

The logo consists of the letters 'ETC' in a bold, white, sans-serif font, positioned above a horizontal white line.

ETC

EXPORT, TRADING
& COOPERATION

The background features a close-up, slightly blurred image of a wooden gavel resting on a laptop keyboard. The gavel is dark wood with a textured handle and a rounded head. The laptop keys are visible in the background, creating a professional and legal atmosphere.

MODÈLE D'ORGANISATION DE GESTION ET DE CONTRÔLE

PARTIE GÉNÉRALE

Version

Version	Description	Name	written by/authored by	approved by	Date
1.0	Première version	Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle - Partie Générale	Studio Legale Pavia e Ansaldo - Avv. Mario Di Giulio	Conseil d'administration	22/12/2021
1.1	Révision	Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle - Partie Générale	Studio Legale Pavia e Ansaldo - Avv. Mario Di Giulio	Conseil d'administration	03/12/2024
1.2	Révision	Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle - Partie Générale	Studio Legale Pavia e Ansaldo - Avv. Mario Di Giulio	Conseil d'administration	23/09/2025

SECTION UNE	5
INTRODUCTION	5
LE DÉCRET LÉGISLATIF DU 8 JUIN 2001, N° 231, SUR LA RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE DES PERSONNES MORALES, DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS, MÊME SANS PERSONNALITÉ JURIDIQUE.	5
LA RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE DES PERSONNES MORALES	5
LES INFRACTIONS PRÉVUES PAR LE DÉCRET	6
LES INFRACTIONS COMMISES À L'ÉTRANGER	7
LES SUJETS	8
LES CONDUITES EXONÉRANTES	8
LES SANCTIONS PRÉVUES PAR LE DÉCRET	10
SECTION DEUX	11
LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	11
LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE L'ENTREPRISE	12
SECTION TROIS	14
LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE – LE PROCESSUS D'ÉLABORATION	14
ANALYSE DES RISQUES DES NOUVELLES CATÉGORIES D'INFRACTIONS PERTINENTES AU SENS DU DÉCRET - 3 DÉCEMBRE 2024	15
FINALITÉS DU MODÈLE	16
LA STRUCTURE DU MODÈLE ET LES INFRACTIONS SOUS-JACENTES PERTINENTES AUX FINS DE SA FORMULATION	16
L'ADOPTION DU MODÈLE	17
LES DESTINATAIRES	17
FORMATION ET INFORMATION DES SUJETS APICAUX ET SUBORDONNÉS	18
INFORMATION ET DIFFUSION DU MODÈLE AUX TIERS	19
LE SYSTÈME DE DÉLÉGATIONS ET DE PROCURATIONS	19
REPRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE DANS LE PROCESSUS DE VÉRIFICATION DE L'INFRACTION ADMINISTRATIVE DE L'ENTITÉ EN LIEN AVEC UNE INFRACTION PÉNALE	20
SECTION QUATRE	21
L'ORGANISME DE SURVEILLANCE	21
CARACTÉRISTIQUES DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE	21
NOMINATION ET COMPOSITION	22
DURÉE DU MANDAT, RÉVOCATION, DÉCHÉANCE ET REMPLACEMENT DES MEMBRES DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE	23
FONCTIONS ET POUVOIRS DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE	24
REPORTING DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE AUX ORGANES SOCIAUX	24
FLUX D'INFORMATIONS VERS L'ORGANISME DE SURVEILLANCE	25
LE SYSTÈME DE SIGNALISATION	26

SECTION CINQ	27
SYSTÈME DE SANCTIONS	27
SANCTIONS POUR LES TRAVAILLEURS SALARIÉS	28
SANCTIONS À L'ENCONTRE DES ADMINISTRATEURS	29
SANCTIONS À L'ENCONTRE DU COMITÉ DE CONTRÔLE DE GESTION	29
SANCTIONS À L'ENCONTRE DES TIERS	29
ANNEXE	30

SECTION UNE

INTRODUCTION

Le présent document, comprenant toutes ses parties, sections et annexes, représente le Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle (ci-après, le "**Modèle**"), adopté, conformément à l'article 6 du décret législatif du 8 juin 2001, n° 231 (ci-après le "**Décret**"), par ETC INVEST S.p.A. (ci-après la "**Société**").

Le présent document remplace le Modèle approuvé le 22 décembre 2021 et modifié par la suite le 3 décembre 2024. Il en constitue la version mise à jour, dont le contenu prend en compte l'introduction de nouvelles infractions pertinentes au sens du Décret, les interventions législatives successives depuis la date de l'approbation de la révision générale de celui-ci, ainsi que les changements du système de gouvernance et de contrôle et de l'organisation de la Société.

LE DÉCRET LÉGISLATIF DU 8 JUIN 2001, N° 231, SUR LA RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE DES PERSONNES MORALES, DES SOCIÉTÉS ET DES ASSOCIATIONS, MÊME SANS PERSONNALITÉ JURIDIQUE.

LA RESPONSABILITÉ ADMINISTRATIVE DES PERSONNES MORALES

Le Décret, en application de la Loi de Délégation du 29 septembre 2000, n° 300, a introduit en Italie la « Discipline de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, même sans personnalité juridique », s'inscrivant dans un large processus législatif de lutte contre la corruption et adaptant 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 des Communautés Européennes du 26 juillet 1995, la Convention relative à la lutte contre la corruption du 26 mai 1997 et, enfin, la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption du 17 décembre 1997.

Le Décret établit ainsi un régime de responsabilité administrative (essentiellement équivalent à la responsabilité pénale), à la charge des personnes morales (ci-après, « **Entités** ou **Entité** »), qui s'ajoute à la responsabilité de la personne physique, auteur de l'infraction (même si cette personne n'est pas identifiable ou imputable).

Il convient de préciser que la responsabilité ne peut être attribuée à l'Entité que si la personne physique a commis l'infraction dans l'intérêt ou au profit de cette dernière, spécifiquement :

- a) INFRACTION COMMISE DANS L'INTÉRÊT DE L'ENTITÉ, elle se réalise lorsque la personne physique, auteur de l'infraction, a agi dans l'intention de poursuivre un bénéfice pour l'Entité, indépendamment du fait que cet objectif ait réellement été atteint ou non.,
- b) INFRACTION COMMISE AU PROFIT DE L'ENTITÉ, elle se configure lorsque la personne physique, auteur de l'infraction, a objectivement obtenu un avantage pour l'Entité, même si ce bénéfice n'avait pas été envisagé au préalable (c'est-à-dire que la personne physique, auteur de l'infraction, a adopté des comportements qui, bien que motivés par des raisons personnelles, ont néanmoins entraîné un bénéfice pour l'Entité).

LES INFRACTIONS PRÉVUES PAR LE DÉCRET

La responsabilité de l'Entité ne s'applique que si les infractions (commises par la personne physique) correspondent aux faits incriminés expressément mentionnés dans les articles du Décret (dites « familles de crimes »).

Il convient de préciser que par familles de crimes, on entend les différentes infractions (dites « crimes sous-jacents ») prévues par les articles individuels du Décret, qui constituent la responsabilité administrative-pénale de la Société, lorsqu'elles sont commises par les sujets spécifiquement identifiés dans la section suivante du présent Modèle, dans le but de réaliser un intérêt ou un avantage pour cette dernière.

Les familles de crimes actuellement couvertes par le champ d'application du Décret sont les suivantes :

- perception indue de subventions, fraude au détriment de l'État ou d'un organisme public ou de l'Union européenne pour l'obtention de subventions publiques et fraude informatique au détriment de l'État ou d'un organisme public, fraude dans les fournitures publiques (art. 24) ;
- crimes informatiques et traitement illégal de données (art. 24-bis) ;
- crimes liés à la criminalité organisée (art. 24-ter) ;
- détournement de fonds, destination indue de fonds ou de biens meubles, extorsion, incitation indue à donner ou promettre des avantages, corruption (art. 25) ;
- falsification de monnaies, de titres publics, de valeurs fiscales et d'instruments ou de signes de reconnaissance (art. 25-bis) ;
- crimes contre l'industrie et le commerce (art. 25-bis.1) ;
- crimes sociétaux (art. 25-ter) ;

- crimes à des fins terroristes ou de renversement de l'ordre démocratique (art. 25-quater) ;
- pratiques de mutilation des organes génitaux féminins (art. 25-quater.1) ;
- crimes contre la personnalité individuelle (art. 25-quinquies) ;
- abus de marché (art. 25-sexies) ;
- homicide involontaire ou blessures graves ou très graves, commis en violation des normes de protection de la santé et de sécurité au travail (art. 25-septies) ;
- recel, blanchiment d'argent et utilisation de biens, d'argent ou d'avantages d'origine illicite, ainsi que l'auto-blanchiment (art. 25-octies) ;
- crimes liés aux moyens de paiement autres que les espèces et transfert frauduleux de valeurs (art. 25-octies.1) ;
- crimes liés à la violation du droit d'auteur (art. 25-novies) ;
- incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations devant l'autorité judiciaire (art. 25-decies) ;
- crimes environnementaux (art. 25-undecies) ;
- crimes liés à l'emploi de citoyens de pays tiers en séjour irrégulier et crimes liés à l'immigration clandestine (art. 25-duodecies) ;
- crimes de racisme et de xénophobie (art. 25-terdecies) ;
- crimes de fraude dans les compétitions sportives, abus dans les jeux ou paris, et jeux de hasard opérés avec des appareils interdits (art. 25-quaterdecies) ;
- crimes fiscaux (art. 25-quinquiesdecies) ;
- crimes de contrebande (art. 25-sexiesdecies) ;
- crimes contre le patrimoine culturel (art. 25-septiesdecies) ;
- blanchiment de biens culturels et dévastation et pillage de biens culturels et paysagers (art. 25-duodecies).
- Crimes contre les animaux (art. 25-undecies)

LES INFRACTIONS COMMISES À L'ÉTRANGER

L'article 4 du Décret prévoit que les Entités ayant leur siège principal sur le territoire de l'État italien sont également responsables des infractions commises à l'étranger à condition que :

- a. l'Entité ait son siège principal sur le territoire de l'État italien ;
- b. les conditions générales de recevabilité prévues par les articles 7, 8, 9, 10 du code pénal soient remplies pour pouvoir poursuivre en Italie une infraction commise à l'étranger ;
- c. l'infraction soit commise à l'étranger par une personne fonctionnellement liée à l'Entité ;

- d. l'État du lieu où l'infraction a été commise ne lance pas de poursuites.

Pour les comportements criminels qui se sont déroulés, ne serait-ce qu'en partie, en Italie, le principe de territorialité prévu par l'article 6 du code pénal s'applique, selon lequel *« l'infraction est considérée comme commise sur le territoire de l'État lorsque l'action ou l'omission qui la constitue a eu lieu en tout ou en partie sur ce territoire, ou lorsque l'événement, qui est la conséquence de l'action ou de l'omission, s'est produit sur ce territoire »*.

LES SUJETS

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

- a. es personnes physiques occupant des positions de direction (représentation, administration ou direction de l'Entité ou d'une de ses unités organisationnelles dotées d'une autonomie financière et fonctionnelle, ou personnes exerçant, de fait, la gestion et le contrôle ; ci-après, pour des raisons de concision, les « **Sujets Apicaux** »),
- b. les personnes physiques soumises à la direction ou à la surveillance de l'un des **Sujets Apicaux** (ci-après, pour des raisons de concision, les « **Sujets Subordonnés** »).

Il convient toutefois de rappeler que l'Entité n'est pas tenue pour responsable, selon une disposition législative explicite (article 5, alinéa 2, du Décret), si lesdits sujets ont agi dans leur propre intérêt exclusif ou dans celui de tiers.

LES CONDUITES EXONÉRANTES

Les articles 6 et 7 du Décret prévoient des formes spécifiques d'exonération de la responsabilité administrative de l'Entité pour les infractions commises dans son intérêt ou à son avantage, tant par les **Sujets Apicaux** que par les **Sujets Subordonnés** (tels que définis dans le paragraphe précédent).

En particulier, dans le cas d'infractions commises par des **Sujets Apicaux**, l'article 6 du Décret prévoit l'exclusion de la responsabilité de l'Entité si celle-ci démontre que :

- a. *l'organe de direction a adopté et mis en œuvre, avant la commission des faits, un modèle d'organisation et de gestion*

- approprié pour prévenir des infractions du même type que celle survenue;*
- b. la mission de surveillance du fonctionnement et du respect du Modèle ainsi que sa mise à jour a été confiée à un organisme de l'Entité, doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle;*
 - c. les personnes ayant commis l'infraction ont agi en contournant frauduleusement le Modèle;*
 - d. il n'y a pas eu de manquement (ou d'insuffisance) dans la surveillance exercée par l'Organisme de Surveillance.*

En ce qui concerne les **Sujets Subordonnés**, l'Entité est responsable si la commission de l'infraction a été rendue possible par le non-respect des obligations de direction et de surveillance. Ce manquement est, en tout état de cause, exclu si l'Entité, avant la commission de l'infraction, a adopté et mis en œuvre de manière efficace un Modèle approprié pour prévenir des infractions du même type que celle survenue, sur la base d'une évaluation qui doit nécessairement être réalisée en amont.

Toutefois, l'exonération de responsabilité de l'Entité ne résulte pas uniquement de l'adoption du Modèle, mais de son application effective, qui passe par la mise en œuvre de tous les protocoles et contrôles visant à prévenir le risque de commission des infractions pertinentes au sens du Décret. En particulier, concernant les caractéristiques du Modèle, l'article 6, alinéa 2, du Décret prévoit expressément les étapes préliminaires suivantes pour une mise en œuvre correcte du Modèle :

- "a) identifier les activités dans le cadre desquelles des infractions peuvent être commises;*
- b) prévoir des protocoles spécifiques visant à planifier la formation et l'exécution des décisions de l'entité en lien avec la prévention des infractions;*
- c) définir des modalités de gestion des ressources financières propres à empêcher la commission des infractions;*
- d) établir des obligations d'information à l'égard de l'organisme chargé de surveiller le fonctionnement et le respect des modèles;*
- e) introduire un système disciplinaire approprié pour sanctionner le non-respect des mesures prévues dans le Modèle."*

Le caractère effectif du Modèle est, en outre, lié à son application concrète qui, conformément à l'article 7, alinéa 4, du Décret, exige :

- "a) un contrôle périodique et, le cas échéant, une modification du Modèle en cas de violations significatives de ses prescriptions ou de changements dans l'organisation ou dans l'activité (mise à jour du Modèle) ;*

b) un système disciplinaire doté d'un pouvoir dissuasif suffisant et visant à contrer d'éventuelles violations du Modèle."

LES SANCTIONS PRÉVUES PAR LE DÉCRET

Le décret législatif n° 231 de 2001 prévoit les types de sanctions suivants applicables aux entités soumises à cette réglementation :

- A. Sanction administrative pécuniaire
- B. Sanction d'interdiction
- C. Confiscation du prix ou du profit de l'infraction
- D. Publication de la condamnation

(A) La sanction administrative pécuniaire

Prévue par les articles 10 et suivants du Décret, cette sanction constitue la sanction de base, d'application nécessaire, dont le paiement est à la charge de l'Entité avec son patrimoine ou son fonds commun.

Le législateur a introduit un critère innovant pour le calcul de la sanction, imposant au juge une double appréciation successive, permettant ainsi une meilleure adaptation de la sanction à la gravité des faits et à la situation économique de l'Entité.

Dans un premier temps, le juge détermine le nombre de quotas (qui ne peut être inférieur à cent ni supérieur à mille) en tenant compte :

- de la gravité des faits ;
- du degré de responsabilité de l'Entité ;
- des actions mises en œuvre pour supprimer ou atténuer les conséquences de l'infraction et prévenir la commission d'autres infractions.

Dans un second temps, le juge fixe la valeur de chaque quota dans une fourchette prédéfinie, allant de 258,00 euros à 1 549,00 euros. Cette valeur est arrêtée *"sur la base des conditions économiques et patrimoniales de l'Entité afin d'assurer l'efficacité de la sanction"* (articles 10 et 11, alinéa 2, du décret législatif n° 231 de 2001).

(B) Le Décret prévoit **les sanctions d'interdiction** suivantes, qui ne s'appliquent qu'aux infractions pour lesquelles elles sont expressément prévues :

- interdiction d'exercer l'activité de l'entreprise
- Suspension ou révocation des autorisations, licences ou concessions ayant permis la commission de l'infraction

- Interdiction de contracter avec l'Administration Publique, sauf pour obtenir la prestation d'un service public
- Exclusion des aides, financements, subventions et subsides, ainsi que la révocation de ceux éventuellement déjà accordés
- Interdiction de faire de la publicité pour des biens ou des services

Les sanctions d'interdiction ont une durée minimale de trois mois et maximale de deux ans. Le choix de la mesure à appliquer et de sa durée est laissé à l'appréciation du juge, en fonction des critères retenus pour la détermination de la sanction pécuniaire, "en tenant compte de l'aptitude des différentes sanctions à prévenir des infractions du même type que celle commise" (article 14 du Décret).

(C) Conformément à l'article 19 du Décret, la confiscation est obligatoirement prononcée avec la condamnation, y compris sous forme de confiscation par équivalent, du prix (somme d'argent ou autre avantage économique donné ou promis pour inciter ou pousser une personne à commettre l'infraction) ou du profit (bénéfice économique direct tiré de l'infraction) de l'infraction.

Toutefois, la confiscation ne s'applique pas aux biens pouvant être restitués à la victime ni aux droits acquis par des tiers de bonne foi.

(D.) La publication de la condamnation dans un ou plusieurs journaux, en extraits ou en intégralité, peut être ordonnée par le juge en cas d'application d'une sanction d'interdiction.

En complément, l'affichage de la décision peut être imposé dans la commune où l'Entité a son siège principal.

La publication est réalisée par le greffe du tribunal compétent, aux frais de l'Entité.

SECTION DEUX

LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

La Société, par le biais d'une disposition statutaire spécifique, a adopté un **système d'administration et de contrôle moniste** (conformément aux articles **2409-sexiesdecies et suivants du Code civil**).

La gouvernance d'entreprise est constituée des organes sociaux suivants :

- **L'ASSEMBLÉE DES ASSOCIÉS**, chargée de délibérer sur les matières relevant de sa compétence en vertu de la loi ou des statuts.

- **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**, responsable de la gestion de la Société, avec la faculté d'accomplir tous les actes jugés opportuns pour la mise en œuvre et la réalisation des objectifs de l'entreprise, à l'exception de ceux réservés à l'Assemblée des associés par la loi ou les statuts.
- **LE COMITÉ DE CONTRÔLE DE GESTION**, chargé de la supervision de la gestion de la Société. Ce comité est composé de membres indépendants appartenant au même Conseil d'administration, exclus de toute fonction, même de fait, relative à la gestion de la Société, ainsi que de toute délégation ou charge de quelque nature que ce soit.

LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE L'ENTREPRISE

La Société a consacré et continue de consacrer le plus grand soin à la définition des structures organisationnelles et des procédures opérationnelles, afin d'assurer l'efficacité et la transparence dans la gestion des activités et dans l'attribution des responsabilités correspondantes.

Le système organisationnel de la Société repose ainsi sur des principes de :

- a. Connaissabilité, transparence et publicité des pouvoirs attribués;
- b. Délimitation des rôles, avec une définition claire pour chaque fonction des éléments suivants :
 - Tâches et responsabilités;
 - Lignes hiérarchiques des activités opérationnelles et de reporting ;
- c. Formalisation adéquate

La structure organisationnelle de la Société est représentée graphiquement dans l'organigramme d'entreprise approuvé par le Conseil d'administration, où sont spécifiquement définis les organes sociaux, les unités organisationnelles et les personnes y opérant.

La Société dispose d'une structure hiérarchique dans laquelle les différentes fonctions relèvent en dernière instance du Conseil d'administration.

Enfin, il convient de souligner que, compte tenu de la nature et de la complexité des activités exercées ainsi que des risques qui y sont associés, elle s'est dotée de 5 comités et d'un bureau régional, à savoir :

RISKS COMMITTEE: Le comité des risques ou risks committee ("RCO") est le comité technique chargé d'émettre des avis sur les projets du groupe ETC.

Les membres du RCO formulent des observations sur un projet soumis par le Front Office, qui a été analysé et évalué par le Middle Office.

En accord avec tous les membres du RCO, la résolution finale de l'Accord de Couverture ("ADC") est proposée à la Présidence ou au Conseil d'administration, en conformité avec la délégation de signature.

De plus, le RCO propose des modifications aux critères d'éligibilité pour le manuel de gestion des risques, à soumettre à l'approbation du Conseil d'administration.

L'objectif du RCO est d'obtenir des résolutions avec avis positifs ou négatifs pour chaque projet (risques, conformité, engagements et front office).

BACK OFFICE COMMITTEE: Le comité back office regroupe les services finance et contrôle, comptabilité, administration, trésorerie, ressources humaines, programme ESG et IT.

Le secrétariat général est rattaché directement à la Présidence.

L'objectif principal du comité est de garantir une coordination efficace entre les différents départements, en veillant à ce que toutes les activités soient alignées avec les stratégies de l'entreprise et les standards de gouvernance.

Il est responsable de la supervision et de la coordination des activités des services affiliés, afin d'assurer l'efficacité opérationnelle, la conformité réglementaire, la transparence financière et la durabilité.

Sa principale mission est de faciliter la communication et la collaboration entre les différents services.

MIDDLE OFFICE COMMITTEE: Le middle office committee ("MOC") est intégré à la division Middle Office de la Société. Il a pour mission de superviser et garantir le bon fonctionnement des services Compliance, Risk et Commitment. Il est chargé d'assurer le respect des normes relatives à la conformité des opérations, à la gestion des risques et aux engagements financiers, en accord avec les politiques et procédures internes ainsi que les réglementations externes.

FRONT OFFICE COMMITTEE: Le front office committee ("FOC") est le comité de la division Front Office, chargé d'exprimer des avis relatifs à son domaine. Ses membres fournissent des observations sur un projet après analyse des services de la division Front Office. En accord avec tous les membres du FOC, ils proposent la résolution finale au président du comité. L'objectif du FOC est de délibérer sur les conditions liées à chaque projet,

en lien avec les activités marketing, la gestion des clients et du portefeuille, et de voter positivement ou négativement sur ces conditions.

STEERING COMMITTEE : Le steering committee ("SCO") est un comité technique chargé de formuler des avis relatifs aux engagements du groupe ETC. Les membres du comité examinent et donnent leur avis sur les rapports présentés par le comité front office, le comité middle office et le comité back office. Leurs observations contribuent au processus de décision et garantissent l'alignement avec les objectifs stratégiques de l'organisation.

REGIONAL BUREAU AFRICA : Bureau ("RBA") responsable de la gestion des affaires générales de l'entreprise, c'est-à-dire de toutes les activités nécessaires au bon fonctionnement de la Société dans les juridictions européennes et sur les marchés étrangers africains de référence

SECTION TROIS

LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE – LE PROCESSUS D'ÉLABORATION

Le Modèle, inspiré des Lignes directrices de Confindustria et d'Assogestioni, a été élaboré en tenant compte de la structure et des activités exercées par la Société, ainsi que de la nature et des dimensions de son organisation.

Dans le cadre du processus d'élaboration du Modèle, les étapes suivantes ont été réalisées :

(A) Une analyse préliminaire du contexte de l'entreprise, portant notamment, à titre d'exemple non exhaustif, sur :

- le contexte sociétaire ;
- le secteur d'activité ;
- la structure organisationnelle ;
- les relations juridiques existantes avec des tiers ;
- les modes typiques de gestion des affaires ; et

- les pratiques et procédures formalisées et diffusées au sein de la Société pour l'exécution des activités commerciales.

(B) La conduite d'entretiens avec les principales fonctions de l'entreprise, dans le but d'identifier :

- les potentielles zones de risque infractionnel dans l'exercice des activités de l'entreprise;
- les activités sensibles, c'est-à-dire les secteurs de l'entreprise où le risque de commission des infractions considérées comme pertinentes pour la Société en vertu du Décret est le plus élevé;
- à titre hypothétique, les modalités possibles de commission des infractions pertinentes pour la Société en vertu du Décret, en lien avec les activités sensibles mentionnées ci-dessus ; et
- les systèmes de contrôle internes existants.

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

À la lumière des activités susmentionnées (Risk Assessment), le document "ANALYSE DES RISQUES INFRACTIONNELS – CATÉGORIES D'INFRACTIONS – 3 DÉCEMBRE 2024" a été rédigé (annexe au présent Modèle, à laquelle il convient de se référer pour tout détail et précision). Ce document vise à évaluer le niveau d'exposition de la Société au risque de commission des catégories d'infractions pertinentes au sens du Décret.

Sur la base des résultats de cette évaluation, la Société, conformément à l'article 6, alinéa 2, lettre a) du Décret, a élaboré des protocoles pour chacune des catégories d'infractions dont le niveau de risque de commission a été évalué comme faible, moyen ou élevé.

Plus précisément, les protocoles identifient :

- Les activités sensibles, c'est-à-dire celles pour lesquelles existe un risque de commission des infractions sous-jacentes examinées au cas par cas ;
- Les organes sociaux et les fonctions de l'entreprise impliqués dans l'exécution des activités sensibles, susceptibles, d'un point de vue théorique, de commettre les infractions sous-jacentes considérées ; et
- L'exemplification des comportements illicites, dont la réalisation entraînerait la reconnaissance de la responsabilité de la Société en vertu du Décret.

ANALYSE DES RISQUES DES NOUVELLES CATÉGORIES D'INFRACTIONS PERTINENTES AU SENS DU DÉCRET - 3 DÉCEMBRE 2024

La Société :

- À la suite des évolutions législatives survenues depuis l'approbation de la première version du Modèle (soit le 22 décembre 2021), qui ont introduit de nouvelles catégories d'infractions pertinentes au sens du Décret ; et
- Face à la modification du système d'administration et de contrôle de la Société ainsi que de son organisation interne

a procédé à l'élaboration de l'annexe intitulée "ANALYSE DES RISQUES DES NOUVELLES CATÉGORIES D'INFRACTIONS PERTINENTES AU SENS DU DÉCRET - 3 DÉCEMBRE 2024" (annexe au présent Modèle, à laquelle il convient de se référer pour tout détail ou précision supplémentaire). Cette analyse a pour objet l'évaluation du niveau d'exposition au risque de commission des nouvelles infractions pertinentes au sens du Décret.

FINALITÉS DU MODÈLE

Le Modèle, élaboré par la Société sur la base de l'identification des zones de risque potentielles dans ses activités, où le risque de commission d'infractions est jugé plus élevé, poursuit les objectifs suivants :

- a. Mettre en place un système de prévention et de contrôle visant à réduire le risque de commission des infractions liées à l'activité de l'entreprise ;
- b. Sensibiliser toutes les personnes agissant au nom et pour le compte de la Société, en particulier celles exerçant dans les "zones à risque", au fait que toute violation des dispositions du Modèle peut constituer une infraction passible de sanctions, aussi bien pénales qu'administratives, non seulement à leur encontre, mais également à l'encontre de la Société ; et
- c. Confirmer la tolérance zéro de la Société envers tout comportement illicite, quelle qu'en soit la nature et indépendamment de toute finalité. En aucun cas, ces comportements ne sauraient être tolérés, même si la Société était seulement en apparence en mesure d'en tirer un avantage, car ils demeurent en contradiction avec les principes fondamentaux qui inspirent son activité entrepreneuriale.

LA STRUCTURE DU MODÈLE ET LES INFRACTIONS SOUS-JACENTES PERTINENTES AUX FINS DE SA FORMULATION

Le Modèle de la Société est composé de :

- La présente Partie Générale, qui expose les principes fondamentaux du Modèle, à savoir le cadre normatif de référence, les finalités, les destinataires, les éléments essentiels qui le composent, les exigences, les pouvoirs et les fonctions de l'Organisme de Surveillance, le système de sanctions, ainsi que le processus d'élaboration et d'adoption du Modèle.
- Et
- Une Partie Spéciale ultérieure, divisée en protocoles spécifiques relatifs aux catégories d'infractions jugées pertinentes pour la Société.

Les familles d'infractions suivantes ont été considérées comme pertinentes, c'est-à-dire présentant un "risque de commission" par les Sujets Dirigeants et Subordonnés :

- INFRACTIONS CONTRE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE ;
- INFRACTIONS SOCIÉTAIRES ;
- INFRACTIONS FISCALES ; et
- INFRACTIONS DE RECEL, DE BLANCHIMENT, D'UTILISATION DE CAPITAUX, BIENS OU AUTRES AVANTAGES DE PROVENANCE ILLICITE, ET AUTO-BLANCHIMENT.

Le catalogue des familles d'infractions susmentionnées a été ainsi défini, car, compte tenu du fait que l'activité de la Société consiste en des services de conseil et de gestion technico-financière des échanges et investissements internationaux, avec un focus exclusif sur les marchés africains, les autres familles d'infractions prévues par le Décret n'ont pas été considérées comme pertinentes aux fins de l'élaboration de la **Partie Spéciale du Modèle**.

L'ADOPTION DU MODÈLE

L'adoption du présent Modèle relève de la compétence de l'organe dirigeant, et en particulier du conseil d'administration de la Société, auquel incombe la responsabilité de l'approuver par une résolution spécifique.

Le conseil d'administration est également chargé d'apporter toutes modifications et intégrations ultérieures au Modèle, afin d'en garantir la conformité continue aux prescriptions du Décret ainsi qu'aux éventuelles évolutions du cadre réglementaire ou des conditions de l'entreprise.

Le 29 octobre 2021, puis le 3 décembre 2024, le conseil d'administration de la Société a mis à jour le Code Éthique, qui définit les principes éthiques et comportementaux auxquels tous les Destinataires (explicitement mentionnés à la section 1 du Code) doivent se conformer dans l'exercice de leurs activités pour le compte de la Société ou de ses filiales (le "**Code Éthique**").

Le Code Éthique complète le Modèle pour les aspects non directement régis par ce dernier.

LES DESTINATAIRES

Les dispositions du présent Modèle sont contraignantes pour :
Les Administrateurs et toutes les personnes exerçant des fonctions de représentation, d'administration, de direction, de gestion ou de contrôle, y compris de fait, au sein de la Société. Les employés, c'est-à-dire toutes les personnes liées à la Société par un contrat de travail, y compris les cadres dirigeants. Les collaborateurs externes soumis à la direction ou à la supervision des dirigeants de la Société. Toute personne agissant au nom et pour le compte de la Société (ci-après, les "**Destinataires**").

FORMATION ET INFORMATION DES SUJETS APICAUX ET SUBORDONNÉS

La Société, consciente de l'importance que revêt l'information dans une perspective de prévention, définit un programme de communication visant à garantir la diffusion aux **Sujets Apicaux** et **Subordonnés** (ci-après les "**Sujets**") des contenus, prescriptions et obligations du Modèle.

À cet effet, elle s'engage à réaliser des activités spécifiques de communication du Modèle, telles que :

- **Transmission par e-mail, fax, courrier ou remise en main propre** (la remise devra être confirmée par des mécanismes – y compris informatiques – permettant de prouver sa réception effective et consciente) ;
- **Incorporation, dans les contrats conclus par la Société**, de clauses spécifiques stipulant la nécessité de **connaissance, de partage et d'acceptation** des prescriptions du Modèle.

De plus, la Société établit également une formation des **Destinataires** sur les principes et les prescriptions contenues dans le Modèle, comme condition nécessaire à une mise en œuvre efficace des opérations d'évaluation, de prévention et de réduction du risque de commission des infractions prévues par le Décret. Pour ces raisons, la programmation et l'organisation de l'activité de formation :

- a) Prévoit des interventions différenciées en fonction de :
- Du rôle et des responsabilités des Sujets ;

- De leur appartenance (ou non) aux catégories de Sujets exerçant des activités à risque d'infraction,
- Des méthodes opérationnelles employées dans l'accomplissement des fonctions.

b) Répond à :

- Un besoin de personnalisation des parcours, et
- Une nécessité de sensibilisation aux infractions possibles dans les différents processus d'entreprise.

c) Dispose :

- D'une programmation de rencontres ayant pour objet l'illustration des composantes individuelles du Modèle organisationnel et des objectifs spécifiques de prévention qu'il est appelé à remplir.

La participation aux sessions de formation ci-dessus (obligatoire) est formalisée par la demande de signature de présence et l'enregistrement des détails des participants dans une base de données dédiée.

INFORMATION ET DIFFUSION DU MODÈLE AUX TIERS

La diffusion des principes éthiques et comportementaux de l'organisation de l'entreprise constitue une condition prioritaire pour l'établissement ou la poursuite des relations commerciales avec des tiers (c'est-à-dire ceux qui, directement ou indirectement, de manière stable ou temporaire, établissent des relations avec la Société ou, de toute façon, agissent pour en poursuivre les objectifs).

À cet effet, 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, de gestion et de contrôle ;
- b. Demander et inciter les contreparties à prendre connaissance des contenus du Code Éthique adopté par la Société, publiquement accessible sur le site internet de l'entreprise, en les informant que la violation de ces principes éthiques et comportementaux pourrait entraîner une hypothèse de non-poursuite des relations commerciales.

LE SYSTÈME DE DÉLÉGATIONS ET DE PROCURATIONS

La Société, afin de garantir une segmentation structurée et organique des rôles et des responsabilités (appelée "segregation of duties"), a mis en place un système de délégations (acte interne d'attribution de fonctions et de tâches) et de procurations (acte juridique unilatéral par lequel la Société

attribue des pouvoirs de représentation vis-à-vis des tiers), dont la définition permet la mise en œuvre et l'implémentation de :

- L'efficacité opérationnelle, et
- L'efficacité du processus décisionnel.

Dans le respect du principe de traçabilité de chaque opération, activité et décision, la Société dispose d'un système de délégations et de procurations traçable à chaque étape, minutieusement documenté et rigoureusement reconstituable a posteriori.

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

- a. Le délégataire, avec une référence explicite à la fonction attribuée à ce dernier et au lien entre les délégations et procurations accordées et la position organisationnelle occupée par le délégataire ;
- b. Le délégant et la source de son pouvoir de délégation ou de procuration ;
- c. L'objet, constitué par la liste des types d'activités et d'actes pour lesquels la délégation ou la procuration est accordée. Ces activités et actes sont toujours fonctionnels et étroitement liés aux compétences et aux fonctions du délégataire ;
- d. Les limites de valeur dans lesquelles le délégataire est habilité à exercer le pouvoir qui lui est accordé ;
- e. L'indication de l'application de sanctions en cas de violation des "limites" des fonctions confiées par délégation ; et
- f. L'indication du devoir de surveillance du délégant sur les actions du délégataire.

REPRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE DANS LE PROCESSUS DE VÉRIFICATION DE L'INFRACTION ADMINISTRATIVE DE L'ENTITÉ EN LIEN AVEC UNE INFRACTION PÉNALE

L'article 39 du Décret, en raison de la structure impersonnelle (appelée défaut de physicalité) de l'Entité, stipule que celle-ci *"participe au procès pénal par l'intermédiaire de son représentant légal"*.

La même disposition régit le cas où le représentant légal est également accusé des mêmes faits pour lesquels l'Entité fait l'objet de poursuites. Plus précisément, l'article 39 du Décret prévoit l'interdiction de la participation du représentant légal au procès de vérification de l'infraction administrative de l'Entité dépendant d'un crime, lorsque *"ce dernier est accusé du crime dont dépend l'infraction administrative"*.

Cette interdiction vise à éviter un conflit d'intérêts évident et irrémédiable au sein de la même structure organisationnelle de l'Entité.

Sur la base de ce principe, la Société, si elle venait à être potentiellement soumise (en tant que suspecte ou mise en examen) à un processus de vérification de l'infraction administrative de l'Entité dépendant d'un crime, afin de prévenir d'éventuels conflits d'intérêts (si le représentant légal est également suspecté/mis en examen pour la même infraction), a défini les mesures organisationnelles suivantes :

1. En cas de procédure concernant un administrateur disposant des pouvoirs de représentation pour la Société, la nomination de l'avocat de la Société sera confiée à un autre administrateur disposant des pouvoirs de représentation.
2. En cas de procédure concernant tous les administrateurs disposant des pouvoirs de représentation pour la Société, le comité de contrôle de la gestion devra immédiatement convoquer l'Assemblée des actionnaires afin qu'elle délibère sur la nomination de l'avocat de la Société.

SECTION QUATRE

L'ORGANISME DE SURVEILLANCE

L'article 6, lettre b) du Décret exige, comme condition nécessaire pour l'obtention de l'exemption de responsabilité administrative, la création obligatoire d'un organisme interne à l'Entité, à savoir : *"la tâche de surveiller le fonctionnement et le respect des modèles et de veiller à leur mise à jour a été confiée à un organisme de l'entité doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle"*.

CARACTÉRISTIQUES DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE

Conformément aux dispositions du Décret, ainsi qu'aux indications contenues dans les Lignes directrices de Confindustria et d'Assogestioni, les exigences de l'Organisme de Surveillance, afin d'assurer une mise en œuvre effective et efficace du Modèle, doivent être :

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

a) Autonomie et indépendance

Ces exigences ne sont remplies que si l'OdV dispose de :

- l'initiative de contrôle, libre de toute interférence ou influence ;
- une pleine liberté de jugement à l'égard des sujets contrôlés ;
- les ressources financières nécessaires pour remplir correctement sa fonction ; et
- une fonction de reporting auprès du plus haut niveau opérationnel de l'entreprise, c'est-à-dire le conseil d'administration (dans son ensemble).

En ce qui concerne l'indépendance, il est donc indispensable que l'OdV ne soit pas directement (ou indirectement) impliqué dans les activités de gestion de l'entreprise faisant 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, et peut également bénéficier du soutien technique de personnes internes ou externes à l'Entreprise.

c) Continuité de l'action

La continuité de l'action ne doit pas être interprétée comme une "opération incessante", car une telle interprétation imposerait nécessairement un OdV exclusivement interne à l'Entreprise, ce qui nuirait à l'autonomie indispensable qui doit caractériser l'OdV lui-même. La continuité de l'action implique que l'activité de l'OdV ne se limite pas à des réunions occasionnelles de ses membres, mais qu'elle soit organisée selon un plan d'activités et la réalisation d'actions de suivi et d'analyse du système des contrôles préventifs de l'Entreprise.

NOMINATION ET COMPOSITION

En l'absence d'indications spécifiques dans le Décret, l'Entreprise doit définir la composition de l'OdV en fonction de ses caractéristiques dimensionnelles.

Le conseil d'administration, par une délibération appropriée, procède à la nomination des membres de l'OdV :

- Ces membres doivent posséder les critères mentionnés ci-dessus aux lettres a), b) et c) ; et
- Il leur sont confiées les tâches prévues par le Décret.

À la discrétion du conseil d'administration, l'OdV peut être composé de :

- Un membre (OdV monocratique) ; ou

- Deux membres, dont un avec la fonction de président de l'organisme. Cette fonction est attribuée par le conseil d'administration par une délibération de nomination (OdV collégial).

Il convient de noter que si l'OdV est collégial, en cas de conflit ou de divergence d'opinions, c'est l'opinion du président qui prévaut.

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

Le conseil d'administration, comme déjà indiqué, procède à la nomination des membres de l'OdV par une délibération appropriée qui détermine la durée de leur mandat.

Les membres de l'OdV nommés restent en fonction pendant toute la durée du mandat qui leur a été attribué, indépendamment de toute modification dans la composition du conseil d'administration qui les a nommés.

Afin d'assurer la continuité des actions de l'organisme, l'OdV continue d'exercer ses fonctions par intérim jusqu'à une nouvelle nomination.

L'OdV est tenu de se réunir au moins trois fois par an (il est précisé que la réunion peut être réalisée également par visioconférence ou audioconférence).

L'OdV perd son mandat si l'une des circonstances suivantes est avérée à son encontre :

- a. La survenance d'événements incompatibles avec les exigences d'autonomie, d'initiative et de contrôle, de professionnalisme, d'honorabilité, d'indépendance et de continuité de l'action, qui sont propres à l'organisme ;
- b. Les manquements graves à ses obligations et à l'exercice de ses fonctions (à titre exemplatif, surveillance omise ou insuffisante) ;
- c. L'application d'une mesure de garde à vue personnelle en vertu de l'article 272 et suivants du Code de procédure pénale, y compris l'interdiction de garde à vue personnelle en vertu de l'article 290 du Code de procédure pénale, entraînant l'interdiction temporaire d'exercer certaines activités professionnelles ou commerciales;
- d. L'application de l'une des mesures de prévention prévues par le décret législatif n. 159/2011 (dit Code Anti-mafia) et ses modifications ;
- e. La prononciation d'une sentence, même d'application de peine sur demande des parties en vertu des articles 444 et suivants du Code de procédure pénale (dit "accord de peine"), contenant une

condamnation, même non définitive, pour l'un des délits 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 dirigeantes des personnes morales et des entreprises.

En cas de renonciation, d'incapacité survenue, de décès ou de déchéance de l'OdV, une communication rapide est faite au conseil d'administration, qui procédera à son remplacement lors de la première réunion du conseil utile.

FONCTIONS ET POUVOIRS DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE

À l'OdV (Organisme de Surveillance) est confiée la mission de surveiller :

- a. L'efficacité et l'adéquation du Modèle par rapport à la structure de l'entreprise et aux zones de risque de délit identifiées dans l'exercice de l'activité sociétale, afin de définir une cartographie appropriée des systèmes de contrôle et de prévention ; et
- b. L'opportunité de mise à jour et d'implémentation du Modèle, lorsque des besoins d'adaptation sont constatés en fonction des évolutions des conditions de l'entreprise ou des normes.

Sur un plan plus opérationnel, il incombe à l'OdV de :

- Promouvoir des initiatives appropriées visant à diffuser la connaissance et la compréhension du Modèle afin de former les Destinataires sur les opérations d'évaluation et de prévention concernant la commission d'actes illicites ;
- Se coordonner avec les principales fonctions de l'entreprise (identifiées à cet effet) au moins une fois par an pour vérifier l'efficacité du Modèle et éventuellement l'ajuster aux mesures adoptées au niveau du groupe ;
- Évaluer les signalements de possibles violations et non-conformités du Modèle ; et
- Vérifier que les violations du Modèle sont effectivement et adéquatement sanctionnées.

REPORTING DE L'ORGANISME DE SURVEILLANCE AUX ORGANES SOCIAUX

Afin de garantir 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 effectuée de la manière suivante :

- Au moins une fois par an, à l'égard du conseil d'administration, par le biais d'un rapport écrit, dans lequel sont exposées les activités de surveillance réalisées par l'organisme lui-même, les difficultés rencontrées et les éventuelles mesures correctives ou d'amélioration appropriées pour la mise en œuvre du Modèle ;
- Occasionnellement, à l'égard du comité de contrôle de la gestion, lorsqu'il estime nécessaire, en relation avec de présumées violations commises par les dirigeants ou les membres du conseil d'administration, étant en mesure de recevoir du comité des demandes d'informations ou de clarifications concernant ces présumées violations.

L'OdV peut être convoqué à tout moment tant par le conseil d'administration que par le comité de contrôle de la gestion, et, à son tour, il peut demander à être entendu par ces organes s'il estime opportun de faire un rapport sur des questions liées au fonctionnement et à la mise en œuvre efficace du Modèle ou en relation avec des situations spécifiques.

Afin de garantir un flux d'informations correct et efficace, ainsi que pour un exercice complet et approprié de ses tâches, l'OdV a également la faculté de demander des clarifications ou des informations directement aux responsables opérationnels principaux.

L'activité de reporting susmentionnée est documentée par des procès-verbaux (l'OdV a la faculté de nommer un secrétaire rédacteur, également externe à la société) et conservée dans les archives de l'organisme (au sein du soi-disant livre des procès-verbaux de l'OdV). La documentation concernée doit être conservée et protégée par l'OdV, qui pourra déterminer les modalités de conservation et d'archivage par des dispositions appropriées.

FLUX D'INFORMATIONS VERS L'ORGANISME DE SURVEILLANCE

La définition d'une procédure de gestion et de surveillance des flux d'informations (établie par un ordre de service de l'administrateur délégué ou du conseil d'administration) revêt une importance primordiale en termes de conformité, car elle permet de structurer le processus de vérification de l'adéquation du Modèle.

À l'OdV doivent être transmises :

1. Les communications et informations, identifiées par l'organisme lui-même, de la part des fonctions compétentes de l'entreprise ou de toute ressource externe (outsourcers) de la société.
2. Les communications et informations dans les délais, les modalités et les thèmes définis par l'organisme lui-même ;
3. Toutes les informations et communications effectuées doivent être conservées par l'OdV dans un registre électronique spécifique.

Afin de garantir un flux d'informations correct et efficace, l'annexe au présent Modèle "*FLUX D'INFORMATIONS À L'ORGANISME DE SURVEILLANCE*" définit le type de communications et informations que l'OdV entend recevoir des fonctions compétentes de l'entreprise ou des ressources externes, ainsi que la périodicité requise pour leur réception.

Enfin, il convient de noter que l'OdV a toujours la faculté de demander des clarifications ou des informations, ainsi que de demander la présentation et la remise d'actes et de documents à tout membre du compartiment sociétal.

LE SYSTÈME DE SIGNALISATION

Afin de mettre en œuvre les prescriptions du décret législatif du 10 mars 2023, n. 24 "Mise en œuvre de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil, du 23 octobre 2019, concernant la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et contenant des dispositions concernant la protection des personnes qui signalent des violations des dispositions législatives nationales", ainsi que la disposition de l'article 6, paragraphe 2 bis du Décret (qui stipule que le modèle organisationnel doit prévoir, "conformément au décret législatif de mise en œuvre de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019, des canaux de signalisation internes, l'interdiction de représailles et le système disciplinaire"), la société :

- A élaboré une procédure spécifique intitulée "Procédure Whistleblowing" à laquelle il convient de se référer pour tout détail ou précision supplémentaire (annexe au présent Modèle) ;
- A activé un canal de signalisation permettant aux destinataires et aux personnes identifiées dans la Procédure Whistleblowing de signaler des informations (y compris des soupçons fondés), dont elles ont eu connaissance dans le cadre de leur travail, concernant des violations (commises ou qui, sur la base d'éléments concrets, pourraient être commises) des dispositions législatives nationales ou de l'Union européenne portant atteinte à l'intérêt ou à l'intégrité de la société.

Le canal de signalisation est accessible via le lien suivant : odv@etcgroup.it.

Ce canal informatique, grâce à l'utilisation d'outils de cryptage, garantit la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte, de la personne impliquée et de toute personne mentionnée dans la signalisation, ainsi que du contenu de la signalisation et de la documentation relative.

Les signalements peuvent être effectués par écrit (via le lien mentionné ci-dessus) ou oralement (en contactant le numéro suivant : +39 351 2086091) ;

- A désigné l'OdV comme responsable de la signalisation, dûment autorisé par la société à traiter les données personnelles contenues dans les signalements (le lanceur d'alerte peut demander un entretien direct avec l'OdV). Les modalités de gestion des signalements par l'OdV sont indiquées dans la Procédure Whistleblowing.

L'OdV et les tiers potentiels impliqués dans la gestion des signalements, à quelque titre que ce soit, sont tenus de préserver la plus grande confidentialité concernant les personnes (lanceurs d'alerte et personnes signalées) et les faits faisant l'objet de la signalisation (sous réserve des obligations légales en la matière) ;

- A prévu l'interdiction de toute forme de représailles à l'encontre des destinataires de la Procédure Whistleblowing, ainsi que l'application de mesures de protection à leur égard conformément au décret législatif du 10 mars 2023, n. 24.

Enfin, il convient de préciser que la société, en conformité avec le décret législatif du 10 mars 2023, n. 24, prévoit l'application de mesures sanctionnatrices conformément au système disciplinaire prévu dans le présent Modèle (notamment, section cinq) en cas de comportements violant ce dernier et la Procédure Whistleblowing.

SECTION CINQ

SYSTÈME DE SANCTIONS

La définition d'un système de sanctions, applicable en cas de violation des dispositions du présent Modèle (y compris celles de la documentation qui en fait partie), constitue une condition nécessaire pour garantir sa mise en

œuvre effective, ainsi qu'une condition indispensable pour permettre à la société de bénéficier de l'exonération de la responsabilité administrative.

L'application des sanctions disciplinaires ne dépend pas de l'engagement d'une procédure pénale éventuelle ni de son issue, dans les cas où la violation constitue un délit pertinent en vertu du Décret. En effet, le non-respect des normes contenues dans le Modèle (y compris celles de la documentation qui en fait partie) porte en soi atteinte à la relation de confiance existante avec la société et justifie l'adoption de mesures disciplinaires.

Les sanctions qui peuvent être appliquées varient en fonction de la nature de la relation entre l'auteur de la violation et la société, ainsi que de l'importance et de la gravité de la violation commise et du rôle et des responsabilités de l'auteur.

À titre purement général et exemplificatif, constitue une "violation" du présent Modèle :

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

Il convient de souligner que le système sanctionnateur décrit ci-dessous ne peut être utilisé ni instrumentalisé comme une mesure de représailles ou discriminatoire à l'encontre des personnes qui signalent, via les canaux dédiés, la connaissance d'informations (y compris des soupçons fondés) concernant des violations (commises ou qui, sur la base d'éléments concrets, pourraient être commises) et des manquements aux prescriptions contenues dans le Modèle.

SANCTIONS POUR LES TRAVAILLEURS SALARIÉS

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

Les mesures disciplinaires pouvant être prises à l'encontre de ces travailleurs – dans le respect des procédures prévues par l'article 7 de la loi du 30 mai 1970, n. 300 (Statut des Travailleurs) et de toute législation spéciale applicable – sont celles prévues par le système de sanctions de la

convention collective nationale (CCNL), dont toutes les dispositions restent en vigueur.

En particulier, la CCNL prévoit, en fonction de la gravité des manquements, les mesures suivantes :

- a. Avertissement verbal ;
- b. Avertissement écrit ;
- c. Amende ;
- d. Suspension de travail et de rémunération ;
- e. Licenciement disciplinaire pour juste cause.

Pour les mesures disciplinaires plus graves que l'avertissement verbal, un avertissement écrit doit être adressé au travailleur avec l'indication spécifique des faits constitutifs de l'infraction.

Dans le cas où l'infraction contestée est d'une gravité telle qu'elle pourrait entraîner un licenciement, le travailleur pourra être suspendu de manière préventive de ses fonctions jusqu'à la décision sur la mesure disciplinaire, tout en maintenant – pour la période considérée – le droit à la rémunération.

La décision disciplinaire doit être motivée et communiquée par écrit. Le travailleur pourra présenter ses justifications également de manière orale.

L'extrait de la CCNL relatif au système sanctionnateur mentionné ci-dessus est affiché sur les tableaux d'affichage de l'entreprise ou, de toute manière, dûment diffusé par la société également via des canaux électroniques.

SANCTIONS À L'ENCONTRE DES 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 Vigilance informe rapidement l'ensemble du conseil d'administration et du comité pour le contrôle de la gestion, afin qu'ils prennent ou promeuvent les initiatives les plus appropriées et adéquates, en fonction de la gravité de la violation constatée.

SANCTIONS À L'ENCONTRE DU COMITÉ DE CONTRÔLE DE GESTION

En cas de violation du présent Modèle (y compris celles de la documentation qui en fait partie) par le comité pour le contrôle de la gestion, l'Organisme de Surveillance informe l'ensemble du conseil d'administration ; ce dernier prend les mesures appropriées, notamment la convocation de l'assemblée des actionnaires afin d'adopter les mesures les plus adéquates prévues par la loi.

SANCTIONS À L'ENCONTRE DES TIERS

Dans les contrats et accords conclus avec des tiers, des clauses spécifiques doivent être insérées afin de :

- a. informer les contreparties que la société, conformément aux dispositions du Décret, a adopté un Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle ;
- b. demander et inciter les contreparties à prendre connaissance du contenu du Code Éthique adopté par la société, publiquement accessible sur le site internet de l'entreprise, en les informant que la violation de ces principes éthiques pourrait entraîner la non-continuité des relations commerciales.

ANNEXE

ANNEXE 1

ANALYSE DES RISQUES PÉNAUX - FAMILLES D'INFRACTIONS - 3 DÉCEMBRE 2024

ANNEXE 2

ANALYSE DES RISQUES DES NOUVELLES CATÉGORIES D'INFRACTIONS PERTINENTES AU SENS DU DÉCRET – 3 DÉCEMBRE 2024

ANNEXE 3

FLUX D'INFORMATION VERS L'ORGANISME DE SURVEILLANCE

ANNEXE 4

PROCÉDURE WHISTLEBLOWING

IL EST PRÉCISÉ QUE TOUTE POLITIQUE, PROTOCOLE OU PROCÉDURE ADOPTÉE PAR LE GROUPE VISANT À DISCIPLINER LES PRATIQUES OPÉRATIONNELLES À SUIVRE DANS L'EXÉCUTION DES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE FAIT PARTIE INTÉGRANTE ET ESSENTIELLE DU PRÉSENT MODÈLE.



ETC - EXPORT TRADING COOPERATION

info@etcgroup.com

www.etcgroup.it

Italie | France | Bénin | Cameroun

Follow us on: [LINKEDIN](#) | [YOUTUBE](#)