

# MOG

## Modèle d'organisation et de gestion

en vertu du décret législatif 231/2001

## TABLE DES MATIERES

PARTIE GÉNÉRALE	PAG.
<b>1. PRÉAMBULE</b>	7
<b>2. LE DÉCRET LÉGISLATIF N° 231/01</b>	9
2.1 Définitions	9
2.2 Les conditions d'exclusion de la responsabilité de l'entité	10
2.3 Les actions entreprises par RODA s.p.a. dans le but de se conformer aux dispositions du décret législatif 231/01	10
2.4 Les lignes directrices utilisées par RODA s.p.a. pour la formation du modèle	11
<b>3. LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE RODA s.p.a.</b>	12
3.1 Le système de gouvernance	12
3.2 Outils de gestion	12
3.3 Gestion des ressources financières	13
<b>4. LE MOG DE RODA s.p.a. : MISE EN ŒUVRE, STRUCTURE, MISE À JOUR</b>	14
4.1 Fonction et objectif du modèle	14
4.2 Les principes inspirants du modèle	14
4.3 La structure du modèle – partie générale	14
4.4 La structure du modèle – partie spéciale	15
4.5 Les critères adoptés pour la cartographie des processus et fonctions sensibles	15
4.6 Profils de risque et processus sensibles	16
4.7 Modifications et ajouts au modèle	20
<b>5. L'ORGANE DE CONTRÔLE</b>	21
5.1 Pouvoirs et fonctions de l'organe de contrôle	21
5.2 Flux d'informations par l'organe de contrôle	22
5.3 Flux d'informations vers l'organe de contrôle	23
<b>6. FORMATION ET INFORMATION DES SALARIÉS, COLLABORATEURS, CONSULTANTS ET CONTREPARTIES CONTRACTUELLES</b>	25
<b>7. SIGNALLEMENT DES INFRACTIONS ET SYSTÈME DISCIPLINAIRE</b>	26
7.1 Sanctions à l'encontre des salariés	26
7.2 Sanctions contre les dirigeants	27
7.3 Mesures à l'encontre des administrateurs	27
7.4 Mesures à l'encontre des collaborateurs externes, des consultants et des contreparties contractuelles	27
7.5 Mesures à l'encontre des membres de l'organe de surveillance	27

PARTIE SPÉCIALE	PAG.
<b>1. RÉCEPTION INDUE DE DÉBOURSÉS, FRAUDE AU DÉTRIMENT DE L'ÉTAT OU D'UN ORGANISME PUBLIC OU POUR LA RÉALISATION DE DÉBOURSÉS PUBLICS ET DE FRAUDE INFORMATIQUE AU DÉTRIMENT DE L'ÉTAT OU D'UN ORGANISME PUBLIC</b>	<b>30</b>
1.1 Dispositions réglementaires	30
1.2 Cartographie des processus sensibles	31
1.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des infractions, dispositions indiquées au paragraphe 1.1 ci-dessus	32
<b>2. DÉLITS INFORMATIQUES ET TRAITEMENT ILLICITE DES DONNÉES</b>	<b>33</b>
2.1 Dispositions réglementaires	33
2.2 Cartographie des processus sensibles	35
2.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des infractions, dispositions indiquées au paragraphe 2.1 ci-dessus	36
<b>3. CRIMES LIÉS AU CRIME ORGANISÉ</b>	<b>39</b>
3.1 Dispositions réglementaires	39
3.2 Cartographie des processus sensibles	40
3.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre un crime, dispositions indiquées au paragraphe 3.1 ci-dessus	40
<b>4. CRIMES DE CORRUPTION, INCITATION INDUE À DONNER OU À PROMETTRE UTILITÉ ET CORRUPTION</b>	<b>43</b>
4.1 Dispositions réglementaires	43
4.2 Cartographie des processus sensibles	46
4.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de crime, dispositions indiquées au paragraphe 4.1 ci-dessus	46
<b>5. DÉLITS CONTRE L'INDUSTRIE ET LE COMMERCE</b>	<b>48</b>
5.1 Dispositions réglementaires	48
5.2 Cartographie des processus sensibles	49
5.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commission d'un crime , dispositions indiquées au paragraphe 5.1 ci-dessus	49
<b>6. DÉLITS D'ENTREPRISE</b>	<b>51</b>
6.1 Dispositions réglementaires	51
6.2 Cartographie des processus sensibles	55
6.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des infractions , dispositions indiquées au paragraphe 6.1 ci-dessus	55
<b>7. CRIMES CONTRE LA PERSONNALITÉ INDIVIDUELLE</b>	<b>58</b>
7.1 Dispositions réglementaires	58
7.2 Cartographie des processus sensibles	59

7.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre un crime, dispositions indiquées au paragraphe 7.1 ci-dessus	<b>60</b>
<b>8. HOMICIDE INVOLONTAIRE COUPABLE OU BLESSURES GRAVES OU TRÈS GRAVES COMMISES AVEC VIOLATION DE LA RÉGLEMENTATION SUR LA PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>63</b>
8.1 Dispositions réglementaires	63
8.2 Cartographie des processus sensibles	64
8.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de crime, dispositions indiquées au paragraphe 8.1 ci-dessus	64
<b>9. RECEL DE BIENS VOLÉS, BLANCHIMENT ET UTILISATION D'ARGENT, DE BIENS OU DE SERVICES PUBLICS D'ORIGINE ILLICITE, AUTO-BLANCHIMENT</b>	<b>70</b>
9.1 Dispositions réglementaires	70
9.2 Cartographie des processus sensibles	71
9.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des crimes, dispositions indiquées au paragraphe 9.1 ci-dessus	71
<b>10. DÉLITS LIÉS À LA VIOLATION DU DROIT D'AUTEUR</b>	<b>73</b>
10.1 Dispositions réglementaires	73
10.2 Cartographie des processus sensibles	74
10.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commission d'un crime, dispositions indiquées au paragraphe 10.1 ci-dessus	74
<b>11. INCITATION À NE PAS FAIRE DE DÉCLARATIONS OU À FAIRE DE FAUSSES DÉCLARATIONS AUTORITÉS JUDICIAIRES</b>	<b>76</b>
11.1 Dispositions réglementaires	76
11.2 Cartographie des processus sensibles	76
11.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de crime, dispositions indiquées au paragraphe 11.1 ci-dessus	76
<b>12. CRIMES ENVIRONNEMENTAUX</b>	<b>78</b>
12.1 Dispositions réglementaires	78
12.2 Cartographie des processus sensibles	85
12.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des infractions, dispositions indiquées au paragraphe 12.1 ci-dessus	85
<b>13. EMPLOI DE RESSORTISSANTS DE PAYS TIERS EN SÉJOUR IRRÉGULIER</b>	<b>87</b>
13.1 Dispositions réglementaires	87
13.2 Cartographie des processus sensibles	92
13.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des infractions, dispositions indiquées au paragraphe 13.1 ci-dessus	92
<b>14. RACISME ET XÉNOPHOBIE</b>	<b>94</b>
14.1 Dispositions réglementaires	94
14.2 Cartographie des processus sensibles	94

14.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des infractions, dispositions indiquées au paragraphe 14.1 ci-dessus	<b>94</b>
<b>15. CRIMES TRANSNATIONAUX, DISPOSITIONS ANTI-IMMIGRATION CLANDESTINES</b> <span style="float: right;">95</span>	
15.1 Dispositions réglementaires	95
15.2 Schématisation sensible des processus	98
15.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de crime, dispositions indiquées au paragraphe 15.1 ci-dessus	98
<b>16. INFRACTIONS FISCALES</b> <span style="float: right;">100</span>	
16.1 Dispositions réglementaires	100
16.2 Cartographie des processus sensibles	102
16.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commission d'un crime, dispositions indiquées au paragraphe 16.1 ci-dessus	103
<b>17. CONTREBANDE</b> <span style="float: right;">104</span>	
17.1 Dispositions réglementaires	104
17.2 Cartographie des processus sensibles	108
17.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des infractions, dispositions indiquées au paragraphe 17.1 ci-dessus	108
<b>18. INFRACTIONS RELATIVES AUX INSTRUMENTS DE PAIEMENT AUTRES QU'EN ESPÈCES</b> <span style="float: right;">104</span>	
18.1 Dispositions réglementaires	104
18.2 Cartographie des processus sensibles	108
18.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des crimes, dispositions indiquées au paragraphe 18.1 ci-dessus	108
<b>19. CRIMES CONTRE LE PATRIMOINE CULTUREL</b> <span style="float: right;">113</span>	
<b>RECYCLAGE DES BIENS CULTURELS ET DÉVASTATION ET PILLAGE DES BIENS CULTURELS ET PAYSAGERS</b> <span style="float: right;">113</span>	
19.1 Dispositions réglementaires	113
19.2 Cartographie des processus sensibles	115
19.3 Procédures et protocoles visant à éliminer ou à réduire le risque de commettre des infractions, dispositions indiquées au paragraphe 19.1 ci-dessus	116

# PARTIE GÉNÉRALE

## 1. PRÉAMBULE

Le Décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 sur le « *Règlement de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris celles qui n'ont pas la personnalité juridique, conformément à l'art. 11 de la loi n° 300 du 29 septembre 2000* » a introduit pour la première fois dans notre système juridique la responsabilité administrative des personnes morales, qui va de pair avec celle de la personne physique qui a matériellement commis le crime.

L'extension de responsabilité vise à impliquer dans la punition de certaines infractions pénales les actifs des entités et, en définitive, les intérêts économiques des actionnaires, qui, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi en question, n'ont pas subi les conséquences de la commission de crimes commis, au profit ou dans l'intérêt de la société, par des administrateurs et/ou des employés. Le principe de la personnalité de la responsabilité pénale les a en effet laissés libres de toute sanction pénale, autre que toute indemnisation pour dommages, si et dans la mesure où il existe. En termes de conséquences pénales, en effet, seulement les articles 196 et 197 du Code pénal prévoient (et prévoient toujours) une obligation civile de paiement des sanctions ou amendes infligées, mais seulement en cas d'insolvabilité de l'auteur réel de l'acte. L'innovation réglementaire n'est donc pas négligeable, car ni l'entité ni les membres des sociétés ou associations ne peuvent être considérés comme étrangers à la procédure pseudo-pénale pour des crimes commis à l'avantage ou dans l'intérêt de l'entité. Ceci, bien sûr, détermine l'intérêt des sujets (actionnaires, associés, etc.), qui participent aux affaires financières de l'entité, au contrôle de la régularité et de la légalité des opérations de l'entreprise.

En ce qui concerne le **type d'infractions** auquel s'applique la discipline en question, le législateur délégué a fait un choix minimaliste en ce qui concerne les indications contenues dans la loi d'habilitation (loi n° 300/2000). En fait, sur les quatre catégories d'infractions énumérées dans la loi no 300/2000, le Gouvernement n'avait initialement pris en considération que celles visées à l'art. 24 (*réception in due de fonds publics, fraude au détriment de l'Etat ou d'un autre organisme public ou en vue d'obtenir des fonds publics et fraude informatique au détriment de l'Etat ou d'un autre organisme public*) et 25 (*concussion et corruption*), en soulignant, dans le rapport accompagnant le décret législatif n° 231/2001, l'extension prévisible de la discipline en question à d'autres catégories de crimes. En fait, les interventions réglementaires ultérieures ont élargi le catalogue des infractions auxquelles s'applique la discipline du décret n° 231/2001, jusqu'à la liste actuelle, rapportée dans la partie spéciale de ce modèle.

Du point de vue des **destinataires**, la loi désigne « *les entités dotées de la personnalité juridique, les sociétés dotées de la personnalité juridique et les sociétés et associations, y compris celles qui ne sont pas dotées de la personnalité juridique* » (article 1er, paragraphe 2). Le cadre descriptif est complété par l'indication, de nature négative, des sujets auxquels la loi ne s'applique pas, c'est-à-dire « *l'Etat, les organismes publics locaux ainsi que les entités qui exercent des fonctions d'importance constitutionnelle* » (art. 1er, al. 3). Le public des destinataires est donc très large : à cet égard, il ne fait aucun doute que les entreprises de droit privé exerçant un service public (sur le fondement d'une concession, etc.) sont soumises à la discipline en question. Il convient de rappeler que cette nouvelle responsabilité n'intervient qu'à l'occasion de la commission de certains types d'infractions par des personnes liées de diverses manières à l'entité et uniquement dans l'hypothèse où le comportement illicite a été commis dans l'intérêt (à apprécier *ex ante*, compte tenu de l'espérance d'utilité découlant de la commission d'une infraction, même en l'absence d'un avantage concret obtenu par celle-ci) ou à l'avantage (à apprécier *ex post*, en tant que résultat concret obtenu par la commission du crime) de l'entité elle-même.

L'article 6 de la mesure en question prévoit toutefois une forme d'**« exonération »** de la responsabilité de l'entité s'il est démontré qu'elle a adopté et effectivement mis en œuvre un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle propre à prévenir la commission des infractions pénales considérées. Le système prévoit la mise en place d'un organe de contrôle interne au sein de l'entité chargée de superviser l'efficacité du modèle. Enfin, la loi établit que les associations professionnelles peuvent définir des codes de conduite, sur la base desquels les différents modèles d'organisation seront élaborés, à communiquer au ministère de la Justice, qui dispose d'un délai de trente jours pour formuler ses observations. Il convient de souligner, à cet égard, que l'**« exonération »** de responsabilité de l'entité passe par l'appréciation de l'adéquation du système interne d'organisation et de contrôle, que le juge pénal est appelé à formuler dans le cadre de la procédure pénale à l'encontre de l'auteur matériel de

l'acte illicite. Par conséquent, la formulation du modèle et l'organisation de l'activité de l'organisme de contrôle doivent avoir pour objectif l'issue positive de ce jugement d'aptitude. Cette perspective finaliste particulière exige des entités qu'elles évaluent l'adéquation de leurs procédures aux besoins mentionnés ci-dessus. A noter que la loi prévoit l'adoption du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle dans son caractère facultatif et non dans son caractère obligatoire. L'absence d'adoption n'est donc possible d'aucune sanction, mais expose l'entité à la responsabilité des infractions commises par les administrateurs et les employés. Par conséquent, malgré le caractère facultatif du comportement mentionné ci-dessus, l'adoption du modèle est en fait nécessaire si l'on veut bénéficier de l'exemption. L'application de l'exemption, notamment en termes de preuve, facilite la documentation écrite des étapes prises pour la construction du modèle.

Dans la perspective esquissée ci-dessus, il est d'une importance vitale de mettre en œuvre la capacité de gouverner ses opérations en adoptant une organisation capable de recenser, de prévenir et de surveiller en permanence l'activité et par conséquent les risques assumés. La création d'une structure organisationnelle adaptée à la taille et à la vocation opérationnelle de l'entreprise est essentielle pour une gestion correcte et prudente de l'entreprise.

Afin d'assurer la mise en œuvre des stratégies et des processus d'entreprise de manière efficace et efficiente, il est nécessaire de disposer d'un système de contrôle interne composé d'un ensemble de règles, de procédures et de structures organisationnelles pour protéger la structure qui seront respectées par chaque membre de la structure d'entreprise.

Les évaluations réalisées ont pour objectif, si ce n'est l'élimination du risque, sa réduction, avec des coûts adéquats par rapport au degré de risque assumé. Ceci est réalisé au moyen d'une série de règles et de contrôles comme suit :

- . L'attribution de la responsabilité doit être définie et circonscrite. Il est nécessaire d'éviter de concentrer les activités critiques dans une seule entité ou de créer des chevauchements fonctionnels ;
- . toute transaction significative doit être autorisée conformément à des procédures préétablies ;
- . les pouvoirs de représentation doivent être conférés en fonction des domaines d'exercice et des limites de montant strictement liés aux tâches assignées et à la structure organisationnelle ;
- . Afin de rendre les objectifs de l'unité organisationnelle clairs et partagés, ils doivent être communiqués à tous les niveaux concernés ;
- . L'organisation, les processus, les systèmes d'information, brièvement les systèmes d'exploitation, doivent être cohérents avec les politiques et le code de conduite de l'entreprise. En particulier, les informations financières doivent être préparées dans le respect des lois et règlements ainsi que des normes comptables nationales et internationales et dans le respect des procédures administratives.

De plus, le décret en question établit les principes organisationnels et méthodologiques dont les modèles d'organisation doivent s'inspirer, en particulier les activités suivantes ont été prévues :

- . l'analyse des activités et des fonctions de l'organisation et l'identification des secteurs à risque de commettre des crimes graves ;
- . cartographie des zones à risque et définition des cas ;
- . Préparation de protocoles organisationnels, visant à réglementer les processus de prise et d'exécution des décisions :
- . système de délégations et de répartition des pouvoirs ;
- . système procédural interne et préparation des contrôles y afférents ;
- . Réglementation des méthodes de gestion des ressources financières
- . l'élaboration d'un système disciplinaire visant à sanctionner les violations du modèle ;
- . l'identification d'un organe de surveillance interne ;
- . une diffusion adéquate de l'information à tous les niveaux.

Les pages suivantes dictent les principes qui inspirent le MOG de RODA s.p.a. (auxquels doivent se conformer le comportement des organes sociaux, des employés et de tous les sujets qui interagissent avec Roda s.p.a. à divers titres) ainsi que les outils à travers lesquels l'efficacité, l'efficiency et l'efficacité de celle-ci seront assurées.

## 2. DÉCRET LÉGISLATIF N° 231/01

Comme prévu dans l'introduction, l'art. 5 alinéa 1 du décret législatif 231/01 établit la responsabilité de l'entreprise si certains délits ont été commis dans son intérêt ou à son avantage :

- par des personnes qui détiennent des fonctions de représentation, d'administration ou de gestion de la société ou de l'une de ses unités organisationnelles dotées d'une autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que par des personnes qui exercent également la gestion et le contrôle de fait de celle-ci (par exemple, les directeurs et les directeurs généraux) ;
- par des personnes soumises à la direction ou à la surveillance de l'un des sujets indiqués au point précédent.

Si l'un des faits pour lesquels la responsabilité pénale de la personne physique qui a matériellement commis le comportement est engagée, la responsabilité « administrative » de l'entreprise s'y ajoute également. Ceci est exclu si le sujet a agi dans son propre intérêt exclusif ou dans l'intérêt de tiers ou si l'entreprise prouve qu'elle a adopté un modèle d'organisation conforme aux préceptes de l'art. 6. Conformément à l'art. 9, l'entité dans l'intérêt ou à l'avantage de laquelle l'une des infractions envisagées a été commise fait l'objet d'une sanction pécuniaire (article 10) et, dans les cas les plus graves, de l'application de mesures d'interdiction (article 13) telles que :

- l'interdiction d'exercer l'activité ;
- la suspension ou la révocation d'autorisations, de licences ou de concessions ;
- l'interdiction de contracter avec l'administration publique ;
- l'exclusion de financements, contributions ou subventions et la révocation éventuelle de ceux qui sont accordés ;
- l'interdiction de faire de la publicité pour des biens et des services.

L'article 4 du décret législatif 231/01, qui réglemente les « infractions commises à l'étranger », dispose que les entités ayant leur siège social sur le territoire de l'État sont également responsables des infractions commises à l'étranger, à condition que l'État du lieu où l'acte a été commis ne les poursuive pas. Dans les cas où la loi prévoit que l'auteur de l'infraction est puni à la demande du Ministre de la justice, des poursuites ne sont engagées contre l'entité que si la demande est également formulée à l'encontre de cette dernière. L'applicabilité de la règle est subordonnée aux cas et conditions prévus aux articles 7, 8, 9 et 10 du Code pénal qui dictent les principes régissant la sanction des crimes commis à l'étranger. Les infractions pénales pertinentes pour l'application de la législation sur la responsabilité administrative des entités sont énumérées en détail dans la partie spéciale de ce modèle.

### 2.1 Définitions

**Décret législatif 231/01 :** Décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 intitulé « Règlement de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris celles qui ne sont pas dotées de la personnalité juridique » et mises à jour ultérieures ;

**MOG:** Le modèle d'organisation et de gestion prévu à l'art. 6 du décret législatif 231/01 ;

**DESTINATAIRES :** sujets auxquels le modèle s'adresse, notamment les administrateurs, les membres du collège des commissaires aux comptes, les salariés, les collaborateurs, les consultants ;

**Organe de surveillance :** Organe de contrôle prévu à l'art. 6 du décret législatif 231/01 ;

**ORGANISMES:** en vertu du décret législatif 231/01 :

- entités dotées de la personnalité juridique telles que S.p.A., s.r.l. S.a.p.a., coopératives, associations reconnues, fondations, autres entités économiques privées et publiques ;
- les entités sans une telle responsabilité légale telles que S.N.C., S.A.S., y compris les irrégulières, les associations non reconnues ;

**PROCÉDURES :** procédures spécifiques prévues dans la partie spéciale pour les zones d'activité considérées comme les plus à risque afin de prévenir la commission de crimes ;

**PROTOCOLES** : procédures visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de l'entité en ce qui concerne les crimes à prévenir.

**SOCIÉTÉ:** la société RODA s.p.a.

## **2.2 Les conditions d'exclusion de la responsabilité de l'entité**

Le décret législatif 231/01 prévoit, aux articles 6 et 7, que la responsabilité de l'Entité ne saurait être engagée si elle prouve qu'elle a adopté et mis en œuvre effectivement des « modèles d'organisation, de gestion et de contrôle » propres à prévenir la commission d'infractions pénales.

Les procédures adoptées par l'entité doivent donc être formulées de manière à pouvoir répondre à la nécessité de se protéger de la responsabilité par l'adoption et la mise en œuvre effective d'un MOG spécifique adapté à la prévention des infractions par la mise en œuvre des procédures suivantes

- l'identification des activités dans le cadre desquelles les crimes peuvent être commis ;
- l'élaboration de protocoles-procédures spécifiques visant à planifier l'élaboration et la mise en œuvre des décisions de l'Autorité en ce qui concerne les crimes à prévenir ;
- l'identification des méthodes de gestion des ressources financières appropriées pour prévenir la commission d'infractions ;
- la prévision des obligations d'information à l'égard des ressources financières chargées de superviser le fonctionnement et l'observation du Modèle ;
- mise en place d'un système disciplinaire apte à sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le modèle.

La responsabilité de la Société n'est pas engagée lorsque, en présence d'un MOG correctement appliqué, l'auteur du délit a agi en contournant frauduleusement les dispositions du modèle.

Pour garantir la pleine efficacité du modèle, les principes suivants identifient les paramètres sur la base desquels le modèle organisationnel doit être adapté :

- vérifiabilité et documentation de chaque opération, avec une attention particulière aux activités pertinentes aux fins du décret législatif 231/01 ;
- coïncidence entre les pouvoirs d'autorisation et les responsabilités attribuées ;
- Respect du principe de séparation des tâches.

## **2.3 Les actions entreprises par RODA s.p.a. afin de se conformer aux dispositions du décret législatif n°231/01**

RODA s.p.a., consciente de l'importance d'opérer dans un contexte de transparence et d'équité, a décidé de procéder à l'adoption de ce modèle d'organisation et de gestion, dans le cadre duquel elle développera ses activités statutaires.

Le Modèle, dans ses grandes lignes, a été élaboré par RODA s.p.a. sur la base des dispositions du décret et des Lignes directrices de Confindustria et est le résultat d'une enquête minutieuse sur les risques menée par les membres du Conseil d'administration.

Parallèlement à l'adoption de ce modèle, le Conseil d'Administration de RODA s.p.a. nommera l'Organe de Surveillance, constitué sous forme collégiale et composé de deux professionnels externes et d'un membre interne, sans délégation, en lui attribuant des tâches autonomes de surveillance, de contrôle et d'initiative en ce qui concerne le contenu et le respect du Modèle lui-même.

## **2.4 Les lignes directrices utilisées par RODA s.p.a. pour la formation du modèle.**

Pour préparer ce modèle, RODA s.p.a. s'est inspirée des Lignes directrices de Confindustria, à l'exception des adaptations nécessaires dues à sa structure organisationnelle particulière, ainsi qu'aux normes internationales en matière de contrôle qui, en résumé, prévoient :

- l'identification des zones à risque, entendues comme des zones et/ou des secteurs d'activité où il est possible de commettre les infractions prévues par le décret ;
- obligations d'information vis-à-vis de l'organe de contrôle : les informations doivent répondre aux exigences de contrôle du fonctionnement, d'efficacité et de conformité du modèle ;
- la préparation d'un système de contrôle raisonnablement capable de prévenir ou de réduire le risque de commettre des infractions par l'adoption de protocoles spécifiques. Les structures organisationnelles, les activités et les règles mises en œuvre par la direction et le personnel de l'entreprise sont particulièrement importantes pour assurer :
  - ✓ l'efficacité et l'efficiency des opérations de gestion ;
  - ✓ la fiabilité des informations de l'entreprise tant vis-à-vis des tiers qu'en interne ;
  - ✓ le respect des lois, des règlements, des règles et des politiques internes.

Les éléments suivants sont identifiés comme des éléments pertinents du modèle :

- le système organisationnel ;
- le code de conduite/déontologie ;
- la définition des pouvoirs d'autorisation et de signature ;
- les systèmes de contrôle et de gestion ;
- les procédures manuelles et **informatiques** ;
- la communication au personnel ;
- la formation du personnel ;
- le système disciplinaire.

Ces constituants doivent être éclairés par les principes suivants :

- la documentabilité, la vérifiabilité, la cohérence et la congruence de chaque opération ;
- l'application du principe de séparation des fonctions (personne ne peut gérer l'ensemble d'un processus de manière indépendante) ;
- documentation des contrôles ;
- un système disciplinaire adéquat en ce qui concerne la violation des règles et procédures prévues par le Modèle ;
- vérification de l'existence des exigences de l'organisme de contrôle (autonomie, indépendance, professionnalisme et continuité d'action).

### 3. LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE RODA s.p.a.

#### 3.1 Le système de gouvernance

RODA s.p.a. est une entreprise principalement active dans les secteurs de la conception, de la construction et de l'installation, en Italie et à l'étranger, d'installations de production, de transformation et de transport d'électricité ainsi que de travaux de construction.

Ce secteur, qui constitue le noyau de production originel de Roda s.p.a., avait été rejoint par la branche de production alimentaire, acquise par la fusion par incorporation de la société I.A.B. Industria Alimentare Bresciana s.p.a. par acte du 29 décembre 1992. La branche en question a été « cédée » à la suite de l'acte de cession, réalisé par l'acte du 12 décembre 2022, de cette société à une structure d'entreprise différente et nouvelle, contrôlée par Roda s.p.a., qui a pris le nom d'IAB s.r.l.

Parmi les autres événements d'entreprise qui méritent une mention particulière, il convient également de mentionner l'acte de fusion officialisé en septembre 2023 par lequel Roda s.p.a. a incorporé sa société contrôlée Carpenterie Metalliche Brescia (en abrégé C.M.B.) s.r.l., une entité active dans la construction et la réparation de structures métalliques et l'exécution de travaux de menuiserie métallique en général ; une activité qui fait donc partie du patrimoine social de Roda.

L'entreprise, consciente de la nécessité de disposer de modèles de gestion codifiés pour traiter le plus efficacement possible les problématiques d'une activité hautement spécialisée, a obtenu les certifications suivantes : ISO 9001:2015 (sur la qualité du processus d'entreprise), ISO 45001:2023 (sur la protection de la santé et de la sécurité au travail), ISO 14001:2015 (sur les systèmes de management environnemental), ISO 27001:2013 (sur la sécurité de l'information), ISO 37001:2016 (sur la corruption). Preuve de l'attention particulière portée par l'entité au respect des droits fondamentaux de toutes les personnes qui interagissent avec elle et, en particulier, de ses travailleurs, le 23 avril 2024, le système de management de l'entreprise a également été jugé conforme à la norme UNI/PdR 125:2022 sur l'égalité homme-femme. Il convient également de mentionner, bien que n'ayant pas d'impact direct sur le système du Modèle, qui indique néanmoins l'attention portée par l'entreprise au respect des meilleures normes de performance dans chacun de ses secteurs d'activité : ISO 50001:2014 / ISO 50001:2018 (sur l'efficacité énergétique) ISO 22301:2019 (sur la continuité des activités) ISO 14064- 1:2018 et 14067:2018 (sur les émissions de gaz à effet de serre et la durabilité environnementale de l'environnement. produits) ainsi que celles relatives aux exigences de produit EN 1090-1:2009 pour la réalisation de structures en acier et en aluminium. Dans cette logique, la philosophie de l'entreprise est fortement orientée vers le maintien d'un standard de qualité élevé dans les différents aspects du processus de production, le respect de l'environnement et la protection de la santé, de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail.

Le système de gouvernance adopté par RODA s.p.a. est traditionnel conformément à l'art. 2380 du Code civil italien et dispose des éléments suivants :

- L'Assemblée des associés : elle représente l'universalité des membres. Ses résolutions, prises conformément à la loi et aux statuts, sont contraignantes pour tous les membres, même en cas d'absence ou de non-accord. Elle peut être ordinaire ou extraordinaire selon la loi. L'assemblée ordinaire décide des points indiqués à l'art. 2364 du Code civil italien ; L'assemblée extraordinaire prend des décisions, conformément à l'art. 2365 du Code civil italien, à propos des modifications des statuts, sur la nomination, le remplacement et les pouvoirs des liquidateurs et sur toute autre question expressément attribuée par la loi à sa compétence ;
  - l'organe d'administration - conseil d'administration : il dispose des pouvoirs les plus larges pour la gestion ordinaire et extraordinaire de la société, à l'exclusion uniquement de ceux que la loi ou les statuts réservent à l'assemblée des actionnaires. À l'heure actuelle, ces pouvoirs sont répartis entre les membres individuels du conseil d'administration par le biais de procurations, comme indiqué dans l'attestation de la chambre de commerce de la société (à laquelle il est fait référence) : en particulier, le président du conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs d'administration ordinaire et extraordinaire, y compris expressément ceux qui lui ont été conférés, en voie exclusive, et découlant de sa qualité d'employeur conformément au décret législatif n°

81/08 ainsi que gestionnaire de l'environnement conformément au décret législatif n°. 152/06 de l'entreprise ; tous les autres administrateurs sont également investis de pouvoirs spécifiques, relatifs à la gestion du secteur immobilier, aux questions administratives, au fonctionnement du secteur du bâtiment et de la construction et au secteur des transports ;

- l'organe de contrôle – collège des commissaires aux comptes : contrôle du respect de la loi et des statuts, du respect des principes de bonne administration et, notamment, de l'adéquation de la structure organisationnelle et comptable adoptée par la société et de son fonctionnement effectif ;
- le commissaire aux comptes : le commissariat aux comptes est confié à un cabinet d'audit (KPMG s.p.a.) qui est chargé des tâches typiques de la fonction et, en particulier, de vérifier la tenue régulière des registres comptables, de vérifier la correspondance avec les registres comptables des états financiers sur lesquels il exprime également son avis, en échangeant toute information utile à ces fins avec l'organisme de contrôle.

### **3.2 Outils de gestion**

RODA s.p.a. est équipée d'un ensemble d'outils de gouvernance organisationnelle qui garantissent le fonctionnement de l'entreprise et qui peuvent être résumés comme suit :

- Statuts : conformément aux dispositions de la loi en vigueur, ils contiennent des dispositions relatives à la gouvernance d'entreprise, visant à assurer le bon et ordonné déroulement des activités de gestion ;
- Système de procurations et délégations: par l'attribution de procurations spécifiques à chaque administrateur et de procurations spécifiques à la direction, il établit les pouvoirs de représentation ou d'engagement de l'entreprise en matière d'administration, de gestion financière, de gestion du personnel, de gestion commerciale, de prévention des accidents, d'hygiène au travail, de protection de l'environnement, de la prévention des incendies et de la gestion des déchets. Ces documents ont bénéficié d'une publicité appropriée grâce à leur dépôt auprès de la Chambre de commerce. Le système des procurations et des délégations est mis à jour lors de la révision/modification de la structure organisationnelle.
- Le système de gestion intégré (SGI) qui contient la politique de l'entreprise, les organigrammes et le schéma des processus, les procédures, les instructions opérationnelles, les formulaires et les descriptions de poste à travers lesquels l'organisation définit ses activités, les personnes responsables et les méthodes correctes d'exécution de ces activités ;

### **3.3 Gestion des ressources financières**

La gestion des ressources financières repose sur :

- Une procédure qui réglemente l'ensemble du cycle passif, de l'émission du bon de commande au paiement des factures, ainsi que l'ensemble du cycle actif, de l'exécution des travaux ou du service à l'encaissement de la contrepartie. Il constitue la ligne directrice pour tous les acteurs ;
- un système informatique qui gère tous les enregistrements de toutes les transactions de l'ensemble du cycle actif et passif et qui permet la traçabilité de chaque opération saisie dans le système lui-même ;
- une organisation d'entreprise fondée sur le principe de la séparation des tâches ;
- un système intégré de gestion de la qualité, de l'environnement, de la sécurité et de la protection des droits de l'homme et du travail, conforme aux normes ISO :50001:2011, ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, BS OHSAS 18001:2007, SA 8000:2014 et ISO 27001:2013 ;
- une utilisation des ressources financières selon des critères fondés sur la légalité et l'équité.

## 4. LE RODA MOG s.p.a. : MISE EN ŒUVRE, STRUCTURE, MISE À JOUR

### 4.1 Fonction et objectif du modèle

L'objectif du modèle est d'élaborer un système structuré, intégré et organique de prévention, de dissuasion et de contrôle visant à réduire le risque de commettre des infractions grâce à l'identification des « activités sensibles » et, le cas échéant, à la procédure correcte de ces activités.

Dans ce cadre, l'organe de contrôle assume la fonction de garant du respect du système d'organisation adopté et supervise le travail des destinataires.

Dans les limites des activités menées dans l'intérêt de RODA s.p.a., les membres des organes sociaux, les employés, les consultants et les collaborateurs externes sont tenus de respecter les dispositions du modèle, en adoptant un comportement qui n'implique pas le risque de commettre les délits prévus par le décret législatif 231/01.

De cette approche, il s'ensuit que l'adoption et la mise en œuvre effective du modèle permettent non seulement à RODA s.p.a. de bénéficier de l'exonération prévue par le décret législatif 231/01, mais aussi d'améliorer la gouvernance d'entreprise, en limitant le risque de commettre des délits.

### 4.2 Les principes inspirants du modèle

Lors de l'élaboration de ce modèle, il a été tenu compte des procédures et des systèmes de contrôle existants déjà largement opérationnels dans l'entreprise, détectés lors de l'analyse des activités sensibles car ils sont également adaptés à la prévention des délits et au contrôle des processus impliqués dans les « activités sensibles ».

Ce modèle fait partie du système de contrôle plus large composé principalement des règles de gouvernance d'entreprise et du système de contrôle interne existant chez RODA s.p.a.

En particulier, de ce point de vue, les outils généraux déjà adoptés visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de l'entreprise (également en ce qui concerne les délits à prévenir) auxquels il convient de se référer sont les suivants :

- le code de déontologie et de conduite ;
- le système des délégations ;
- la documentation et les dispositions relatives à la structure hiérarchique et fonctionnelle de l'entreprise et de l'organisation ;
- les communications et les notes d'informations de l'entreprise au personnel et aux collaborateurs ;
- le système de sanctions visé dans la CCT ;
- l'ensemble des lois et réglementations nationales et étrangères, le cas échéant.

Les règles, procédures et principes mentionnés dans les outils énumérés ci-dessus ne sont pas présentés en détail dans ce modèle, mais font partie du système plus large d'organisation et de contrôle qu'il entend intégrer.

### 4.3 La structure du modèle – partie générale

Bien que l'adoption du modèle soit prévue par le décret comme facultative et non obligatoire, RODA s.p.a., conformément à ses politiques d'entreprise, a jugé nécessaire de procéder à son adoption ainsi qu'à la mise en place de l'organe de surveillance avec la détermination des pouvoirs y afférents.

Comme prévu, ce MOG est divisé en une partie générale et une partie spéciale du MOG.

La partie générale contient les règles et principes généraux du modèle et, outre une brève référence à la législation applicable (voir sur ce point les chapitres 1 et 2 ci-dessus), elle s'articule comme suit :

- dans l'illustration de la structure organisationnelle de l'entreprise (voir chapitre 3 ci-dessus) ;
- dans la définition des critères retenus pour la cartographie des processus et fonctions sensibles, afin d'identifier les zones de l'entreprise dans lesquelles il existe un risque de commettre une infraction sous-jacente par un dirigeant, un employé ou un collaborateur (voir point 4.5 ci-dessous) ;
- dans la réglementation de la constitution et du fonctionnement de l'organe de tutelle (voir chapitre 5 ci-dessous) ;
- dans la réglementation des modalités de diffusion du modèle et la sélection des parties externes qui collaborent avec l'entreprise (voir, sur ce point, le chapitre 6 ci-dessous) ;
- dans la définition d'un système disciplinaire (voir le chapitre 7 ci-dessous).

#### **4.4 La structure du modèle – partie spéciale**

La partie spéciale du MOG contient l'analyse des différents types de délits et les protocoles spécifiques pour la prévention de la commission de crimes dans les zones dites à risque.

Elle est divisée en autant de chapitres qu'il y a d'infractions sous-jacentes qui ont été jugées pertinentes par rapport à l'activité exercée par RODA s.p.a.

Chacun de ces chapitres, à son tour, est divisé en une partie introductory où est indiqué le texte réglementaire de référence en ce qui concerne le crime sous-jacent individuel régi par le décret législatif 231/01, dans un tableau où est rapportée la cartographie des processus et des fonctions sensibles par rapport à chaque crime sous-jacent spécifique et dans une feuille où sont présentés les protocoles spécifiques pour la prévention et la gestion du risque associé à chaque crime.

#### **4.5 Les critères retenus pour la cartographie des processus et fonctions sensibles**

Pour la préparation du modèle visé à l'art. 6 du décret susmentionné, RODA s.p.a. a réalisé une série d'activités divisées en différentes phases, dont une brève description est reportée ci-après :

- identification des « activités sensibles » : celle-ci a été réalisée à travers l'examen de la documentation de l'entreprise, tout d'abord le certificat de la Chambre de Commerce de l'entreprise et son organigramme fonctionnel, ainsi que les procédures déjà formalisées au sein de l'entité. Cela a été suivi d'une analyse approfondie des informations qui ont émergé lors des réunions avec les dirigeants et les responsables des différentes fonctions de l'entreprise. À partir de cette analyse, il a été possible d'identifier, au sein de la structure de l'entreprise, les activités sensibles dans l'exercice desquelles la commission de crimes pouvait être supposée.
- Vérification des processus adoptés dans la gestion de ces « activités sensibles » : les méthodes de réalisation des activités sensibles, le système de contrôle associé (procédures, séparation des fonctions, documentabilité des contrôles, etc.) ainsi que la conformité de ce dernier avec les principes de contrôle interne communément acceptés (par exemple, vérifiabilité, documentabilité, etc.) ont été analysés. Une reconnaissance des activités passées de la société a également été effectuée afin de vérifier d'autres situations à risque et leurs causes. L'objectif de cette phase était l'analyse du contexte d'affaires afin d'identifier dans quel domaine/secteur d'activité et de quelle manière les crimes peuvent être commis ;
- réalisation de l'« analyse des écarts » : sur la base de la situation constatée, compte tenu des dispositions et des objectifs du décret législatif 231/01, des actions ont été identifiées pour améliorer le système de contrôle interne actuel (processus et procédures existants) et les exigences organisationnelles essentielles pour la définition d'un modèle organisationnel conforme aux préceptes du décret ;
- élaboration de protocoles spécifiques visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de l'Entreprise en matière de délits à prévenir : en particulier, des procédures ont été définies en s'inspirant des critères de séparation des fonctions, de la participation de plusieurs parties à une même activité décisionnelle, de la prévision d'obligations spécifiques d'autorisation et de documentation pour les phases les plus à risque, afin de prévenir la commission de crimes.

Le modèle, à travers la cartographie des risques et la préparation conséquente de procédures et de protocoles opérationnels, permet :

- une activité de sensibilisation et d'information à tous les niveaux de l'entreprise (et en particulier dans les zones d'activité à risque) concernant le fait qu'une violation des dispositions qui y sont établies peut entraîner, outre la sanction des auteurs de l'infraction, l'imposition de sanctions administratives de nature pécuniaire et/ou interdictives à l'encontre de l'entreprise ;
- la condamnation de ces formes de comportement illicite, car elles sont également contraires aux principes déontologiques et éthiques (inscrits dans le Code de déontologie) auxquels RODA s.p.a. adhère scrupuleusement ;
- l'adoption de procédures, y compris des procédures informatiques, visant à permettre à la Société d'intervenir rapidement pour prévenir ou combattre la commission de ceux-ci, y compris par la vérification et la documentation des activités à risque et l'attribution de pouvoirs d'autorisation compatibles avec les tâches et responsabilités assignées.

#### **4.6 Profils de risque et processus sensibles**

La préparation de ce modèle organisationnel a commencé par une identification précise des activités menées par l'entreprise et l'identification conséquente des processus d'entreprise sensibles à la commission des crimes.

L'identification des processus sensibles a eu lieu en référence au système de gouvernance adopté par RODA s.p.a. et, en particulier, en ce qui concerne les postes de direction, la répartition des pouvoirs au sein de l'organe d'administration (telle qu'elle résulte du procès-verbal du conseil d'administration et, à l'extérieur, du certificat de la Chambre de commerce de l'entreprise), tandis qu'en ce qui concerne les non-dirigeants, la répartition des tâches de l'entreprise telle qu'elle résulte des organigrammes de l'entreprise.

En raison des activités spécifiques de l'entreprise, les risques de commettre des infractions ont donc été considérés comme significatifs ou potentiels, comme détaillé ci-dessous :

##### **1. 24 Réception irrégulière de déboursés, fraude au détriment de l'État ou d'un organisme public ou en vue d'obtenir des déboursés publics, fraude informatique au détriment de l'État ou d'un organisme public.**

En ce qui concerne les crimes contre l'administration publique et ses biens, il a été considéré que la plupart des cas peuvent être considérés comme abstraitemen configurables. L'entreprise n'a que deux relations directes de type continu avec l'Administration Publique, mais d'une importance marginale, tant d'un point de vue économique qu'en termes de services rendus. Il s'agit des relations qu'elle entretient avec la société « Gestore di Servizi Energetici - GSE s.p.a. » (organisme à 100 % du ministère de l'Économie et des Finances conformément à l'article 3, paragraphe 4, du décret législatif 79/99) pour la vente et l'injection dans le réseau public de l'électricité produite par son installation photovoltaïque installée au siège social ; l'autre relation est représentée par le contrat stipulé avec la municipalité de Flero pour l'entretien périodique (tous les vingt ans) de la structure utilisée comme école publique. Dans le même temps, l'entreprise pourrait profiter de déboursés pour l'exercice de certaines activités et entretenir des relations de toute nature avec des organismes publics, telles que des demandes d'autorisations administratives et/ou de licences et/ou être soumise à des contrôles et inspections, par ATS, ARPA, etc., ou accéder à des financements publics pour l'organisation d'événements, en particulier de formation. Par conséquent, des procédures spécifiques ont été préparées pour la prévention de ces crimes dans la partie spéciale spécifique du modèle organisationnel.

##### **2. Art. 24-bis Délits informatiques et traitement illicite des données**

La Société accède aux systèmes informatiques d'utilité publique de manière limitée (par exemple, de l'« Agenzia delle entrate », c'est-à-dire l'administration fiscale) tout comme semble limité l'intérêt ou l'avantage de l'entité dans la commission du crime en question, même en ce qui concerne les systèmes informatiques privés. De plus, les appareils informatiques d'entreprise font partie de l'utilisation normale de la gestion opérationnelle. Cependant, compte tenu de l'omniprésence et de la vulnérabilité croissantes du secteur informatique et de l'informatisation progressive de chaque opération, y compris dans les relations avec l'administration publique, la société estime, par mesure de précaution, considérer ce type de crime comme partiellement applicable. Les procédures de prévention de ces infractions envisagées dans la partie spéciale du modèle organisationnel coïncident en partie avec les protocoles techniques déjà adoptés par l'entreprise concernant le traitement des données à caractère personnel conformément

aux dispositions du RGPD et du décret législatif 196/2003 et des modifications et ajouts ultérieurs.

### 3. Art. 24-ter *Infractions criminelles organisées*

La Société a détecté un risque de commettre ces délits, en tout état de cause limité aux relations avec d'éventuels partenaires.

En ce qui concerne les associations de type mafieux (« l'association est de type mafieux lorsque ceux qui en font partie font usage de la force de l'intimidation du lien associatif et des conditions de sujexion et de silence qui en découlent pour commettre des crimes, pour acquérir directement ou indirectement la gestion ou le contrôle d'activités économiques, concessions, autorisations, etc. » Article 416-bis du Code pénal), il est considéré que la Société ne voit aucun intérêt ou avantage réels à commettre le crime en question. D'autre part, il peut y avoir l'hypothèse d'une relation avec des fournisseurs qui, en raison de la présence historique du crime organisé sur le territoire où ils opèrent, pourraient avoir des relations illicites avec des associations de type mafieux : dans une perspective préventive, des contrôles d'intégrité sont prévus pour les fournisseurs occasionnels.

Toutefois, des procédures spécifiques ont été identifiées dans ce modèle pour prévenir la commission de ce type de crime.

S'agissant de l'association de malfaiteurs (« lorsque trois personnes ou plus s'associent en vue de commettre plusieurs crimes » art. 416 du Code pénal), la Société pourrait obtenir un intérêt ou un avantage de l'association de plusieurs personnes internes/collaborateurs externes dans le cadre de :

- gestion illégale des déchets produits : pour les procédures pertinentes, il est renvoyé au système de gestion ISO 14001 : 2015

- fausse comptabilité, fraude fiscale et, plus généralement, la délinquance d'entreprise : ces aspects sont déjà surveillés dans le cadre des activités de contrôle prévues par la législation en vigueur (ex : contrôles par le collège des commissaires aux comptes, les cabinets d'audit).

### 4. Art. 25 *Détournement de fonds, concussion, incitation indue à donner ou à promettre des avantages, corruption et abus de pouvoir*

Il s'agit de types de délits qui peuvent être configurés pour toutes les entités qui, même si ce n'est qu'occasionnellement, ont des relations avec des agents publics ou des personnes chargées du service public. Par conséquent, des procédures spécifiques ont été préparées pour la prévention de ces crimes dans la partie spéciale spécifique du modèle organisationnel.

### 5. Art. 25-bis *Contrefaçon de pièces de monnaie, de cartes de crédit et de timbres fiscaux publics et d'instruments ou signes d'identification*

La Société n'utilise ni ne gère de flux de trésorerie au-delà des limites légales, ni n'émet ni ne modifie de cartes de crédit. L'utilisation de timbres fiscaux est limitée. Par ailleurs, il n'y aurait pas d'intérêt concret à la contrefaçon d'instruments ou de signes de reconnaissance, compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise. La Société estime donc que l'infraction en question n'est pas pertinente au regard de son contexte de référence.

### 6. Art. 25-bis-1 *Délits contre l'industrie et le commerce*

Les cas prévus au présent article ne sont généralement pas considérés comme présentant un intérêt, à l'exception des hypothèses visées aux articles 513 du Code pénal (liberté d'industrie ou de commerce perturbée), 513bis C.P. (concurrence illicite avec menace ou violence), 514 (fraude à l'encontre des industries nationales), 517ter C.P. (fabrication et commerce de biens réalisés en usurpant des droits de propriété industrielle) intégrés abstraitemment dans toute réalité commerciale pour le cas de l'exercice, de manière pathologique, de l'activité entrepreneuriale. Des procédures spécifiques pour la prévention de ces délits ont été préparées dans la partie spéciale spécifique du modèle organisationnel, rappelant celles adoptées par l'entreprise dans le cadre de son système de gestion intégré.

### 7. Art. 25-ter *Infractions d'entreprise*

Dans le cadre de la violation des articles du Code civil relatifs aux sociétés, il existe une possibilité que tous les délits soient commis, à l'exception de ceux expressément prévus pour les sociétés cotées en bourse. Ces aspects font déjà l'objet d'un suivi dans le cadre des activités de contrôle prévues par la législation en vigueur (par exemple, les contrôles par le collège des commissaires aux comptes, les cabinets d'audit).

**8. Art. 25-quater Infractions à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique**

En pratique, l'entreprise ne dispose ni des ressources ni des possibilités de commettre les crimes en question ; Par conséquent, elle estime que le crime en question n'est pas pertinent dans son contexte de référence

**9. Art. 25 quater1 Pratiques de mutilation des organes génitaux féminins**

La Société n'a intrinsèquement ni les ressources ni les opportunités pour commettre les crimes en question ; Par conséquent, elle estime que le crime en question n'est pas pertinent dans son contexte de référence

**10. Art. 25-quinquies Atteintes à la personnalité individuelle**

Compte tenu de l'activité de l'entreprise, seul le délit visé à l'art. 603bis du Code pénal (dit caporalato) et visé de loin à l'art. 601 du Code pénal (traite des personnes) est jugé applicable à la société. Il est donc pris en compte dans la partie spéciale du modèle.

En ce qui concerne cette dernière infraction pénale, il convient de noter que la société possède des chantiers de construction à l'étranger, notamment à la suite de l'incorporation de la société CI2000 srl (anciennement Consorzio Italia 2000). Dans tous les cas, il convient de noter que même pour les chantiers de construction situés à l'étranger, l'entreprise emploie ses propres employés dont la procédure de recrutement et de formation a eu lieu en Italie.

Dans tous les cas, l'entité applique et garantit les principes dictés par la loi italienne et les conventions collectives nationales de référence ainsi que, si la lex loci l'exige, la discipline réglementaire locale, si elle est plus favorable.

Dans tous les cas, le Code d'éthique de la société a prévu un engagement spécifique à s'assurer que ses fournisseurs respectent la législation du travail en vigueur, ce qui se traduit par la demande et la vérification que ses partenaires commerciaux respectent les obligations légales en termes de a) protection du travail des enfants et des femmes ;

b) les conditions d'hygiène, de santé et de sécurité ; c) les droits syndicaux et d'association.

Des procédures spécifiques sont prévues pour la sélection et l'embauche du personnel. Ces activités, en cas d'externalisation, sont exercées exclusivement par des sociétés d'administration de l'emploi (agences de travail intérimaire) disposant de l'autorisation ministérielle pertinente et connues dans le secteur.

**11. Art. 25-sexies Abus de marché (infractions ajoutées par la loi 62/2005)**

Les infractions prévues aux articles 184 et 185 T.U.F. ne sont pas pertinents pour la situation de l'entreprise.

**12. Art. 25-septies Homicide involontaire et lésions coupables graves ou très graves**

Il s'agit de délits importants pour toute entité et, en particulier, pour l'Entreprise, compte tenu du type de risques professionnels auxquels le personnel est exposé, en raison de la nature du travail effectué et du secteur de référence.

En ce qui concerne ces délits, ceux qui étaient destinés, même si ce n'est qu'indirectement, à l'adoption et à la mise en œuvre effective de toutes les obligations dans le domaine de la sécurité au travail, telles que régies par le décret législatif 81/2008 et ses modifications et ajouts ultérieurs, ont été considérés comme des « processus sensibles », en particulier : l'approbation du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail, qui aborde l'ensemble du système de sécurité de l'entreprise contenant, entre autres, le document d'évaluation des risques ; la réalisation d'activités de formation et d'information du personnel ; la désignation et la vérification du travail des fonctions obligatoirement présentes (Médecin compétent, Responsable du service de Prévention et Protection, Représentant des Travailleurs pour la Sécurité, responsables de la sécurité sur le lieu de travail, chargés de premiers secours, Équipe de lutte contre l'incendie, etc.).

En conclusion, les infractions en question ont été abordées dans le modèle, dans la partie spéciale duquel les procédures de prévention sont identifiées, à lire conjointement avec les règles déjà prévues par le système de gestion intégré (selon les normes auxquelles renvoient les certifications OHSAS 18001:2007 et SA 8000:2014).

13. *Art. 25-octies Recel de biens volés, blanchiment et utilisation d'argent ou d'utilités d'origine illicite et autoblanchiment*

Les infractions visées par cet article sont considérées comme pertinentes car il peut y avoir des cas où, même sans le savoir, des matériaux provenant de vols sont achetés, ou où de l'argent reçu en paiement mais d'origine illicite est mis en circulation. Sans exclure son applicabilité, cette infraction est considérée comme marginale : par conséquent, dans les contrats stipulés, il existe des clauses contractuelles pour le respect des principes éthiques et l'obligation d'accepter le Code d'éthique et le modèle 231 de RODA s.p.a.

En ce qui concerne plus particulièrement l'hypothèse criminelle de l'auto-blanchiment (pour la définition de laquelle il est fait référence au chapitre spécifique), la gestion des investissements d'entreprise (les liquidités de l'entreprise, provenant d'un crime, pourraient être utilisées dans une série d'investissements financiers, de manière à dissimuler son origine criminelle), l'exécution d'opérations intragroupe (transfert d'argent entre sociétés contrôlées/liées par des opérations sociétaires simulées), le paiement de frais anormaux et d'activités de parrainage/don à des entités qui permettent le recouvrement fiscal des revenus ont été identifiés tels que les profils de risque les plus importants. Des protocoles ont donc été identifiés dans la partie spéciale de ce MOG visant à prévenir la survenance de ces événements et, d'une manière générale, de toute hypothèse de vérification de l'infraction examinée.

14. *Art. 25-octies-1 Infractions relatives aux instruments de paiement autres qu'en espèces*

Les délits visés par la loi apparaissent présenter un intérêt pour cette analyse dans la mesure où l'entreprise et ses employés utilisent, dans l'exercice de leur activité, des systèmes informatiques et des outils de paiement à distance, c'est-à-dire des moyens de paiement intangibles, désormais expressément prévus par les lois pénales à la suite de la réforme apportée par le décret législatif n°. 184/2021. Des procédures ont donc été mises en place pour réduire le risque de commettre ces infractions.

15. *Art. 25-novies Infractions relatives à la violation du droit d'auteur*

Ces délits sont considérés comme d'intérêt puisque la Société utilise des logiciels couverts par des droits de propriété industrielle. Cependant, il s'agit d'une utilisation ordinaire d'applications couramment utilisées, c'est pourquoi les mesures préparées sont adaptées au risque concret (faible) identifié pour ce type d'infraction.

16. *Article 25-decies L'obligation de ne pas faire de déclarations ou de fausses déclarations aux autorités judiciaires.*

Vérifiables de manière abstraite dans le cas où la Société interagirait avec des représentants de l'autorité judiciaire. Pour cette seule raison, il a été décidé d'examiner l'infraction en question.

17. *Art. 25-undecies Délits environnementaux*

Dans ce cas, il s'agit de crimes qui ont une possibilité réelle de commettre, même de manière négligente, indépendamment de la volonté de l'individu membre de l'organisation de l'entreprise.

La nature de l'activité exercée par l'institution a toujours impliqué une attention particulière aux questions environnementales.

Dans le cadre de la partie spéciale, des procédures préventives ont été préparées, à lire en conjonction avec le système de gestion environnementale certifié selon la norme UNI EN ISO 14001 : 2015.

18. *Art. 25-duodecies Emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier*

Une catégorie d'infraction qui peut être configurée de manière abstraite, notamment lorsque l'activité de travail est exercée à l'étranger.

La prévention de cette infraction est confiée à la politique de l'entreprise, également réitérée dans le Code d'éthique, qui régit le système de contrôle du recrutement par les organes responsables, définis par une procédure spécifique dans le cadre de la Partie Spéciale du Modèle d'Organisation.

19. *Art. 25-terdecies Racisme et xénophobie*

La société n'a intrinsèquement ni les ressources ni les possibilités de commettre les crimes en question, elle estime donc que le crime en question n'est pas pertinent dans son contexte de référence.

20. *Art. 10 L.146/2006 Infractions liées à la criminalité transnationale organisée, en*

*particulier en ce qui concerne l'exploitation de l'immigration clandestine*

Afin de prévenir la commission de ce type de crime, il convient de renvoyer aux procédures déjà prévues pour la prévention de crimes similaires dans les autres parties de ce modèle, en particulier en ce qui concerne le processus de recrutement du personnel.

21. *Article 25-quaterdecies Fraude dans les compétitions sportives, exercice abusif des jeux ou paris et jeux de hasard effectués au moyen de machines interdites*

Après avoir évalué la nature des infractions en question, qui ne sont pas liées aux activités exercées par l'entité, il a été décidé de ne pas prendre en considération cette infraction sous-jacente dans le cadre du modèle.

22. *Article 25-quindecies Délits fiscaux*

Compte tenu du type d'infractions couvertes par la loi, il convient de prévoir des règles de conduite spécifiques et des procédures spécifiques - comme nous le verrons plus en détail dans la partie spéciale - visant à prévenir la commission de ce type d'infraction.

Le secteur le plus exposé au niveau de risque le plus élevé est le secteur administratif, car il est responsable de la gestion du cycle de facturation, à la fois actif et passif, et impliqué dans la formation et la transmission des données comptables, pertinentes à des fins de déclaration. Il a également été décidé d'inclure le service achats et le service appels d'offres et marchés car ils interviennent, outre le secteur administratif, de l'activité d'identification à la prestation proprement dite soumise à facturation.

23. *Article 25-sexiesdecies Contrebande*

L'entreprise opère actuellement également sur le marché étranger, mais limité à la zone géographique européenne. Néanmoins, des relations peuvent également être maintenues avec des pays en dehors de l'UE, même si ce n'est qu'à des fins d'importation de matériaux. Pour cette raison, il a été décidé d'inclure cette infraction régie par l'article en question dans le modèle.

24. *Article 25-septiesdecies Crimes contre le patrimoine culturel*

En raison de la nature de l'activité exercée par l'entreprise, qui implique notamment l'exécution de travaux de construction et, parmi ceux-ci, des excavations et des démolitions, l'infraction en question est considérée comme présentant un intérêt pour l'entité, en particulier en ce qui concerne l'infraction sous-jacente visée à l'art. 518-duodecies du Code pénal (destruction, dispersion, détérioration, défiguration, salissure et utilisation illégale de biens culturels ou paysagers).

25. *Article 25-duodecies Recyclage de biens culturels et dévastation et pillage de biens culturels et paysagers*

Compte tenu des conduites régies par la loi, pour les raisons déjà expliquées au point précédent, l'infraction en question est considérée comme significative pour l'entreprise, en particulier en ce qui concerne l'infraction sous-jacente visée à l'art. 518-sexies du Code pénal (recyclage de biens culturels). Après avoir évalué la proximité des deux cas indiqués dans le présent paragraphe et dans le paragraphe précédent, et compte tenu également du fait que les processus opérationnels affectés par un comportement potentiellement exposé à la commission des crimes sous-jacents connexes et les mesures envisagées pour éliminer le risque de vérification de ces hypothèses criminelles sont les mêmes, il a été jugé approprié de traiter les deux cas dans le même chapitre et la partie spéciale suivante.

#### **4.7 Modifications et ajouts au modèle**

Étant donné que le modèle est un « acte de promulgation de l'organe directeur », conformément aux dispositions de l'art. 6 alinéa 1 lettre a) du décret législatif 231/01, l'adoption et l'approbation des modifications et ajouts ultérieurs relèvent de la responsabilité de l'organe administratif de RODA s.p.a.

## 5. L'ORGANE DE SURVEILLANCE

En application des dispositions du décret – qui à l'art. 6, lettre b, subordonne à l'octroi de l'exonération de responsabilité administrative qu'un organe de l'entité, doté de pouvoirs de contrôle autonomes, soit chargé de superviser le fonctionnement et le respect des modèles – un organe de contrôle collégial sera institué au sein de RODA s.p.a. par résolution du conseil d'administration, composé de membres externes et d'au moins un membre interne, sans délégations opérationnelles, qui se voit confier la tâche de superviser le fonctionnement et le respect du modèle, ainsi que de veiller à sa mise à jour.

Ce choix a été déterminé par la nécessité de s'assurer que l'organe de surveillance bénéficie des exigences suivantes :

- autonomie et indépendance : le travail de l'organe et de chacun de ses membres doit être étranger à toute forme d'ingérence et/ou de conditionnement de la part d'un membre de l'organe ; les membres de l'organe doivent être étrangers à toute forme de tâches opérationnelles et doivent posséder des exigences relatives à l'intégrité, à l'absence de conflits d'intérêts et à des degrés de parenté avec les organes sociaux et avec la direction générale de l'entreprise ;
- professionnalisme : afin de mener à bien l'activité qui lui est confiée, il est nécessaire de disposer d'un ensemble d'outils et de connaissances spécialisées, en particulier pour l'exécution d'activités d'inspection, de conseil juridique et pénal, ainsi que pour l'analyse et l'évaluation des risques et l'analyse des procédures et des protocoles ;
- continuité de l'action : l'organisme s'occupe exclusivement de la vigilance sur le modèle, car il ne peut pas assumer différentes tâches qui détournent l'attention de sa fonctionnalité et de ses ressources.

Les membres de l'Organe, dans les 30 jours suivant leur nomination, élisent le Président de l'Organe de surveillance, qui coordonne ses travaux, et définissent les règles de fonctionnement de l'Organe.

Dans l'exercice de ses fonctions, l'organe de surveillance n'est responsable que devant l'organe administratif. Compte tenu de la spécificité des fonctions assignées à l'Organe de surveillance et du contenu professionnel spécifique requis par celles-ci, dans l'exercice de ses fonctions, l'Organe de surveillance est soutenu par les fonctions sociales concernées et peut recourir, dans l'exercice de ses activités, même à titre permanent, à la collaboration de parties extérieures à l'entreprise ou de consultants externes.

L'organe d'administration, au moment de la nomination de l'organe de surveillance, définit la durée de son mandat, la dotation financière et la rémunération de ses membres.

### 5.1 Pouvoirs et fonctions de l'organe de surveillance

L'organe de surveillance est chargé de veiller sur :

- Le respect du modèle par les organes de l'entreprise, tous les employés, les consultants et les collaborateurs ;
- l'efficacité et la pertinence du modèle, par rapport à la structure de l'entreprise et à la capacité effective de prévenir la commission de crimes ;
- la possibilité de mettre à jour le modèle, lorsqu'il est nécessaire de l'adapter en fonction de l'évolution des conditions de l'organisation ou des activités de l'entreprise et/ou réglementaires, en exhortant les organismes compétents à cette fin ;
- le respect du système des délégations et des procurations.

Plus précisément, en ce qui concerne les activités décrites ci-dessus, l'organisme de contrôle est chargé des tâches suivantes :

#### 1. Vérification et contrôle :

- Effectuer des activités de contrôle également par la proposition de dispositions internes à contenu réglementaire et/ou informatif ;
- Effectuer des reconnaissances sur les activités de l'entreprise dans le but de mettre à

jour la cartographie des activités sensibles ;

- collecter, traiter et stocker les informations pertinentes concernant la conformité au modèle, ainsi que mettre à jour la liste des informations qui doivent être transmises à l'Organisme ;
- se coordonner avec les autres fonctions de l'entreprise (également par le biais de réunions spéciales) pour le meilleur suivi des activités en relation avec les procédures établies dans le modèle ;
- activer et mener des enquêtes internes, en liaison au cas par cas avec les fonctions sociales concernées, afin d'obtenir des éléments supplémentaires pour l'examen des contrats qui s'écartent, dans la forme et le contenu, des clauses types visant à protéger la société du risque de commettre les infractions sous-jacentes de la responsabilité administrative de l'entité ;

## 2. Formation:

- se coordonner avec la fonction Responsable RH pour la définition des programmes de formation du personnel et le contenu des communications périodiques à envoyer aux employés et aux organes de l'entreprise, visant à leur fournir la connaissance et les informations de base de la réglementation visée par le décret législatif 231/01 ;
- fournir aux gestionnaires de l'intranet de l'entreprise tous les éléments nécessaires à la mise à jour des informations qu'il contient, relatives au décret législatif 231/01 et au modèle ;
- suivre les initiatives de diffusion des connaissances et de compréhension du modèle et préparer la documentation interne nécessaire à sa mise en œuvre effective ;

## 3. Système disciplinaire :

- Contrôler en permanence le système disciplinaire ;
- Se concerter avec les fonctions compétentes de l'entreprise pour évaluer l'adoption de sanctions ou de mesures, sans préjudice du pouvoir de ces derniers d'enquêter sur la procédure concernée et de les imposer ;

## 4. Mises à jour

- Interpréter la législation pertinente et vérifier l'adéquation du modèle à ces exigences réglementaires ;
- Evaluer la nécessité d'actualiser le modèle, y compris par le biais de réunions spéciales avec les différentes fonctions de l'entreprise concernées ;
- Suivre la mise à jour de l'organigramme de l'entreprise.

L'organe de surveillance, en vertu de l'activité de surveillance qui lui est attribuée dans ce modèle, se voit garantir un accès gratuit à toute la documentation pertinente de l'entreprise, ainsi qu'à toutes les fonctions de l'entreprise.

L'organe de surveillance, s'il le juge opportun, peut participer aux réunions de l'organe d'administration pour formuler ses avis, rendre compte de ses conclusions, poser ses questions et collaborer avec l'organe de contrôle (collège des commissaires aux comptes).

### **5.2 Flux d'informations par l'organe de surveillance**

L'organe de surveillance rend compte à l'organe d'administration de la mise en œuvre du modèle, des modifications à apporter et de l'émergence d'éventuels problèmes critiques, dans le rapport annuel sur la performance de l'entreprise, ainsi qu'en cas de besoin directement au conseil d'administration.

Ce rapport contient une synthèse de l'ensemble des activités réalisées au cours de l'année, une synthèse des contrôles et vérifications effectués, une éventuelle mise à jour de la cartographie des activités sensibles et le plan annuel des activités prévues pour l'année suivante. En présence de situations constitutives d'une infraction sous-jacente potentielle, ou en cas de violation constatée du modèle, l'organe de surveillance fait rapidement rapport par écrit à l'organe d'administration ou, si le rapport concerne ce dernier, à l'organe de contrôle.

L'organe d'administration et l'organe de contrôle ont le droit de convoquer à tout moment l'organe de surveillance, qui, à son tour, a le droit de demander, par l'intermédiaire des fonctions ou des sujets compétents, la convocation des organes susmentionnés pour des raisons urgentes.

### **5.3 Flux d'informations vers l'organe de surveillance**

L'organe de surveillance, afin de mener à bien sa mission de vérification du fonctionnement correct et efficace du modèle organisationnel et de prendre des mesures correctives, doit être constamment informé du travail au sein de l'entreprise.

En particulier, les rapports suivants doivent être présentés par écrit au moins une fois par an par les responsables de fonction ou de secteur concernés :

1. rapport périodique sur la santé et la sécurité au travail ;
2. rapport périodique sur la protection de l'environnement et la gestion des déchets ;
3. rapport périodique sur les commandes passées par des organismes ou entités publics qui exercent des fonctions d'utilité publique et sur le décaissement et l'utilisation des fonds publics
4. rapport périodique sur les critères d'établissement et de contenu des états financiers ;
5. rapport périodique sur les activités menées par des consultants externes et/ou des collaborateurs de l'entreprise à l'égard de l'administration publique.

Les éléments suivants doivent être immédiatement communiqués à l'organe de surveillance par les responsables de la fonction ou du secteur concernés, si cela est pertinent pour les questions couvertes par le présent modèle :

1. modifications ou mises à jour des documents organisationnels de l'entreprise ;
2. modifications ou mises à jour du système de procurations et de délégations ;
3. informations concernant la mise en œuvre ou la violation du modèle ;
4. demandes d'assistance judiciaire adressées par les dirigeants et/ou les employés contre lesquels la justice poursuit pour les infractions visées dans le modèle ;
5. informations sur des mesures et/ou des nouvelles émanant de la police judiciaire, ou de toute autre autorité, qui montrent que des enquêtes sont également menées contre des personnes inconnues pour les mêmes crimes ;
6. informations sur des commissions d'enquête ou des rapports internes d'où émergent des hypothèses de responsabilité pour les crimes susmentionnés ;
7. actualités relatives à la mise en œuvre effective, à tous les niveaux de l'entreprise, du MOG avec les évidences des procédures disciplinaires menées et des sanctions infligées ou des mesures d'archivage de ces procédures avec les raisons associées ;
8. informations sur les opérations dites « exceptionnelles » ou « hors procédure », qui doivent être comprises comme les opérations qui suivent un iter procédural différent de celui prévu dans le modèle organisationnel en raison de situations exceptionnelles, en raison de besoins d'urgence extraordinaire ou de confidentialité particulière ou même de la particularité singulière de l'opération. Dans ce cas, l'organe de surveillance doit être informé de la nature de l'opération et, par la personne qui l'a réalisée, des raisons qui ont rendu impossible l'exécution de la décision selon le schéma de fonctionnement préétabli. En ce qui concerne les opérations ci-dessus, l'organe de surveillance formule son avis à l'organe d'administration et, s'il constate des irrégularités graves, à l'organisme de contrôle.

Chaque directeur et/ou employé et/ou consultant et/ou collaborateur de RODA s.p.a. doit également communiquer, par écrit et non de manière anonyme, avec la garantie d'une confidentialité totale, toute information supplémentaire relative à d'éventuelles anomalies internes ou activités illégales. L'Organe de contrôle peut également recevoir et évaluer des rapports et des communications écrites, non anonymes et confidentielles, de tiers. Les lanceurs d'alerte de bonne foi doivent être garantis contre toute forme de représailles, de discrimination ou de sanction et, dans tous les cas, la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte est assurée, sans préjudice des obligations légales, du respect de la législation visée dans le décret législatif 196/03 du règlement UE 2016/679, ainsi que des droits des personnes accusées à tort et/ou de mauvaise foi.

En ce qui concerne le signalement, il est renvoyé au chapitre suivant / intitulé « NOTIFICATION D'INFRACTIONS ET SYSTÈME DE SANCTIONS ».

L'organe de contrôle peut demander à l'organe d'administration, à l'organe de contrôle, aux autres organes sociaux, aux gérants et aux travailleurs toute information et/ou documentation complémentaire utile aux enquêtes et contrôles dont il est responsable.

Les parties susmentionnées sont tenues de répondre avec le plus grands soin, exhaustivité et célérité à toute demande émanant de l'organe de surveillance à cet égard.

L'organe de contrôle peut demander à l'organe administratif d'imposer des sanctions disciplinaires aux personnes qui se soustraient aux obligations d'information énumérées ci-dessus.

Les flux d'informations indiqués peuvent être transmis :

1. à l'adresse e-mail : odv@rodaspa.com
2. par courrier ordinaire dans une enveloppe scellée adressée à l'Organe de contrôle – RODA s.p.a., au siège de la société à Pontevico, Strada Francesca 10.

## 6. FORMATION ET INFORMATION POUR LES EMPLOYÉS, LES COLLABORATEURS, LES CONSULTANTS ET LES CONTREPARTIES

Dans le but de l'efficacité de ce modèle, l'objectif de RODA s.p.a. est d'assurer une connaissance correcte et une diffusion des règles de conduite qui y sont contenues, auprès des organes de l'entreprise, des employés, des collaborateurs et des consultants.

Le niveau de formation et d'information est mis en œuvre avec un degré de profondeur différent par rapport aux différents niveaux d'implication des ressources elles-mêmes dans des activités sensibles.

Les nouveaux employés et ceux qui concluent pour la première fois un contrat de collaboration, de conseil ou de service réciproque avec RODA s.p.a. en reçoivent une copie (sur papier ou électronique) ou sous une autre forme avec le contenu de la forme porté à la connaissance.

Ces parties sont tenues de délivrer à RODA s.p.a. une déclaration signée attestant de leur connaissance du modèle et de leur engagement à en respecter les exigences.

## 7. NOTIFICATION DES ACTES ILLICITES ET DU SYSTÈME DISCIPLINAIRE

Depuis l'adoption de ce modèle, RODA s.p.a. a adopté un système de dénonciation des infractions significatives conformément au décret législatif n° 100. 231/01 (dénommé « Whistleblowing ») dans le respect de la réglementation actuellement en vigueur et, actuellement, des dispositions du décret législatif n° 24 du 10 mars 2023 et de l'art. 6 du décret législatif 231/2001, tel qu'il résulte des modifications apportées par le décret le plus récent.

On entend par « notifications » des informations, y compris des soupçons fondés, sur des violations déjà commises ou qui ne l'ont pas encore été (mais qui, sur la base d'éléments concrets, pourraient être commises), ainsi que sur des comportements visant à les dissimuler (par exemple, dissimulation ou destruction d'éléments de preuve). Il doit alors s'agir de comportements, d'actes ou d'omissions dont le lanceur d'alerte ou le plaignant a eu connaissance dans le cadre du travail.

Compte tenu de la taille de l'entreprise et, par conséquent, des critères visés à l'article 3, paragraphe 2 du décret susmentionné (puisque il s'agit d'une entité dotée d'un modèle d'organisation et de gestion conformément au décret législatif 231/01 qui, au cours de la dernière année, a atteint une moyenne de plus de 50 employés avec des contrats de travail à durée indéterminée ou déterminée), la Société a décidé d'appliquer le système dit de dénonciation à la fois. Comme il a déjà été indiqué ci-dessus, aux comportements illicites pertinents en vertu du décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 (cas pour lesquels il est fait référence à la liste des infractions principales visées aux paragraphes suivants) ou aux violations du présent modèle d'organisation et de gestion et du Code de déontologie adopté en application de celui-ci, ainsi qu'aux autres infractions indiquées dans le décret susmentionné. Pour la liste de ces infractions supplémentaires, il est renvoyé à la politique spécifique de l'entreprise en matière de whistleblowing, qui précise également les conditions et les modalités d'envoi des signalements, ainsi que les protections établies par l'entreprise. La procédure applicable en cas de signalement significatif en vertu du décret législatif n° N° 231/01.

Tout d'abord, il convient de préciser que seules les infractions et violations susmentionnées peuvent être signalées conformément aux dispositions du présent chapitre et donc être traitées conformément aux dispositions des présentes et en général dans la législation en matière de « whistleblowing ». A titre d'exemple, les éléments suivants n'entrent donc pas dans le domaine du présent document : notifications liées à un intérêt personnel du lanceur d'alerte se rapportant à ses relations de travail individuelles, ou qui concernent des relations de travail avec des personnalités hiérarchiquement supérieures (par exemple, conflits du travail, discriminations, conflits interpersonnels entre collègues, notifications sur le traitement de données effectué dans le cadre de la relation de travail individuelle en l'absence d'une atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'entité privée ou de l'administration publique, étant donné que la nouvelle discipline vise à protéger l'intégrité de l'entité en tant que personne morale et à inclure « toutes les situations dans lesquelles l'objet ou les objectifs des activités exercées dans les secteurs public et privé pour la pleine réalisation des objectifs publics sont frustrés, qui s'écartent de ses objectifs ou compromettent son action correcte », comme spécifié par les directives de l'ANAC).

Les personnes habilitées à signaler (lanceurs d'alerte) sont :

- les salariés de l'entreprise ;
- les travailleurs indépendants ainsi que les titulaires d'une relation de collaboration avec l'entreprise ;
- les travailleurs ou collaborateurs de tiers qui fournissent des biens ou des services ou effectuent des travaux en faveur de l'entreprise ;
- les freelances et consultants qui travaillent pour l'entreprise ;
- les bénévoles et les stagiaires employés dans l'entreprise ;
- les personnes exerçant des fonctions administratives, de gestion, de contrôle, de supervision ou de représentation au sein de l'entreprise.

Les notifications doivent être aussi détaillées que possible, afin de permettre l'appréciation des faits par les parties compétentes pour recevoir et gérer les notifications. En particulier, elles doivent : décrire les circonstances, le moment et le lieu dans lesquels le fait qui fait l'objet de la notification s'est produit et, par conséquent, contenir une description des faits faisant l'objet de la notification, en précisant les détails relatifs aux informations circonstancielles et, le cas échéant, la manière dont les faits faisant l'objet de la notification ont été connus ; Communiquer les données personnelles ou d'autres éléments permettant d'identifier la personne à qui les faits signalés peuvent être attribués.

Ces signalements peuvent être effectués par le lanceur d'alerte par le biais d'une plateforme numérique spéciale (canal de signalement interne), accessible depuis le web à l'aide d'un moteur de recherche à l'adresse suivante :

<https://roda.whistleblowing-solution.it/>

Aucune personne autre que le gestionnaire de la notification ne pourra accéder au contenu de la notification et parler avec le lanceur d'alerte. Par choix de l'entreprise, afin d'assurer une utilisation maximale du système pour les finalités propres du whistleblowing, le programme identifie le lanceur d'alerte exclusivement en lui attribuant un code numérique. L'outil informatique en question utilise des protocoles sécurisés et des outils de cryptage qui permettent de protéger les données et les informations personnelles, y compris celles contenues dans les pièces éventuellement jointes à la notification.

Il convient donc de noter qu'au moment de l'envoi de la notification, un code d'identification sera attribué par le système (celui-ci sera à conserver précieusement par le lanceur d'alerte et ce dernier ne devra pas le divulguer ou le remettre à des tiers) qui permettra, toujours par le biais de cette plateforme, d'une part au lanceur d'alerte de s'entretenir avec le gestionnaire d'alerte et de vérifier l'issue de la notification et d'autre part au destinataire de la notification de demander au lanceur d'alerte toute information complémentaire et d'informer ce dernier de l'évolution de la procédure.

En alternative à la forme écrite, le lanceur d'alerte est également autorisé à soumettre le signalement oralement, au moyen d'une demande d'audition à adresser directement au gestionnaire du signalement, tel qu'identifié ci-dessous, par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse de ce dernier.

La personne responsable de la réception et de la gestion des notifications (également appelée « gestionnaire » de la notification) conformément au présent modèle a été identifiée en la personne du président de l'organe de surveillance ; Le responsable ainsi désigné aura pour tâche d'impliquer l'ensemble de l'organe dans la gestion de la notification, si l'objet de la notification est une infraction grave au sens du décret législatif n° 231/01 ou un comportement constitutif d'une violation du modèle organisationnel ou du code d'éthique.

Si la notification est envoyée à une partie autre que le gestionnaire, celle-ci doit être transmise par ce destinataire erroné au gestionnaire dans les sept jours suivant sa réception et le lanceur d'alerte doit en être informé en même temps.

Le gestionnaire de la notification émettra un accusé de réception de la notification dans les sept jours à compter de sa date de réception, étant entendu que la délivrance par la plate-forme informatique du code d'identification à la fin de la saisie du rapport, représente la confirmation pour le lanceur d'alerte du bon envoi de la notification. Dans les trois mois suivant cet accusé de réception, le gestionnaire de la notification donne un retour à propos de la suite donnée à la notification au lanceur d'alerte.

En cas de conflit d'intérêts, c'est-à-dire si le gestionnaire de l'information coïncide avec le lanceur d'alerte, avec la personne signalée ou est en tout cas une personne impliquée ou affectée par la notification, la notification peut être adressée à un autre membre de l'organe de surveillance (OS) de la Société, par lettre recommandée sous enveloppe scellée adressée à cette personne, domiciliée à cet effet auprès de la Société, avec la mention « réservé au membre interne de l'organisme de vigilance – notification whistleblowing » ; Deux enveloppes fermées doivent être insérées à l'intérieur de cette enveloppe : l'une contenant les données d'identification du lanceur d'alerte et une copie de la pièce d'identité de celui-ci ; l'autre le contenu de la notification.

Les notifications ne peuvent pas être utilisées au-delà de ce qui est nécessaire pour en assurer un suivi adéquat.

L'identité du lanceur d'alerte et toute autre information permettant de déduire cette identité, directement ou indirectement, ne peuvent être révélées sans le consentement exprès de cette personne à des personnes autres que le gestionnaire de la notification.

Dans le cadre d'une procédure pénale, l'identité du lanceur d'alerte est couverte par le secret de la manière et dans les limites prévues à l'article 329 du code de procédure pénale. Dans le cadre d'une procédure devant la Cour des comptes, l'identité du lanceur d'alerte ne peut être révélée qu'à l'issue de la phase d'enquête. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, l'identité du lanceur d'alerte ne peut être révélée, lorsque la contestation de l'accusation disciplinaire est fondée sur des constatations distinctes et complémentaires par rapport à la notification, même si elles découlent de celle-ci. Si la plainte est fondée, en tout ou en partie, sur la notification et que la connaissance de l'identité du lanceur d'alerte est essentielle pour la défense de l'accusé, la notification pourra être utilisée aux fins de la procédure disciplinaire uniquement en présence du consentement exprès du lanceur de la notification à la révélation de son identité : dans ce dernier cas, le lanceur d'alerte est informé par écrit des raisons de la divulgation des données confidentielles, ainsi que dans les procédures de signalement internes et externes lorsque la divulgation de l'identité du lanceur d'alerte et des informations permettant de déduire directement ou indirectement cette identité est également indispensable aux fins de la défense de la personne concernée.

L'identité des personnes impliquées et des personnes mentionnées dans la notification est protégée jusqu'à la conclusion de la procédure engagée sur la base de la notification, dans le respect des mêmes garanties que celles prévues en faveur du lanceur d'alerte.

La notification est soustraite à l'accès prévu par les articles 22 et suivants de la loi du 7 août 1990, N° 241, ainsi que par les articles 5 et suivants du décret législatif n° 33 du 14 mars 2013.

Sans préjudice de ce qui précède en ce qui concerne l'obligation de confidentialité, dans les procédures de signalement interne et externe, la personne concernée peut être entendue ou, à sa demande, est entendue également au moyen d'une procédure administrative par l'acquisition d'observations écrites et de documents.

La Société garantit donc la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, interdit et s'engage à prévenir tout acte de représailles ou de discrimination, directe ou indirecte, à l'encontre du lanceur d'alerte pour des raisons liées, directement ou indirectement, à la notification, et protège le lanceur d'alerte. À cette fin, la Société : - adopte des mesures pour protéger la confidentialité du lanceur d'alerte, y compris en ce qui concerne les méthodes d'archivage, d'accès et de stockage des données, à l'aide de procédures informatiques, y compris l'adoption de protocoles sécurisés, l'utilisation d'outils de cryptage pour le contenu des notifications et des éventuelles pièces jointes ; - sanctionne toute mesure de rétorsion à l'encontre du lanceur d'alerte et sanctionne ceux qui contreviennent aux mesures de protection du lanceur d'alerte ; - Pour protéger les personnes signalées, elle sanctionne les personnes qui font des signalements jugés non fondés avec intention ou qui s'avèrent injustifiées.

En ce qui concerne le type de sanctions qui peuvent être adoptées, la Société appliquera le système de sanctions régi par les points suivants relatifs aux sanctions, en fonction de la catégorie de destinataires à laquelle elles s'adressent. En particulier, ces sanctions pourraient être infligées aux personnes responsables des infractions visées au paragraphe 1 de l'art. 21 du décret législatif n° 24/2023, c'est-à-dire ceux qui : - ont commis, tenté ou menacé de représailles ou ont fait obstruction ou tenté d'entraver le signalement ou ont violé les obligations de confidentialité décrites ci-dessus en faveur du lanceur d'alerte et/ou des autres parties indiquées par le décret susmentionné ; - n'ont pas établi de canaux de signalement, ou n'ont pas adopté de procédures pour réaliser et gérer les notifications conformément aux exigences du décret législatif 24/2023, ou n'ont pas procédé à la vérification et à l'analyse des notifications reçues ; - s'il s'agit d'un lanceur d'alerte, et que sa responsabilité pénale est prouvée, y compris par une instance de premier degré, pour les délits de diffamation ou de calomnie ou, en tout état de cause, pour les mêmes délits commis avec la notification auprès de l'autorité judiciaire ou comptable ou sa responsabilité civile, pour le même motif, en cas d'intention ou de faute grave.

L'application des sanctions est indépendante de l'issue de toute procédure pénale, les règles de conduite imposées par le MOG étant assumées par l'entreprise en toute autonomie.

La Société juge opportun de rappeler ici que, conformément à l'art. 6 alinéa 2-ter du décret législatif n° 231/2001 du même article, toute mesure discriminatoire ou de représailles adoptée à l'encontre du lanceur d'alerte peut être signalée à l'Inspection nationale du travail et, conformément au paragraphe 2 quater, tout licenciement ou changement de fonctions ou toute autre mesure de rétorsion ou discriminatoire à l'encontre du lanceur d'alerte sont nulles et non avenus ; Le changement de tache en vertu de l'article 2103 du Code civil, ainsi que toute autre mesure de rétorsion ou de discrimination adoptée à l'encontre du lanceur d'alerte, sont également nuls et non avenus. Il est de la responsabilité de l'employeur, en cas de litiges liés à l'imposition de sanctions disciplinaires, à la rétrogradation, au licenciement, à la mutation ou à l'assujettissement du lanceur d'alerte à d'autres mesures organisationnelles ayant des effets négatifs directs ou indirects sur les conditions de travail, à la suite de la soumission du rapport, de démontrer que ces mesures sont fondées sur des motifs sans rapport avec le rapport lui-même, conformément aux dispositions du décret législatif n°24/2023.

Les protections décrites ci-dessus contre les actes de représailles et pour garantir la confidentialité sont applicables même avant l'établissement de la relation contractuelle avec la partie qui lance la notification, si les informations sur la violation ont été acquises dans des phases précontractuelles (telles que le processus de sélection), pendant la période probatoire et après la fin de la relation, si les informations ont été obtenues au cours de celle-ci. Les protections susmentionnées doivent être comprises comme étant étendues, outre aux lanceurs de la notification, aux facilitateurs, aux personnes se trouvant dans le même contexte de travail et aux collègues de travail, ainsi qu'aux entités appartenant au lanceur d'alerte ou opérant dans le même contexte de travail.

Enfin, il convient de noter que toutes les données à caractère personnel acquises au cours de la procédure de déclaration seront traitées conformément à la réglementation en vigueur sur la protection de la confidentialité (c'est-à-dire le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD), le Décret législatif n° 196/2003, le décret législatif n° 101/2018 ainsi que toute autre législation sur la protection des données à caractère personnel applicable en Italie, y compris les dispositions du Garant), dans le plein respect des droits et libertés fondamentaux, en particulier en ce qui concerne la confidentialité de l'identité des sujets concernés et la sécurité du traitement, également conformément aux dispositions du décret législatif N° 24/2023.

## **7.1 Sanctions à l'encontre des employés**

Le comportement d'employés qui enfreint les règles de conduite individuelles de ce MOG est défini comme une infraction disciplinaire.

En ce qui concerne les sanctions qui peuvent être imposées à ces employés, elles font partie de celles prévues par la CCT appliquée dans l'entreprise dans le respect des procédures qui y sont prévues ainsi que des dispositions de l'art. 7 de la loi n° 300 du 30 mai 1970 (Statut des travailleurs et tout règlement spécial applicable).

L'application des sanctions disciplinaires est indépendante de l'issue de toute procédure pénale, les règles de conduite imposées par le MOG étant assumées par l'entreprise en toute autonomie. Les sanctions sont infligées par l'organe d'administration ou par les fonctions compétentes de l'entreprise - lorsqu'elles disposent des pouvoirs de représentation nécessaires - sur proposition de l'organe d'administration lui-même et/ou de l'organe de surveillance.

## **7.2 Sanctions à l'encontre des dirigeants**

Si la violation des règles de conduite identifiées par le modèle est commise par un gestionnaire, les mesures disciplinaires prévues par la négociation collective applicable à la relation de direction seront appliquées, appliquées selon les modalités qui y sont prévues et complétées par celles visées à l'art. 7 de la loi n° 300 du 30 mai 1970, le cas échéant (compte tenu de l'orientation jurisprudentielle qui, en ce qui concerne les modalités de contestation et de sanction, distingue les figures de l'encadrement supérieur de celles du niveau « faible-moyen »).

Les sanctions sont prononcées par l'organe d'administration ou par les fonctions compétentes de l'entreprise

- Lorsqu'elles disposent des pouvoirs représentatifs nécessaires, sur proposition de l'organe d'administration lui-même et/ou de l'organe de surveillance.

### **7.3 Mesures à l'encontre des administrateurs**

En cas de violations présumées du MOG par les administrateurs de la société, l'organe de contrôle informe l'organe d'administration dans son ensemble et l'organe de contrôle, le cas échéant, ainsi que les actionnaires, pour l'adoption des initiatives appropriées prévues par la législation en vigueur. Il est établi en particulier que la violation grave des règles et principes du modèle mis en place par un directeur ainsi que par l'ensemble de l'organe d'administration peut constituer un motif valable de révocation de la nomination, sans préjudice du droit à réparation du préjudice causé par une telle violation.

### **7.4 Mesures à l'encontre des collaborateurs externes, des consultants et des contreparties contractuelles**

Tout comportement de collaborateurs externes, de consultants ou de contreparties contractuelles en contradiction avec les lignes directrices indiquées dans le présent MOG et de nature à comporter le risque de commettre un délit indiqué par le décret législatif 231/01 peut déterminer, conformément aux dispositions des clauses contractuelles spécifiques incluses dans les lettres de nomination ou les accords ou contrats de partenariat, la suspension des services ou de l'ensemble de la relation contractuelle jusqu'au rétablissement de la situation de légalité, ainsi que la résiliation de la relation elle-même, sans préjudice en tout état de cause de tout droit à indemnisation si un tel comportement entraîne un préjudice concret pour l'entreprise, comme dans le cas de l'application par le juge des sanctions prévues par le décret législatif 231/01.

### **7.5 Mesures à l'encontre des membres de l'organe de contrôle**

Si l'infraction est commise par un membre de l'organe de contrôle, l'organe administratif prend les mesures appropriées, conformément aux procédures prévues par la législation en vigueur, y compris la révocation de la nomination avec une éventuelle demande d'indemnisation.