




BAMBINI S.p.A.

MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE EN VERTU DU DÉCRET LÉGISLATIF ITALIEN N° 231/2001

Adopté par Bambini S.p.A.

Statut des révisions

Rév.	Date	Motif
00	01/03/2021	Première version

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 2 sur 42
---	---	---------------------------	-----------------------

LÉGENDE, DÉFINITIONS ET ABRÉVIATIONS 4

SECTION I - LE DÉCRET LÉGISLATIF ITALIEN N° 231/2001 6

1. *Le décret législatif italien n° 231/2001 et la législation pertinente* 6
2. *Les sanctions infligées par le Décret* 8
3. *Condition d'exonération de la responsabilité administrative* 9
4. *Les lignes directrices de la Confindustria et les lignes directrices de la Confitarma* 10

SECTION II - LE MODÈLE..... 12

1. *La Société* 12
2. *Les activités* 14
3. *L'élaboration du Modèle* 15
4. *L'adoption du Modèle et ses modifications ultérieures* 15
5. *Éléments fondamentaux du Modèle* 18
6. *Charte éthique et Modèle* 18
7. *Parcours méthodologique de définition du Modèle : identification des activités et des processus à risque - évaluation et identification des protections* 19
8. *Système de contrôle interne* 20
9. *Parties spéciales pour les délits pertinents dans le cadre du Décret 231* 21

SECTION III - ENVIRONNEMENT GÉNÉRAL DE CONTRÔLE 23

1. *Le système dans les grandes lignes* 23
2. *Le système de délégations et de procurations* 24
3. *Les processus instrumentaux dits de provision* 25
4. *Les rapports avec les Sociétés de service/Consultants/Partenaires : principes généraux de comportement* 25
5. *Les rapports avec les Sociétés de service/Consultants/Partenaires : clauses contractuelles* 26
6. *Les rapports avec les clients : principes généraux de comportement* 27

SECTION IV - L'ORGANISME DE VIGILANCE (ODV)..... 28


1. *Organisme de vigilance* 28
2. *Durée de mission, déchéance et révocation* 28
3. *Fonctions et pouvoirs de l'Organisme de vigilance* 30
4. *Reporting de l'Odv au sommet de l'entreprise* 32
5. *Flux d'informations vers l'Odv : informations à caractère général et informations spécifiques obligatoires* 32
6. *Collecte et conservation des informations* 34


SECTION V - LA FORMATION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA DIFFUSION DU MODÈLE 35

1. *Préambule* 35
2. *La communication initiale* 35
3. *La formation* 36
4. *Information aux consultants et aux partenaires* 36

SECTION VI - LE SYSTÈME DE SANCTIONS..... 37


1. *Préambule* 37
2. *Sanctions pour le personnel salarié* 37
3. *Sanctions pour les travailleurs subordonnés avec la qualification de dirigeants.* 41
4. *Mesures vis-à-vis de la haute direction* 42
5. *Mesures vis-à-vis de l'administrateur unique* 42
6. *Mesures vis-à-vis des membres du conseil de surveillance* 42
7. *Mesures vis-à-vis des membres de l'Odv* 43
8. *Mesures vis-à-vis des sociétés de service, des consultants et des partenaires* 43

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 3 sur 42
---	---	---------------------------	-----------------------


	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 4 sur 42
---	---	---------------------------	-----------------------

LÉGENDE, DÉFINITIONS ET ABRÉVIATIONS

- « Bambini » ou « la Société » : Bambini S.p.A.
- « Charte éthique » : charte éthique adoptée par Bambini S.p.A. ;
- « Consultants » : toute personne agissant au nom et/ou pour le compte de Bambini sur la base d'une mission ou d'un autre rapport de collaboration professionnelle de conseils ;
- « D. Lgs 231/2001 » ou « Décret » : le décret législatif italien n° 231 du 8 juin 2001 et ses modifications et ajouts ultérieurs ;
- « Délégation » : acte interne d'attribution de fonctions et de tâches, reflété dans le système de communications de l'organisation ;
- « Destinataires » : Salariés, consultants, partenaires, sociétés de service, organes sociaux et autres collaborateurs éventuels de Bambini sous toute autre forme ;
- « Salarié » ou « Salariés » : tous les salariés de Bambini (dont les dirigeants, les commandants et les officiers de bord) ;
- « Lignes directrices » de la Confindustria : les lignes directrices pour l'élaboration de modèles d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001 approuvées par la Confindustria (confédération générale de l'industrie italienne) le 7 mars 2002, mises à jour en mars 2014 et approuvées par le ministère de la Justice le 21/07/2014 ;
- « Lignes directrices » de la Confindarma : les lignes directrices pour l'élaboration des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du Décret législatif 231/01, validées par le Comité technique instauré par la Confindarma (confédération italienne des armateurs) le 13 octobre 2014 et approuvées avec une note du ministère de la Justice réf. 28.1-55 du 14 octobre 2014 ;
- « Modèles » ou « Modèle » : les modèles ou le modèle d'organisation et de gestion prévus par le D. Lgs 231/2001 ;
- « Opération sensible » : opération ou acte qui a lieu dans le cadre des Processus sensibles et peut être de nature commerciale, financière, de lobby technico-politique ou relatif au capital social (exemples pour cette dernière catégorie : réductions de capital, fusions, scissions, opérations sur les actions de la société mère, dotations, restitutions aux actionnaires, etc.) ;
- « Organes sociaux » : l'administrateur unique, le conseil de surveillance et l'assemblée des actionnaires ;
- « Organisme de vigilance » ou « Odv » : organisme visé à l'art. 6, paragraphe 1, alinéa b) du D. Lgs 231/2001, préposé à la vigilance sur le fonctionnement et l'observation du Modèle et veillant à sa mise à jour ;

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 5 sur 42
---	---	---------------------------	-----------------------

- « AP » : l'administration publique italienne et/ou étrangère, comprenant leurs fonctionnaires et les personnes chargées du service public ;
- « *Partenaires* » : contreparties contractuelles de Bambini, tels que fournisseurs, agents, partenaires commerciaux, qui peuvent être des personnes physiques ou morales, avec lesquelles la Société parvient à une forme quelconque de collaboration régie par contrat (par ex. achat et cession de biens et services, association temporaire d'entreprise, *joint venture*, consortiums, etc.), où ils sont destinés à coopérer avec l'entreprise dans le cadre des Processus sensibles ;
- « Processus sensibles » ou « processus sensibles » : activités de Bambini dans le cadre desquelles il existe le risque que des délits soient commis ;
- « Procuration » : l'acte juridique unilatéral par lequel la société attribue des pouvoirs de représentation vis-à-vis des tiers ;
- « Délit » ou « délits » : le délit ou les délits au(x)quel(s) s'applique la discipline prévue par le D. Lgs 231/2001 et ses modifications et ajouts ultérieurs ;
- « *Évaluation des risques* » : activité d'analyse du risque dont le but est d'identifier les domaines/processus, les secteurs d'activité et les modalités auxquels peuvent directement ou indirectement être liés des risques potentiels que des délits soient commis et qui pourraient impliquer la responsabilité administrative de la Société ;
- « Règles et principes généraux » : les règles et les principes généraux visés dans le présent Modèle ;
- « Sociétés de service » : Sociétés tierces qui exercent des activités de service en faveur de Bambini ;
- « Système disciplinaire » : ensemble de principes et de procédures adaptées pour sanctionner le non-respect des mesures prévues pour les délits ;
- « Hauts dirigeants » : personnes qui revêtent des fonctions de représentation, d'administration ou de direction de BAMBINI ou d'une de ses unités organisationnelles dotée d'autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que les personnes qui exercent, même de fait, la gestion et le contrôle de la société.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 6 sur 42
---	---	---------------------------	-----------------------

SECTION I - LE DÉCRET LÉGISLATIF ITALIEN N° 231/2001

1. Le décret législatif italien n° 231/2001 et la législation pertinente

À la date du 8 juin 2001, en exécution de la délégation visée à l'art. 11 de la loi italienne n° 300 du 29 septembre 2000, a été émis le D. Lgs 231/2001, entré en vigueur le 4 juillet suivant, dans le but d'adapter la législation interne en matière de responsabilité des personnes morales à certaines conventions internationales auxquelles l'Italie avait déjà adhéré depuis quelque temps.

Le D. Lgs 231/2001, relatif à la « *Discipline de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, même sans personnalité morale* », a introduit pour la première fois en Italie la responsabilité au pénal des entreprises pour certains délits commis, dans leur intérêt ou à leur avantage, par des personnes qui revêtent des fonctions de représentation, d'administration ou de direction de l'entreprise ou de l'une de ses unités organisationnelles dotée d'autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que par des personnes soumises à la direction ou à la vigilance de l'une des personnes susmentionnées.

Cette responsabilité s'ajoute à celle de la personne physique qui a matériellement commis le fait.

La responsabilité prévue par le Décret est également engagée suite à des délits commis à l'étranger, à condition que pour ceux-ci, l'État dans lequel a été commis le délit n'engage pas de poursuites.


La nouvelle responsabilité introduite par le D. Lgs 231/2001 vise à impliquer, dans la punition de ces infractions illégales, le patrimoine des entreprises qui ont tiré un avantage de l'infraction commise.

La première typologie de délit qui, selon le Décret, engage la responsabilité administrative de l'entreprise concerne les **délits commis vis-à-vis de l'administration publique**, qui sont détaillés dans les art. 24 et 25 du décret.

Avec la loi n° 409 du 23 novembre 2001, le législateur a ensuite introduit l'art. 25-bis qui vise à punir le délit de **monnaie, carte de crédit public et valeurs fiduciaires officielles falsifiées**.

L'art. 3 du D. Lgs n° 61/2002, en vigueur depuis le 16 avril 2002, dans le cadre de la réforme du droit relatif aux capitaux des sociétés, a par la suite introduit l'art. 25-ter, qui étend également la responsabilité administrative des entreprises aux **délits relatifs aux capitaux des sociétés**.

Par la suite, à l'art. 3 de la loi n° 7 du 14 janvier 2003 de « Ratification et exécution de la convention internationale pour la répression du financement du terrorisme faite à New York le 9 décembre 1999 » a introduit le nouvel art. 25-quater qui établit le caractère punissable de l'entreprise pour les **délits ayant des finalités de terrorisme ou de subversion de la démocratie** prévus par le code pénal et par des lois spéciales.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 7 sur 42
---	---	---------------------------	-----------------------

La loi n° 146 du 16 mars 2006 (qui ratifie la convention et les protocoles des Nations unies contre le crime organisé transnational, adoptés par l'assemblée générale le 15 novembre 2000 et le 31 mai 2001) a prévu la responsabilité des entreprises pour certains délits ayant un caractère transnational.

L'art 25-quinquies, introduit par l'art 5 de la loi n° 228 du 11 août 2003 a étendu la responsabilité administrative de l'entreprise aux **délits contre la personnalité individuelle** (art 600, 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quater n° 1, 600 quinquies, 601 et 602 du code pénal italien), en référence notamment à la pédopornographie. La loi n° 7 du 9 janvier 2006 a en outre introduit l'art 25 quater 1 du Décret, qui prévoit la responsabilité administrative pour des délits de l'entreprise dans l'hypothèse où sont intégrées les pratiques de mutilation des organes génitaux féminins (art. 583 bis du code pénal italien). Par ailleurs, le D. Lgs 39/2014 a étendu le champ d'application de la responsabilité administrative des entreprises à d'autres cas incriminants et introduit des nouvelles obligations de sanctions à la charge des employeurs pour le **délit de racolage de mineurs**.

L'art 9 de la loi n° 62 du 18 avril 2005 (ci-après « Loi communautaire 2004 ») a intégré l'art 25 sexies, visant à étendre la responsabilité administrative des entreprises aux nouveaux **délits d'abus d'informations privilégiées et de manipulation de marché**.

La loi n° 123 du 3 août 2007 : « Mesures relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail et délégation au gouvernement pour le réaménagement et la réforme de la législation en la matière », entrée en vigueur le 25 août 2007, à l'art 9, a ensuite introduit le nouvel article 25-septies « **Homicide coupable et lésions coupables graves ou très graves, commises en violation des normes de protection contre les accidents et relatives à la protection de l'hygiène et de la santé au travail** ».


Avec le décret législatif italien n° 231/07 a ensuite été intégré l'art. 25-octies, pour les délits de **recel, blanchiment et utilisation d'argent, de biens ou d'avantages de provenance illicite chez les personnes portant la responsabilité de l'entreprise**.

Par la suite, avec la loi n° 48 entrée en vigueur le 5 avril 2008, a été introduit l'art 24 bis, ajoutant au catalogue des délits pour la responsabilité administrative des entreprises, les **délits informatiques et le traitement illicite des données**.

Les lois n° 94 du 15 juillet 2009, n° 99 du 23 juillet 2009 et 116 du 3 août 2009 ont par la suite élargi les hypothèses de responsabilité administrative des entreprises en introduisant, dans le texte du décret, l'article 24-ter concernant les **délits de crime organisé**.

L'art 25-bis a été lui aussi modifié au cours de l'année 2009 avec les interventions législatives rappelées ci-dessus, qui ont d'un côté modifié la rubrique de l'art 25-bis en délits de « argent, cartes de crédit public, valeurs fiduciaires officielles, instruments et signes de reconnaissance falsifiés » ; d'un autre côté, l'art 25-bis.1 a été introduit pour les **délits contre l'industrie et le commerce**.

En 2009, le législateur est à nouveau intervenu sur le D. Lgs 231/01 avec l'approbation du Parlement des projets de loi concernant les « dispositions en matière de lutte contre le crime organisé et l'infiltration mafieuse dans l'économie » et les « dispositions pour

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 8 sur 42
---	---	---------------------------	-----------------------

le développement et l'internationalisation des entreprises, ainsi qu'en matière d'énergie » (« Développement »). Ont donc été introduits dans le texte du décret, outre les articles 24-ter et 25-bis. 1, les articles :

- 25-novies relatifs aux délits en matière de violation des droits d'auteur ;
- 25-decies relatif aux délits d'incitation à ne pas rendre de déclaration ou à rendre des déclarations mensongères à l'autorité judiciaire.

À partir de 2011, la responsabilité administrative de l'entreprise peut également être engagée par rapport à certains **délits environnementaux**, intégrés dans le texte du décret à l'art 25-undicies, par le D. Lgs 121/2011 (modifié suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 68/2015).

Par effet de l'entrée en vigueur du D Lgs n° 109/2012, le nombre des délits pouvant relever de la responsabilité administrative des entreprises s'est donc enrichi avec le **délit d'emploi de citoyens de pays tiers dont le séjour est irrégulier** rappelé par la disposition visée à l'art 25-duodecies.

Par ailleurs, avec l'approbation de la loi n° 186 du 15 décembre 2014, en vigueur depuis le 1er janvier 2015, a été introduit dans le système italien à l'art 648-ter.1 du code pénal, le délit d'autoblanchiment, le comptant également parmi les délits présumés de la responsabilité administrative des entreprises en vertu du D. Lgs 231/2001 (art. 25-octies).

La loi européenne de 2017 intègre au D. Lgs 231 l'art 25-terdecies, **Racisme et xénophobie**. Le délit rappelé est celui prévu au paragraphe 3-bis de la loi italienne 654/1975 (qui ratifie la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, New York, 7 mars 1966).

Enfin, avec la loi n° 39 du 3 mai 2019, a été introduit l'art 25-quaterdecies, enrichissant à nouveau le nombre de délits présumés avec la « **Fraude dans les compétitions sportives, exercice abusif de jeu ou de pari et de jeux de hasard exercés au moyen d'appareils interdits** ».


2. Les sanctions infligées par le Décret

Le système de sanction décrit par le D. Lgs 231/2001 face à l'accomplissement des délits énumérés ci-dessus prévoit, en fonction des actes illicites commis, l'application des sanctions administratives suivantes :

- sanctions pécuniaires ;
- sanctions d'interdiction ;
- confiscation ;
- publication de la sentence.

Les sanctions d'interdiction, qui peuvent être infligées uniquement là où elles sont expressément prévues et à titre de précaution, sont les suivantes :

- interdiction d'exercer l'activité ;

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 9 sur 42
---	---	---------------------------	-----------------------

- suspension ou révocation des autorisations, des licences ou des concessions fonctionnelles pour l'infraction commise ;
- interdiction de contrats avec l'administration publique ;
- exclusion des avantages fiscaux, financements, subventions et allocations, et/ou révocation de ceux éventuellement déjà accordés ;
- interdiction de publicité sur les biens et services.

Le D. Lgs 231/2001 prévoit, en outre, que dès lors que se présentent les conditions préalables pour l'application d'une sanction d'interdiction qui exige l'interruption de l'activité de la société, le juge, en lieu de l'application de ladite sanction, peut exiger la poursuite de l'activité par un commissaire judiciaire (art 15 du Décret) nommé pour une période équivalente à la durée de la peine d'interdiction qui aurait été appliquée, lorsque se présente au moins l'une des conditions suivantes :

- la société produit un service public ou un service de nécessité publique dont l'interruption peut provoquer un préjudice grave pour la collectivité ;
- l'interruption de l'activité peut avoir des répercussions importantes sur l'emploi compte tenu de la taille de la société et des conditions économiques du territoire où elle est située.

3. Condition d'exonération de la responsabilité administrative


L'art 6 du D. Lgs 231/2001 stipule que l'entreprise ne relève pas de la responsabilité administrative dès lors qu'elle démontre que :

- l'organe dirigeant a adopté et efficacement mis en œuvre, avant que le fait ne soit commis, les modèles d'organisation, de gestion et de contrôle adaptés pour prévenir des délits de la sorte de celui qui a été commis ;
- le devoir de vigilance du fonctionnement et de l'observation des modèles et de mise à jour correspondante a été confié à un organisme de l'entreprise doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle (Organisme de vigilance) ;
- les personnes ont commis le délit en faisant frauduleusement abstraction des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle ;
- l'organisme de vigilance n'a pas fait preuve d'omission ou d'une vigilance insuffisante.

L'adoption du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle permet donc à l'entreprise de pouvoir se soustraire à l'imputation de responsabilité administrative. La simple adoption de ce document, avec décision de l'organe administratif de l'entreprise, n'est toutefois pas suffisante en soi pour exclure ladite responsabilité, le modèle devant être nécessairement efficacement et effectivement mis en œuvre.

En référence à l'efficacité du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle pour la prévention des délits prévus par le D. Lgs 231/2001, il est demandé que celui-ci :

- identifie les activités d'entreprise dans le cadre desquelles peuvent être commis les délits ;

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 10 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

- prévoit des protocoles spécifiques en vue de programmer la formation et la mise en œuvre des décisions de l'entreprise par rapport aux délits à prévenir ;
- identifie les modalités de gestion des ressources financières adaptées pour empêcher que les délits soient commis ;
- prévoit des obligations d'information vis-à-vis de l'organisme chargé de veiller au fonctionnement et à l'observation des modèles ;
- introduit un système disciplinaire adapté pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le modèle d'organisation, de gestion et de contrôle.

En référence à l'application effective du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle, le D. Lgs 231/2001 exige :

- une vérification périodique et, en cas de découverte de violations significatives des prescriptions imposées par le modèle ou si des changements interviennent dans l'organisation ou dans l'activité de l'entreprise, ou encore en cas de changements dans la législation, la modification du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle ;
- l'imposition de sanctions en cas de violation des dispositions imposées par le modèle d'organisation, de gestion et de contrôle.

4. Les lignes directrices de la Confindustria et les lignes directrices de la Confitarma

À la date du 7 mars 2002, la Confindustria a approuvé la première édition de ses « Lignes directrices pour l'élaboration de modèles d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs n° 231/2001 ».


Ces Lignes directrices, dont la société s'est inspirée pour la rédaction de son Modèle, ont fait l'objet de mises à jour successives, en conséquence également de l'élargissement des catégories de délits présumés ; la dernière mise à jour remonte à mars 2014.

La Confitarma a également approuvé ses Lignes directrices pour l'élaboration des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au Décret 231/01, validées par le comité technique instauré par la Confitarma le 13 octobre 2014 et approuvées avec une note du ministère de la Justice le 14 octobre 2014.

La Société s'est inspirée pour la préparation de son Modèle des Lignes directrices émises par la Confindustria, tout en tenant compte toutefois des dispositions spécifiques des Lignes directrices validées par la Confitarma.

Les points fondamentaux que les Lignes directrices identifient dans l'élaboration des Modèles peuvent schématisés comme suit :

- identification des domaines à risque, visant à vérifier dans quel domaine/secteur de l'entreprise les délits pourraient être commis ;
- préparation d'un système de contrôle capable de prévenir les risques par l'adoption de procédures appropriées.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 11 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

Les composants les plus pertinents du système de contrôle préventif conçu par la Confindustria pour les délits « intentionnels » sont :

- charte éthique ;
- système d'organisation ;
- procédures manuelles et informatiques ;
- pouvoirs d'autorisation et de signature ;
- systèmes de contrôle et de gestion ;
- communication au personnel et formation de ce dernier.

Les composants les plus pertinents du système de contrôle préventif conçu par la Confindustria pour les délits « coupables » sont :


- charte éthique ;
- structure d'organisation (en matière de santé et de sécurité au travail) ;
- formation et entraînement ;
- communication et implication ;
- gestion opérationnelle ;
- système de surveillance pour la sécurité.

Ces composants doivent s'inspirer des principes suivants :

- caractère vérifiable et documentable, cohérence et congruence de chaque opération ;
- application du principe de séparation des fonctions (personne ne peut gérer en toute autonomie l'intégralité d'un processus) ;
- documentation des contrôles.
- Prévision d'un système de sanctions adapté pour la violation des normes de la charte éthique et des procédures prévues dans le Modèle.
- Identification des exigences pour l'Organisme de vigilance, pouvant être résumées comme suit :
 - autonomie et indépendance ;
 - professionnalisme ;
 - continuité d'action.
- Obligations d'information à l'Organisme de vigilance.

Afin de pouvoir fournir un outil utile et adapté aux évolutions de la législation, les Lignes directrices sont en phase continue de mise à jour.

Il reste entendu que le choix de ne pas adapter le Modèle à certaines indications visées dans les Lignes directrices n'affecte pas la validité de ce dernier. En effet, le Modèle, devant être rédigé par rapport à la réalité concrète de la société, peut s'éloigner des Lignes directrices qui, par nature, ont un caractère général.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 12 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

SECTION II - LE MODÈLE

1. La Société

BAMBINI débute ses activités en 1962 pour opérer dans le domaine des transports maritimes en soutien à l'activité offshore.

La Société s'occupe de « Prestation de services de transport maritime de personnes et de marchandises (y compris les marchandises dangereuses et radioactives), de services de remorquage et de location d'unités navales lui appartenant ou prises en location à des tiers ».

À partir des années 1990, la Société a débuté une phase de forte croissance, confirmant son rôle d'entreprise dans le secteur des transports maritimes liés principalement à l'offshore, mais en diversifiant ses activités dans des secteurs complémentaires, afin de garantir un service toujours plus efficace et complet.

La Société se caractérise par les principales données administratives suivantes :


- Siège social : RAVENNE, VIALE IV NOVEMBRE 79 48023 FRAZIONE : MARINA DI RAVENNA
- Adresse de messagerie électronique certifiée pec@pec.bambinisrl.it
- Numéro REA : RA - 113588
- Code fiscal et n° de TVA : 00998850390
- Forme juridique : société par actions
- Date de l'acte de constitution : 25/07/1986
- Date d'inscription : 01/09/1986

La flotte se compose de 17 bateaux.

Pour plus de détails, consulter l'extrait du RCS disponible au siège de la Société.

Du point de vue de la composition du capital, la Société se caractérise par la présence d'un actionnaire majoritaire, **Bambini Gianluigi**, détenant 40 % du capital social, et de trois actionnaires minoritaires, **Bambini Chiara**, **Cossu Luca** et **Farinelli Ugo**, détenant chacun 20 % du capital social.

Selon les dispositions des statuts, l'administration est confiée à un administrateur unique, **Bambini Gianluigi**, qui est également l'actionnaire majoritaire, lequel reste en fonction pendant trois exercices, avec échéance à la date de la convocation de l'assemblée pour l'approbation du bilan relatif au dernier exercice de son mandat et il est rééligible ; l'administrateur unique peut être révoqué par l'assemblée pour une cause juste, ou il peut renoncer à son mandat avec une communication écrite adressée au conseil de surveillance. L'administrateur unique est également le représentant légal de

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 13 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

l'entreprise, et il effectue la gestion de l'entreprise, ou l'accomplissement de toutes les opérations nécessaires pour la mise en œuvre de l'objet social. Tout ce qui n'est pas expressément réservé par la loi à l'assemblée, ou que l'administrateur lui-même délègue expressément à d'autres personnes munies d'une procuration spéciale, relève de la compétence de l'administrateur unique.


La signature et la représentation légale de la Société vis-à-vis des tiers et dans les jugements de tout ordre et de tout grade reviennent à l'administrateur unique.

Le contrôle de légalité et de légitimité en vertu des art 2403 et 2429 du code civil italien sont confiés par l'assemblée à un conseil de surveillance composé de trois membres, à savoir **Noia Giovanni**, qui est également président du collège, **Casadio Giulia** et **Plenzik Antonella** ; ont enfin été désignés membres suppléants **Lamma Valerio** et **Orselli Alessandro**. Les membres du conseil de surveillance restent en fonction pendant trois ans à compter de leur nomination, et leur mandat échoit à la date de convocation de l'assemblée pour l'approbation du bilan relatif au troisième exercice de leur mandat. La fin du mandat des membres du conseil de surveillance pour cause d'échéance de sa durée prend effet à partir du moment où le conseil a été reconstitué. En cas de décès, de démission ou de déchéance d'un membre, les suppléants lui succèdent par ordre d'âge conformément à l'art 2397, paragraphe 2 du code civil italien. Les nouveaux membres restent en fonction jusqu'à la prochaine assemblée, laquelle doit procéder à la désignation des membres effectifs et suppléants pour intégrer le conseil. Le mandat des nouveaux membres du conseil de surveillance nommés échoit en même temps que celui des membres en fonction.

La mission d'audit légal des comptes en vertu de l'art 2409 bis du code civil italien est confiée par l'assemblée à la société d'audit comptable **Ernst&Young S.p.A.**, dont le siège est à Rome. La mission de l'audit comptable légal dure pendant trois exercices, et prend fin à la date de convocation de l'assemblée pour l'approbation du bilan comptable relatif au dernier exercice de la mission.

L'administrateur unique, par le biais d'une procuration notariée du 10/09/1999 a également nommé les salariés **Giannessi Riccardo** et **Farinelli Ugo** en tant que procureurs spéciaux, ce qui leur permet d'exercer toutes les opérations relatives à la gestion ordinaire de la société et pour l'exercice des bateaux sociaux, mais dans la limite des opérations relatives principalement à la gestion des salariés, des équipages et aux rapports avec les autorités maritimes, les agences de travail et autres agences de l'AP, et spécifiquement :

- Recruter des équipages, résilier les contrats d'embauche correspondants, traiter avec les agences maritimes, avec la faculté de transiger ;
- Traiter à tout niveau et avec tous les plus grands pouvoirs, avec les associations syndicales pour déterminer le traitement économique et législatif des équipages ;
- Représenter la société devant les agences de travail, d'assistance et de prévoyance et tout organisme similaire, même pour les éventuels litiges relatifs à l'embauche, au licenciement et aux indemnités de départ des salariés, avec la faculté de transiger ces litiges et de remplir les obligations correspondantes ;

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 14 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

- Rendre toute déclaration, faire des demandes et des actes de tout genre, y compris des instances, des réclamations, des recours et des contrerecours nécessaires et/ou opportuns pour la société, avec toute autorité maritime et avec les autres agences de l'AP ;
- Réaliser des opérations d'expertise et d'estimation pour des dommages causés et/ou subis à l'exclusion du pouvoir de conclure ces contrats ;
- Signer des contrats pour la révision et la maintenance ordinaire pour les unités navales.

Suite à l'homologation de la proposition de concordat préventif par le Tribunal de Ravenna, en date du 13/07/2018, ont été nommés en tant que commissaires judiciaires, avec des devoirs de vigilance et de contrôle de la gestion de la société, en vertu de l'art 185 de la loi sur les faillites, **Ruffini Chiara, Colatorti Claudio et Longanesi Carlo**. Ils resteront en fonction jusqu'à la fin de la procédure d'insolvabilité.

L'organisation de Bambini est caractérisée par une structure articulée sur différents niveau et représentée dans l'organigramme rédigé, actualisé et conservé par la fonction du personnel.

Les fonctions suivantes sont présentes dans l'organigramme de la société :

- Administrateur unique et secrétaire de direction ;
- Responsable des finances et de l'administration ;
- Responsable commercial et marketing ;
- Responsable des ressources humaines ;
- Responsable d'exploitation et des fonctions d'exploitation associées, à savoir les commandants, le magasin et les pièces de rechange et le bureau technique et de maintenance ;
- Responsable des achats.

Dans le personnel sont identifiés la personne désignée à terre, le responsable du système de gestion de la qualité et de la sécurité et le responsable juridique.

Pour l'exercice d'activités spécifiques, des pouvoirs ont été attribués par le biais de procurations selon l'extrait du RCS de la Société.


La Société a adopté :

- un système de gestion de la qualité aux sens de la norme ISO 9001:2015 ;
- un système de gestion de l'environnement aux sens de la norme ISO 14001:2015 ;
- un système de gestion de la sécurité aux sens de la norme BS OHSAS 18001:2007.

Ces systèmes ont été soumis avec un bon résultat à un audit de la part d'un organisme de certification et sont maintenus actifs.

2. Les activités

La Société a pour objet général l'activité d'armateur en général et, par conséquent, l'exercice du transport maritime de biens, de personnes et de poissons avec des bateaux,

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 15 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

y compris à coussin d'air, lui appartenant et appartenant à des tiers et la location de bateaux et la gestion en général de ceux-ci sous toute forme.

L'objet social comprend la possibilité d'exercer des activités de conception, d'expérimentation, de construction, de réparation et de montage de bateaux et d'embarcations en tout genre et de leurs accessoires et équipements, même sous-marins.

Enfin, l'objet social inclut également l'activité de construction navale en général auprès d'ateliers, de bureaux, de chantiers et toute autre activité nécessaire, pour elle et des tiers.

3. L'élaboration du Modèle

Après examen de la documentation déjà produite par l'organisation dans le cadre des activités qu'elle exerce et des documents de l'organisation disponibles, l'analyse pour l'élaboration du Modèle a été effectuée pour la Société sur la base des rôles et des fonctions identifiés.

Ceci a permis une cartographie complète des activités de la Société, y compris celles en *outsourcing* en vertu de contrats de *service*.


Un cycle d'entretiens a été effectué sur un panel représentatif des personnes clés de l'entreprise identifiées sur la base de l'organigramme.

Cette activité a permis l'analyse des principaux processus de l'entreprise et d'identifier pour lesquels pourraient se présenter, dans l'absolu, une ou plusieurs des hypothèses de délit visées au décret législatif italien 231/2001.

La phase d'analyse et d'entretiens, mais aussi les activités d'examen minutieux des documents, en relation également avec les aspects de protection de l'environnement, a été suivie par l'agrégation, sur des fiches dédiées, des données collectées et de la rédaction du document récapitulatif « *Rapport d'évaluation des risques et analyse des lacunes* », inclus dans la partie spécifique du MOGC et conservé au siège de la société par la secrétaire de direction de l'administrateur unique.

4. L'adoption du Modèle et ses modifications ultérieures

La Société, consciente de l'importance d'adopter et de mettre en œuvre efficacement un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001 adapté pour prévenir les comportements illicites dans le cadre de l'entreprise, a décidé d'adopter le présent Modèle, approuvé par l'administrateur unique avec la résolution du 01/03/2021, sur la supposition que celui-ci constitue un outil valide de sensibilisation des destinataires pour adopter des comportements corrects et transparents, adaptés par conséquent pour prévenir les risques d'infractions pénales comprises dans le nombre des délits présumés de la responsabilité administrative des entreprises.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 16 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------


Le but du MOG est donc de prévoir un système structuré et organique de prévention, de dissuasion et de contrôle, dont la finalité est de développer chez les personnes qui, directement ou indirectement, opèrent dans le cadre des activités sensibles, la conscience de pouvoir entraîner, en cas de comportements illicites, des sanctions non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour la Société.

Le Modèle préparé par la Société sur la base de l'identification des activités dans le cadre desquelles pourrait, dans l'absolu, se présenter le risque de délits, propose comme finalités celles de :

- créer, chez tous ceux qui exercent, au nom, pour le compte et dans l'intérêt de la Société, des activités présentant un risque de délit, telles que mieux identifiées dans la Partie spéciale du présent document, la conscience de pouvoir encourir, en cas de violation des dispositions reportées dans le MOG comme infractions passibles de sanctions, sur le plan pénal et administratif, pouvant être infligées non seulement à leur égard mais aussi à l'égard de Bambini S.p.A. ;
- condamner toute forme de comportement illicite de la part de la Société, dans la mesure où ils sont contraires, non seulement aux dispositions de la loi, mais aussi aux principes éthiques adoptés par celle-ci ;
- garantir à la Société, grâce à l'action de contrôle des activités présentant un risque de délit, la possibilité concrète et effective d'intervenir dans les meilleurs délais pour prévenir les délits eux-mêmes.

Le Modèle propose également de :

- introduire, intégrer, sensibiliser, diffuser et faire circuler à tous les niveaux les règles de conduite et les protocoles pour la programmation de la formation et de la mise en œuvre des décisions de la société, dans le but de gérer et par conséquent d'éviter le risque que soient commis des délits ;
- informer tous ceux qui travaillent avec Bambini S.p.A. que la violation des dispositions contenues dans le MOG entraîneront l'application de sanctions pénales adaptées ou la résiliation du rapport contractuel, exception faite de l'éventuelle demande de remboursement dès lors que ce comportement engendre des dommages concrets pour la Société ;
- identifier de façon préventive les activités présentant un risque de délit, en référence aux activités exercées par la Société ;
- doter l'OdV des pouvoirs appropriés dans le but de le mettre en condition de surveiller efficacement la mise en œuvre effective, le fonctionnement constant et la mise à jour du Modèle, mais aussi d'évaluer le maintien dans le temps des conditions de solidité et de fonctionnalité dudit MOG ;
- garantir l'enregistrement correct et conforme aux protocoles de toutes les opérations de la Société dans le cadre des activités présentant un risque de délit, dans le but de rendre possible une vérification ex post des processus décisionnels, de leur autorisation et de leur déroulement au sein de Bambini S.p.A. Le tout conformément au principe de contrôle exprimé dans les Lignes directrices de la Confindustria en vertu duquel

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 17 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

« chaque opération, transaction, action doit être : vérifiable, documentée, cohérente et congrue » ;

- garantir le respect effectif du principe de la séparation des fonctions de l'entreprise, conformément au principe de contrôle, selon lequel « personne ne peut gérer en toute autonomie l'intégralité d'un processus », de telle sorte que l'autorisation pour effectuer une opération soit sous la responsabilité d'une personne autre que celle qui la comptabilise, l'effectue de façon opérationnelle ou la contrôle ;

- définir et délimiter les responsabilités dans la formation et la mise en œuvre des décisions de la société ;

- établir que les pouvoirs d'autorisation soient attribués en cohérence avec les responsabilités d'organisation et de gestion attribuées, que soient connus les délégations de pouvoir, les responsabilités et les devoirs au sein de Bambini S.p.A. et que les actes par lesquels les pouvoirs sont conférés, les délégations et les autonomies soient compatibles avec les principes de contrôle préventif ;

- identifier les modalités de gestion des ressources financières, de sorte à empêcher que les délits soient commis ;


- évaluer l'activité de toutes les personnes qui interagissent avec Bambini S.p.A., dans le cadre des domaines présentant un risque de délit, ainsi que le fonctionnement du Modèle, en veillant à la mise à jour périodique dans le sens dynamique, dans l'hypothèse ou les analyses et les évaluations effectuées rendent nécessaires des corrections, des ajouts et des adaptations.

Par le biais du Modèle, en effet, un système structuré et organique de procédures et d'activités de contrôle est consolidé (ex ante et ex post) dans le but de réduire le risque que des délits soient commis grâce à l'identification des processus sensibles et leur procéduralisation successive.

Se trouve donc parmi les finalités du Modèle, celle de développer la conscience chez les salariés, les organes sociaux, les consultants à tout titre, les collaborateurs et les partenaires, qui exercent, pour le compte et dans l'intérêt de la Société, des activités présentant un risque de délit, de pouvoir encourir, en cas de comportements non conformes aux prescriptions du Modèle, ainsi qu'aux normes de la Charte éthique et autres normes et procédures d'entreprise (en plus de la loi), et infractions passibles de conséquence pénalement importantes pas seulement pour eux, mais

aussi pour la Société.

L'intention est également de censurer factuellement tout comportement illicite par le biais de l'activité constante de contrôle de l'OdV sur les processus sensibles et l'application, de la part de Bambini S.p.A., de sanctions disciplinaires ou contractuelles. Les dispositions du présent Modèle sont contraignantes pour l'administrateur unique, pour le conseil de surveillance et, dans tous les cas, pour toute personne revêtant des fonctions de représentation, d'administration et de direction ou de gestion et de contrôle (même de fait) pour les salariés et pour les collaborateurs soumis à la direction ou à la vigilance de la haute direction de la Société, où qu'elles opèrent.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 18 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

L'administrateur unique a en effet approuvé le présent Modèle en s'engageant à le respecter et a procédé à l'instauration de son Organisme de vigilance, en lui confiant le devoir de surveiller le fonctionnement et l'observation du Modèle, ainsi que de veiller à sa mise à jour.

De façon analogue, le conseil de surveillance, après avoir pris connaissance du présent Modèle, sur décision collégiale formelle, s'est engagé à respecter le Modèle.

Le Modèle étant un « acte émanant de l'organe de direction » (conformément aux prescriptions de l'art 6, paragraphe I, alinéa a du D. Lgs 231/2001), les modifications et ajouts ultérieurs de forme substantielle, sont remis à la compétence de l'administrateur unique.


5. Éléments fondamentaux du Modèle

Les éléments fondamentaux développés par la Société dans la définition du Modèle, par la suite traités en détail, peuvent être résumés ainsi :

- une activité d'identification des processus et des activités à risques de délits (processus et activités « sensibles »), dans le cadre desquels, en principe, pourraient se présenter les occasions, les conditions et/ou les moyens pour que ces délits soient commis, des standards de contrôle spécifiques et des mesures correctives éventuelles à mettre en œuvre, formalisées dans la partie spéciale de ce Modèle d'organisation ;
- la description des mesures spécifiques de prévention des délits prises pour protéger les activités et les processus sensibles, formalisées dans les sections de la partie spéciale dédiée à chacune des macro-catégories de délit, déclinées au Chapitre I, Section III du D. Lgs 231/2001, qui sont apparues comme pertinentes dans le contexte de l'entreprise ;
- l'instauration d'un Organisme de vigilance, auquel sont confiés les devoirs spécifiques de vigilance sur la mise en œuvre efficace et l'application effective du Modèle en conformité avec le Décret ;
- un système de sanctions visant à garantir la mise en œuvre efficace du Modèle et contenant les actions disciplinaires applicables aux destinataires, en cas de violation des prescriptions contenues dans le Modèle ;
- la prévision d'une activité d'information et de formation sur les contenus du présent Modèle.

6. Charte éthique et Modèle

La Société, par l'intermédiaire de son administrateur unique, sensible à l'exigence de caractériser le déroulement des activités de l'entreprise par le respect du principe de légalité, avec résolution du 01/03/2021 a également adopté sa propre Charte éthique, faisant également référence aux « Lignes directrices », par laquelle elle entend affirmer

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 19 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

son engagement à mettre en œuvre, de manière cohérente, les normes éthiques et juridiques les plus élevées.

La Charte éthique entérine les règles de « déontologie d'entreprise » que la Société reconnaît comme siennes et dont elle exige l'observation tant par ses organes sociaux et ses salariés que par les tiers qui, à quelque titre que ce soit, entretiennent des rapports avec elle.

Le Modèle, dont les dispositions sont dans tous les cas cohérentes et conformes aux principes de la Charte éthique, répond plus spécifiquement aux exigences exprimées par le Décret et il a donc pour but de prévenir que soient commises les sortes de délits comprises dans le champ d'application du D. Lgs 231/2001.

La Charte éthique affirme dans tous les cas les principes de bonne conduite des affaires de la sociétés adaptés pour prévenir les comportements illicites visés au D. Lgs 231/2001, en adoptant par conséquent des mesures de prévention même aux fins du Modèle, et constituant donc un élément qui lui est complémentaire.

7. Parcours méthodologique de définition du Modèle : identification des activités et des processus à risque - évaluation et identification des protections

Le D. Lgs 231/2001 prévoit expressément, à l'article correspondant 6, paragraphe 2, alinéa a), que le modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de l'entreprise identifie les activités de l'entreprise dans le cadre desquelles les délits inclus dans le Décret pourraient potentiellement être commis.


Par conséquent, la Société a procédé à une analyse de la configuration de l'organisation, de l'administration et de la comptabilité ainsi que du contexte dans lequel elle est appelée à opérer.

Dans le cadre de ces activités, la Société a, en premier lieu, analysé sa structure organisationnelle. La Société a ensuite procédé à l'identification des activités et des processus à risque de délit, ainsi que des activités et des processus dans le cadre desquels peuvent être adoptés des comportements instrumentaux/fonctionnels pour commettre les infractions, sur la base des informations recueillies par les référents de l'entreprise qui, en raison du rôle revêtu, s'avèrent pourvus de la plus grande et la plus profonde connaissance de l'opérationnalité du secteur d'entreprise relevant de leur compétence.

Pour chaque activité et chaque processus sensible, ont également été identifiés et analysés, d'un point de vue documentaire, les éléments et les systèmes de contrôle déjà mis en place par la Société, dans le but d'évaluer l'adaptation de ceux-ci pour prévenir le risque que soient commis les délits prévus par le D. Lgs 231/2001 et de vérifier l'exigence d'instaurer des protections nouvelles et plus efficaces.

Dans le détail, il a été constaté le risque de délits potentiels inclus dans les macro-catégories de délit prévues au Chapitre I, section III du D. Lgs 231/2001 reportées ci-après.

1. Délits contre l'administration publique (art 24 et 25) ;

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 20 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

2. Délits informatiques et de traitement illégal des données à la lumière des nouveautés introduites par le D. Lgs 93/2013 (art. 24 bis) ;
3. Délits de crime organisé (art 24 ter) ;
4. Délits de monnaie, de cartes de crédit public, de valeurs fiduciaires officielles et d'instruments ou signes de reconnaissance falsifiés (art 25 bis) ;
5. Délits contre l'industrie et le commerce (art 25-bis.1) ;
6. Délits relatifs au capital social (art 25 ter) ;
7. Délits à des fins de terrorisme ou de subversion de la démocratie prévus par le code pénal italien et les lois spécifiques (art 25 quater) ;
8. Délits contre la personnalité individuelle (art 25 quinquies) ;
9. Délits coupables commis en violation de la législation relative à la protection contre les accidents et sur la protection de l'hygiène et de la santé au travail (art 25-septies) ;
10. Délits en matière de recel, blanchiment et utilisation d'argent de provenance illégale, et autoblanchiment (art 25-octies) ;
11. Délits transnationaux (art 3 et 10 de la loi italienne 146/2006) ;
12. Délits en matière de violation des droits d'auteur (art 25-novies) ;
13. Délit d'incitation à ne pas rendre de déclaration ou à rendre des déclarations mensongères à l'autorité judiciaire(25-decies) ;
14. Délites environnementaux (art 25-undecies).
15. Emploi de citoyens de pays tiers sans titre de séjour (art 25 duodecies) ;
16. Abus de marché (art 25 sexies).


Aucun processus sensible n'est apparu pour les délits suivants :

- Pratiques de mutilation des organes génitaux féminins (art 25 *quater*-1) ;

Pour plus de détails sur les activités et les processus « sensibles », les fonctions/ directions d'entreprise impliquées et les protections de contrôle en place dans la Société, consulter la partie spéciale du Modèles d'organisation.

8. Système de contrôle interne

Comme remarqué ci-dessus, dans la préparation du Modèle et sur la base des processus d'entreprise qui s'avèrent sensibles, la Société a réexaminé les éléments et les systèmes de contrôle en place dans le but d'évaluer s'ils sont adaptés pour prévenir le risque que soient commis les délits prévus par le D. Lgs 231/2001 et de vérifier l'exigence d'instaurer des protections nouvelles et plus efficaces.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 21 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

En général, le système de contrôle existant, qui implique tous les secteurs d'activité de la société, s'avère en mesure de garantir, par le biais de la distinction des devoirs opérationnels de ceux de contrôle, un niveau approprié de conformité à la législation.

Les composants du système de contrôle sont plus particulièrement :

- le cadre législatif, national et supranational, de référence ;
- la Charte éthique ;
- le système de délégations et de procurations en vigueur, qui garantit la cohérence entre l'attribution formelle des pouvoirs et le système d'organisation et de gestion adopté par la Société ;
- la structure hiérarchique et fonctionnelle indiquée dans l'organigramme de l'entreprise ;
- le lancement et l'adoption, selon un plan d'action spécifique, d'un système de gestion de la responsabilité administrative comprenant les procédures de gestion et d'exploitation couvrant toutes les activités et tous les processus de l'entreprise, y compris ceux retenus comme pertinents dans le cadre du Décret 231 ;
- le système de gestion adopté et certifié conforme à la norme UNI EN ISO 9001 ; 2015 ;
- le système de gestion adopté et certifié conforme à la norme BS OHSAS 18001:2007 ;
- le système de gestion adopté et certifié conforme à la norme UNI EN ISO 14001:2015 ;
- la mise en œuvre de systèmes informatiques intégrés, orientés vers la séparation des fonctions, ainsi que vers un niveau élevé de standardisation des processus et la protection des informations qu'ils contiennent, par rapport aux systèmes de gestion et comptables comme aux systèmes en soutien des activités opérationnelles liées au commerce.


Le système actuel de contrôle interne, entendu comme dispositif destiné à gérer et à contrôler les principaux risques dans l'entreprise, assure que les objectifs suivants soient atteints :

- efficacité et efficience dans l'emploi des ressources de l'entreprise, la protection contre les pertes et la sauvegarde du patrimoine de la Société ;
- respect des lois et des règlements applicables à toutes les opérations et actions de la Société ;
- fiabilité des informations, c'est-à-dire communications véridiques en temps opportun, pour garantir le déroulement correct de chaque processus décisionnel.

9. Parties spéciales pour les délits pertinents dans le cadre du Décret 231

Une fois identifiés les activités et les processus sensibles, ainsi que les activités et les processus instrumentaux/fonctionnels pour commettre les délits, la Société, attentive à assurer des conditions de loyauté et de transparence dans la conduite des activités sociales, a procédé à la rédaction d'une partie spéciale du présent Modèle, en prévention des délits identifiés dans l'activité d'analyse des profils de risque.


Cette Partie spécifique a été structurée et divisée pour chacune des macro-catégories de délit reportées dans le Chapitre I, Section III du Décret et retenues comme pertinentes pour le contexte de l'entreprise. Plus particulièrement :

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 22 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

1. Section VII - partie spéciale pour la prévention des délits par rapport à l'administration publique
2. Section VIII - partie spéciale pour la prévention des délits de criminalité informatique
3. Section IX - partie spéciale pour la prévention des délits de crime organisé, des délits transnationaux et des délits de terrorisme
4. Section X - partie spéciale pour la prévention des délits contre la foi publique et contre l'industrie et le commerce
5. Section XI - partie spéciale pour la prévention des délits relatifs au capital social
6. Section XII - partie spéciale pour la prévention du délit d'emploi de citoyen de pays tiers au séjour irrégulier et délits contre la personnalité individuelle
7. Section XIII - partie spéciale pour la prévention des délits en matière de sécurité et de santé au travail
8. Section XIV - partie spéciale pour la prévention des délits de recel, de blanchiment et d'utilisation d'argent, de biens ou d'avantages de provenance illégale et d'autoblanchiment
9. Section XV - partie spéciale pour la prévention des délits en matière de violation des droits d'auteur
10. Section XVI - partie spéciale pour la prévention des délits environnementaux ;
11. Section XVII - partie spéciale pour la prévention des délits en matière d'*abus de marché*.

Les types de délit restants prévus par le Décret 231/2001 et les risques associés s'avèrent ne pas être applicables, ou négligeables par rapport aux activités actuellement exercées par la Société.

Chacune des parties spéciales susmentionnées a été rédigée en cohérence avec le système de contrôle interne, y compris les procédures associées de gestion et d'exploitation, et décrit i) l'analyse des écarts menée en référence à la macro-catégorie de délit, ii) les activités et les processus « sensibles », iii) les mesures de protection contre les délits, structurées en principes généraux de comportement et principes procéduraux spécifiques.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 23 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

SECTION III - ENVIRONNEMENT GÉNÉRAL DE CONTRÔLE

1. Le système dans les grandes lignes

Toutes les opérations sensibles doivent être exercées en se conformant aux lois en vigueur, aux normes de la Charte éthique et aux règles contenues dans le présent Modèle.

Dans les grandes lignes, le système d'organisation de la Société doit respecter les exigences fondamentales de formalisation et de clarté, de communication et de séparation des rôles, en particulier en ce qui concerne l'attribution des responsabilités, de la représentation, de la définition des niveaux hiérarchiques et des activités opérationnelles.


La Société doit être dotée d'instruments organisationnels (organigrammes, dispositions et communications organisationnelles, procédures, etc.) empreints des principes généraux de :

- possibilité de s'informer à l'intérieur de la Société ;
- délimitation claire et formelle des rôles, avec une description complète des tâches de chaque fonction et des pouvoirs associés ;
- description claire des moyens de signalement.

Les procédures internes doivent être caractérisées par les éléments suivants :

- séparation, à l'intérieur de chaque processus, entre la personne qui l'initie (élan décisionnel), la personne qui l'exécute et le conclut, et la personne qui le contrôle ;
- trace écrite de chaque passage pertinent du processus ;
- niveau de formalisation adapté ;
- éviter que les systèmes de gratification des personnes avec des pouvoirs de dépense ou des facultés de décision importantes en externe soient basés sur des cibles de performance substantiellement inatteignables ;
- les documents qui concernent l'activité doivent être archivés et conservés, à la charge de la fonction compétente, avec des modalités telles qu'elles ne permettent pas de modification ultérieure, si ce n'est avec preuve appropriée, en tenant compte des prévisions en matière de législation applicable ;
- règles formalisées pour l'exercice des pouvoirs de signature et des pouvoirs d'autorisation internes ;
- dispositions d'entreprise adaptées pour fournir au moins les principes de référence généraux pour la réglementation de l'activité sensible.

Les organigrammes et les descriptifs des fonctions relatifs à l'organisation ainsi que les procédures pour la protection de la sécurité et de la santé au travail et de l'environnement sont adoptés et archivés au siège de la Société.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 24 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

2. Le système de délégations et de procurations

Sur le principe, le système de délégations et de procurations doit se caractériser par des éléments de « sécurité » aux fins de la prévention des délits (traçabilité et mise en évidence des opérations sensibles) et, dans le même temps, permettre quoi qu'il en soit la gestion efficace de l'activité de l'entreprise.


Les titulaires d'une fonction d'entreprise qui ont besoin, pour l'exercice de leur mission, de pouvoirs de représentation, doivent se voir attribuer une « procuration générale de fonction » d'extension adaptée et cohérente avec leurs fonctions et les pouvoirs de gestion attribués au titulaire par le biais de la « délégation ».

Les exigences essentielles du système de délégation, aux fins d'une prévention efficace des délits, sont les suivantes :

- tous ceux qui entretiennent pour le compte de la Société des rapports avec l'AP doivent être détenteurs d'une délégation formelle en ce sens ;
- les délégations doivent conjuguer chaque pouvoir de gestion avec la responsabilité correspondante et la position adaptée dans l'organigramme, et être mises à jour suite à des modifications dans l'organisation ;
- chaque délégation doit définir de façon spécifique et sans équivoque :
 - les pouvoirs du délégué et
 - à qui (organe ou individu) le titulaire de la délégation rend compte d'un point de vue hiérarchique ;
- les pouvoirs de gestion attribués avec les délégations doivent être cohérents avec les objectifs de l'entreprise ;
- le titulaire de la délégation doit disposer des pouvoirs de dépenses adaptés aux fonctions qui lui sont attribuées.

Les exigences essentielles du système des procurations, aux fins d'une prévention efficace des délits, sont les suivantes :

- les procurations générales de fonction sont attribuées exclusivement à des personnes titulaires de délégation interne ou d'un contrat de mission spécifique, dans le cas d'employés pour une mission coordonnée et continue, qui décrit les pouvoirs correspondants de gestion et, si nécessaire, sont accompagnées de la communication appropriée qui fixe l'extension des pouvoirs de représentation et éventuellement les limites de dépense numériques, dans tous les cas le respect des contraintes fixées par les processus d'approbation du *budget* et des éventuels *budgets extraordinaires* et par les processus de surveillance des opérations sensibles de la part de différentes fonctions ;
- la procuration peut être attribuée à des personnes physiques expressément identifiées dans cette procuration, ou à des personnes morales qui opéreront au moyen de leurs procureurs investis, dans le cadre de celle-ci, de pouvoirs analogues ;

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 25 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

- une procuration *ad hoc* doit régir les modalités et les responsabilités pour garantir une mise à jour dans les délais opportuns des procurations, en établissant les cas où les procurations doivent être attribuées, modifiées et révoquées (adoption de nouvelles responsabilités, transfert à différentes tâches incompatibles avec celles pour lesquelles elle a été attribuée, démission, licenciement, etc.).

3. Les processus instrumentaux dits de provision

Les processus de provision sont les processus de soutien aux activités de l'entreprise, par lesquels de manière directe ou indirecte, les conditions pour qu'un délit soit commis peuvent éventuellement se vérifier.

Certains processus d'entreprise devant être réglementés dans le cadre du système de contrôle interne de la Société ont été identifiés.

Il s'agit plus particulièrement des processus suivants :


- Approvisionnement de biens et de services ;
- Sélection, embauche et gestion du personnel ;
- Consultations et prestations professionnelles ;
- Transactions financières (paiements/encaissements/petite caisse) ;
- Gestion d'intermédiaires, partenaires commerciaux ;
- Réalisation d'investissements ;
- Gestion des parrainages, des dons, des dépenses de représentation et des cadeaux.

4. Les rapports avec les Sociétés de service/Consultants/Partenaires : principes généraux de comportement

Les rapports avec les Sociétés de service/Consultants/Partenaires, dans le cadre des processus sensibles et/ou des activités à risque de délit, doivent être empreints de la plus grande loyauté et transparence, dans le respect des normes de loi, de la Charte éthique, du présent Modèle et des procédures d'entreprise internes, ainsi que des principes éthiques spécifiques imposés à l'activité de la Société.

Les Sociétés de service, les consultants, les agents commerciaux, les fournisseurs de produits/services et les partenaires en général doivent être sélectionnés selon les dispositions du Manuel qualité et des procédures d'approvisionnement, en garantissant le respect des principes suivants :

- vérifier la fiabilité commerciale et professionnelle (par ex par le biais des extraits de la Chambre du commerce pour s'assurer de la cohérence des activités exercées avec les prestations demandées par la Société, autocertification en vertu du décret présidentiel italien 445/00 relatif à d'éventuelles charges en cours ou de sentences prononcées à leur encontre) ;
- sélectionner sur la base de la capacité d'offre en termes de qualité, d'innovation, de coûts et de standards de durabilité, notamment par rapport au respect des droits de

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 26 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------


l'homme et des droits des travailleurs, de l'environnement, aux principes de légalité, de transparence et de loyauté dans les affaires (ce processus d'accréditation doit prévoir des standards de qualité élevés vérifiables par l'obtention de certifications spécifiques en terme de qualité) ;

- éviter toute opération commerciale et/ou financière, que ce soit de façon directe ou par l'intermédiaire d'une personne interposée, avec des personnes physiques ou morales qui s'avèrent avoir été condamnées pour des délits frauduleux présumés par le D. Lgs 231/01 et/ou signalés par les organisations/autorités européennes et internationales préposées à la prévention des délits de terrorisme, de blanchiment et de crime organisé ;
- éviter les rapports contractuels avec les personnes physiques ou morales dont le siège ou la résidence ou ayant un lien quelconque avec des pays considérés comme non coopératifs, dans la mesure où ils ne respectent pas les *standards* des lois internationales et les recommandations exprimées par le FATF-GAFI (Groupe d'action financière contre le blanchiment d'argent) ou qui sont inscrites sur les listes de prescription (appelées « Black List ») de la Banque mondiale et de la Commission européenne.
- reconnaître les rémunérations exclusivement face à une justification opportune dans le contexte du rapport contractuel constitué ou en relation avec le type de mission à accomplir et les pratiques en vigueur localement ;
- en général, aucun paiement ne peut être effectué en espèces et en cas de dérogation, ces paiements devront être opportunément autorisés ; dans tous les cas, les paiements doivent être effectués dans le cadre de procédures administratives appropriées, qui documentent sa référence et la traçabilité de la dépense ;
- en référence à la gestion financière, la société met en œuvre des contrôle procéduraux spécifiques et veille tout particulièrement aux flux qui ne rentrent pas dans les processus typiques de l'entreprise et qui sont donc gérés de manière impromptue et discrétionnaire ; ces contrôles (par ex. l'activité de fréquent rapprochement des données comptables, la supervision, la séparation des tâches, l'opposition des fonctions, notamment celle des achats et celle financière, un dispositif efficace de documentation du processus décisionnel, etc.) ont pour but d'empêcher la formation de réserves occultes.

5. Les rapports avec les Sociétés de service/Consultants/Partenaires : **Clauses contractuelles**

Les contrats avec les Sociétés de service/Consultants/Partenaires doivent prévoir la formalisation de clauses spécifiques qui régissent :

- l'engagement à respecter la Charte éthique et le Modèle adoptés par la Société, ainsi que la déclaration de ne jamais avoir été impliqués dans des procédures judiciaires relatives à des délits indiqués dans le Modèle de la Société et dans le D. Lgs 231/01 (ou, dans le cas contraire, ils doivent dans tous les cas le déclarer aux fins d'une plus grande attention de la part de la société dans le cas où s'établirait le rapport de consultation ou de *partenariat*) ; cet engagement pourra être réciproque, dans le cas

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 27 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------


où le partenaire aurait adopté un code de comportement et un Modèle analogue propre ;

- les conséquences de la violation des normes visées dans le Modèle et/ou la Charte éthique (ex. Clauses résolutives expresses, pénales) ;
- l'engagement, par les sociétés de service/consultants/partenaires étrangers, à mener son activité conformément à des règles et principes analogues à ceux prévus par les lois de l'État (ou des États) où ils opèrent, notamment par rapport aux délits de corruption, de blanchiment et de terrorisme et aux normes qui prévoient une responsabilité pour la personne morale (*Responsabilité d'entreprise*), ainsi qu'aux principes contenus dans la Charte éthique et dans les Lignes directrices correspondantes, dans le but de garantir le respect des niveaux d'éthique appropriés dans l'exercice de leurs activités.

6. Les rapports avec les clients : principes généraux de comportement

Les rapports avec les clients doivent être empreints de la plus grande loyauté et transparence, dans le respect de la Charte éthique, du présent Modèle, des normes législatives et des procédures d'entreprise internes, qui prennent en considération les éléments précisés ci-après :

- accepter des paiements en espèces (et/ou autre modalité non traçable) uniquement dans les limites permises par la loi et selon les dispositions prévues par les commandes de service ;
- autoriser des reports de paiement seulement en cas de solvabilité certifiée ;
- refuser les ventes en violation des lois/règlementations internationales, qui limitent l'exportation de produits/services et/ou sauvegardent les principes de libre concurrence ;
- pratiquer des prix alignés sur les valeurs moyennes du marché. À l'exception des promotions commerciales et des dons éventuels, à condition que tous deux soient convenablement motivés/autorisés.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 28 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

SECTION IV - L'ORGANISME DE VIGILANCE (ODV)

1. Organisme de vigilance

L'art 6, paragraphe 1 du D. Lgs 231/2001 exige comme condition pour bénéficier de l'exemption de responsabilité administrative, que le devoir de surveiller l'observation et le fonctionnement du Modèle, en veillant à sa mise à jour correspondante, soit confié à un Organisme de vigilance interne à l'entreprise qui, doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle, exerce de façon continue les tâches qui lui sont confiées.

Le Décret exige que l'Organisme exerce ses fonctions en dehors des processus opérationnels de la Société, en se référant périodiquement à l'administrateur unique, sans contrainte de rapport hiérarchique quelconque avec l'administrateur unique et ses responsables de fonction individuels.

Conformément aux prescriptions du D. Lgs 231/2001, l'administrateur unique de la Société a instauré (avec résolution du 01/03/2021) l'Organisme de vigilance collégial, composé de trois membres, en position de *personnel* de ce Conseil.


Plus particulièrement, la composition de l'Organisme de vigilance a été définie de façon à garantir les exigences suivantes :

- Autonomie et indépendance : cette exigence est assurée par la composition collégiale et l'activité de *reporting* directement à l'administrateur unique, sans toutefois la contrainte de subordination hiérarchique par rapport à cet organe.
- Professionalisme : cette exigence est garantie par le bagage de connaissances professionnelles, techniques et pratiques dont disposent les membres de l'Organisme de vigilance. Plus particulièrement, la composition préchoisie garantit des conséquences juridiques adaptées et des principes et techniques de contrôle et de suivi.
- Continuité d'action : par rapport à cette exigence, l'Organisme de vigilance est tenu de surveiller constamment, grâce à ses pouvoirs d'enquête, au respect du Modèle de la part des destinataires, de veiller à sa mise en œuvre et à sa mise à jour, en représentant une référence constante pour tout le personnel.

2. Durée de mission, déchéance et révocation

Les membres de l'Organisme de vigilance restent en poste pendant 3 ans et sont rééligibles dans tous les cas. Ils sont choisis parmi le personnel possédant un profil éthique et professionnel d'une valeur indiscutable et ne doivent avoir de rapport en tant que conjoint ni de famille jusqu'au quatrième degré avec l'administrateur unique.

Des salariés de la Société et des professionnels extérieurs peuvent être nommés membres de l'Organisme de vigilance. Ces derniers doivent avoir avec la Société des rapports tels qu'ils intègrent les hypothèses de conflits d'intérêts et partent d'un principe d'indépendance.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 29 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

Les rémunérations des membres de l'Organisme de vigilance, qu'ils soient internes ou externes à la Société, ne constituent pas d'hypothèses de conflit d'intérêts.

Ne peut être nommée membre de l'Organisme de vigilance, et, elle est démise si déjà nommée, toute personne interdite, non habilitée, en faillite ou qui a déjà été condamnée, même si la condamnation n'est pas définitive, à une peine comportant l'interdiction, même temporaire, de fonctions publiques ou l'incapacité d'exercer des fonctions de direction, ou qui a été condamnée, même avec une sentence non définitive ou avec une sentence d'arrangement, pour avoir commis l'un des délits prévus par le D. Lgs 231/2001.

Les membres qui ont un rapport de travail subordonné avec la société déchoient immédiatement de leur fonction, en cas de cessation dudit rapport ou de la qualité d'actionnaire et indépendamment de la cause d'interruption/cessation.

L'administrateur unique peut révoquer, avec résolution, après avis du conseil de surveillance, les membres de l'Organisme à tout moment, mais uniquement pour une juste cause.

Constituent une juste cause de révocation des membres :

- l'omission de communication à l'administrateur unique d'un conflit d'intérêts qui empêche le maintien du rôle de membre de l'organisme ;
- la violation des obligations de confidentialité pour les informations obtenues dans l'exercice des fonctions de l'Organisme de vigilance ;
- pour les membres liés à la Société par un rapport de travail subordonné, le lancement d'une procédure disciplinaire pour des faits pouvant entraîner la sanction du licenciement.


Dès lors que la révocation a lieu sans juste cause, le membre révoqué pourra demander à réintégrer immédiatement son poste.

Constitue en revanche une cause de déchéance de l'intégralité de l'Organisme de vigilance :

- un grave manquement avéré de la part de l'Organisme de vigilance dans l'exercice de ses tâches ;
- la sentence de condamnation de la Société, même si elle n'est pas devenue irrévocable, ou une sentence d'arrangement selon l'art 444 du code de procédure pénale italien, ou découle de ses actes l'omission ou une vigilance insuffisante de la part de l'Organisme de vigilance.

Chaque membre peut renoncer à tout moment à sa fonction avec préavis écrit d'au moins 30 jours, à communiquer par lettre recommandée avec AR à l'administrateur unique.

L'Organisme de vigilance prévoit de régir en toute autonomie les règles pour son fonctionnement dans un règlement dédié, en définissant notamment les modalités opérationnelles pour l'exercice des fonctions qui lui sont confiées. Le règlement est ensuite transmis à l'administrateur unique pour sa prise d'acte.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 30 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------


3. Fonctions et pouvoirs de l'Organisme de vigilance

Est confié en général à l'OdV le devoir de veiller à :

- l'observation du Modèle de la part des salariés, des organes sociaux, des sociétés de service, des consultants et des partenaires ;
- l'efficacité et l'adéquation du Modèle avec la structure de l'entreprise et sa capacité effective à prévenir que des délits soient commis ;
- l'opportunité de mettre à jour le Modèle, là où se rencontrent des exigences d'adaptation de celui-ci en relation avec des changements des conditions de l'entreprise et/ou des législations.

À cette fin, l'OdV se voit également confier les devoirs de :

- vérifier la mise en œuvre des procédures de contrôle prévues par le Modèle ;
- effectuer des reconnaissances sur l'activité de l'entreprise aux fins de la mise à jour de la cartographie des processus sensibles ;
- effectuer des vérifications périodiques ciblées sur des opérations déterminées ou des actes spécifiques mis en place par la Société, surtout dans le cadre des processus sensibles, dont les résultats doivent être résumés dans un rapport dédié à exposer lors de *reporting* aux organes sociaux députés ;
- se coordonner avec la *direction* de l'entreprise (notamment avec la fonction personnel et avec l'administrateur unique) pour évaluer l'adoption d'éventuelles sanctions disciplinaires, sans préjudice des compétences de l'entreprise pour infliger la sanction et son traitement disciplinaire ;
- se coordonner avec le responsable du personnel pour définir les programmes de formation pour le personnel et le contenu des communications périodiques à faire aux salariés et aux organes sociaux, dans le but de leur fournir la sensibilisation et les connaissances de base nécessaires de la législation en vertu du D. Lgs 231/2001 ;
- préparer et mettre à jour en continu, en collaboration avec la fonction du personnel, les informations relatives au D. Lgs 231/2001 et au Modèle à diffuser à l'intérieur de la Société ;
- surveiller les initiatives pour la diffusion de la connaissance et de la compréhension du Modèle, et préparer la documentation interne nécessaire au fonctionnement du Modèle, contenant les instructions d'utilisation, des éclaircissements ou des mises à jour de celui-ci ;
- collecter, élaborer et conserver les informations pertinentes en vue du respect du Modèle, et mettre à jour la liste d'informations qui doivent lui être transmises ou tenues à sa disposition ;
- se coordonner avec les fonctions de l'entreprise (également par le biais de réunions dédiées) pour un meilleur suivi des activités en relation avec les procédures établies dans le Modèle. À cette fin, l'OdV est doté d'un pouvoir général d'inspection et a libre accès à toute la documentation d'entreprise qu'il juge pertinente et il doit être constamment informé par la direction : a) des aspects de l'activité de l'entreprise qui peuvent exposer la Société au risque que soit commis l'un des délits ; b) des rapports avec les Sociétés de service, avec les Consultants et avec les Partenaires qui opèrent

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 31 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------


pour le compte de la Société dans le cadre des opérations sensibles ; c) des opérations extraordinaires de la Société ;

- interpréter la législation pertinente (en coordination avec le responsable des fonctions juridiques quant à la matière relevant de sa compétence) et vérifier l'adéquation du Modèle avec ces prescriptions législatives ;
- se coordonner avec les fonctions d'entreprise (également par le biais de réunions dédiées) pour évaluer l'adéquation et les exigences de mise à jour du Modèle ;
- activer et effectuer les enquêtes internes, en se rapprochant régulièrement des fonctions de l'entreprise concernées, pour obtenir d'autres éléments d'enquête (ex. Fonction juridique pour l'examen des contrats qui s'écarterent dans la forme et dans le contenu des clauses *standards* visant à protéger la Société du risque d'implication dans des délits commis ; avec la fonction du personnel et l'administrateur unique pour l'application de sanctions disciplinaires, etc.) ;
- indiquer à la *direction*, en se coordonnant avec la fonction Finance et administration, les ajouts opportuns aux systèmes de gestion des ressources financières (tant en entrée qu'en sortie) déjà présents dans la société, pour introduire des moyens adaptés à relever l'existence de flux financiers atypiques et connotés de plus grandes marges de discrétion que ce qui est ordinairement prévu ;
- se coordonner avec la fonction Finance et administration pour le suivi des obligations de la société pouvant avoir de l'importance aux fins de délits relatifs au capital de l'entreprise.

Afin de remplir les obligations énumérées ci-dessus, l'Organisme est doté des pouvoirs indiqués ci-dessous :

- émettre des dispositions et des ordres de services destinés à régir les activités et préparer et mettre à jour la liste des informations que les fonctions de l'entreprise doivent lui faire parvenir ;
- accéder, sans autorisations préventives, à tout document d'entreprise pertinent pour l'exercice des fonctions qui lui sont attribuées par le D. Lgs 231/2001 ;
- obtenir que les responsables des fonctions d'entreprise, et dans tous les cas tous les destinataires, fournissent dans les plus brefs délais les informations, les données et/ou les avis qui leur sont demandées pour identifier les aspects liés aux différentes activités de l'entreprise pertinents aux sens du Modèle et pour la vérification de la mise en œuvre effective de celui-ci ;
- recourir à des consultants extérieurs au professionnalisme éprouvé dans les cas où l'exécution des activités de vérification et de contrôle ou de mise à jour du Modèle devienne nécessaire.

Pour un meilleur exercice de ses activités, l'Organisme peut déléguer une ou plusieurs tâches spécifiques à des membres individuels, qui les effectueront au nom et pour le compte de l'Organisme. Par rapport aux tâches déléguées, la responsabilité qui en découle retombe sur l'Organisme dans son intégralité. L'Organisme, s'il est formé uniquement de membres extérieurs, peut également s'appuyer, dans l'exercice de ses fonctions, sur le soutien coordonné et continu d'une fonction interne de la Société.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 32 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

L'administrateur unique de la société attribue à l'Organisme de vigilance un *budget* de dépense annuel dans le montant proposé par l'Organisme et, dans tous les cas, adapté aux fonctions qui lui sont confiées. L'Organisme décide en toute autonomie des dépenses à engager dans le respect des pouvoirs de signature de l'entreprise et, en cas de dépenses excédentaires au *budget*, il devra avoir l'autorisation directement de l'administrateur unique.

4. Reporting de l'Odv au sommet de l'entreprise

L'Odv réfère de la mise en œuvre du Modèle et de l'apparition d'éventuelles criticités.

L'Odv a deux niveaux de *reporting* :

- la première, sur une base continue, envers l'administrateur unique, auquel l'Odv s'adressera dans les plus brefs délais dès que se présente un problème ou une criticité relatifs à un domaine sensible visé au D. Lgs 231/2001 ;
- la deuxième, sur une base annuelle, envers l'administrateur unique et le commissaire aux comptes unique, avec un rapport écrit.

Chaque année, l'Odv présentera également à l'administrateur unique le plan des activités prévues pour l'année suivante.

Dès que l'Odv relève une criticité signalable à l'une des personnes référentes, le signalement correspondant sera promptement adressé à l'une des autres personnes indiquées ci-dessus.

Le reporting a pour objet :

- l'activité exercée par l'Odv ;
- les criticités éventuelles (et les pistes d'amélioration) apparues tant en termes de comportement ou d'événements internes qu'en termes d'efficacité du Modèle.


Les rencontres avec l'administrateur unique à qui se réfère l'Odv doivent être documentées et une copie des procès-verbaux doit être conservée par l'Odv.

L'administrateur unique et le commissaire aux comptes ont la faculté de convoquer à tout moment l'Odv par l'intermédiaire de son président qui, à son tour, a la faculté de demander, par le biais de ses fonctions ou des personnes compétentes, la convocation desdits organes pour raisons urgentes.

5. Flux d'informations vers l'Odv : informations à caractère général et informations spécifiques obligatoires

L'Odv est domicilié au siège de la Société où est reçue et conservée toute correspondance qui lui est adressée et dispose d'une messagerie électronique à l'adresse dédiée odv@bambinispa.it.

L'Odv doit être informé, par le biais de signalements appropriés de la part des salariés, des organes sociaux, des sociétés de service, des consultants et des partenaires vis-à-vis


	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 33 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

d'événements qui pourraient engager la responsabilité de la Société aux sens du D. Lgs 231/2001.

Plus particulièrement, si l'un des destinataires avait connaissance de violations manifestes de la Charte éthique ou était d'une façon ou d'une autre témoin de comportements en général non conformes aux règles prescrites par le Modèle, il doit en faire immédiatement le signalement à l'Odv ou, dans l'alternative, si la personne faisant le signalement est un salarié, à son supérieur hiérarchique qui se chargera de le transmettre à l'Odv.

Sont valables à cet égard les prescriptions suivantes à caractère général :

- les éventuels signalements en général non conformes aux règles de comportement visées dans le présent Modèles doivent être recueillies ;
- de façon cohérente avec ce qui est établi par la Charte éthique, si l'un des salariés désire signaler une violation (ou une violation présumée) du Modèle, il doit contacter son supérieur direct ; si le signalement ne donne pas de résultat, ou si le salarié ne se sent pas à l'aise avec le fait de s'adresser à son supérieur direct pour présenter le signalement, le salarié en réfère à l'Odv. L'administrateur unique et, en ce qui concerne l'activité qu'ils exercent par rapport à Bambini, les Sociétés de service, les consultants et les partenaires, effectuent leur signalement directement à l'Odv ;
- l'Odv évalue les signalements reçus ; les éventuelles mesures consécutives sont appliquées conformément aux dispositions prévues dans le cadre du « Système disciplinaire » ;
- les personnes faisant un signalement en toute bonne foi seront garanties contre toute forme de rétorsion, de discrimination ou de pénalisation et dans tous les cas seront assurées de la confidentialité de leur identité, sauf obligations légales et la protection des droits de la Société ou des personnes accusées à tort et/ou de mauvaise foi ;
- le signalement devra être fait de préférence sous forme non anonyme et pourra être transmis par différents canaux, dont le courrier électronique à l'adresse dédiée ;
- les éventuels signalements anonymes circonstanciés (et, par conséquent, contenant tous les éléments objectifs nécessaires à la phase suivante de vérification) seront pris en considération pour être approfondis.
- Outre les signalements relatifs aux violations à caractère général décrites ci-dessus, doivent être obligatoirement et immédiatement transmises à l'Odv les informations concernant :
 - les mesures et/ou informations provenant d'organes de police judiciaire, ou de toute autre autorité, desquelles découlent des enquêtes, même vis-à-vis d'inconnus, pour les délits ;
 - les demandes d'assistance juridique transmises par les salariés en cas de lancement de procédure judiciaire pour les délits ;
 - les rapports préparés par les responsables d'autres fonctions de l'entreprise dans le cadre de leurs activités de contrôle et d'où pourraient apparaître des faits, des actes, des événements ou des omissions avec des profils de criticité par rapport à l'observation des normes du D. Lgs 231/2001 ;

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 34 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

- les informations relatives aux mesures disciplinaires exercées et aux éventuelles sanctions infligées (y compris les mesures envers les actionnaires) ou les mesures d'archivage de ces mesures avec les motivations relatives ;
- l'évidence d'une quelconque criticité ou d'un conflit d'intérêt apparu dans le cadre du rapport avec l'AP ;
- d'éventuelles situations d'irrégularité ou d'anomalies rencontrées par les détenteurs d'une fonction de contrôle et de supervision sur les obligations liées à l'accomplissement d'activités sensibles (paiement de factures, destination de financements obtenus par l'État ou par des organismes communautaires, etc.) ;
- inspections judiciaires, fiscales et administratives (ex. de la part de la brigade financière, relatives aux normes en matière de protection de la sécurité et de l'hygiène sur le lieu de travail, vérifications fiscales, organismes sociaux, etc.) dans le cas où le procès-verbal de conclusion mette en évidence des criticités à charge (transmission à la charge du responsable de la fonction impliquée) ;
- procès-verbaux et rapports d'audit de première, deuxième et troisième partie ;
- autre relatif à la protection de la sécurité et de l'hygiène sur le lieu de travail et de l'environnement (liste des accidents, procès-verbal d'incident, nouvelles nominations, inspections particulières, budget et plan d'avancement, etc.).

D'autres flux d'informations obligatoires sont définis par l'Odv de concert avec les fonctions de l'entreprise compétentes pour leur transmission.


6. Collecte et conservation des informations

Chaque information, signalement, *rapport* prévus dans le présent Modèle sont conservés par l'Odv dans une *base de données* dédiée (informatique ou au format papier) pour une période de 10 ans.

L'accès à la *base de données*, outre aux membres de l'Odv, est autorisé exclusivement à l'administrateur unique et au commissaire au compte.

Ci-dessous une liste à titre d'exemple des informations particulières à conserver dans la base de données :

- toute information utile concernant les décisions relatives à la demande, la distribution et l'utilisation de financements publics ;
- les dossiers récapitulatifs des marchés ou des concessions dont la Société a été adjudicataire suite à des appels d'offres au niveau national et international, ou lors de négociations privées ;
- les informations et la documentation relatives aux marchés confiés par des établissements publics ou des personnes exerçant des fonctions d'utilité publique ;
- les demandes d'assistance juridique transmises par les salariés ou autre personne en ayant le titre, vis-à-vis desquelles la magistrature a lancé des procédures pour les délits prévus par le D. Lgs 231/2001 ;
- les mesures et/ou informations provenant d'organes de police judiciaire, ou de toute autre autorité, donnant lieu à des enquêtes, même vis-à-vis d'inconnus, pour les délits visés au D. Lgs 231/2001 ;

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 35 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

- les informations relatives au respect, à tous les niveaux de l'entreprise, du Modèle ou de la Charte éthique, avec preuve des mesures disciplinaires lancées et des éventuelles sanctions infligées ou des mesures d'archivage, avec les motivations correspondantes ;
- les rapports préparés par les responsables d'autres fonctions de l'entreprise dans le cadre de leurs activités de contrôle et d'où peuvent apparaître des faits, des actes, des événements ou des omissions pertinents aux fins de l'observation des normes du D. Lgs 231/2001 ;
- le système mis à jour de délégations et procurations ;
- les procès-verbaux et rapports des *audits* de première, deuxième et troisième partie ;
- les documents pertinents préparés par l'organisation préposée à la protection de la sécurité, de la santé et de l'hygiène sur le lieu de travail (documents d'évaluation des risques, nomination des responsables du service de prévention et de protection des risques, des médecins compétents, des procédures d'urgence, etc.) et pour l'environnement (demandes d'autorisation, formulaires d'autorisation environnementale intégrée, etc.).

SECTION V - LA FORMATION DES RESSOURCES HUMAINES ET LA DIFFUSION DU MODÈLE

1. Préambule


Aux fins de l'efficacité du présent Modèle, la Société a pour objectif de garantir une bonne connaissance, tant des ressources humaines déjà présentes dans l'entreprise que de celles à ajouter, des règles de conduites qu'il comprend, avec un degré d'approfondissement différent en fonction des différents niveaux d'implication des ressources humaines dans les processus sensibles.

Le système d'information et de formation est supervisé et intégré par l'activité réalisée dans ce domaine par l'Odv en collaboration avec le responsable des ressources humaines et avec les responsables des autres fonctions régulièrement impliquées dans l'application du Modèle (par ex. responsable qualité, responsable système de gestion de sécurité, personne désignée à terre).

2. La communication initiale

L'adoption du présent modèle a été communiquée à toutes les ressources humaines présentes dans l'entreprise au moment de cette adoption, ainsi qu'aux consultants et partenaires qui ont des rapports avec la Société, par l'intermédiaire de la publication du document sur le site Web de l'entreprise.

En revanche, un kit d'informations (ex Charte éthique, conventions collectives, Modèle, Décret législatif 231/2001, etc.) est remis aux nouveaux embauchés et aux titulaires pour la première fois d'une fonction sociale, qui leur assure les connaissances considérées comme de première importance.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 36 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

3. La formation

L'activité de formation visant à diffuser la connaissance de la législation visée dans le D. Lgs 231/2001 se déroule de manière différenciée, en termes de contenus et de modalité de dispense, en fonction de la qualification des destinataires, du niveau de risque du domaine dans lequel ils opèrent, du fait qu'ils aient ou non des fonctions de représentation de la Société.

Plus particulièrement, les différents niveaux d'information et de formation doivent être garantis à l'aide des outils de diffusion adaptés pour :

- La haute hiérarchie, les membres de l'Odv et des organes sociaux ;
- Les employés qui travaillent dans des domaines sensibles ;
- Les employés qui ne travaillent pas dans des domaines sensibles.

Tous les programmes de formation auront un contenu minimal commun qui consiste à illustrer les principes du D. Lgs 231/2001, les éléments constituant le Modèle d'organisation de gestion et de contrôle, les types de délits prévus par le D. Lgs 231/2001 et les comportements considérés comme sensibles par rapport à la survenue des délits susmentionnés.


En plus de cette matrice commune, chaque programme de formation sera articulé de façon à fournir à ses bénéficiaires les outils nécessaires pour respecter pleinement les dispositions du Décret par rapport au contexte des opérations et des tâches des destinataires du programme.

La participation aux programmes de formation décrits ci-dessus est obligatoire et le contrôle de la fréquence effective est demandé à l'Odv.

Il est également demandé à l'Odv de contrôler la qualité des contenus des programmes de formation tels que décrits ci-dessus.

4. Information aux consultants et aux partenaires

Les consultants et les partenaires doivent être informés du contenu du Modèle et de l'exigence de Bambini d'adopter un comportement conforme aux dispositions du D. Lgs 231/2001.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 37 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

SECTION VI - LE SYSTÈME DE SANCTIONS

1. Préambule

La définition d'un système de sanctions, applicable en cas de violation de la part des destinataires des dispositions du présent Modèle, constitue une condition nécessaire pour garantir la mise en œuvre efficace de ce modèle, ainsi qu'une condition préalable incontournable pour permettre à la Société de bénéficier de l'exonération de responsabilité administrative.

L'application des sanctions disciplinaires ne tient pas compte de l'instauration et des résultats d'une procédure pénale éventuellement lancée dans les cas où la violation intègre une hypothèse de délit pertinent aux sens du D. Lgs 231/2001.

Les sanctions imposables sont diversifiées en raison de la nature du rapport entre l'auteur de la violation et la Société ainsi que de l'importance et de la gravité de la violation commise et du rôle et de la responsabilité de son auteur.

Dans tous les cas, la Cour constitutionnelle, avec la sentence n° 220/1995, a statué que l'exercice du pouvoir disciplinaire en référence à l'exercice de tout rapport de travail subordonné ou de travail autonome et professionnel doit toujours se conformer aux principes de :

- proportion, en adaptant la sanction infligée à l'entité de l'acte contesté ;
- contradictoire, en assurant l'implication de la personne concernée (une fois formulée la contestation de l'imputation, dans les meilleurs délais et spécifique, il convient de donner la possibilité d'apporter des justifications en défense du comportement)


En général, les violations peuvent être ramenées aux comportements suivants et classées comme suit :

- comportements qui intègrent une absence coupable de mise en œuvre des dispositions du Modèle, y compris les protocoles, les procédures ou autres instructions de l'entreprise ;
- comportements qui intègrent une transgression intentionnelle des dispositions du Modèle, de manière à compromettre le rapport de confiance entre l'auteur et la Société dans la mesure où elle est prédestinée de façon univoque à commettre un délit.

La mesure de sanction est, dans tous les cas, remise à la fonction et/ou aux organes sociaux compétents.

2. Sanctions pour le personnel salarié

Par rapport au personnel salarié, la Société doit respecter les limites visées à l'art 7 de la loi 300/1970 (statut des travailleurs) et les prévisions contenues dans les conventions

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 38 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

collectives nationales applicables, tant par rapport aux sanctions imposables qu'aux modalités d'exercice du pouvoir disciplinaire.

En ce qui concerne Bambini, les conventions collectives de références à ce sujet sont les suivantes :

- Convention collective nationale maritime (convention collective pour le secteur privé de l'industrie de l'armature - Secteur contractuel mer et secteur contractuel terre) du 1er juillet 2015 et ses amendements ultérieurs

Le non respect (de la part du salarié) des dispositions du Modèle, et de toute la documentation qui en fait partie, constitue un manquement aux obligations découlant du contrat de travail en vertu de l'art 2104 du code civil italien et une infraction disciplinaire.


Plus précisément, l'adoption, de la part d'un salarié de l'entreprise, d'un comportement qualifiable, en fonction de ce qui est indiqué au paragraphe précédent, d'infraction disciplinaire, constitue également une violation de l'obligation du travailleur d'effectuer avec la plus grande diligence les tâches qui lui sont confiées, en respectant les directives de la Société, et comme prévu par les conventions collectives en vigueur.

Le personnel salarié maritime peut se voir infliger les sanctions suivantes :

- Blâme oral ;
- Blâme écrit ;
- Amende, dans la mesure maximale de 4 heures de rémunération calculées avec le diviseur 240 et en prenant en compte comme rémunération celle indiquée au point 1 de l'art 55 de la convention collective maritime ;
- Suspension du service et de la rémunération jusqu'à 10 jours maximum ;
- Suspension du quart spécifique pour une période de deux mois maximum ;
- Résiliation du contrat d'embauche et/ou annulation du quart particulier ;
- Résiliation du contrat d'embauche et/ou suppression de la liste du personnel en continuité d'emploi.


Afin de mettre en évidence les critères de corrélation entre les violations et les mesures disciplinaires, il est à préciser que :

- encourt la mesure disciplinaire de blâme oral, le salarié qui viole, par pure négligence, les procédures de l'entreprise, les dispositions de la Charte éthique ou qui adopte, dans l'exercice d'activités dans les domaines à risque, un comportement non conforme aux dispositions contenues dans le Modèle, dès lors que la violation n'a pas d'importance à l'extérieur ;
- encourt la mesure disciplinaire de blâme écrit le salarié qui :
 - est récidiviste, sur une période de deux ans, pour les infractions pour lesquelles le blâme oral est applicable ;
 - viole, par pure négligence, les procédures de l'entreprise, les dispositions de la Charte éthique ou adopte, dans l'exercice d'activités dans les domaines à risque, un

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 39 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

comportement non conforme aux dispositions contenues dans le Modèle, dès lors que la violation n'a pas d'importance à l'extérieur ;

- c) encourt la mesure disciplinaire de l'amende, dans la limite de 4 heures de rémunération, en cohérence avec les dispositions de la convention collective pertinente, le salarié qui :
- est récidiviste, sur une période de deux ans, pour les infractions pour lesquelles le blâme écrit est applicable ;
 - pour le niveau de responsabilité hiérarchique ou technique, ou en présence de circonstances aggravantes, porte atteinte à l'efficacité du Modèle avec des comportements tels que :
 - le non-respect de l'obligation d'information à l'organisme de vigilance ;
 - le non-respect répété des obligations prévues par les dispositions indiquées dans le Modèle, dans l'hypothèse où elles concerneraient une mesure ou un rapport dont fait partie l'administration publique ;
- d) encourt la mesure disciplinaire de suspension du service ou de la rémunération pour 10 jours maximum ou de la suspension du quart spécifique jusqu'à deux mois maximum (en fonction de la gravité du manquement, des circonstances spéciales et du degré de la faute), en cohérence avec les dispositions de la convention collective pertinente, le salarié qui :
- est récidiviste, sur une période de deux ans, pour les infractions pour lesquelles l'amende est applicable ;
 - viole les procédures d'entreprise concernant la protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement ;
 - viole les dispositions concernant les pouvoirs de signature et le système des délégations attribuées par rapport à des actes et des documents adressés à l'administration publique ;
 - effectue des signalements faux ou infondés inhérents aux violations du Modèle et de la Charte éthique ;
- e) encourt la mesure disciplinaire de résiliation du contrat d'embauche et/ou d'annulation d'un quart particulier ou la résiliation du contrat de travail nautique et la suppression du personnel en continuité d'emploi (en fonction de la gravité du manquement et des circonstances spéciales) le salarié maritime qui adopte un comportement grave au point de mettre fin à la contrainte fiduciaire avec l'armateur et notamment vis-à-vis du Modèle 231, le salarié maritime qui :
- ignore frauduleusement les dispositions du Modèle par un comportement incontestablement dirigé à commettre l'un des délits parmi ceux prévus dans le D. Lgs 231/2001 ;
 - viole le système de contrôle interne en soustrayant, détruisant ou altérant la documentation ou en empêchant le contrôle ou l'accès aux informations et à la documentation aux préposés, y compris l'Organisme de vigilance de sorte à empêcher leur transparence et la possibilité de les vérifier.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 40 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------


La Société ne pourra en aucun cas adopter une quelconque mesure disciplinaire vis-à-vis d'un salarié maritime sans respecter les procédures prévues dans la convention collective pour chaque situation (Chapitre II - Normes disciplinaires du contrat...).

Le personnel salarié administratif peut se voir infliger les sanctions suivantes :

- h) Blâme oral ;
- i) Blâme écrit ;
- j) Amende, n'excédant pas le total de trois heures de salaire ;
- k) Suspension du travail et du salaire pour une période n'excédant pas cinq jours ;
- l) Licenciement pour cause juste ;
- m) Licenciement pour motif justifié.

Afin de mettre en évidence les critères de corrélation entre les violations et les mesures disciplinaires, il est à préciser que :

- f) encourt la mesure disciplinaire de blâme oral, le salarié administratif qui viole, par pure négligence, les procédures de l'entreprise, les dispositions de la Charte éthique ou qui adopte, dans l'exercice d'activités dans les domaines à risque, un comportement non conforme aux prescriptions contenues dans le Modèle, dès lors que la violation n'a pas d'importance à l'extérieur ;
- g) encourt la mesure disciplinaire du blâme écrit, le salarié administratif qui :
 - est récidiviste, sur une période de deux ans, pour les infractions pour lesquelles le blâme oral est applicable ;
 - viole, par pure négligence, les procédures de l'entreprise, les dispositions de la Charte éthique ou adopte, dans l'exercice d'activités dans les domaines à risque, un comportement non conforme aux dispositions contenues dans le Modèle, dès lors que la violation n'a pas d'importance à l'extérieur ;
- h) encourt la mesure disciplinaire de l'amende, n'excédant pas le total de trois heures de salaire, le salarié administratif qui :
 - est récidiviste, sur une période de deux ans, pour les infractions pour lesquelles le blâme écrit est applicable ;
 - pour le niveau de responsabilité hiérarchique ou technique, ou en présence de circonstances aggravantes, porte atteinte à l'efficacité du Modèle avec des comportements tels que :
 - le non-respect de l'obligation d'information à l'organisme de vigilance ;
 - le non-respect répété des obligations prévues par les dispositions indiquées dans le Modèle, dans l'hypothèse où elles concerneraient une mesure ou un rapport dont fait partie l'administration publique ;
- i) encourt la mesure disciplinaire de suspension du travail et du salaire pour une période n'excédant pas cinq jours, le salarié qui :

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 41 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

- est récidiviste, sur une période de deux ans, pour les infractions pour lesquelles l'amende est applicable ;
 - viole les procédures d'entreprise concernant la protection de la santé, de la sécurité et de l'environnement ;
 - viole les dispositions concernant les pouvoirs de signature et le système des délégations attribuées par rapport à des actes et des documents adressés à l'administration publique ;
 - effectue des signalements faux ou infondés inhérents aux violations du Modèle et de la Charte éthique ;
- j) encourt la mesure disciplinaire de licenciement pour cause juste ou pour motif justifié, le salarié administratif qui :
- ignore frauduleusement les dispositions du Modèle par un comportement incontestablement dirigé à commettre l'un des délits parmi ceux prévus dans le D. Lgs 231/2001 ;
 - viole le système de contrôle interne en soustrayant, détruisant ou altérant la documentation ou en empêchant le contrôle ou l'accès aux informations et à la documentation aux préposés, y compris l'Organisme de vigilance de sorte à empêcher leur transparence et la possibilité de les vérifier.

La Société ne pourra en aucun cas adopter une quelconque mesure disciplinaire vis-à-vis d'un salarié administratif sans respecter les procédures prévues dans la convention collective pour chaque situation.


En général, pour tout le personnel salarié, les principes de corrélation et de proportionnalité entre la violation commise et la sanction infligée sont garanties par le respect des critères suivants :

- gravité de la violation commise ;
- tâche, rôle, responsabilité et autonomie du salarié ;
- prévisibilité de l'événement ;
- intention du comportement ou degré de négligence, imprudence ou inexpérience ;
- comportement général de l'auteur de la violation, par rapport à l'existence ou non de précédents disciplinaires dans les délais prévus par la convention collective ;
- autres circonstances particulières qui caractérisent la violation.

L'existence d'un système de sanctions lié au non-respect des dispositions contenues dans le Modèle et dans la documentation qui en fait partie, doit être nécessairement portée à la connaissance du personnel salarié par les moyens retenus les plus adaptés par la Société.

3. Sanctions pour les travailleurs subordonnés avec la qualification de dirigeants.

Le non-respect, de la part des dirigeants, des dispositions du Modèle, et de toute la documentation qui en fait partie, y compris la violation des obligations d'information par rapport à l'Organisme de vigilance et de contrôle sur les comportements de ses collaborateurs, détermine l'application des sanctions visées par la convention collective

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 42 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

pour les autres catégories de salariés, dans le respect des art 2106, 2118 et 2119 du code civil italien, ainsi que de l'art 7 de la loi 300/1970.

D'une manière générale, le personnel dirigeant peut se voir infliger les sanctions suivantes :

- a) Suspension du travail ;
- b) Licenciement.

D'éventuelles violations avérées, ainsi que la vigilance inadaptée et l'absence d'information en temps utile à l'Organisme de vigilance, pourront entraîner envers des travailleurs avec une qualification de dirigeant, la suspension à titre préventif de la prestation de travail, sans préjudice du droit du dirigeant à la rémunération, ainsi que, toujours à titre provisoire et préventif, pour une période n'excédant pas trois mois, l'attribution de charges différentes dans le respect de l'art 2103 du code civil italien.

4. Mesures vis-à-vis de la haute direction


Dans tous les cas, la violation de l'obligation spécifique de vigilance sur le personnel relevant de la haute direction comportera l'adoption, de la part de la Société, des mesures de sanction retenues les plus opportunes par rapport, d'une part, à la nature et à la gravité de la violation commise et, d'autre part, à la qualification de la personne de la haute direction qui commettrait la violation.

5. Mesures vis-à-vis de l'administrateur unique

En cas de violation avérée des dispositions du Modèle, y compris celles relatives à la documentation qui en fait partie, de la part de l'administrateur unique, l'Organisme de vigilance informe dans les plus brefs délais le conseil de surveillance afin qu'il prévoie d'adopter ou de promouvoir les initiatives les plus opportunes et adaptées, en relation avec la gravité de la violation relevée et conformément aux pouvoirs prévus par la législation en vigueur et par le statut social, dont, par exemple, la convocation de l'assemblée des actionnaires dans le but d'adopter les mesures les plus adaptées.

6. Mesures vis-à-vis des membres du conseil de surveillance

En cas de violation avérée des dispositions du modèle, y compris celles relatives à la documentation qui en fait partie, de la part de l'un des membres du conseil de surveillance ou de l'intégralité du conseil de surveillance, l'Odv informe l'administrateur unique qui prendra les mesures opportunes dont, par exemple, la convocation de l'assemblée des actionnaires afin d'adopter les mesures les plus adaptées prévues par la loi.

	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du D. Lgs 231/2001	Code doc. Rév. Page	MOG 00 43 sur 42
---	---	---------------------------	------------------------

7. Mesures vis-à-vis des membres de l'Odv

En cas de violation avérée des dispositions du Modèles, y compris celles relatives à la documentation qui en fait partie, de la part d'un ou plusieurs membres de l'Odv, les autres membres de l'Odv informent le conseil de surveillance ou l'administrateur unique. L'administrateur unique prendra les mesures opportunes dont, par exemple, la révocation de fonction des membres de l'Odv qui ont violé le Modèle et la nomination consécutive de nouveaux membres en remplacement de ceux-ci ou la révocation de fonction de l'intégralité de l'organisme et la nomination consécutive d'un nouvel Odv.

8. Mesures vis-à-vis des sociétés de service, des consultants et des partenaires

Toute violation de la part des sociétés de service, des consultants ou des partenaires des règles visées dans le présent Modèle ou dans la Charte éthique qui leur sont applicables ou le fait qu'ils commettent des délits (comportant l'application de mesures préventives, ou dès lors qu'il y a une condamnation du partenaire en vertu du D. Lgs 231/2001) est sanctionnée selon les dispositions des clauses contractuelles spécifiques intégrées dans les contrats correspondants ou dans les confirmations de commande/modules de commande (suspension de l'exécution du contrat, ou, dans les cas les plus graves, résiliation du contrat). Sans préjudice de l'éventuelle demande de remboursement si des dommages concrets pour la Société découlent de ce comportement, comme dans le cas d'application de la part du juge des mesures prévues par le D. Lgs 231/2001.