

Décembre 2021

**MODÈLE D'ORGANISATION,
GESTION ET CONTRÔLE DE
ETC (*Coopération commerciale à l'exportation*)
– PARTIE GENERALE –**

Texte approuvé par le Conseil d'administration le 22/12/2021

La traduction est conforme à l'original en langue italienne.

INDICE

PREMIÈRE SECTION

**DÉCRET LÉGISLATIF N. 231 DU 8 JUIN 2001, RELATIF À LA
RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE DES PERSONNES MORALES,
SOCIÉTÉS ET ASSOCIATIONS MÊME SANS PERSONNALITÉ
MORALE**

**LA RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE DES PERSONNES
MORALES**

LES CRIMES PRÉVUS PAR LE DÉCRET

CRIMES COMMIS A L'ETRANGER

PERSONNES SUJETTES AU DÉCRET

LES CONDUITES EXEMPTÉES

LES SANCTIONS PRÉVUES DANS LE DÉCRET

DEUXIÈME SECTION

LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE

LE PROCESSUS DE RÉDACTION DU MODÈLE

OBJET DU MODÈLE

**LA STRUCTURE DU MODÈLE ET LES DÉLITS ACCESSOIRES
PERTINENTS AUX FINS DE SA FORMULATION**

L'ADOPTION DU MODÈLE

LES DESTINATAIRES

**FORMATION ET INFORMATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES
EMPLOYÉS**

INFORMATION ET DIFFUSION DU MODÈLE À DES TIERS

LE RÉGIME DES DÉLÉGATIONS ET DES PROCURATIONS

L'ORGANISME DE SURVEILLANCE

CARACTÉRISTIQUES DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE

COMPOSITION ET NOMINATION

**DURÉE DU MANDAT, RÉVOCATION, DÉCHÉANCE ET
REMPACEMENT DES MEMBRES DE L'ORGANISME DE
SURVEILLANCE**

FONCTIONS ET POUVOIRS DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE

**REPORTING DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE AUX ORGANES
SOCIAUX**

**FLUX D'INFORMATION VERS L'ORGANISME DE SURVEILLANCE
PAR LES DESTINATAIRES**

SYSTÈME DE SANCTIONS

SANCTIONS POUR LES EMPLOYÉS

SANCTIONS CONTRE LES ADMINISTRATEURS

**SANCTIONS CONTRE LE COLLÈGE DES COMMISSAIRES AUX
COMPTES**

SANCTIONS CONTRE LES TIERS

**SANCTIONS EN VERTU DE L'ART. 6, ALINÉA 2-BIS, DU DÉCRET (dit
WHISTLEBLOWING)**

PREMIÈRE SECTION

DÉCRET LÉGISLATIF N. 231 DU 8 JUIN 2001, RELATIF À LA RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE DES PERSONNES MORALES, SOCIÉTÉS ET ASSOCIATIONS MÊME SANS PERSONNALITÉ MORALE

LA RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE DES PERSONNES MORALES

Le Décret législatif du 8 juin 2001, n. 231, en exécution de la loi déléguée du 29 septembre 2000, n. 300, a introduit en Italie la "*Réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, sociétés et associations y compris celles sans personnalité juridique*" (ci-après, par souci de brièveté, le «**Décret**»), qui fait partie d'un vaste processus législatif de lutte contre la corruption et adapte la législation italienne, en matière de responsabilité des personnes morales, à certaines conventions internationales précédemment signées par l'Italie telles que: la Convention sur la protection des intérêts financiers de l'Union européenne Communautés du 26 juillet 1995, la Convention pour la lutte contre la corruption du 26 mai 1997 et, enfin, la Convention de l'OCDE pour la lutte contre la corruption du 17 décembre 1997.

Le décret établit donc un régime de responsabilité administrative (essentiellement comparable à la responsabilité pénale), pour les personnes morales (ci-après, par souci de brièveté, "**Entités ou Entité**"), qui s'ajoute à la responsabilité de la personne physique, auteur matériel du crime (même si cette personne n'est pas identifiable ou imputable) visant, en fait, à punir l'Entité dans laquelle :

- a) **intérêt**, c'est-à-dire l'intention de favoriser l'Entité, quelle que soit la circonstance que :
 - a.1 cet objectif a alors été effectivement atteint ;
 - a.2 la personne physique qui a commis l'infraction était effectivement consciente de la réalisation de l'intérêt (visé au point a.) par son comportement ;
 - a.3 l'intérêt de l'auteur individuel de l'infraction peut coïncider avec celui de l'Entité.

ou

- b) **avantage**, c'est-à-dire la réalisation d'un avantage par l'Entité de quelque nature que ce soit que le crime ait été commis ou non.

LES CRIMES PRÉVUS PAR LE DÉCRET

La responsabilité de l'Entité n'existe que si un ou plusieurs des délits expressément et strictement visés dans le Décret ont été commis (par la personne physique) :

Les infractions (dites infractions sous-jacentes) actuellement incluses dans le champ d'application du décret sont énumérées ci-dessous :

- ☐ crimes contre l'administration publique (articles 24 et 25);
- ☐ délits informatiques et traitements illicites de données (art. 24-*bis*);
- ☐ infractions de criminalité organisée (art. 24-*ter*);
- ☐ délits de falsification de pièces de monnaie, d'actes de crédit public, de timbres et instruments fiscaux ou de marques d'identification (art. 25-*bis*);
- ☐ crimes contre l'industrie et le commerce (art. 25-*bis*.1);
- ☐ les délits d'entreprise, y compris les délits de corruption entre particuliers et l'incitation à la corruption entre particuliers (art. 25-*ter*);
- ☐ crimes à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique (art. 25-*quater*);
- ☐ pratiques de mutilations génitales féminines (art.25-*quart*.1);
- ☐ crimes contre la personnalité individuelle (art. 25-*quinquies*);
- ☐ délits d'abus de marché (art. 25-*sexies*);
- ☐ les crimes d'homicide involontaire ou de blessures graves ou très graves, commis en violation des règles de protection de la santé et de la sécurité au travail (art. 25-*Septies*);
- ☐ recel, blanchiment et utilisation de l'argent, des biens ou des services d'origine illicite, ainsi que l'auto-blanchiment (art. 25-*octies*);

- délits relatifs à la violation du droit d'auteur (art. 25-*novies*);
- incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations aux autorités judiciaires (art. 25-*decies*);
- délits environnementaux (art. 25-*undecies*);
- infractions liées à l'emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier et infractions liées à l'immigration clandestine (art. 25-*duodecies*);
- crimes de racisme et de xénophobie (art. 25-*terdecies*);
- délits d'escroquerie dans les compétitions sportives, abus de jeux d'argent ou de paris et jeux de hasard pratiqués au moyen d'appareils prohibés (art. 25-*quaterdecies*);
- infractions fiscales (art. 25-*quinquiesdecies*);
- délits de contrebande (art. 25-*sexiesdecies*);
- crimes transnationaux (art. 10, loi 16 mars 2006, n. 146).

CRIMES COMMIS A L'ETRANGER

L'art. 4 du Décret prévoit que les Entités, ayant leur siège sur le territoire de l'État italien, sont également responsables en ce qui concerne les délits commis à l'étranger à condition que :

- a) l'Entité a son propre siège principal sur le territoire de l'État italien ;
- b) les conditions générales de poursuite prévues par les articles 7, 8, 9, 10 du code pénal existent pour pouvoir poursuivre un crime commis à l'étranger en Italie ;
- c) l'infraction est commise à l'étranger par une personne fonctionnellement liée à l'Entité ;
- d) l'État du lieu où le crime a été commis ne procède pas.

Pour les actes délictueux qui ont eu lieu même partiellement en Italie, le principe de territorialité conformément à l'art. 6 du code pénal, en vertu duquel "*le crime est considéré comme commis sur le territoire de l'État, lorsque l'action ou l'omission qui le constitue s'y est déroulée en tout ou en partie, ou s'y est produit l'événement qui est la conséquence de l'acte ou de l'omission*".

PERSONNES SUJETTES AU DÉCRET

Les sujets qui, en commettant un crime dans l'intérêt ou au profit de l'Entité, peuvent déterminer sa responsabilité sont énumérés ci-dessous :

- a) les personnes physiques qui occupent des postes de direction (représentation, administration ou gestion de l'Entité ou de l'une de ses unités organisationnelles avec autonomie financière et fonctionnelle ou personnes qui n'exercent, que de facto, la gestion et le contrôle : ci-après, par souci de brièveté, "**La haute direction**"),
- b) les personnes physiques soumises à la direction ou à la surveillance d'un des Top Management (ci-après, par souci de brièveté, les "**Sujets Soumis**").

A cet égard, il convient de noter qu'il n'est pas nécessaire que les Subordonnés aient une relation de travail avec l'Entité, puisque cette notion doit également inclure les tiers extérieurs à l'Entité, c'est-à-dire tous ceux qui, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, établissent des rapports et des relations avec l'Entité ou, en tout état de cause, œuvrent à la poursuite de ses objectifs (y compris, à titre d'exemple mais sans s'y limiter, les fournisseurs, les agents, les consultants, les professionnels, les travailleurs indépendants ou para-subordonnés, les partenaires commerciaux, les auditeurs et les cabinets d'audit ou d'autres personnes).

Toutefois, il convient de rappeler que l'Entité n'est pas responsable, par disposition législative expresse (article 5, alinéa 2, du Décret), si les sujets précités ont agi dans leur intérêt exclusif ou celui des tiers.

LES CONDUITES EXEMPTÉES

Les articles 6 et 7 du Décret prévoient des formes spécifiques d'exonération de la responsabilité administrative de l'Entité pour les délits commis dans l'intérêt ou à son profit tant par la Direction Générale que par les Subordonnés (tels que définis au paragraphe précédent).

En particulier, dans le cas des crimes commis par **La haute direction**, l'article 6 du Décret prévoit l'exclusion de la responsabilité de l'Entité si elle démontre que :

- a) avant que l'infraction ne soit commise, l'organe de gestion a adopté et mis en œuvre effectivement un modèle d'organisation et de gestion adapté à la prévention des délits du type de celui qui s'est produit (ci-après, par souci de brièveté, le "**Modèle**");
- b) la tâche de surveiller le fonctionnement et le respect du Modèle ainsi que de veiller à sa mise à jour a été confiée à un organe de l'Entité (ci-après, par souci de brièveté, le

"**Organe de surveillance**" ou l'"**OdV**"), doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle ;

- c) les personnes qui ont commis l'infraction ont agi en éludant frauduleusement le Modèle;
- d) il n'y a pas eu de surveillance omise ou insuffisante par l'Organe de surveillance.

En ce qui concerne les **Sujets Soumis**, la responsabilité de l'Entité est engagée si la commission de l'infraction a été rendue possible par le non-respect des obligations de gestion et de surveillance. Cette non-conformité est, en tout état de cause, exclue si l'Entité, avant de commettre l'infraction, a adopté et effectivement mis en œuvre un Modèle adapté à la prévention des infractions du type survenu, selon une évaluation qui doit nécessairement être effectuée au préalable.

Toutefois, l'exonération de responsabilité de l'Entité n'est pas déterminée par la simple adoption du Modèle, mais par sa mise en œuvre effective, qui doit être réalisée par la mise en œuvre de tous les protocoles et contrôles nécessaires pour limiter le risque de commission des infractions présumées. En particulier, en référence aux caractéristiques du Modèle, le Décret prévoit expressément, à l'article 6, paragraphe 2, les phases préparatoires suivantes pour une mise en œuvre correcte du Modèle lui-même:

- a) identification des activités dans lesquelles il existe une possibilité que des crimes soient commis;
- b) fourniture de protocoles spécifiques visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de l'Entité en relation avec les crimes à prévenir;
- c) identification des modes de gestion des ressources financières propres à prévenir la commission de telles infractions;
- d) fourniture d'obligations d'information envers l'Organe de surveillance;
- e) mise en place d'un système disciplinaire apte à sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le Modèle.

La caractéristique d'efficacité du Modèle est également liée à sa mise en œuvre effective qui, conformément à l'art. 7, alinéa 4, du Décret exige :

- a) un contrôle périodique et une éventuelle modification de celui-ci lorsque des violations importantes des dispositions sont découvertes ou lorsque des changements se produisent dans l'organisation ou dans l'activité (mise à jour du Modèle);
- b) un système disciplinaire doté d'un pouvoir dissuasif adéquat et visant à contrer toute violation du Modèle.

LES SANCTIONS PRÉVUES DANS LE DÉCRET

Le Décret législatif n. 231 de 2001 prévoit les types de sanctions suivants applicables aux entités destinataires de la législation:

- A. sanctions administratives pécuniaires;
- B. sanctions interdictionnelles;
- C. confiscation du prix ou du profit du crime; Et
- D. publication de la sentence.

(A.) La sanction administrative pécuniaire, régie par les articles 10 et suivants du Décret, constitue la sanction "de base" qui doit être appliquée, dont le paiement incombe à l'Entité avec son patrimoine ou avec le fonds commun.

Le Législateur a adopté un critère novateur de commensuration de la sanction, attribuant au Juge l'obligation de procéder à deux opérations d'appréciation différentes et successives. Cela implique une plus grande adaptation de la sanction à la gravité du fait et aux conditions économiques de l'Entité.

La première évaluation demande au juge de déterminer le nombre de quotas (en tout cas pas moins de cent, ni plus de mille) en tenant compte :

- la gravité du fait ;
- le degré de responsabilité de l'Entité ; Et
- de l'activité exercée pour éliminer ou atténuer les conséquences du fait et pour empêcher la commission de nouvelles infractions.

Lors de la deuxième évaluation, le juge détermine, dans les limites des valeurs minimales et maximales prédéterminées en fonction des infractions sanctionnées, la valeur de chaque quota, d'un minimum de 258,00 euros à un maximum de 1 549,00 euros. Ce montant est fixé "sur la base des conditions économiques et financières de l'Entité afin d'assurer l'efficacité de la sanction" (articles 10 et 11, paragraphe 2, décret législatif n° 231 de 2001).

(B.) Les **sanctions interdictionnelles** suivantes sont prévues par le Décret et ne s'appliquent qu'aux infractions pour lesquelles sont expressément prévues:

- interdiction de l'exercice de l'activité sociale;
- suspension ou révocation des autorisations, licences ou concessions fonctionnelles à la commission de l'infraction;
- interdiction de contracter avec l'Administration Publique, sauf pour obtenir

l'exécution d'un service public;

- l'exclusion des concessions, prêts, contributions et subventions, ainsi que la révocation de celles déjà accordées; Et
- interdiction de faire de la publicité pour des biens ou des services.

Les sanctions interdictionnelles ont une durée d'au moins trois mois et d'au plus deux ans et le choix de la mesure à appliquer et de sa durée est effectué par le juge sur la base des critères précédemment indiqués pour la proportion de la sanction pécuniaire, « en tenant compte de l'adéquation des sanctions individuelles à la prévention d'infractions du type commis » (art. 14 du décret).

(C.) En application de l'article 19 du Décret, est toujours ordonnée, avec la sentence de condamnation, la **confiscation**, également par équivalent, du prix (argent ou autre avantage économique donné ou promis pour inciter ou amener une autre personne à commettre le crime) ou du profit (avantage économique immédiatement obtenu) du crime, à l'exception de la partie qui peut être restituée à la partie lésée et sans préjudice des droits acquis par des tiers de bonne foi.

(D.) La publication de la sentence de condamnation dans un ou plusieurs journaux, en extrait ou en entier, peut être ordonnée par le Juge, assortie d'un affichage dans la commune où l'Entité a son siège social, lorsqu'une sanction d'interdiction est appliquée. La publication est effectuée par le Greffe du Juge compétent et aux frais de l'Entité.

DEUXIÈME SECTION

LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE

LE PROCESSUS DE RÉDACTION DU MODÈLE

Le Modèle, inspiré des Directives de Confindustria et Assogestioni, a été développé en tenant compte de la structure et de l'activité réellement exercée par **ETC - Export Trading Cooperation** (ci-après "**la Société**"), ainsi que la nature et la taille de son organisation.

Aux fins du processus d'élaboration du modèle, les étapes suivantes ont été suivies :

- (A) à une analyse préliminaire du contexte de l'entreprise, en particulier ont été analysés, à titre d'exemple et de manière non exhaustive:
- le contexte de l'entreprise;
 - le secteur d'appartenance;

- la structure organisationnelle;
- le système de gouvernance d'entreprise existant;
- les relations juridiques existantes avec des tiers;
- les méthodes typiques de conduite des affaires; Et
- les pratiques et procédures formalisées et diffusées au sein de la Société pour l'exercice des activités sociales.

(B) mener des entretiens avec les principales fonctions de l'entreprise dans le but d'identifier:

- les domaines potentiels de risque de criminalité identifiables dans l'exercice de l'activité de l'entreprise;
- les activités sensibles, c'est-à-dire les domaines de l'entreprise dans lesquels la possibilité que des crimes jugés pertinents pour l'entreprise soient commis est considérée comme la plus élevée;
- hypothétiquement, les modalités possibles de commission des délits jugés pertinents pour la Société en relation avec les activités sensibles visées ci-dessus; Et
- les systèmes de contrôle interne existants;

(C) examen de la documentation fournie par la Société.

À la lumière des résultats des activités énumérées ci-dessus ("évaluation des risques"), les principes généraux de conduite, le système de contrôle et les règles de prévention ont été identifiés et doivent être mis en œuvre pour réduire et prévenir, dans la mesure du possible, la commission des infractions considérées comme pertinentes pour l'entreprise.

OBJET DU MODÈLE

Le modèle préparé par la Société sur la base de l'identification des domaines de risque possible dans l'activité de l'entreprise dans lesquels la possibilité de commettre des crimes est considérée comme la plus élevée, a les objectifs suivants:

- a) mettre en place un système de prévention et de contrôle visant à réduire le risque de commettre des délits liés à l'activité de l'entreprise;
- b) sensibiliser tous ceux qui travaillent au nom et pour le compte de la Société, et notamment ceux qui interviennent dans les "zones à risques", qu'en cas de violation

des dispositions qui y sont contenues, ils peuvent encourir une infraction passible de sanctions, à un niveau pénal et administratif, non seulement envers eux-mêmes mais aussi envers la Société; Et

- c) confirmer que la Société ne tolère aucun comportement illicite de quelque nature que ce soit et quelle qu'en soit la finalité et qu'en tout état de cause, un tel comportement (même si la Société n'est en mesure d'en tirer profit qu'en apparence) est en tout état de cause contraire aux principes qui inspirent l'activité entrepreneuriale.

LA STRUCTURE DU MODÈLE ET LES DÉLITS ACCESSOIRES PERTINENTS AUX FINS DE SA FORMULATION

Le Modèle de la Société se compose de:

- la présente **Partie Générale**, qui prévoit les principes clés du Modèle, à savoir le cadre réglementaire de référence, les finalités, les destinataires, les éléments essentiels qui le composent, les exigences, pouvoirs et fonctions de l'Organisme de Surveillance, le système de sanction, ainsi que les processus de sa réalisation et de son adoption.

et

- la suivante **Partie Spéciale** (subdivisé en protocoles spécifiques relatifs aux catégories d'infractions énumérées dans le Décret jugé pertinent pour la Société) qui prévoit l'identification:
 - a) des infractions pouvant être à l'origine de la responsabilité administrative de la Société;
 - b) des soi-disant activités "sensibles", c'est-à-dire les activités dont l'exercice est associé au risque de commettre les infractions visées au point a);
 - c) des fonctions sociales impliquées dans l'exécution de telles activités "sensibles" et qui, en théorie, pourraient commettre les infractions visées au point a);
 - d) les modes possibles de commission des infractions visées au point a); Et
 - e) des principales règles de conduite mises en place par la Société auxquelles doivent se conformer les destinataires du Modèle (tels que définis ci-dessous).

Compte tenu du nombre d'infractions qui constituent actuellement une condition préalable à la responsabilité administrative et, à la suite des activités de *L'évaluation des risques* (mentionné dans le paragraphe intitulé "LE PROCESSUS DE RÉDACTION DU MODÈLE"), seuls les types d'infractions suivants ont été considérés comme présentant un "risque d'être commis" par des personnes du secteur des entreprises:

- Crimes contre l'administration publique

- Crimes d'entreprise
- Délits fiscaux
- Infractions de recel, de blanchiment, d'utilisation d'argent, de biens ou d'autres avantages d'origine illicite et d'auto-blanchiment

Le catalogue des infractions signalées ci-dessus peut être résumé de cette manière puisque, considérant que l'activité commerciale de la Société consiste en des services de conseil et de gestion technico-financière du commerce et des investissements internationaux en matière du *project finance* et du *trade finance* avec une focalisation opérationnelle exclusive sur les marchés africains, n'ont pas été jugées pertinentes pour l'élaboration de la suivante **Partie Spéciale** du modèle les autres types d'infractions envisagées par le décret, car il a été jugé que le risque de commission n'était pas concrètement concevable.

L'ADOPTION DU MODÈLE

L'adoption de ce Modèle est confiée à la compétence de l'organe exécutif et notamment au Conseil d'Administration de la Société, qui est chargé de l'approuver, par voie de résolution spécifique.

Le Conseil d'Administration procède également à toutes modifications et ajouts ultérieurs et éventuels au Modèle, afin de lui permettre de continuer à se conformer aux dispositions du Décret et à toute modification des conditions sociales ou réglementaires.

Le 29/10/2021, le Conseil d'Administration de la Société a mis à jour le code d'éthique contenant les principes que tous les employés de la Société, ainsi que des sociétés détenues, doivent respecter dans la conduite exercée pour le compte de la Société ou des sociétés détenues (le "**Code d'éthique**").

Le Code d'éthique complète le Modèle dans la mesure où il n'est pas directement régi par celui-ci.

LES DESTINATAIRES

Les dispositions de ce Modèle sont contraignantes pour les Administrateurs et pour tous ceux qui occupent des fonctions de représentation, d'administration et de direction ou de gestion et de contrôle dans la Société, également de facto, pour les employés (par lesquels nous entendons tous ceux qui sont liés à la Société par une relation de travail, y compris les dirigeants), pour les collaborateurs externes soumis à

la direction ou à la supervision de personnalités dirigeantes de la Société et, en tout état de cause, pour ceux qui agissent au nom et pour le compte de la Société (ci-après, les "**Destinataires**").

FORMATION ET INFORMATION DES CADRES SUPÉRIEURS ET DES EMPLOYÉS

La Société, consciente de l'importance que revêtent les aspects d'information dans une perspective de prévention, définit un programme de communication visant à garantir la divulgation au Top **Management et Subordonnés** (ci-après "**Les Sujets**") du contenu, des prescriptions et des obligations du Modèle.

A cette fin, elle s'engage à mener des actions de communication spécifiques du Modèle, telles que:

- transmission par courrier électronique, télécopie, courrier postal ou remise en mains propres (la remise doit être attestée par des mécanismes - y compris informatiques - permettant de prouver la réception effective et consciente);
- inclusion, dans les contrats stipulés par la Société, de clauses particulières avec lesquelles est établi le besoin de connaissance, de partage et d'acceptation des dispositions du Modèle.

En outre, la Société établit également la formation des Destinataires par rapport aux principes et dispositions contenus dans le Modèle, comme condition nécessaire à la mise en œuvre effective des opérations d'évaluation, de prévention et de réduction du risque de commettre les infractions prévues par le Décret. Pour ces raisons, la planification et l'organisation de l'activité de formation:

a) prévoit des interventions différenciées selon:

- le rôle et les responsabilités des Sujets;
- l'appartenance (ou non) à la catégorie des Personnes exerçant des activités à risque d'infractions, et
- les modes opératoires utilisés dans l'exercice des fonctions.

b) répond à :

- un besoin de personnaliser les parcours, e
- un besoin de sensibilisation aux infractions pénales perpétrées dans les différents processus de l'entreprise.

c) dispose:

- d'un calendrier de réunions visant à illustrer les différentes composantes du Modèle Organisationnel et les finalités préventives spécifiques qu'il est appelé à remplir.

La participation aux sessions de formation décrites ci-dessus (obligatoire) est formalisée en demandant la signature de présence et en saisissant les coordonnées des participants dans une base de données spéciale.

INFORMATION ET DIFFUSION DU MODÈLE À DES TIERS

L'information généralisée des principes éthiques et comportementaux de l'organisation de l'entreprise représente une condition prioritaire pour l'établissement ou la poursuite de relations commerciales avec des tiers (c'est-à-dire ceux qui, directement ou indirectement, de manière permanente ou temporaire, établissent des rapports et des relations avec l'entreprise, ou, en tout état de cause, œuvrent à la poursuite de ses objectifs).

A ce titre, la Société insère dans les textes contractuels respectifs des clauses visant à:

- a) informer les contreparties que la Société, conformément aux dispositions du Décret, a adopté un modèle d'organisation et de gestion et de contrôle:
- b) demander et inviter les contreparties à prendre connaissance du contenu du Code d'éthique adopté par la Société, accessible publiquement sur le site Internet de la Société, les informant que la violation de ces principes éthiques et comportementaux peut conduire à l'hypothèse d'une interruption des rapports commerciaux.

LE RÉGIME DES DÉLÉGATIONS ET DES PROCURATIONS

La Société, afin d'assurer une segmentation structurée et organique des rôles et responsabilités (dit *segregation of duties*), a procédé à la formalisation d'un système de délégations (acte interne d'attribution de fonctions et de tâches) et procurations (acte juridique unilatéral par lequel la Société confère des pouvoirs de représentation vis-à-vis des tiers), dont la définition permet la mise en place et la mise en œuvre de:

- Efficacité opérationnelle, e
- Efficacité de la prise de décision.

La Société, dans le respect du principe de traçabilité de chaque opération, activité et décision, dispose d'un système de délégations et de procurations traçables à chaque phase, documenté analytiquement et reconstituable par la suite.

Chacun des actes ci-dessus (délégations et procurations) doit comporter les mentions suivantes :

- a) sujet délégué, avec référence explicite à la fonction attribuée à ce sujet et au lien entre les pouvoirs délégués et les procurations conférées et la fonction organisationnelle couverte par le sujet délégué;
- b) sujet délégrant et source de son pouvoir de délégation ou procuration;
- c) objet, consistant en la liste des types d'activités et d'actes pour lesquels la délégation ou la procuration est conférée. Ces activités et actes sont toujours fonctionnels et strictement liés aux compétences et fonctions du sujet délégué;
- d) les limites de valeur dans lesquelles le délégué est habilité à exercer le pouvoir qui lui est conféré;
- e) indication de l'application des sanctions en cas de violation des "limites" des fonctions conférées par délégation; Et
- f) indication du devoir de surveillance par le sujet délégrant sur le travail du sujet délégué.

L'ORGANE DE SURVEILLANCE

L'article 6, lettre b) du Décret exige, comme condition nécessaire pour obtenir l'exonération de responsabilité administrative, la mise en place obligatoire d'un organisme interne de l'Entité (doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle) chargé de surveiller le fonctionnement et le respect du Modèle, ainsi que de veiller à sa mise à jour.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ORGANE DE SURVEILLANCE

Selon les dispositions du décret (articles 6 et 7), ainsi que les indications contenues dans les directives de Confindustria et Assogestioni, les caractéristiques de l'Organisme de Surveillance (ci-après également dénommé "**OdV**"), de manière à assurer une mise en œuvre efficace et effective du Modèle, doivent être:

- a) autonomie et indépendance;
- b) professionnalisme; Et
- c) continuité d'action.

a) Autonomie et indépendance

Ces exigences n'existent que si l'Organisme de Surveillance se voit confier:

- l'initiative de contrôle, sans interférence ni conditionnement
- la pleine liberté de jugement à l'égard des sujets contrôlés
- la fonction de rapport à la direction opérationnelle supérieure de l'entreprise, c'est-à-dire au Conseil d'Administration (dans son ensemble).

Dans un souci d'indépendance, il est donc essentiel que l'OdV ne soit pas directement (ou indirectement) impliqué dans les activités opérationnelles qui font l'objet de son activité de contrôle, car cela compromettrait l'objectivité de son jugement.

b) Professionnalisme

L'OdV doit posséder des compétences professionnelles, techniques et pratiques appropriées aux fonctions qu'il est appelé à exercer, pouvant également bénéficier du soutien technique de sujets internes ou externes à la Société.

c) Continuité d'action

La continuité d'action ne doit pas être comprise comme des "opérations incessantes", car cette interprétation imposerait nécessairement un OdV exclusivement interne à l'Entité, alors qu'au contraire cette circonstance conduirait à une diminution de l'indispensable autonomie qui doit caractériser l'OdV lui-même. La continuité d'action signifie que l'activité de l'OdV ne doit pas se limiter à des réunions sporadiques de ses membres, mais être organisée sur la base d'un plan d'activité et de la conduite d'actions de suivi et d'analyse du système de contrôle préventif de l'Entité.

COMPOSITION ET NOMINATION

En l'absence d'indications précises dans le Décret, la Société est tenue de définir la structure et la composition de l'OdV sur la base de ses caractéristiques dimensionnelles et de ses propres règles de gouvernance.

Comme le suggèrent les arrêts jurisprudentiels sur ce point, il convient de noter que:

- a) la structure collégiale du tel organisme apparaît comme la meilleure garantie pour lui permettre d'exercer efficacement ses missions, notamment dans les entités de taille moyenne-grande ou en tout cas caractérisées par une forte complexité opérationnelle et organisationnelle; Et
- b) la présence de membres externes (non liés à toute activité opérationnelle de l'Entité) représente l'une des conditions par lesquelles l'autonomie requise par le décret est accordée à l'organisme lui-même.

- Pour les raisons exposées ci-dessus, l'instance (en composition collégiale) à laquelle confier les missions visées aux articles 6 et 7 du Décret a été identifiée dans un conseil composé de deux membres non liés par une relation de travail avec la Société, dont l'un exerce les fonctions de président. En cas d'opinions divergentes sur les décisions à prendre, la voix du président prévaudra sur l'autre.

DURÉE DU MANDAT, RÉVOCATION, DÉCHÉANCE ET REMPLACEMENT DES MEMBRES DE L'ORGANE DE SURVEILLANCE

La nomination et la durée du mandat de l'OdV sont fixées par le Conseil d'Administration, qui ne peut révoquer l'organisme que pour juste cause ou motif justifié.

L'OdV cesse d'exercer ses fonctions lorsqu'il est constaté que:

- a) la survenance d'événements incompatibles avec les exigences d'autonomie, d'initiative et de contrôle, de professionnalisme, d'intégrité, d'indépendance et de continuité d'action propres à l'organisme ;
- b) manquements graves à ses devoirs et dans l'exercice de ses devoirs (à titre d'exemple, surveillance omise ou insuffisante) ;
- c) l'application d'une mesure de précaution individuelle conformément à l'art. 272 et suiv. c.p.p., y compris la déchéance de prévoyance personnelle selon l'art. 290 c.p.p., qui implique l'interdiction temporaire d'exercer certaines activités professionnelles ou entrepreneuriales ;
- d) l'application de l'une des mesures de prévention prévues par le décret législatif n. 159/2011 (appelé Code anti-mafia) et ses modifications ultérieures ;
- e) le prononcé d'une peine, y compris l'application d'une peine à la demande des parties conformément aux articles 444 et suiv. c.p.p. (soi-disant « entente de plaidoyer »), contenant une peine, même si elle n'est pas définitive, pour l'un des crimes prévus par le décret ;
- f) une condamnation, même non définitive, à une peine entraînant l'interdiction, même temporaire, des fonctions publiques ou l'interdiction temporaire des fonctions de direction des personnes morales et des sociétés.

En cas de démission, d'empêchement, de décès ou de déchéance des membres de l'OdV, avis en est donné en temps utile au Conseil d'Administration qui les remplacera à la plus prochaine réunion éventuelle.

FONCTIONS ET POUVOIRS DE L'ORGANE DE SURVEILLANCE

L'Organe de Surveillance a pour mission de contrôler:

a) efficacité et adéquation du Modèle par rapport à la structure de l'entreprise et aux domaines à risque de criminalité identifiés dans l'exercice de l'activité de l'entreprise afin de définir une cartographie appropriée des systèmes de contrôle et de prévention; Et

b) opportunité de mettre à jour et de mettre en œuvre le modèle, lorsqu'il est nécessaire de l'adapter en fonction de conditions d'entreprise ou réglementaires modifiées.

Sur un plan plus opérationnel, l'Organe de Surveillance est chargé de:

- promouvoir des initiatives adéquates visant à diffuser la connaissance et la compréhension du Modèle afin d'éduquer les Destinataires sur les opérations d'évaluation et de prévention de la commission de comportements illégaux;
- se coordonner avec les principales fonctions centrales (identifiées par ces dernières) au moins une fois par an pour vérifier l'efficacité du Modèle et éventuellement le coordonner avec toute mesure adoptée au niveau du Groupe;
- évaluer les signalements d'éventuelles violations et non-conformités au Modèle; Et
- vérifier que les violations du Modèle sont effectivement et adéquatement sanctionnées.

REPORTING DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE AUX ORGANES SOCIAUX

Afin d'assurer une pleine autonomie et indépendance dans l'exercice de ses fonctions, l'OdV communique directement avec le Conseil d'Administration de la Société.

En particulier, l'OdV rend compte au Conseil d'Administration de l'état d'avancement de la mise en œuvre du Modèle et des résultats de l'activité de surveillance menée de la manière suivante:

- au moins une fois par an, au Conseil d'Administration, par le biais d'un rapport écrit, qui illustre les activités de surveillance menées par l'organisme lui-même, les problèmes critiques qui sont apparus et toute action corrective ou d'amélioration appropriée pour la mise en œuvre du Modèle. L'Organe de Surveillance informe également le Collège des Commissaires aux Comptes du contenu de ce rapport écrit;
- occasionnellement au Collège des Commissaires aux Comptes, lorsqu'il le juge nécessaire, en relation avec des manquements présumés commis par la direction

générale ou par les membres du Conseil d'Administration, pouvoir recevoir des demandes d'informations ou d'éclaircissements du Collège des Commissaires aux Comptes concernant les prétendues infractions.

L'OdV peut être convoqué à tout moment tant par le Conseil d'Administration que par le Collège des commissaires aux Comptes, qui peuvent à leur tour demander à ces organes d'être entendus s'ils le jugent opportun pour faire rapport sur des questions relatives au fonctionnement et à la mise en œuvre effective du Modèle ou en relation avec des situations particulières.

Pour garantir un flux d'informations correct et efficace, ainsi qu'aux fins d'un exercice complet et correct de ses fonctions, l'OdV a également le droit de demander des éclaircissements ou des informations directement aux sujets ayant les principales responsabilités opérationnelles.

L'activité de *reporting* indiqué ci-dessus est consignée dans des procès-verbaux et conservée dans les registres de l'Organisme de Surveillance (dans le soi-disant livre des procès-verbaux de l'Organisme de Surveillance). La documentation en question doit être conservée et protégée par l'Organisme de Surveillance, qui pourra déterminer les modalités de conservation et d'archivage relatives au moyen de dispositions spécifiques.

FLUX D'INFORMATION VERS L'ORGANE DE SURVEILLANCE PAR LES DESTINATAIRES

L'Organe de Surveillance doit être informé par le biais de signalements spécifiques des Destinataires des situations ou événements susceptibles d'entraîner une violation du Modèle (ainsi que du Code d'Éthique des règlements et procédures internes) ou susceptibles d'engager la responsabilité de la Société en vertu du décret.

La Société soutient et encourage les signalements de toute personne de bonne foi qui dispose de certaines informations ou d'un soupçon raisonnable, fondés sur des éléments factuels précis et cohérents, qu'une violation du Modèle ou du Code d'éthique ainsi que des règlements et procédures s'est produite ou pourrait survenir en interne.

Pour la gestion des signalements, la Société a adopté des canaux de communication privilégiés (portés à la connaissance des Destinataires par publication sur le site internet de l'entreprise) auxquels peuvent être adressés les signalements éventuels et dont l'accès est réservé uniquement à l'Organisme de Surveillance, à savoir:

- courrier papier à l'adresse: ETC Invest SpA - OdV - via Galileo Galileo, 2 31057 Silea di Treviso (TV)
- courrier électronique à l'adresse: odv@etcgroup.it

Ces modalités de transmission des signalements visent à assurer la confidentialité maximale des lanceurs d'alerte (sans préjudice des obligations légales, et de la protection des droits de la Société ou des personnes accusées à tort ou de mauvaise foi).

Sont interdites les formes "d'abus" avec des signalements manifestement opportunistes ou effectués (avec faute intentionnelle ou négligence grave) dans le seul but de porter préjudice à la personne dénoncée, et toute autre hypothèse d'utilisation abusive ou instrumentale du mécanisme de signalement. Les actes de cette nature contre le sujet signalé sont interdits et peuvent être sanctionnés conformément aux dispositions du présent modèle.

Suite à la réception des rapports, l'OdV:

- a) agira selon les principes de confidentialité, de rapidité d'enquête et d'action, d'impartialité et de collégialité;
- b) évaluera les informations reçues et procédera (le cas échéant) aux vérifications nécessaires visant à déterminer si, sur la base des éléments en sa possession, un comportement "pertinent aux fins 231" s'est effectivement produit;
- c) dans le cas où un comportement serait jugé "pertinent au regard de la 231", il informera les organes sociaux du résultat de ses investigations.

En plus des dispositions de la procédure susmentionnée, l'OdV doit en tout état de cause être informé des dispositions ou nouvelles provenant des organes de police judiciaire, ou de toute autre autorité, y compris administrative, impliquant la Société ou la Direction Générale, pour les délits prévus par la Décret, sans préjudice des obligations légales de confidentialité et de secret.

Toutes les informations, notifications, rapports reçus par l'OdV sont stockés dans une archive spéciale (informatique ou papier). L'accès aux archives n'est autorisé qu'aux membres de l'organisme.

L'accès par des sujets autres que les membres de l'OdV doit être préalablement autorisé par ce dernier.

SYSTÈME DE SANCTIONS

La définition d'un système de sanctions, applicable en cas de violation des dispositions du présent Modèle (y compris ceux de la documentation qui en fait partie), constitue une condition nécessaire pour garantir la mise en œuvre effective du Modèle lui-même, ainsi qu'un préalable essentiel pour permettre à la Société de bénéficier de l'exonération de responsabilité administrative.

L'application des sanctions disciplinaires est indépendante de l'ouverture et de l'issue de toute procédure pénale engagée dans les cas où la violation constitue un délit grave au sens du Décret, le non-respect des règles contenues dans le Modèle (y compris ceux de la documentation qui en fait partie), en soi, porte atteinte à la relation de confiance existante avec la Société et justifie l'adoption de mesures disciplinaires.

Les sanctions pouvant être prononcées sont diversifiées selon la nature de la relation entre l'auteur de la violation et la Société, ainsi que l'importance et la gravité de la violation commise et le rôle et la responsabilité de l'auteur.

A titre d'exemple purement général et illustratif, ce qui suit constitue une "violation" de ce Modèle:

- a) la mise en œuvre d'actions ou de comportements non conformes à la loi et aux dispositions contenues dans le Modèle (y compris ceux de la documentation qui en fait partie), qui impliquent une situation de simple risque de commettre l'un des délits visés par le décret;
- b) l'omission d'actions ou de comportements prescrits dans le Modèle (y compris ceux de la documentation qui en fait partie) qui impliquent une situation de simple risque de commettre l'un des délits visés par le Décret.

SANCTIONS POUR LES EMPLOYÉS

La violation par les employés des dispositions contenues dans le Modèle (y compris celles de la documentation qui en fait partie) constitue une faute disciplinaire.

Les mesures disciplinaires pouvant être imposées à ces travailleurs - conformément aux procédures prévues à l'article 7 de la loi du 30 mai 1970, n. 300 (Statut des travailleurs) et toute réglementation spéciale applicable - sont celles prévues par le système de sanctions de la CCNL, dont toutes les dispositions restent inchangées.

En particulier, la CCNL prévoit les dispositions suivantes, selon la gravité des manquements:

- a) rappel verbal ;
- b) avertissement écrit;
- c) amende;
- d) suspension du travail et du salaire;
- e) licenciement disciplinaire pour juste motif.

Pour les mesures disciplinaires plus graves qu'une réprimande verbale, le travailleur doit être avisé par écrit avec l'indication précise des faits constitutifs de l'infraction.

Dans le cas où l'infraction contestée est suffisamment grave pour entraîner le licenciement, le travailleur peut être suspendu à titre conservatoire du travail jusqu'au moment de l'imposition de la mesure, sans préjudice - pour la période en cause - du droit à rémunération.

L'imposition de la disposition doit être motivée et communiquée par écrit. Le travailleur peut également présenter verbalement ses justifications

L'extrait de la Convention Collective Nationale de Travail relatif au système de sanctions indiqué ci-dessus est affiché sur les tableaux d'affichage de l'entreprise ou en tout cas diffusé de manière adéquate par l'Entreprise, y compris par voie électronique.

SANCTIONS CONTRE LES ADMINISTRATEURS

En cas de violation avérée des dispositions du Modèle (y compris celles de la documentation qui en fait partie) par un ou plusieurs Administrateurs, l'Organisme de Surveillance en informe sans délai l'ensemble du Conseil d'Administration et le Collège des Commissaires aux Comptes, afin qu'ils prennent ou promeuvent les initiatives les plus appropriées et adéquates, en fonction de la gravité de la violation constatée.

SANCTIONS CONTRE LE COLLÈGE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES

En cas de violation de ce Modèle (y compris celles de la documentation qui en fait partie) par le Collège des Commissaires aux Comptes, l'Organisme de Surveillance en informe l'ensemble du Conseil d'Administration; ce dernier prend les mesures appropriées comprenant, par exemple, la convocation de l'assemblée générale en vue d'adopter les mesures les plus appropriées prévues par la loi.

SANCTIONS CONTRE LES TIERS

Dans les contrats et accords stipulés avec des tiers, des clauses spécifiques doivent être insérées visant à:

- a) informer les contreparties que la Société, conformément aux dispositions du Décret, a adopté un modèle d'organisation et de gestion et de contrôle;
- b) demander et inviter les contreparties à prendre connaissance du contenu du Code d'Éthique adopté par la Société, accessible publiquement sur le site internet de la société, les informant que la violation de ces principes de comportement éthique peut conduire à l'hypothèse d'une interruption des rapports commerciaux.

SANCTIONS EN VERTU DE L'ART. 6, ALINÉA 2-BIS, DU DÉCRET (dit *WHISTLEBLOWING*)

En ce qui concerne le système des sanctions relatif à la bonne gestion des procès-verbaux d'infractions conformément à l'art. 6, alinéa 2-bis du Décret (dit *Whistleblowing*), sont prévus:

- des sanctions, pour protéger le lanceur d'alerte, pour ceux qui commettent des actes de représailles ou de discrimination, directes ou indirectes, à l'encontre du lanceur d'alerte pour des motifs liés, directement ou indirectement, au signalement;
- des sanctions à l'encontre de ceux qui font, par faute intentionnelle ou négligence grave, des signalements qui s'avèrent infondés.

VEUILLEZ NOTER QUE TOUTE POLITIQUE, PROTOCOLE OU PROCÉDURE ADOPTÉ PAR LE GROUPE VISANT À RÉGIR LES PRATIQUES OPÉRATIONNELLES À SUIVRE DANS LA RÉALISATION DES ACTIVITÉS DE LA SOCIÉTÉ FAIT PARTIE INTÉGRANTE ET ESSENTIELLE DE CE MODÈLE