

	Modèle organisationnel de gestion et de contrôle	<b>MOGC_G</b>
	<b>PARTIE GÉNÉRALE</b>	Rév. n° 1 du 29/03/2018  Pag. 1 a 35



Rév	Date	Paragraphe	Description de la modification	Rédaction	Partage	Approbation
0		Tous	Délivrance			20/12/2017
1		8	Paragraphe "Le système de Whistleblowing"			29/03/2018

<b>PARTIE GÉNÉRALE</b>	<b>4</b>
<b>1. LE GROUPE LEVONI</b>	<b>4</b>
<b>2 LA MISSION</b>	<b>5</b>
<b>3. LE CONTENU DU DECRET LEGISLATIF N° 231/01</b>	<b>5</b>
3.1 LA CONDITION EXONERATOIRE DE LA RESPONSABILITE ADMINISTRATIVE DE L'ORGANISME	8
3.2 LES DIRECTIVES DE CONFINDUSTRIA (CONFEDERATION GENERALE DE L'INDUSTRIE ITALIENNE)	10
<b>4. ADOPTION DU MODELE ORGANISATIONNEL, DE GESTION ET DE CONTROLE</b>	<b>11</b>
4.1 OBJECTIFS ET FINALITES A ATTEINDRE A TRAVERS L'ADOPTION DU MODELE	12
4.2 ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX DU MODELE	13
4.3 MODELE, CODE D'ETHIQUE ET SYSTEME DISCIPLINAIRE	14
4.4 APPROBATION ET MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES DE REFERENCE DU MODELE ET DU CODE D'ETHIQUE	16
<b>5. POTENTIELS SECTEURS A RISQUE ET PROCESSUS INSTRUMENTAUX</b>	<b>16</b>
5.1 PRINCIPES DE CONTROLE DANS LES POTENTIELS SECTEURS D'ACTIVITE A RISQUE	18
<b>6. DESTINATAIRES DU MODELE</b>	<b>19</b>
<b>7. ORGANE DE CONTROLE (ODC)</b>	<b>19</b>
7.1 LES EXIGENCES	20
7.2 IDENTIFICATION	21
7.3 NOMINATION	21
7.4 FONCTIONS ET POUVOIRS DE L'ORGANE DE CONTROLE	22
7.5 FLUX D'INFORMATION DE L'ODC A L'EGARD DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE	23
<b>8. LE SYSTEME DE WHISTLEBLOWING</b>	<b>25</b>
8.1 SIGNALEMENTS INTERDITS	26
8.2 CONTENU DES SIGNALEMENTS	27
8.3 RESPONSABLE DES SIGNALEMENTS	27
8.4 WHISTLEBLOWER PROTECTION (PROTECTION DES SIGNALEMENTS)	28
<b>9. INFORMATION, FORMATION ET MISE A JOUR</b>	<b>29</b>
<b>10. SYSTEME DE SANCTIONS, DISCIPLINAIRE ET CIVIL</b>	<b>30</b>
10.1 VIOLATION DU MODELE	31
10.2 MESURES A L'EGARD DE L'ORGANE ADMINISTRATIF	32
10.3 MESURES ET SANCTIONS A L'EGARD DES EMPLOYES	32
10.4 MESURES ET SANCTIONS A L'EGARD DES SUJETS AYANT DES RELATIONS CONTRACTUELLES AVEC L'ENTREPRISE	33
<b>11. MODIFICATION, MISE EN ŒUVRE ET VERIFICATION DU FONCTIONNEMENT DU MODELE</b>	<b>34</b>
11.1 MODIFICATION ET AJOUTS DES PRINCIPES DE REFERENCE DU MODELE	34
11.2 MISE EN ŒUVRE DU MODELE ET MISE EN PLACE DE CONTROLES SUR LES SECTEURS D'ACTIVITE A RISQUE	34

# PARTIE GÉNÉRALE

## 1. Le Groupe Levoni

Le Groupe Levoni se compose des Entreprises Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. et de Levoni America Corporation, ayant son siège aux États-Unis.

Le Groupe **Levoni S.p.A** est producteur produits de charcuterie et de saucisses dans son siège de Castelluccio et de jambons crus dans ses sièges de Lesignano de'Bagni et San Daniele del Friuli.

L'offre des produits s'adresse à deux types de clients :

- les "professionnels", tels que les meilleurs charcutiers, bouchers et traiteurs du monde entier ;
- la "grande distribution organisée", c'est-à-dire les supermarchés réputés pour le prestige de la qualité des produits qu'ils proposent.

L'Entreprise contrôle de manière totalitaire **Mec Carni S.p.A.**.

L'Entreprise Mec Carni S.p.A. est autorisée à traiter les viandes de porc lourd italien et représente l'un des abattoirs les plus modernes reconnu au niveau international et spécialisé dans l'abattage et la découpe de la viande de porc.

L'offre des produits s'adresse à Levoni S.p.A., et aux principaux charcutiers et à la grande distribution organisée.

L'Entreprise **Levoni America Corporation**, n'est pas soumise aux dispositions contenues dans le décret législatif 231/01, la Direction - conformément aux dispositions éthiques et comportementales exprimées dans le code d'éthique - a adopté un plan de lutte contre la corruption pour garantir le respect des lois nationales et internationales.

## **2 La Mission**

Pour les Entreprises du Groupe Levoni, la qualité supérieure des produits offerts constitue le cœur et l'objectif constant et fondamental à atteindre afin de préserver son excellence de production.

En mettant en œuvre un contrôle de la chaîne d'approvisionnement et une sélection des races soignées, l'engagement du Groupe est celui d'une harmonisation entre les garanties et les standards de sécurité des systèmes industriels et le soin et l'attention au produit typique du processus artisanal.

L'attention portée à la qualité caractérise chaque phase de la vie des Entreprises. À chaque étape de la production : de l'acquisition des matières premières jusqu'au produit final, les Entreprises Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. recherchent à travers des vérifications et des contrôles méticuleux, méthodiques et constants, une qualité de produits supérieure qui se distinguent par leur excellence et leur caractère unique.

*Le Groupe Levoni, sensible à la nécessité de diffuser et de consolider une culture de la transparence et de l'intégrité, et également conscient de l'importance de garantir des conditions d'équité dans le développement de ses activités commerciales et entrepreneuriales afin de protéger la position et l'image de l'entreprise, des attentes des actionnaires et de ses contreparties contractuelles, adopte le Modèle organisationnel de gestion et de contrôle prévu par le décret législatif n° 231/2001, en suivant ses principes de référence.*

## **3. Le contenu du décret législatif n° 231/01**

En application de la délégation visée à l'art. 11 de la loi n° 300 du 29 septembre 2000, le Décret législatif n° 231 (ci-après dénommé le « Décret ») a été émis le 8 juin 2001 et est entré en vigueur le 4 juillet 2001, à travers lequel le corps législatif a adapté le règlement intérieur aux conventions internationales concernant la responsabilité des personnes morales. Il s'agit notamment de la Convention de Bruxelles du 26 juillet 1995 concernant la protection des intérêts financiers des Communautés européennes, de la Convention signée à Bruxelles le 26 mai 1997 sur la lutte contre la corruption impliquant des fonctionnaires de la Communauté européenne ou des États membres et de la Convention

de l'OCDE du 17 décembre 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans le cadre de transactions économiques et internationales.

Le Décret qui contient la “*Discipline de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations également privées de personnalité juridique*”, a introduit dans le système juridique italien un régime de responsabilité administrative (similaire à la responsabilité pénale) pour les institutions (entendues comme des entreprises, des associations, des consortiums, etc., ci-après dénommées « Organismes ») pour des délits strictement énumérés et commis dans leur intérêt ou à leur avantage :

- **par des personnes physiques exerçant des fonctions de représentation, d'administration ou de gestion au nom des Organismes eux-mêmes** ou au sein de leur unité organisationnelle dotée d'une autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que de personnes physiques qui exercent, également de facto, la gestion et le contrôle des mêmes Organismes, ou

- **par des personnes physiques soumises à la direction ou à la surveillance de l'un des sujets indiqués ci-dessus.** La responsabilité de l'Organisme s'ajoute à celle de la personne physique qui a matériellement commis le délit. La disposition concernant la responsabilité administrative visée dans le Décret implique - dans le cadre de la répression des infractions pénales expressément prévues par ce dernier - les Organismes qui ont profité d'un intérêt et/ou d'un avantage par la commission du délit.

Selon les dispositions du décret législatif n° 231/01 et ajouts ultérieurs - la responsabilité administrative de l'Organisme est configurée en référence aux types de délits suivants :

Délits commis dans le cadre de relations avec l'Administration publique

Art. 24 – Décret législatif.  
231/01

Délits informatiques et de traitement illicite de données

Art. 24-bis– Décret législatif.  
231/01

Délits de crime organisé

Art. 24-ter– Décret législatif.  
231/01

Délits commis dans le cadre de relations avec l'administration publique Concussion et corruption

Art. 25 – Décret législatif.  
231/01

Faux monnayage, dépense et introduction au sein de l'Etat de fausse monnaie, après accords.

Art. 25-bis– Décret législatif  
231/01

Délits contre l'industrie et le commerce

Art. 25-bis. 1 – Décret  
législatif. 231/01

Délits d'entreprise

Art. 25 ter – Décret législatif.  
231/01

Délits aux fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique

Art. 25-quater – Décret  
législatif. 231/01

Délits de mutilations génitales féminines

Art. 25-quarter.1 – Décret  
législatif. 231/01

Délits contre la personnalité individuelle

Art. 25-quinquies – Décret  
législatif. 231/01

Abus de marché

Art. 25-sexies – Décret  
législatif. 231/01

Homicide involontaire ou blessures commises en violation des normes de sécurité au travail

Art. 25-septies – Décret  
législatif. 231/01

Recel, blanchiment et utilisation d'argent, de biens ou de choses d'origine illicite, auto-blanchiment

Art. 25-octies – Décret  
législatif. 231/01

Délits en matière de violation du droit d'auteur

Art. 25-novies – Décret  
législatif. 231/01

Incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations auprès des autorités judiciaires

Art. 25-decies – Décret  
législatif. 231/01

Délits environnementaux

Art. 25-undecies – Décret  
législatif. 231/01

Embauche de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier

Art. 25-duodecies – Décret  
législatif. 231/01

Tentative de délits

Art. 26 – Décret législatif.  
231/01

Responsabilité administrative des organismes opérant dans la filière  
de l'huile d'olive vierge

Art.12 L.9/2013

Délits trans-nationaux

L.146/06

### **3.1 La condition exonératoire de la responsabilité administrative de l'Organisme**

Établi la responsabilité administrative des Organismes, l'art. 6 du Décret stipule que l'Organisme n'est pas responsable dans le cas où il démontre avoir adopté et effectivement mis en œuvre, avant la commission du délit, *“des modèles d'organisation de gestion et de contrôle appropriés pour prévenir les délits similaires à ceux qui se sont produits”*.

En outre, la même disposition prévoit également la création d'un organe de contrôle au sein de l'organisme, chargé de surveiller le fonctionnement, l'efficacité et le respect des modèles susmentionnés, ainsi que de veiller à ce qu'ils soient mis à jour.

Ces modèles organisationnels, de gestion et de contrôle (ci-après dénommés « Modèles »), conformément à l'art. 6, paragraphes 2 et 3, du décret législatif n° 231/01, doivent répondre aux exigences suivantes :

- **Identifier les activités durant lesquelles les délits prévus par le Décret peuvent être commis.**
  
- **Prévoir des protocoles spécifiques visant à programmer la formation et la mise en œuvre des décisions de l'organisme en relation avec les délits à prévenir.**
  
- **Identifier des méthodes de gestion des ressources financières appropriées pour empêcher que de tels délits soient commis.**



- **Prévoir des obligations d'information à l'égard de l'organe chargé de surveiller le fonctionnement et la conformité des modèles.**
- **Introduire un système disciplinaire approprié pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le Modèle.**

Lorsque le délit est commis par des sujets exerçant des fonctions de représentation, d'administration ou de direction au nom de l'Organisme ou de l'une de ses unités organisationnelles jouissant d'une autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que par des sujets exerçant, même de facto, la gestion et le contrôle de l'organisme, ce dernier ne sera pas responsable s'il prouve que :

- **L'organe de direction a adopté et effectivement mis en œuvre - avant la commission du délit - un modèle adapté à la prévention des délits similaires à ceux qui se sont produits.**
- **La tâche de surveiller le fonctionnement et l'observance du Modèle et de le mettre à jour a été confiée à un organe, appartenant à l'Organisme, doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle.**
- **Les sujets ont commis le délit en trompant frauduleusement le Modèle.**
- **Aucune supervision n'a été omise ou résultant insuffisante de la part de l'organe de contrôle concernant le modèle.**

Si, en revanche, le délit est commis par des sujets soumis à la direction ou à la surveillance de l'un des sujets susmentionnés, l'organisme est responsable si la commission du délit a été rendu possible par le non-respect des obligations de direction et de surveillance.

Ce cas de non-respect est, dans tous les cas, exclu si l'organisme - avant la commission du délit - a adopté et effectivement mis en œuvre un Modèle approprié pour prévenir des crimes similaires à ceux qui se sont produits.

Enfin, l'article 6 du Décret prévoit que les modèles organisationnels et de gestion peuvent être adoptés sur la base de codes de conduite établis par des associations représentatives de la catégorie, communiqués au Ministère de la Justice qui, en consultation avec les Ministères compétents, pourra formuler dans les 30 jours, des observations sur la pertinence des modèles pour prévenir les délits.

### **3.2 Les directives de Confindustria (Confédération générale de l'industrie italienne)**

Par une disposition législative émise (art. 6, alinéa3, Décret législatif n° 231/2001), les Modèles organisationnels et de gestion peuvent être adoptés sur la base de codes de conduites établis par les associations représentatives des organismes, communiqués au Ministère de la Justice.

Le Groupe adhère aux Lignes Directrices émises par Confindustria le 31 mars 2008 (mises à jour en mars 2014) pour la "*construction des modèles Organisationnels, de Gestion et de Contrôle en conformité avec le Décret législatif n°. 231/01*".

Le 9 avril 2008, le Ministère de la Justice a approuvé ces Lignes Directrices estimant que la mise à jour effectuée devrait être considérée comme "*globalement adéquate et appropriée pour atteindre l'objectif fixé par l'art. 6 du Décret*".

Les Lignes Directrices de Confindustria indiquent un parcours qui peut être résumé comme suit :

- Identification des secteurs à risque, afin de mettre en évidence les fonctions de l'entreprise au sein desquelles il est possible que se produisent les événements préjudiciables visés par le Décret.
- Prédilection d'un système de contrôle capable de prévenir les risques à travers l'adoption de protocoles appropriés.

Les composants les plus importants du système de contrôle mis au point par Confindustria sont :

- **Le Code d'éthique**
- **Le système organisationnel**
- **Les procédures manuelles et informatiques**

- **Les pouvoirs d'autorisation et de signature**
- **Les systèmes de contrôle et de gestion**
- **La communication au personnel et sa formation**

Les composants du système de contrôle doivent s'inspirer des principes suivants :

- **Vérifiabilité, base documentaire, cohérence et congruence de chaque opération**
- **Application du principe de division des tâches**
- **Documentation des contrôles**
- **Prévision d'un système approprié de sanctions en cas de violation des règles du Code d'éthique et des procédures**

Identification des exigences de l'Organe de Contrôle, résumées comme suit :

- **Autonomie et indépendance**
- **Professionalisme**
- **Continuité d'action**
- **Prévision de modalité de gestion des ressources financières**
- **Obligations d'information de l'organe de contrôle**

Le non-respect des points spécifiques des Lignes Directrices susmentionnées n'affecte pas la validité du Modèle. En effet, le Modèle adopté par l'Organisme doit nécessairement être élaboré en se référant spécifiquement à la réalité concrète de l'entreprise et, par conséquent, il peut également s'écarter des Lignes Directrices de Confindustria, qui sont - de par leur nature - de caractère général.

Ces Lignes Directrices, en tant que point de référence naturel pour les modèles des entreprises, font cependant partie intégrante de ce présent modèle dans sa version la plus à jour disponible.

## **4. Adoption du Modèle Organisationnel, de Gestion et de Contrôle**

#### **4.1 Objectifs et finalités à atteindre à travers l'adoption du Modèle**

Les Entreprises du Groupe sont sensibles à la nécessité de garantir l'équité et la transparence dans le cadre du développement des activités commerciales et entrepreneuriales. A cette fin, bien que l'adoption du Modèle soit prescrite par la loi comme facultative et non obligatoire, le Groupe Levoni a lancé un Projet d'analyse de ses propres outils organisationnels, de gestion et de contrôle visant à vérifier la conformité des principes de conduite et des procédures déjà adoptées aux fins prévues par le Décret.

Cette initiative a été décidée dans la conviction que l'adoption du Modèle peut se révéler être un outil précieux pour sensibiliser tous ceux qui travaillent au nom et pour le compte des entreprises, afin qu'ils se comportent correctement et de manière linéaire dans l'exercice de leurs activités, telles que la prévention des risques de commettre les délits visés par le Décret en question.

En particulier et par l'adoption du Modèle, les Entreprises proposent d'atteindre les objectifs principaux suivants :

- Déterminer - en cas de violation des dispositions que contient le Modèle - que tous ceux qui travaillent au nom et pour le compte des entreprises Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. dans les secteurs d'activités à risque, ont conscience que la commission de délits est passible de sanctions pénales applicables et de sanctions administratives qui peuvent être infligées aux entreprises.
  
- Réitérer que de telles formes de conduite illicite sont fortement condamnées par les entreprises, dans la mesure où ces formes (même dans le cas où les entreprises pourraient en apparence en tirer profit) sont dans tous les cas contraires aux dispositions légales et au "Code d'éthique et de conduite" auquel les entreprises ont l'intention de se conformer dans l'exercice de leurs activités respectives.
  
- Permettre aux entreprises, grâce à une activité de contrôle sur les secteurs d'activités à risque, d'intervenir rapidement pour prévenir ou s'opposer à ce que des délits soient commis.

En vue de la réalisation d'un programme d'interventions systématiques et rationnelles pour adapter ses modèles organisationnels et de contrôle, les entreprises ont préparé une cartographie des activités de l'entreprise et identifié les activités dites « à risque », c'est-à-

dire celles qui, de par leur nature, font partie des activités à analyser et à contrôler à la lumière des prescriptions stipulées par le Décret.

Après l'identification des activités « à risque », le Groupe a jugé opportun de définir les principes de référence du Modèle Organisationnel qu'il entend mettre en œuvre, en tenant compte - outre les dispositions du Décret - des lignes directrices élaborées en la matière par des associations expertes.

Le Groupe s'engage à surveiller en permanence ses propres activités à la fois en relation avec les délits susmentionnés et en relation avec l'extension de la norme à laquelle le Décret n° 231 pourra être sujet. Si un ou plusieurs des délits susmentionnés devaient être commis, ou tout autre nouveau délit que le Corps législatif envisagerait d'inclure dans le cadre du Décret n° 231, les Entreprises évalueront la possibilité d'intégrer le présent Modèle à de nouvelles mesures de contrôle et/ou à de nouvelles Parties spécifiques.

## 4.2 Éléments fondamentaux du Modèle

En conformité avec les « exigences » identifiées par le Corps législatif dans le Décret, les points fondamentaux identifiés par l'entreprise dans la définition du Modèle peuvent être résumés comme suit :

- **Cartographie des activités "sensibles" de l'entreprise** c'est-à-dire celles, de par leur nature, durant lesquelles les délits visés par le Décret peuvent être commis et, par conséquent, qui doivent être soumises à des analyses et à un contrôle.
- **Analyse des protocoles existants et définition des éventuelles implémentations** finalisées, en référence aux activités de l'entreprise dites "sensibles", afin de garantir les principes de contrôle.
- **Modalité de gestion des ressources financières** appropriées pour empêcher que des délits soient commis.
- **Identification de l'Organe de Contrôle** (ci-après également nommé l' « Organe » ou « OdC »), rôle attribué à des professionnels externes au sein de l'entreprise, et attribution de missions de contrôle spécifiques sur le fonctionnement efficace et correct du Modèle.
- **Définition des flux d'information à l'égard de l'Organe.**

- **Activités d'information, de sensibilisation et de diffusion** des règles de conduite et des procédures établies, à tous les niveaux de l'entreprise.
- **Définition des responsabilités** dans le cadre de l'approbation, de la mise en œuvre, de l'intégration et de la mise en place du Modèle, ainsi que dans la vérification du fonctionnement de ces derniers et de la conduite de l'entreprise avec mise à jour périodique (contrôle après les faits).

Dans tous les cas, il est noté que le Modèle organisationnel prévu par le Décret législatif n° 231/01 ne constitue pas une nouveauté pour les Entreprises du Groupe, compte tenu que les activités réalisées se caractérisent essentiellement par un système de contrôle particulièrement rigoureux basé sur la mise en place et la mise en œuvre de Systèmes de gestion de la qualité, de l'environnement et de la sécurité, en conformité avec les normes :

- **UNI EN ISO 9001:2015**
- **Décret législatif 81/08**
- **Décret législatif 152/2006**

faisant partie intégrante du Modèle 231

En outre, l'Entreprise a adopté le Code d'autorégulation des données personnelles grâce auquel elle entend s'assurer que le traitement des données personnelles est effectué conformément au Décret législatif n° 196/03 intégré par le Règl. UE 679/2016.

Une réponse a ensuite été apportée aux structures organisationnelles internes déjà actives et en service afin de vérifier leur conformité, même formelle, avec les exigences du Décret législatif. 231/01 et intégrer dans le Modèle Organisationnel 231 les Systèmes de gestion déjà existants.

### **4.3 Modèle, Code d'éthique et Système disciplinaire**

Le Groupe a jugé opportun de formaliser les principes éthiques - auxquels les entreprises s'inspirent quotidiennement dans le cadre de la gestion des activités de l'entreprise - dans un Code d'éthique et de conduite, en tenant également compte des conduites pouvant conduire à la commission des délits visés par le Décret.

Les objectifs que les Entreprises du Groupe entendent atteindre par la définition du Code d'éthique peuvent se résumer comme suit :

- **Introduire, sur les principes d'exactitude et de transparence, les rapports avec les tiers et en particulier avec l'administration publique.**
  
- **Attirer l'attention du personnel, des collaborateurs, des fournisseurs et, en général, de tous les opérateurs, sur le respect des lois applicables, des normes prévues par le Code d'éthique, ainsi que des procédures de supervision des processus d'entreprise.**
  
- **Définir un système disciplinaire approprié pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le Modèle.**

Les principes de référence du Modèle sont intégrés à ceux du Code d'éthique et de conduite adopté par le Groupe, bien que le Modèle, aux fins qu'il entend poursuivre dans la mise en œuvre spécifique des dispositions du Décret, ait un champ d'application différent par rapport au Code susmentionné.

De ce point de vue, il convient en effet de préciser que :

- Le Code d'éthique et de conduite possède un champ d'application général étant donné qu'il contient une série de principes d'« éthique des affaires » que le Groupe Levoni reconnaît comme étant siens et sur lesquels il entend imposer le respect de tous ses employés et de tous ceux qui collaborent à l'objectif des fins commerciales.
- Le Code d'éthique et de conduite se réfère au système disciplinaire des Entreprises pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le Modèle, prévu par l'art. 6, alinéa 2 let. e) du Décret.
- Le Modèle répond quant à lui à des dispositions spécifiques contenues dans le Décret, visant à empêcher que certains types de délits ne soient commis (pour des faits qui, commis dans l'intérêt ou à l'avantage de l'entreprise, peuvent impliquer une responsabilité administrative fondée sur les dispositions du Décret ).

## 4.4 Approbation et mise en œuvre des principes de référence du Modèle et du Code d'éthique

Compte tenu que le Modèle constitue un “acte d'adoption de la part de l'organe de direction” (conformément aux dispositions de l'art. 6, alinéa 1, let. a) du décret), les Conseils d'Administration ont la responsabilité de l'approuver et de l'adopter, via une résolution spécifique.

De même, le Code d'éthique et de conduite a également été approuvé par la décision des Conseils d'Administration de Levoni S.p.A et Mec Carni S.p.A. en tant que faisant partie intégrante du Modèle Organisationnel auquel elle est rattachée.

## 5. Potentiels secteurs à risque et processus instrumentaux

Les activités considérées comme pertinentes aux fins de la préparation du Modèle sont celles qui, suite à l'analyse spécifique des risques, ont manifesté des facteurs de risque liés à la violation des dispositions pénales indiquées dans le Décret législatif n° 231/01 ou, en général, dans le Code d'éthique et de conduite des Entreprises du groupe.

L'analyse des risques a été structurée de manière à évaluer, pour chaque phase des processus, ceux susceptibles d'être potentiellement à risque par rapport aux différents articles du Décret législatif. 231/01.

Le tableau suivant a été créé dans ce sens, afin d'évaluer ces aspects et définir leurs priorités d'intervention

	Probabilité “P”	Domage “D”	Valeur
Inévitable	≥ 30%	Très élevé	5
Élevée	5% ≤ P < 30%	Élevé	4
Modérée	1% ≤ P < 5%	Modéré	3
Faible	0,01% ≤ P < 1%	Faible	2



Infime	< 0,01%		Insignifiant		1
P x D	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	2	4	6	8	10
3	3	6	9	12	15
4	4	8	12	16	20
5	5	10	15	20	25

Se P x D **0 – 5** Aucune action

Se P x D **6 – 10** Action nécessaire dans un délai d'un an

Se P x D **11 – 16** Action nécessaire dans un délai de 6 mois

Se P x D **17-25** Action nécessaire dans un délai de 3 mois

Les principaux secteurs d'activité potentiellement à risque sont énumérés dans les parties spécifiques de ce Modèle.

Il convient de préciser que les délits visés à l'art. 25-septies du Décret (homicide involontaire et blessures corporelles involontaires graves ou très graves commises en violation des règles en matière de santé et de sécurité au travail) peuvent - de par leur nature - se référer à tous les domaines de l'entreprise.

Par conséquent, les Entreprises ont adopté une politique d'entreprise commune en matière de santé et de sécurité au travail et des structures de prévention et de protection prévues par la législation de référence (loi n° 123/2007 et Décret législatif n°. 81/08 et modifications ultérieures).

## 5.1 Principes de contrôle dans les potentiels secteurs d'activité à risque

Dans le cadre du développement des activités de définition des protocoles nécessaires pour prévenir les situations de risque-délict, les principaux processus, sous processus ou activités durant lesquels, les délits pourraient - en principe - être commis ou des situations et moyens contribuant à la commission de ces délits ont été identifiés sur la base de connaissances de la structure interne et de la documentation de l'entreprise.

En ce qui concerne ces processus, sous processus ou activités, le système de gestion et de contrôle a été mis en œuvre, en focalisant l'analyse sur la présence/absence au sein de ce dernier des éléments de contrôle suivants :

- **Règles de conduite** : existence de règles de conduite appropriées pour garantir l'exercice des activités de l'entreprise dans le respect des lois, des réglementations et de l'intégrité du patrimoine de l'entreprise
- **Procédures** : existence de procédures internes pour superviser les processus durant lesquels les situations de délits prévues par Décret législatif n° 231/01 pourraient se produire ou durant lesquels les conditions, occasions et moyens contribuant à la commission de ces délits pourraient se vérifier. Les caractéristiques minimales qui ont été examinées sont :
  - Définition et régulation des modalités et du calendrier du déroulement des activités.
  - Traçabilité des actes, des opérations et des transactions à travers des supports documentaires adéquats qui certifient les caractéristiques et les motivations de l'opération et identifient les sujets à divers titres impliqués dans l'opération (autorisation, exécution, enregistrement, vérification de l'opération).
  - Définition claire de la responsabilité des activités.
  - Existence de critères objectifs pour l'exécution des choix de l'entreprise.
  - Formalisation et diffusion adéquates des procédures de l'entreprise en cours d'examen.
- **Division des tâches** : répartition correcte des responsabilités et la prévision de niveaux d'autorisation adéquats, afin d'éviter les chevauchements fonctionnels ou les allocations opérationnelles qui concentrent les activités critiques sur un sujet unique.
- **Niveaux d'autorisation** : attribution claire et formelle des pouvoirs et des responsabilités, avec indication explicite des limites d'exercice en conformité avec les mansions assignées et les postes couverts au sein de la structure organisationnelle.

- **Activité de contrôle** : existence et documentation des activités de contrôle et de surveillance exercées sur les transactions de l'entreprise.
- **Activité de surveillance** : existence de mécanismes de sécurité garantissant une protection/un accès adéquats aux données et aux biens de l'entreprise.

Plus précisément, les systèmes de contrôle en place pour chaque secteur d'activité/processus relevé sont résumés dans les parties spécifiques de ce Modèle.

## **6. Destinataires du Modèle**

Les règles contenues dans le Modèle s'appliquent à ceux qui exercent, même de facto, des fonctions de gestion, d'administration, de direction ou de contrôle dans les Entreprises du Groupe, aux employés, aux collaborateurs, ainsi qu'à ceux qui, bien que n'appartenant pas aux Entreprises, exercent un mandat ou sont liés à l'entreprise par des relations régulières.

Les Entreprises du Groupe communiquent le présent Modèle à travers des modalités appropriées afin de garantir que tous les Collaborateurs en aient une connaissance effective.

Les sujets auxquels le Modèle s'adresse sont tenus d'en respecter invariablement toutes les dispositions, également dans le cadre de l'accomplissement des devoirs de loyauté, d'exactitude et de diligence qui découlent des relations juridiques établies avec les Entreprises.

Le Groupe Levoni condamne tout comportement différent des dispositions du Modèle et du Code éthique et de conduite, ainsi que de la loi, même si le comportement est réalisé dans l'intérêt de l'Entreprise ou dans l'intention de lui procurer un avantage.

## **7. Organe de Contrôle (OdC)**

## 7.1 Les exigences

L'art. 6, alinéa 1, let. b) du Décret législatif n° 231/01, identifie la création d'un Organe de Contrôle comme une exigence pour que l'organisme puisse être exempté de toute responsabilité « administrative » découlant de la commission des délits spécifiés dans le Décret législatif susmentionné.

Les exigences que l'Organe de Contrôle doit respecter pour une exécution efficace des fonctions susmentionnées sont les suivantes :

- **Autonomie et indépendance** : l'Organe de Contrôle ne doit avoir aucune tâche opérationnelle et ne doit entretenir que des relations de travail - comme cela sera mieux décrit ultérieurement - avec la direction opérationnelle de l'Entreprise et avec les Conseils d'Administration des entreprises.
  
- **Professionalisme** dans l'exercice de ses tâches institutionnelles ; à cet effet, les membres de l'organe susmentionné doivent :
  - avoir connaissance des Organisations de l'entreprise et des principaux processus d'entreprises typiques des secteurs dans lesquels les Entreprises opèrent ;
  - posséder des connaissances spécifiques concernant toutes les techniques utiles pour prévenir la commission de délits, découvrir ceux déjà commis et en identifier les causes, ainsi que pour vérifier le respect des modèles auprès des membres de l'organisation de l'entreprise ;
  - être capables d'identifier et d'évaluer les impacts, découlant du contexte réglementaire de référence, sur les réalités de l'entreprise ;
  - avoir connaissance des principes et des techniques de l'activité réalisée par l'audit interne.
  
- **Continuité d'action**, afin de garantir le suivi constant de l'activité de contrôle et la mise à jour du Modèle et sa variation en fonction des changements des conditions de référence de l'entreprise.

## 7.2 Identification

Compte tenu des caractéristiques susmentionnées, de la nature spécifique des tâches assignées à l'Organe de Contrôle, ainsi que de la structure organisationnelle actuelle adoptée par les Entreprises, il est jugé opportun d'identifier et de réglementer cet Organe comme suit :

- L'Organe de Contrôle a une structure collégiale et est composé d'un minimum de deux et d'un maximum de cinq membres.
- Afin de garantir l'existence des exigences susmentionnées, les Conseils d'Administration des Entreprises évaluent périodiquement l'adéquation de l'Organe de Contrôle en termes de structure organisationnelle et de pouvoirs conférés, en apportant les modifications et/ou les ajouts jugés nécessaires.
- L'Organe de Contrôle est configuré comme une unité de personnel occupant une position de premier plan et relevant directement des membres des Conseils.
- Le fonctionnement de l'Organe de Contrôle est régi par un Règlement spécifique, préparé par l'Organe lui-même et approuvé par les Conseils d'Administration. Ce règlement établit, entre autres, les fonctions, les pouvoirs et les devoirs de l'Organe, ainsi que les flux d'informations vers les Conseils d'Administration. À cet égard, il est conseillé de prévoir que chaque activité menée par l'Organe de Contrôle est documentée par écrit et que chaque réunion ou inspection à laquelle il participe est dûment enregistrée.

## 7.3 Nomination

Les Conseils d'Administration des Entreprises prévoient de manière concordante la nomination des membres de l'Organe de Contrôle.

Le mandat des membres de l'Organe de Contrôle est établi par les Conseils d'Administration des Entreprises.

L'Organe de Contrôle définit et exécute les activités de compétence selon la règle de la collégialité et est doté - conformément à l'art. 6, alinéa 1, let. b), du Décret législatif n° 231/01 de "*pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle*".

## 7.4 Fonctions et pouvoirs de l'Organe de Contrôle

En conformité avec le texte du Décret législatif n° 231/01, les fonctions exercées par l'Organe de Contrôle peuvent être résumées comme suit :

- **Contrôle de l'efficacité du modèle**, qui consiste à vérifier la cohérence entre la conduite concrète et le Modèle établi.
  
- **Évaluation de l'adéquation du modèle**, c'est-à-dire de l'adéquation de ce dernier, en relation avec le type d'activité et les caractéristiques de l'entreprise, à réduire à un niveau acceptable les risques de commission de délits. Cela impose une activité de mise à jour des modèles à la fois concernant les réalités organisationnelles d'entreprise et les éventuels changements de la loi en question. La mise à jour peut être proposée par l'Organe de Contrôle, mais doit être adoptée - comme cela a déjà été mentionné - par l'organe administratif.

Les tâches de l'Organe de Contrôle sont définies comme suit :

- **Contrôler l'efficacité du Modèle en mettant en œuvre les procédures de contrôle prévues.**
  
- **Vérifier l'efficacité de la prévention des conduites illégales.**
  
- **Vérifier, dans le temps, le maintien des exigences requises par la promotion, si nécessaire, de la mise à jour nécessaire.**
  
- **Promouvoir et contribuer, en liaison avec les autres unités intéressées, à la mise à jour et à l'adaptation continue du Modèle et du système de contrôle de la mise en œuvre de ce dernier.**
  
- **Assurer les flux d'informations de compétence.**
  
- **Veiller à la mise en œuvre d'interventions de contrôle programmées et non programmées.**

- **Signaler la violation du Modèle aux personnes compétentes et veiller à l'application des sanctions disciplinaires.**

Dans l'exercice de ses fonctions, l'Organe de Contrôle a le droit de :

- **Émettre des dispositions et des ordres de service pour régler l'activité de l'Organe de Contrôle.**
- **Accéder à n'importe quel document de l'entreprise pertinent pour l'exercice des fonctions attribuées à l'Organe de Contrôle en vertu du Décret législatif n° 231/01.**
- **Avoir recours à des consultants externes d'un professionnalisme avéré dans les cas où cela est nécessaire pour l'exécution des activités de vérification et de contrôle ou de mise à jour du Modèle.**
- **Veiller à ce que les Responsables de l'entreprise fournissent rapidement les informations, les données et/ou les informations demandées pour identifier les aspects liés aux différentes activités de l'entreprise relatives au Modèle.**

L'Organe de Contrôle pourra être convoqué à tout moment par les Conseils d'Administration et pourra, à son tour, demander à être entendu à tout moment, afin de rendre compte du fonctionnement du Modèle ou des situations spécifiques.

## **7.5 Flux d'information de l'OdC à l'égard de la Direction de l'entreprise**

### **Systeme de délégation**

Les documents concernant le système de procuration et de délégation en vigueur au sein des Entreprises doivent être transmis et tenus à jour en continu par l'OdC.

### **Rapports d'entreprise ou de tiers**

En même temps, l'OdC devra être informé de toute information, quelle qu'elle soit, jugée pertinente concernant la mise en œuvre du Modèle dans les secteurs d'activités à risque identifiés dans le Modèle.

L'obligation concerne principalement les résultats des activités réalisées par les Entreprises, ainsi que les spécificités et les anomalies constatées.

À cet égard, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Les signalements concernant d'éventuelles hypothèses de commission de délits visés par le Décret doivent être recueillis ou, en tout cas, d'une conduite non conforme aux règles de conduite adoptées par les Entreprises.
- L'OdC évaluera les signalements reçus et adoptera des mesures en conséquence, après avoir écouté, si cela est jugé opportun, l'auteur du signalement et le Responsable de la violation présumée.
- Les signalements pourront être effectués par écrit et se référer à toute violation ou suspicion de violation du Modèle et des procédures de l'entreprise adoptées. L'OdC agira de manière à protéger les auteurs des signalements contre toute forme de représailles, de discrimination ou de pénalisation, tout en garantissant la confidentialité absolue de l'identité de l'auteur.

En outre, toutes les informations présentant des éléments pertinents liés à l'activité de contrôle doivent être transmises à l'OdC, comme par exemple :

- Les mesures ou informations émanant d'organes de police ou de toute autre autorité auprès desquels se déroule l'enquête sur les délits visés par le Décret.
- Toutes les demandes d'assistance juridique effectuées par les Entreprises.
- Toute demande d'octroi de fonds publics sous gestion ou d'obtention de formes de financement de fonds déjà sous gestion.
- Les informations concernant la mise en œuvre, à tous les niveaux de l'entreprise, du Modèle organisationnel avec la preuve des procédures disciplinaires engagées et des sanctions infligées, c'est-à-dire des mesures pour l'archivage de ces procédures.



En ce qui concerne les obligations d'information, les dispositions suivantes s'appliquent à cet égard :

- Tous les signalements concernant la commission de délits visés par le Décret et une conduite non conforme aux règles de conduite adoptées doivent être recueillis.
- L'afflux de signalements doit être acheminé vers l'OdC des Entreprises.
- L'OdC, après avoir évalué les signalements reçus et après avoir entendu les parties concernées (l'auteur du signalement et le responsable présumé de la violation), déterminera les dispositions appropriées.
- Les signalements devront être formalisés par écrit.
- Ces derniers devront faire état de toute violation ou suspicion de violation du Modèle

L'OdC est chargé de protéger les auteurs de signalements contre toute forme de représailles, discriminations ou pénalisation, en assurant également la confidentialité de l'identité de l'auteur et la protection des droits de l'entreprise ou des personnes injustement accusées et/ou sur un principe de mauvaise foi.

## **8. Le système de Whistleblowing**

Les Entreprises du Groupe Levoni imposent à chaque employé et collaborateur l'obligation de signaler sans délai à leur supérieur direct ou à l'OdC de leur entreprise respective, directement ou à travers les outils que l'entreprise met à disposition, toute information dont il a pris connaissance concernant d'éventuelles violations des lois ou des règlements de l'entreprise ou de toute nature illicite ou constituant une fraude ou un acte contraire au Code d'éthique et au Modèle organisationnel de gestion. En plus des délits illicites visés par le Décret et à titre d'exemple, les faits pouvant faire l'objet de signalements sont les suivants :

- falsification ou altération de documents ;
- falsification ou manipulation de comptes et omission intentionnelle d'enregistrements, d'événements ou de données ;
- destruction, dissimulation ou utilisation inappropriée de documents, fichiers, archives, équipements et instruments commerciaux ;

- dation d'une somme d'argent ou octroi d'autres avantages à un fonctionnaire en contrepartie de la fonction accomplie ou pour l'omission d'un acte officiel (par exemple : absence de procès verbal de contestation pour irrégularités fiscales) ;
- acceptation de sommes d'argent, de biens, de services ou d'autres avantages pour inciter à favoriser des fournisseurs/entreprises ;
- falsification de la présence sur le lieu de travail ;
- divulgation d'informations confidentielles et appartenant au Groupe Levoni auprès de parties externes, y compris des concurrents ;
- falsification d'analyses de laboratoire.

L'auteur de la signalisation a la faculté inaliénable de transmettre une signalisation de manière anonyme ou en choisissant de dévoiler son identité. Dans tous les cas, le destinataire du signalement (Responsable de fonction ou Organe de Contrôle 231) est tenu de prendre toutes les mesures visant à garantir la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et la protection des données des tiers signalés, sans préjudice des obligations législatives. A cette fin, les Entreprises Levoni S.p.a. et Mec Carni S.p.A. mettent à la disposition des employés des canaux de signalement spécifiques et des plates-formes techniques qui favorisent la protection des données du déclarant de bonne foi, de la personne objet du signalement et des tiers.

La protection de l'identité de l'auteur du signalement prend fin, dans le cas de signalements manifestement infondés et délibérément pré-ordonnés dans le but de nuire à la personne objet de la signalisation ou à l'Entreprise.

L'accomplissement de représailles ou d'actes discriminatoires envers l'auteur du signalement de bonne foi ou quiconque collabore à la vérification d'un fait de nature illicite constitue une violation disciplinaire grave.

## **8.1 Signalements interdits**

Le contenu des signalements, même anonymes, doit toujours être emprunt d'une intention loyale de participation aux activités de contrôle et à la prévention des faits portant préjudice à l'intérêt général.

L'anonymat ne peut en aucun cas représenter un outil permettant de donner libre cours à des désaccords ou à des conflits entre les employés.

Il est également **interdit** :

- d'avoir recours à des expressions à caractère injurieux ;
- de transmettre des signalements à des fins purement diffamatoires ou calomnieuses ;
- de transmettre des signalements portant exclusivement sur des aspects de la vie privée, sans lien direct ou indirect avec l'activité de l'entreprise.

De telles signalements seront considérés comme plus graves encore si l'auteur se réfère aux habitudes et orientations sexuelles, religieuses, politiques et philosophiques.

## 8.2 Contenu des signalements

L'auteur du signalement est tenu de fournir tous les éléments qui lui sont connus, utiles pour vérifier - avec les vérifications nécessaires - les faits rapportés. Le signalement doit en particulier contenir les éléments essentiels suivants :

- Objet* : une description claire des faits qui sont l'objet du signalement est nécessaire, en indiquant (si elles sont connues) les circonstances de l'époque et du lieu où les faits ont été commis/omis.
- Personne signalée* : l'auteur du signalement doit indiquer les données personnelles ou tout autre élément (tels que la fonction/le rôle au sein de l'entreprise) permettant une identification facile de l'auteur présumé de la conduite illicite.

En outre, l'auteur du signalement pourra indiquer les éléments supplémentaires suivants :

- ses propres données personnelles, dans le cas où il n'a pas l'intention de se prévaloir de la faculté d'anonymat ;
- l'indication de tout autre sujet pouvant rapporter les faits racontés ;
- l'indication d'éventuels documents pouvant confirmer la validité de ces faits ;
- toute autre information pouvant faciliter la collecte de preuves sur ce qui a été rapporté.

## 8.3 Responsable des signalements

Toute personne qui reçoit un signalement par quelque moyen que ce soit, à moins qu'il n'ait été envoyé directement à l'OdC, doit le transmettre à son Responsable de fonction ou au Directeur général, directement ou par l'intermédiaire du canal spécifique prévu à cet effet. Le Responsable de la fonction de gestion, ou le Directeur général, une fois l'évaluation préliminaire effectuée pour évaluer son bien-fondé éventuel, en informe

immédiatement l'Organe de Contrôle si les faits signalés représentent des risques directs ou indirects de violation du Modèle organisationnel.

Le Responsable de fonction, ou le Directeur général, en accord avec le Responsable du système informatique, assure les mesures de sécurité nécessaires pour la protection des données.

#### **8.4 Whistleblower protection (protection des signalements)**

Le système de protection des signalements de violation des dispositions de la loi, du code d'éthique et du Modèle est considéré comme un outil fondamental pour l'application du système de prévention du délit.

Par conséquent, un employé qui signale une violation du Modèle organisationnel, même s'il ne constitue pas un délit, ne doit en aucun cas être désavantagé pour cette action, indépendamment du fait que son signalement soit ou non fondé.

Un employé qui retient avoir été victime de discrimination dans le cadre de son activité suite au signalement d'une violation du Modèle organisationnel, devra utiliser des procédures internes de l'entreprise, conformes à la loi, conçues pour résoudre et concilier les conflits du personnel.

Les Entreprises du Groupe Levoni s'engagent à offrir un environnement de travail privé de discriminations et de harcèlements et comptent sur tous les employés pour qu'ils fassent tout leur possible afin de maintenir ce type d'environnement de travail.

Les Entreprises du Groupe Levoni ne pourront tolérer aucun type de harcèlement à l'égard d'un employé de la part de quiconque.

Des mesures disciplinaires seront prises contre quiconque mettra en œuvre des actions discriminatoires ou de harcèlement à l'égard de tout employé qui signale une violation du Modèle.

Un employé qui signale une violation du Modèle ou qui transmet une fausse accusation ou présentée par des moyens autres que ceux reconnus par le système de protection, n'aura pas droit aux protections garanties par ce dernier.

Des procédures disciplinaires seront engagées contre quiconque diffusera intentionnellement des accusations fausses ou infondées.

Les procédures internes de Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A. prévoient un système de protection des signalements conformes au présent Modèle, dont le Responsable est l'OdC.

Les Entreprises encouragent tous les employés qui souhaitent faire part d'un problème concernant une violation du Modèle, à en discuter avec leur Responsable de Fonction avant de suivre les procédures normales de Whistleblowing, sauf en cas de contre-indications évidentes.

Dans la majorité des cas, il est prévu que le Responsable de fonction, ou le Directeur général, soit en mesure de résoudre le problème de manière informelle. À cette fin, les Responsables de fonction, ou le Directeur général, doivent prendre en considération toutes les inquiétudes soulevées de manière sérieuse et exhaustive et, si cela est nécessaire, demander l'avis de l'OdC et d'autres figures compétentes et/ou mener des enquêtes approfondies, en conformité avec leurs propres attributions.

Dans le cas où le signalement ne donne pas suite ou si l'employé se sent mal à l'aise dans le fait de présenter le signalement au Responsable de fonction, l'employé doit alors contacter l'OdC.

Les Consultants et les Partenaires, dans le cadre de l'activité réalisée avec Levoni S.p.A. et Mec Carni S.p.A., doivent effectuer le signalement directement à l'OdC.

## **9. Information, formation et mise à jour**

Afin de promouvoir une culture d'entreprise qui s'inspire du respect de la légalité et de la transparence, les Entreprises doivent garantir la large diffusion du Modèle et la prise de conscience effective de celui-ci par ceux qui sont tenus de le respecter.

Une copie du modèle - ainsi qu'une copie de chaque modification et mise à jour - est remise, à tous les membres des Conseils d'Administration, ainsi qu'à chaque membre de l'Organe de Contrôle, à chaque employé et à chaque personne tenue de respecter les dispositions du Modèle.

Une copie du Modèle, en format électronique, est également incluse dans le serveur de l'entreprise, afin de permettre aux employés une consultation quotidienne, et publiée sur le

site Web des Entreprises afin de la mettre à la disposition de toutes les parties intéressées.

Avant de prendre service, les employés nouvellement embauchés recevront une copie du Modèle.

L'adoption du Modèle et de ses modifications et ajouts ultérieurs est portée à l'attention de tous ceux avec qui les Entreprises entretiennent des relations d'affaires pertinentes.

Chaque année, les Entreprises préparent un plan d'intervention de formation pour leurs employés et pour les cadres, afin de garantir l'acquisition complète du contenu du Modèle de gestion.

## **10. Système de sanctions, disciplinaire et civil**

L'art. 6, alinéa 2, let. e) et l'art. 7, alinéa 4, let. b) du Décret législatif 231/01, en référence à la fois aux cadres et aux sujets soumis à la direction d'autrui, établissent la prédisposition nécessaire de *“un système disciplinaire approprié pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le Modèle”*.

La mise en œuvre effective du Modèle et du Code d'éthique et de conduite ne peut faire abstraction de la préparation d'un système adéquat de sanctions, qui joue un rôle essentiel dans le système du Décret législatif n° 231/01, constituant - de fait - la base de la protection des procédures internes.

En d'autres termes, la mise en œuvre d'un système adéquat, adapté à sanctionner les violations des dispositions et procédures organisationnelles visées dans le Modèle, constitue un élément déterminant de ce dernier et une condition indispensable pour son bon fonctionnement, son application et son respect de la part de tous les Destinataires.

À ce propos, il convient de signaler que **l'application des sanctions est indépendante de la commission effective d'un délit et de l'instauration éventuelle d'une procédure pénale** : l'objectif des sanctions prévues ici est, en effet, de réprimer toute violation des

dispositions du Modèle afin de prévenir les infractions pénales, par la diffusion auprès du personnel de l'entreprise et de tous ceux qui collaborent à quelque titre que ce soit avec les Entreprises, de la ferme volonté de ces dernières à poursuivre toute violation des règles visant à superviser la bonne exécution des missions et/ou des tâches assignées.

Par conséquent, le système disciplinaire applicable, en cas de violation des dispositions du Modèle, vise à rendre effective et efficace l'adoption de ce dernier et l'action de l'OdC, en vertu des dispositions de l'art. 6 du Décret.

L'exigence fondamentale des sanctions réside dans leur proportionnalité par rapport à la violation relevée, proportionnalité qui devra être évaluée selon trois critères :

- **Gravité de la violation.**
- **Type de relation de travail instaurée** avec l'employeur (subordonnée, para-subordonnée, managériale, etc.), en tenant compte de la réglementation spécifique subsistant au niveau réglementaire et contractuel.
- **Éventuelle récidive.**

## **10.1 Violation du Modèle**

Aux fins du respect du Décret législatif 231/2001, les infractions suivantes constituent, à titre d'exemple, une violation du Modèle :

- a) La mise en œuvre d'actions ou de conduites non conformes aux dispositions du Modèle, ou l'omission d'actions ou de conduites prescrites par le Modèle, dans le cadre de l'exécution d'activités durant lesquelles il existe un risque de commettre des délits (c'est-à-dire dans le cadre de processus sensibles) ou des activités liées à ceux-ci.
- b) La mise en œuvre d'actions ou de conduites non conformes aux principes contenus dans le Code d'éthique et de conduite, ou l'omission d'actions ou de conduites prescrites par ce dernier, dans le cadre de l'exécution de processus sensibles ou d'activités connexes.

Vous trouverez ci-dessous les sanctions prévues pour les différents types de Destinataires.

## **10.2 Mesures à l'égard de l'Organe administratif**

Les Entreprises évaluent rigoureusement les infractions à l'égard du présent Modèle commises par ceux qui représentent la direction des Entreprises et en représentent l'image auprès des employés, des actionnaires, des créanciers et du public. La formation et la consolidation d'une éthique d'entreprise sensible aux valeurs d'équité et de transparence présuppose, en premier lieu, que ces valeurs soient acquises et respectées par ceux qui orientent les décisions de l'entreprise, afin de constituer un exemple et un stimulant pour tous ceux qui opèrent - à tous les niveaux - pour les Entreprises.

En cas de violation du Modèle par les Administrateurs, l'OdC prendra les mesures adaptées y compris, par exemple, la convocation de l'assemblée des actionnaires afin d'adopter les mesures les plus appropriées prévues par la loi et/ou la révocation des procurations éventuellement conférées aux Administrateurs.

Dans tous les cas, les Entreprises ont le droit de proposer des actions de responsabilité et d'indemnisation.

## **10.3 Mesures et sanctions à l'égard des employés**

Le non-respect des procédures décrites dans le Modèle adopté par les Entreprises du Groupe, conformément au Décret législatif n° 231/2001, implique l'application de sanctions disciplinaires identifiées à l'égard des Destinataires qui seront appliquées en conformité avec les procédures prévues à l'art. 7 de la loi 300/1970.

Dans le cas où une ou plusieurs des violations indiquées au paragraphe précédent sont constatées, en raison de leur gravité et de leur possible récurrence, les mesures disciplinaires suivantes sont infligées, sur la base du CCNL spécifique de la catégorie appliquée :



- **Avertissement oral**
- **Avertissement écrit**
- **Amende non supérieure au montant de trois heures de rémunération**
- **Suspension du travail et de la rémunération jusqu'à un maximum de 3 jours**
- **Licenciement sans préavis**

L'infliction de sanctions disciplinaires sera effectuée en conformité avec les règles de procédure prévues à l'art. 7 de la loi 300/1970 et visées dans l'actuelle CCNL, selon un principe de proportionnalité (en fonction de la gravité de la violation et en tenant en compte du facteur de récidive).

Le type et l'étendue de chacune des sanctions susmentionnées seront en particulier appliqués, en fonction de :

- l'intentionnalité de la conduite ou du degré de négligence, d'imprudence ou d'inexpérience et fonction également de la prévisibilité de l'événement ;
- la conduite globale du travailleur, avec un regard particulier concernant l'existence ou non d'antécédents disciplinaires, dans les limites permises par la loi ;
- mansions du travailleur ;
- la position fonctionnelle des personnes impliquées dans les faits ;
- la violation des normes, des lois et des règlements internes de l'Entreprise ;
- autres circonstances particulières qui accompagnent la violation disciplinaire.

Dans tous les cas, l'OdC sera toujours informé des sanctions infligées et/ou des violations constatées.

#### **10.4 Mesures et sanctions à l'égard des sujets ayant des relations contractuelles avec l'entreprise**

Le non-respect des règles indiquées dans le Modèle adopté par l'Entreprise, en vertu du décret législatif n° 231/2001 de la part de fournisseurs, collaborateurs, consultants externes, partenaires ayant des relations contractuelles/commerciales avec les Entreprises, peut déterminer, conformément à ce qui est réglementé dans la relation

contractuelle spécifique, la résiliation du contrat, sans préjudice du droit de réclamer une indemnisation pour les dommages encourus en conséquence de ces comportements, y compris les dommages causés par l'application des mesures prévues par le décret législatif n° 231/2001 par le juge

## **11. Modification, mise en œuvre et vérification du fonctionnement du Modèle**

### **11.1 Modification et ajouts des principes de référence du Modèle**

Les Conseils d'Administration des Entreprises prévoient, d'un commun accord, d'effectuer les successives et éventuelles modifications et les ajouts des principes de référence du Modèle, afin de permettre de conformer le Modèle aux exigences du Décret et aux éventuelles conditions modifiées de la structure des Organismes.

### **11.2 Mise en œuvre du Modèle et mise en place de contrôles sur les secteurs d'activité à risque**

Les Conseils d'Administration prévoient conjointement la mise en place du Modèle, à travers l'évaluation et l'approbation des actions nécessaires à la mise en œuvre des éléments fondamentaux de ce dernier ; pour l'identification de ces actions, les membres des Conseils d'Administration se prévalent du soutien de l'Organe de Contrôle.

Les Administrateurs des Entreprises doivent aussi garantir, également par l'intervention de l'Organe de Contrôle, la mise à jour du Modèle, en fonction des besoins qui pourraient s'avérer nécessaires à l'avenir.

La mise en œuvre effective et concrète du Modèle statué par les Administrateurs est vérifiée par l'Organe de Contrôle, dans l'exercice des pouvoirs de contrôle qui lui sont conférés sur les activités exercées par les fonctions d'entreprise individuelles dans les secteurs à risque.

