° 179 du 30 novembre 2017 relative à la dénonciation, le GEAF a adopté les dispositions de l'amendement susmentionné (voir paragraphe 4.4).

La réforme a en effet prévu la protection la plus large contre le salarié qui signale une infraction commise au sein de l'entité ; Plus précisément, il est interdit à l'entreprise de rétrograder, de licencier le lanceur d'alerte ou de lui réserver un traitement plus sévère dans une intention de persécution.

L'obligation de prévoir dans le modèle organisationnel adopté par l'entreprise la prescription de l'entreprise, destinée à la direction ainsi qu'aux employés et collaborateurs sous leur direction, de signaler toute infraction ou violation du modèle organisationnel a également été introduite ; La loi exige également que les rapports soient détaillés et fondés sur des éléments factuels solides.

Les sujets indiqués par le modèle organisationnel doivent donc être tenus de signaler toute violation de celui-ci dont ils ont eu connaissance en raison des fonctions exercées.

L'employé est toutefois conscient qu'aucun signalement ou accusation, dit faux, ne sera pris en considération et qu'il n'aura droit aux protections offertes. Des procédures disciplinaires seront engagées à l'encontre de toute personne qui portera intentionnellement des accusations fausses ou irrégulières.

GEAF encourage toute personne au sein de l'entreprise qui souhaite soulever un problème relatif à une violation du Modèle à en discuter avec son supérieur hiérarchique immédiat avant de suivre ces procédures de *Lancement d'Alerte*, sauf contre-indications concrètes.

Le supérieur hiérarchique résout le problème rapidement et communique ce qui s'est passé au SB, de manière confidentielle, lorsque cela est pertinent pour le modèle.

Si le signalement n'aboutit pas ou si le lanceur d'alerte juge qu'il n'est pas opportun de communiquer le signalement à son supérieur, le lanceur d'alerte doit contacter directement le SB, qui est tenu de traiter toutes les informations de manière confidentielle.

Les autres Récipiendaires, en relation avec l'activité exercée avec l'entreprise, effectuent chaque rapport directement à l'Organe de surveillance.

Pour permettre une évaluation appropriée et une enquête complète sur un rapport de comportement suspect, les lanceurs d'alerte doivent fournir les informations suivantes lorsqu'ils signalent l'infraction présumée :

- la description de l'affaire avec tous les détails pertinents (par exemple, la date et le lieu de l'incident, le type de comportement, les parties impliquées, etc.) ;
- une indication des raisons pour lesquelles la question est considérée comme préoccupante ;
- la manière dont il a pris connaissance du fait qui faisait l'objet du rapport ;
- l'existence de témoins ;
- la communication préalable du fait à d'autres sujets ;
- la fonction spécifique dans laquelle le comportement suspect s'est produit ;
- toute autre information jugée pertinente.

De préférence, le lanceur d'alerte doit également fournir son nom et les informations nécessaires pour d'éventuels contacts.

Dans tous les cas, la procédure de signalement est gérée par le SB et est soumise aux règles suivantes :

a) Confidentialité

Tout le personnel, à quelque titre que ce soit, qui participe à la gestion d'un signalement, est tenu de maintenir la plus grande confidentialité et de se conformer à la législation en vigueur en matière de protection de la vie privée, considérant toute information comme étant de nature délicate.

Tout document créé dans le cadre d'un rapport doit être gardé strictement confidentiel.

Lors de toute communication et/ou réunion, des précautions doivent être prises et d'éventuelles déclarations malveillantes doivent être évitées afin de protéger l'identité des personnes impliquées et de s'assurer que l'enquête ne leur porte pas de préjudice.

Toutes les enquêtes doivent être menées dans la plus stricte confidentialité.

Les communications ne doivent s'adresser qu'aux personnes qui ont nécessairement besoin d'être informées.

Tout employé interrogé dans le cadre d'une enquête doit être conscient que la question sera traitée de manière confidentielle et qu'il doit éviter d'en parler avec des tiers.

b) Garanties procédurales

Signalements de violations présumées dans le cadre et l'applicabilité de la présente politique de confidentialité

La procédure sera examinée en profondeur et en temps opportun.

Les enquêtes doivent commencer rapidement et être menées avec diligence. Toute personne impliquée dans une enquête doit faire preuve de prudence et agir de manière impartiale à toutes les étapes de la procédure. Il faut recueillir des faits objectifs sur l'événement ou la situation, et non des opinions ou des spéculations.

Dès le début de l'enquête, tous les documents existants au moment où l'infraction a été signalée doivent être conservés.

Si le rapport est reçu anonymement par écrit, le SB évalue la possibilité de poursuivre les enquêtes, à condition que le rapport contienne des références suffisamment précises pour mener les enquêtes nécessaires.

Dans l'exercice de son pouvoir de contrôle, le SB peut accéder librement, sans qu'il soit besoin d'une autorisation préalable, à toutes les sources d'information de l'entité, consulter des documents et consulter des données relatives à la Société.

Toutes les informations, documents et rapports recueillis dans l'exercice des tâches institutionnelles sont archivés et conservés par le SB dans une *base de données* spéciale (informatique ou papier) pendant une période d'au moins 5 ans.

Le SB veille également à ce que les documents et informations acquis restent confidentiels, également dans le respect des réglementations en matière de *protection de la vie privée*.

c) Obligation de transmettre les rapports au SB

Le SB est tenu d'informer l'organe de surveillance des gestionnaires de fonctions qui reçoivent un rapport pertinent pour le modèle.

Les responsables de fonction doivent rendre compte au SB, au moyen du *rapport périodique*, du rapport reçu et de l'activité réalisée (par exemple, sur le résultat des contrôles effectués, les changements suggérés à la suite de changements dans l'activité ou les procédures de fonctionnement, les rapports sur les nouvelles activités ou méthodes appropriées pour réaliser les hypothèses de criminalité prévues par le décret législatif 231/2001).

Les responsables de fonction doivent contacter immédiatement le SB en cas d'anomalies graves dans le fonctionnement du modèle ou de violations de ses exigences, qu'ils en aient eu connaissance directement ou par le biais d'un rapport d'autres personnes.

4.5.1 Signalements anonymes

Toute question relative à des violations présumées des dispositions du décret législatif 231/2001, d'autres sources de droit, du Code de déontologie et du Modèle peut également être communiquée au SB de manière anonyme.

Le GEAF suggère que les rapports non anonymes soient toujours privilégiés. Les lanceurs d'alerte doivent utiliser le courrier électronique.

Les lanceurs d'alerte sont toutefois invités à fournir suffisamment d'informations relatives à ce qui a été signalé pour permettre une enquête adéquate.

En l'absence des éléments minimaux du rapport requis par le paragraphe précédent, le rapport anonyme sera archivé par le SB.

4.6 Règlement de l'organe de surveillance

Le SB dispose d'un règlement spécifique qui régit ses règles de fonctionnement.

En particulier, le document régit l'activité et le fonctionnement du SB, y compris toutes les activités relatives aux méthodes d'exercice de ses pouvoirs (par exemple, la planification, l'exécution, les rapports et les contrôles non programmés, la planification et l'exécution des réunions).

Le même règlement régit la validité des résolutions, les modalités de gestion des ressources financières disponibles et les procédures nécessaires aux modifications du règlement lui-même.

SECTION V. SYSTÈME DISCIPLINAIRE

5.1 Fonction du système disciplinaire

Selon les dispositions de l'art. 6, alinéa 2 lettre e) et art. 7, paragraphe 4, lettre b) du Décret, la définition d'un système disciplinaire adéquat qui contraste et est apte à sanctionner toute violation du Modèle et des procédures de l'entreprise qui s'y réfèrent, par des personnes occupant des postes supérieurs et/ou par des personnes soumises à la direction et à la supervision d'autrui, est un élément indispensable du Modèle lui-même et une condition essentielle pour garantir son efficacité.

D'une manière générale, l'octroi de sanctions, dûment proportionnées à la violation commise et dotées de « mécanismes de dissuasion », applicables en cas de violation du modèle et des procédures de l'entreprise, vise à contribuer, d'une part, à l'efficacité et à l'efficience du modèle lui-même, et, d'autre part, à l'efficacité de l'activité de contrôle exercée par l'organe de surveillance.

La Société a donc défini que la violation des règles du Code de Déontologie, du Modèle et des procédures s'y rapportant entraîne l'application de sanctions par les Destinataires.

De telles violations portent en effet atteinte à la relation de confiance - fondée sur la transparence, l'équité, l'intégrité et la loyauté - établie avec le GEAF et peuvent déterminer, en conséquence, l'ouverture de procédures disciplinaires à l'encontre des parties concernées et l'imposition éventuelle de sanctions qui en découlent. Et ce, indépendamment de l'ouverture de toute procédure pénale ou administrative - dans les cas où le comportement constitue ou non une hypothèse d'infraction - et de l'issue du jugement qui en découle, car le Code de déontologie, le Modèle et les procédures de l'entreprise qui s'y réfèrent constituent des règles de conduite précises qui s'imposent aux Destinataires.

En tout état de cause, compte tenu de l'autonomie de la violation du Code de déontologie, du Modèle et des procédures internes en ce qui concerne les violations de la loi qui impliquent la commission d'un

crime ou une infraction administrative pertinente aux fins du décret législatif 231/01, l'évaluation du comportement effectuée par les destinataires effectuée par l'entreprise ne peut coïncider avec l'appréciation du juge dans le cadre d'une procédure pénale.

5.2 Système de sanctions pour les employés

Le comportement des employés (c'est-à-dire toutes les personnes liées par une relation de travail avec l'entreprise) en violation des règles de conduite individuelles inscrites dans le modèle constitue une violation des obligations primaires de la relation de travail et, par conséquent, des infractions disciplinaires.

Les sanctions qui peuvent être infligées sont parmi celles prévues par la législation en vigueur, par la négociation collective appliquée et par le code disciplinaire de l'entreprise conformément à la législation en vigueur, aux procédures prévues par la loi n° 300 du 30 mai 1970 (Statut des travailleurs) et aux dispositions connexes contenues dans l'actuelle CCNL des métallurgistes.

Les infractions seront constatées et la procédure disciplinaire qui en découle sera engagée par l'employeur, conformément aux dispositions du CCNL susmentionné et des procédures de l'entreprise et conformément à la législation en vigueur. Les sanctions disciplinaires prévues par le CCNL appliquées, d'une échelle croissante en fonction de la gravité de l'infraction, en vertu de l'article 8, titre VII, sont les suivantes :

- a) avertissement verbal ;
- b) avertissement écrit ;
- c) une amende n'excédant pas trois heures de salaire horaire calculées sur le salaire minimum ;
- d) suspension du travail et salaire jusqu'à un maximum de trois jours ;
- e) licenciement pour manquement en vertu de l'article 10, c'est-à-dire licenciement avec préavis et licenciement sans préavis.

La réprimande, verbale ou écrite, est imposée, en fonction de la gravité, au travailleur qui enfreint les procédures internes prévues dans le Modèle (par exemple, qui n'observe pas les procédures prescrites, n'envoie pas les informations prescrites au SB, n'effectue pas les vérifications requises, *etc.*) ou adopte, dans l'exercice de son activité, un comportement non conforme aux exigences du Modèle.

Un employé qui enfreint les procédures internes prévues par le modèle ou adopte, dans l'exercice d'activités dans des zones à risque, un comportement qui ne respecte pas de manière répétée les dispositions du modèle, encourt une amende ne dépassant pas trois heures de salaire.

Un employé qui, en violant les procédures internes prévues par le Modèle ou en adoptant, dans l'exercice des activités, un comportement non conforme aux dispositions du Modèle lui-même, ainsi qu'en commettant des actes contraires à l'intérêt de la Société, expose la Société à une situation de danger pour l'intégrité des actifs de la Société, encourt la mesure de suspension du travail et de rémunération.

Un employé qui adopte un comportement contraire aux dispositions du modèle et de nature à entraîner l'application à l'entreprise des mesures prévues par le décret législatif 231/2001, et/ou en tout cas un comportement de nature à causer un préjudice grave à l'entreprise, encourt la mesure de licenciement

préjudice moral et/ou matériel.

5.3 Système de sanction prévu pour les dirigeants

La relation managériale se caractérise par son caractère éminemment fiduciaire. Le comportement du manager se reflète non seulement à l'intérieur de l'entreprise, mais aussi à l'extérieur, par exemple en termes d'image de l'entreprise sur le marché.

Cela dit, le respect par les dirigeants des dispositions de ce modèle et l'obligation pour eux de veiller au respect des dispositions du même modèle est un élément essentiel de la relation de travail des cadres, constituant un stimulant et un exemple pour tous ceux qui leur rendent compte hiérarchiquement.

Les manquements éventuels seront constatés et les procédures disciplinaires qui en découleront engagées par le Chef du Personnel en accord avec le Président du Conseil d'administration et le Président du Collège des commissaires aux comptes.

Le respect des dispositions du présent Modèle constitue une exécution fondamentale du contrat de gestion, par conséquent, toute violation du Modèle effectuée par un Gestionnaire sera considérée, à toutes fins utiles, comme une violation grave.

En cas de commission d'un crime susceptible d'engager la responsabilité de la Société, le gérant peut faire l'objet d'une révocation.

Dans d'autres cas de violation des procédures de l'entreprise adoptées ou de comportement du directeur potentiellement apte à la commission de délits importants conformément au décret législatif 231/2001, la société se réserve le droit d'imposer des sanctions spécifiques au gestionnaire. Ces dispositions de sanctions spécifiques résultant de la violation du Modèle d'Organisation seront, le cas échéant, réglementées séparément entre Frigoscandia et chaque gestionnaire.

5.4 Système de sanction prévu pour les administrateurs

En cas de violation du présent Modèle par les membres du Conseil d'administration, le SB en informera le Collège des commissaires aux comptes et l'ensemble du Conseil d'administration, qui prendront les mesures appropriées, y compris les éventuelles sanctions financières.

5.5 Régime de sanction prévu pour les membres du collège des commissaires aux comptes

En cas de comportement contraire au présent Modèle de la part des membres du Collège des commissaires aux comptes, le SB en informe le Conseil d'administration qui prendra les mesures appropriées y compris, par exemple, la convocation de l'assemblée générale des actionnaires afin d'adopter les mesures les plus appropriées prévues par la loi, y compris les éventuelles sanctions financières.

5.6 Système de sanction prévu pour les consultants, collaborateurs et partenaires

Dans les conditions générales de fourniture de biens et de services attachées aux Bons de commande à des tiers et/ou dans les contrats et accords conclus avec des entreprises, des consultants, des collaborateurs externes, des partenaires, *etc.*, des clauses spécifiques sont incluses selon lesquelles tout comportement de ceux-ci, ou de sujets opérant pour leur compte, mis en place en contraste avec les dispositions du Modèle et du Code d'éthique et de nature à entraîner le risque de commission d'un sanctionnée par le décret législatif 231/2001 permettra à l'entreprise de résilier le contrat ou, à défaut, de demander l'exécution du contrat avec indemnisation des dommages.

5.7 Système de sanctions envisagé pour le SB en termes de législation sur les lanceurs d'alerte

Le SB est tenu de se conformer aux dispositions de la législation et du modèle organisationnel concernant le système *de lanceur d'alerte*, comme indiqué dans les paragraphes précédents (*voir* paragraphes 4.4 et 4.5), et c'est pourquoi l'entreprise prévoit dans le contrat avec le membre du SB des sanctions spécifiques en cas de violation des mesures mises en place pour protéger le lanceur d'alerte.

5.8 Types d'infractions au Modèle et sanctions connexes

Le comportement punissable à la suite de la violation de ce modèle, à titre d'exemple mais non exhaustif, est mieux précisé comme suit :

A. Violations du Modèle dans **des domaines non critiques** en termes de commission de crimes, par exemple : non-respect du système de délégations relatives à des domaines non critiques.

B. Violations du Modèle **dans des domaines critiques** : par exemple, le non-respect des procédures prévues par le Code de déontologie sur la transparence de l'information ainsi que la violation des mesures et procédures prévues par l'Entreprise pour protéger la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte dans la gestion du signalement.

C. Violations du Modèle **dans des domaines critiques en ne tenant pas compte de déterminations spécifiques** des procédures, même si la violation elle-même ne peut pas être considérée comme un crime : transgression d'une procédure ISO 9001, ISO 14001 ou OHSAS 18001 ou d'une disposition formalisée sur la gestion comptable.

D. Violations du Modèle **manifestement intentionnelles** visant à commettre l'un des crimes prévus par le Modèle lui-même. Par exemple, la violation délibérée d'une procédure comptable ou administrative.

Les sanctions et toute demande d'indemnisation pour dommages et intérêts seront proportionnées au degré de responsabilité et d'autonomie du Destinataire, à l'existence éventuelle de précédents à son encontre, au caractère volontaire de son comportement ainsi qu'à la gravité de celui-ci, c'est-à-dire au niveau de risque auquel l'entreprise peut raisonnablement

considéré comme exposé, sur la base du décret législatif 231/2001, en raison du comportement incriminé.

Enfin, le système disciplinaire fait en tout état de cause l'objet d'une vérification et d'une évaluation constantes de la part de l'employeur, également en consultation avec les autres chefs de service, ainsi que sur tout rapport du SB.