**F.A.G. ARTIGRAFICHE**

Société par actions à actionnaire unique
Siège social : Via Torino, 347 - DOGLIANI (CN) 12063

Registre des sociétés 02043840046
N° REA 150806
Capital social 1 000 000 000 € entièrement versé

Tél : +39 0173 721240
Fax : +39 0173 721172
www.fagartigrafiche.com
fagartigrafichespa@multipec.it

# Le modèle d' organisation et de gestion

**Ancien décret législatif 8 juin 2001 n° 231**

# Partie générale

# RÉVISIONS

| Révision | Approbation | Description des modifications |
|---|---|---|
| 00 | Conseil d'administration du 16/06/2011 | Adoption |
| 01 | Conseil d'Administration | Révision intégrale et adoption des crimes contre l'environnement |
| 02 | Conseil d'administration du 19/12/2012 | Paragraphe d'introduction sur les "Infractions liées à l'emploi de citoyens sans permis de séjour". |
| 03 | Conseil d'administration du 19/12/2012 | Introduction d'infractions de corruption parmi les particuliers (modification de l'article 25 du décret législatif 231/2001). |
| 04 | Conseil d'administration du 21/01/2014 | Introduction du délit de remplacement de l'identité informatique (modification de l'art. 24-bis du décret législatif 231/2001).<br>Révision complète de la mise en page du document. |
| 05 | Conseil d'administration du 12/06/2014 | Introduction du délit de "Détournement de mineurs" et "Echange électoral politico-mafieux". |
| 06 | Conseil d'administration du 03/07/2017 | Introduction des infractions suivantes : auto-blanchiment (loi 186/2014 modifiant l'article 25 octies) ; infractions environnementales (loi 68/2015 modifiant l'article 25 undecies) ; fausses déclarations financières (loi 69/2915 modifiant l'article 25 ter).<br>Révision du paragraphe "3.4 Flux d'information"<br>Révision Chapitre "4.Système disciplinaire"<br>Introduction Chapitre "5. Diffusion du modèle"<br>Révision Chapitre "6. Adoption et mise à jour du Modèle" |

# INDEX

**0 L'ENTREPRISE ET SA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE 6**

0.1 La Société ....6

0.2 L'objet social ....6

0.3 Modèle d'entreprise ....7

0.4 La gouvernance ....7

0.4.1 Structure de gouvernance 7

0.4.2 Principes de contrôle en matière de délégations et de procurations 8

0.4.3 Principes de contrôle inhérents au système organisationnel général 9

**1 LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ : PROFILS JURIDIQUES 10**

1.1 La réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, conformément à la réglementation introduite par le décret législatif 231/2001 ....10

1.2 caractère spécifique d'un délit ....12

1.3 Sanctions ....22

1.4 Exemption des responsabilités : le modèle d'organisation et de gestion ....23

**2 LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE 26**

2.1 Lignes directrices à l'intention des associations professionnelles ....26

2.2 Préambule ....27

2.3 Objectifs et buts du modèle ....28

2.4 Hypothèses du modèle : le système intégré de contrôle interne ....29

2.5 Système de contrôle ....30

2.5.1 Préambule 30

2.5.2 Construction du système de contrôle préventif 32

2.5.3 Composantes du Modèle pour les infractions intentionnelles 32

2.5.4 Composantes du Modèle pour les infractions involontaires 33

2.5.5 Les principes de contrôle 35

2.6 Identification des activités à risque et définition des protocoles ....36

2.6.1 Collecte et analyse de la documentation 37

2.6.2 Identification des activités à risque 37

2.6.3 Identification et analyse des contrôles actuels des risques 38

2.6.4 Analyse de l'écart 38

2.6.5 Définition des protocoles 38

2.7 Structure et organisation du Modèle ....39

2.8 Les destinataires du Modèle ....40

2.9 Adoption et mise à jour du Modèle ....40

**3 ORGANE DE CONTRÔLE 41**

3.1 Structure et composition de l'Organe de Contrôle ..... 41
3.2 Définition des missions et pouvoirs du Organe de Contrôle ..... 42
3.3 Production de signalements par l'Organisme de contrôle body ..... 43
3.4 Flux d'informations vers l'Organe de contrôle ..... 44
3.5 Nomination des membres de l'organisme de vigilance ..... 47
3.6 Causes d'(in)éligibilité, de déchéance et de suspension des membres de l'organisme de vigilance ..... 49
3.6.1 Inéligibilité 49
3.6.2 Déchéance 50
3.6.3 Suspension 50

**4 Le système disciplinaire 51**

4.1 Violations du Modèle ..... 51
4.2 Mesures à l'encontre des employés ..... 52
4.3 Mesures contre la direction ..... 54
4.4 Mesures à l'encontre des administrateurs ..... 56
4.5 Mesures à l'encontre des Syndicats ..... 56
4.6 Mesures contre les hauts dirigeants ..... 57
4.7 Mesures à l'encontre des collaborateurs externes et partenaires ..... 58

**5 Diffusion du modèle 59**

**6 Adoption et mise à jour du Modèle 60**

# PREMIÈRE PARTIE

# LA SOCIETE

## 0 L'ENTREPRISE ET SA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

### 0.1 La Société

Les informations générales sur la société **FAG ARTIGRAFICHE Società per Azioni con socio unico** (ci-après "**FAG ARTIGRAFICHE SPA**") sont résumées dans le tableau ci-dessous.

| | | | |
|---|---|---|---|
| *Dénomination* | **FAG ARTIGRAFICHE Società per Azioni con socio unico** | | |
| *Siège légal et opérationnel* | Via Torino, 347 - DOGLIANI (CN) - 12063 | | |
| *Siège Secondaire* | Via delle Industrie 20/22 - CANNETO SULL'OGLIO (MN) - 46013 | | |
| *Registre des sociétés* | Cuneo 02043840046 | | |
| *Numéro REA* | Cuneo 150806 | | |
| *Capital Social* | € 1.000.000 i.v. | | |
| *Application des conventions collectives nationales* | CCNL - Tertiaire : Distribution et services | | |
| *téléphone* | 0173721240 | *Site Web* | www.fagartigrafiche.com |
| *Fax* | 0173721172 | *E-mail* | fagartigrafichespa@multipec.it |

### 0.2 L'objet social

La société a pour objet :

- la fabrication et la vente de tous les produits résultant de la transformation du papier et du carton en général ;
- l'exercice de toutes les activités liées à l'emballage et aux contenants de toutes sortes ;
- l'exercice de l'activité d'achat, de construction, de vente, d'échange, de restructuration et de gestion de biens immobiliers de toute nature et espèce ; l'exécution et la coordination du lotissement et des biens immobiliers en général ; la coordination technique et économique, le traitement et la conclusion de toute transaction immobilière, y compris le courtage ;
- la société peut effectuer toute autre opération nécessaire à la poursuite de l'objet social, y compris l'acquisition de participations dans des sociétés ayant pour objet l'exercice d'activités en rapport avec l'objet social. Il est interdit à l'entreprise de collecter des économies auprès du public ;
- la société peut effectuer toute opération financière nécessaire à la réalisation de l'objet social, et notamment conclure des conventions de prêt permettant l'inscription d'hypothèques sur les biens immobiliers de la société, ainsi que recevoir des prêts de la part des actionnaires dans le respect de la réglementation en vigueur.

## 0.3 Modèle d'entreprise

Actuellement, l'entreprise produit principalement et exclusivement des emballages, des conteneurs et des exposants (produits dérivés de la transformation du papier) comme décrit ci-dessus.

L'activité commerciale visant à formuler des offres aux particuliers et à l'**acquisition de contrats**, est réalisée par le personnel employé par le Département Commercial qui établit les contacts avec la contrepartie et prépare la documentation technique et offre, dans les limites de l'autonomie reconnue par la pratique de l'entreprise, le Directeur Commercial et/ou les directeurs contribuent à déterminer les valeurs et les montants économiques à inclure dans l'offre et signent toutes les offres commerciales.

A cet égard, il convient de noter que FAG ARTIGRAFICHE SPA fait partie d'un groupe d'entreprises homogènes qui exploitent leurs synergies, tant sur le plan de la production que sur le plan commercial.

Dans la phase de **préparation de la commande**, l'entrepriseFAG ARTIGRAFICHE SPA se sert du personnel du bureau technique qui s'occupe (définir d'un point de vue technique) de la conception du produit, le directeur de l'usine coordonne les ressources humaines et matérielles (planification de la production : engagement des machines et du personnel interne), vérifie la disponibilité des matériaux et/ou des équipements. Dans cette phase, la planification détaillée de toutes les phases du travail est effectuée.

La phase **d'approvisionnement** est réalisée par le gestionnaire logistique qui, après avoir identifié les besoins, définit les accords de fourniture de biens et de services, dans la limite de certains montants.

La phase suivante de **production** est gérée par le directeur de l'usine qui est responsable de la production (impression, collage, découpe, stockage) et de l'expédition des produits.

## 0.4 La gouvernance

### 0.4.1 Structure de gouvernance

La Société FAG ARTIGRAFICHE SPA est une société anonyme à actionnaire unique.

FAG ARTIGRAFICHE SPA est une société soumise à la gestion et à la coordination de tiers en vertu de l'art. 2497 bis du Code civil

Le conseil d'administration de la société est représenté par un Consiglio di Amministrazione composé de 4 membres.

Le document "Structure de gouvernance" définit en détail la structure des pouvoirs et des procurations.

Selon l'art. 20 des statuts, "*La société est gérée par un conseil d'administration composé d'un minimum de trois et d'un maximum de neuf membres élus par l'assemblée générale, après détermination de leur nombre.*"

En ce qui concerne les pouvoirs du Conseil d'administration, l'art. 21 des statuts prévoit :

*"Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion ordinaire et extraordinaire de la Société. Il peut donc accomplir tous les actes, y compris les actes de disposition, qu'il juge utiles à la réalisation de l'objet social, à la seule exception de ceux que la loi réserve expressément à l'Assemblée Générale."*

Pour cette raison, le gouvernement d'entreprise actuel prévoit que tous les **pouvoirs d'administration ordinaire et extraordinaire sont transférés au conseil d'administration (à l'exception des autorisations mentionnées ci-dessus)** .

L'article 25 des statuts stipule également que "*La représentation légale de la société relève de la responsabilité du président du conseil d'administration ou, en son absence ou en cas d'empêchement, du directeur général.*".

Le droit de nommer des administrateurs, des instigateurs, des mandataires, des agents pour des actes ou des catégories d'actes spécifiques est également prévu.

La société a nommé un **Collège Syndical**; et **est soumise à un audit** par des auditeurs inscrits dans le registre approprié, également au sein du groupe auquel elle appartient, ses états financiers sont soumis à l'audit du cabinet d'audit désigné par la société mère.

### 0.4.2 Principes de contrôle en matière de délégations et de procurations

Le système des délégations et des procurations doit être caractérisé par des éléments de "certitude" afin de prévenir les infractions et de permettre une gestion efficace des activités de l'entreprise.

Le terme*délégation*" signifie l'acte interne d'attribution de fonctions et de tâches, reflété dans le système de communication de l'organisation. Le terme "*procuration*" fait référence à la transaction juridique unilatérale par laquelle l'entité attribue à une seule entité le pouvoir d'agir en tant que son représentant.

Les exigences essentielles pour le système de délégation et de procuration sont les suivantes :

- tous ceux qui ont, au nom de l'Entité, des relations avec l'Administration Publique doivent être dotés d'une délégation formelle et, le cas échéant, d'une procuration ;
- chaque procuration qui implique le pouvoir de représenter l'Entité vis-à-vis des tiers doit être accompagnée d'une délégation interne qui décrit le pouvoir de gestion relatif ;
- les délégations doivent combiner chaque pouvoir avec sa responsabilité et une position appropriée dans l'organigramme ;

- chaque délégation doit définir de manière spécifique et sans équivoque :
  - les pouvoirs du délégué, en précisant les limites de ces pouvoirs ;
  - la personne (organisme ou individu) de qui le délégué relève hiérarchiquement ;
  - le délégué doit se voir accorder des pouvoirs de dépenser à la mesure des fonctions qui lui sont conférées ;
  - le système des procurations et des procurations doit être mis à jour rapidement.

Le Système des délégations et des procurations constitue un protocole de contrôle applicable à toutes les activités sensibles.

### 0.4.3 Principes de contrôle inhérents au système organisationnel général

Toutes les activités sensibles doivent être menées dans le respect des lois en vigueur, des valeurs et politiques de la Société et des règles contenues dans le présent modèle.

D'une manière générale, **le système organisationnel de la Société doit respecter les exigences fondamentales de formalisation et de clarté, de communication et de séparation des rôles**, notamment en ce qui concerne l'attribution des responsabilités, la représentation, la définition des lignes hiérarchiques et des activités opérationnelles.

La Société doit disposer d'**outils organisationnels (organigrammes, communications organisationnelles, procédures, etc.) basés sur les principes généraux** suivants :
- une description claire des voies hiérarchiques ;
- la connaissance, la transparence et la publicité des pouvoirs conférés (au sein de la Société et à l'égard des tiers concernés) ;
- une délimitation claire et formelle des rôles, avec une description complète des tâches de chaque fonction, de ses pouvoirs et responsabilités.

Les procédures internes devraient être caractérisées par les éléments suivants :

(i) séparation, au sein de chaque processus, entre la partie qui prend la décision (impulsion décisionnelle), la partie qui exécute la décision et la partie chargée du contrôle du processus (ce qu'on appelle "***ségrégation des fonctions***") ;

(ii) l'enregistrement écrit de chaque étape pertinente du processus (dite "***traçabilité***") ;

(iii) niveau adéquat de **formalisation**.

La notification porte notamment sur les éléments suivants:
- clairement et précisément définis au moyen de documents spécifiques, mis à disposition et connus de tous les employés, de l'organigramme de l'entreprise et des domaines et responsabilités des fonctions de l'entreprise ;
- a préparé des *politiques* et des procédures opérationnelles spécifiques, en particulier en ce qui concerne les processus relatifs aux secteurs à risque d'infractions ;
- les rôles et les tâches clairement et précisément prévus des gestionnaires internes de chaque secteur de risque, à qui est conféré le pouvoir de diriger, d'animer et de coordonner les fonctions sous-jacentes.

# DEUXIÈME PARTIE

# L'ARRÊT LÉGISLATIF No 231 du 8/06/2001

## 1 LA RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ : PROFILS JURIDIQUES

### 1.1 La réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, conformément à la réglementation introduite par le décret législatif 231/2001

Le décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 (ci-après dénommé "décret"), mettant en œuvre la loi déléguée n° 300 du 29 septembre 2000, réglemente - en l'introduisant pour la première fois dans le système juridique italien - la responsabilité administrative des personnes morales, sociétés et associations, y compris celles qui n'ont pas de statut juridique (entités). Avant l'introduction de cette discipline législative, les organismes collectifs n'étaient pas soumis, selon la loi italienne, à des responsabilités pénales-administratives et seules les personnes physiques (directeurs, cadres, etc.) pouvaient être poursuivies pour avoir commis des délits dans l'intérêt de la structure de l'entreprise.

Ce cadre réglementaire a été profondément innové par le décret qui a marqué l'adaptation, par la législation italienne, à une série de conventions internationales auxquelles l'Italie adhère déjà depuis un certain temps : il s'agit notamment de la Convention sur la protection financière des Communautés européennes du 26 juillet 1995, la Convention de l'UE. 26 mai 1997 sur la lutte contre la corruption et la Convention de l'OCDE du 17 septembre 1997 sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales. Par ce décret, le législateur italien s'est conformé aux obligations prévues dans ces instruments internationaux et communautaires, qui prévoient des paradigmes de responsabilité des personnes morales et un système de sanctions correspondantes qui affectent plus directement et plus efficacement la criminalité commerciale.

Le décret s'inscrit donc dans un contexte de mise en œuvre des obligations internationales et - conformément aux systèmes réglementaires de nombreux pays européens - établit la responsabilité des sociétés, considérées " comme un centre autonome d'intérêt et de relations juridiques ", point de référence des préceptes de différentes sortes, et matrice des décisions et des activités des sujets qui opèrent au nom, pour le compte ou en tout cas dans l'intérêt de l'entité" (ainsi le rapport à l'avant-projet de réforme du code pénal, établi par la Commission présidée par le Prof. Carlo Federico Grosso).

L'établissement de la responsabilité administrative des entreprises naît de la considération empirique que le comportement illicite commis au sein de l'entreprise, loin d'être le résultat de l'initiative privée de l'individu, s'inscrit souvent dans le cadre d'une politique d'entreprise généralisée et suit les décisions de la direction générale de l'entreprise elle-même.

Il s'agit d'une responsabilité sui generis "administrative", car, bien qu'elle implique des sanctions administratives, elle découle d'une infraction et présente les garanties spécifiques à la procédure pénale.

En particulier, le décret prévoit un système détaillé de sanctions qui commence par l'application de sanctions financières, auxquelles s'ajoutent, en fonction de la gravité de l'infraction commise, des mesures de déchéance telles que la suspension ou la révocation des concessions et des licences, l'interdiction de contracter avec l'administration publique, l'exclusion ou la révocation du financement et des contributions, l'interdiction de faire de la publicité pour les biens et services, jusqu'aux sanctions de disqualification les plus sévères, qui peuvent même atteindre l'interdiction d'exercer la même activité commerciale.

La sanction administrative pour l'entreprise peut cependant être appliquée exclusivement par le juge pénal, dans le cadre des règles de garantie prévues par le système pénal, et seulement lorsque toutes les exigences objectives et subjectives établies par le législateur sont satisfaites : en particulier, il est nécessaire qu'une des infractions pour lesquelles la responsabilité administrative de l'entreprise est prévue soit commise, et que cette infraction soit commise dans l'intérêt ou à l'avantage de l'entreprise, par la direction générale ou subordonnée à celle-ci.

La responsabilité des entités s'étend également aux infractions commises à l'étranger, à condition que l'État du lieu où l'acte a été commis n'engage pas de poursuites judiciaires à leur encontre, pour autant que les conditions particulières prévues par le décret soient remplies : Cela implique, pour les besoins de ce modèle organisationnel, la nécessité de considérer également les transactions que FAG ARTIGRAFICHE SPA est à effectuer à l'étranger, par exemple pour des achats dans des pays autres que l'Italie ou pour des transactions de vente de ses produits sur les marchés étrangers. Cet aspect sera examiné pour ce qui est pertinent ici dans la deuxième partie de ce document, lorsque les hypothèses individuelles de crimes pour lesquelles le législateur a prévu la responsabilité de l'organe collectif seront traitées, une par une.

En ce qui concerne les conditions nécessaires pour que, outre la responsabilité pénale des personnes physiques, la responsabilité administrative de la personne morale puisse également être engagée, il convient de souligner que l'infraction doit être commise principalement dans l'intérêt ou à l'avantage de l'entité. L'avantage exclusif de l'agent (ou d'un tiers à l'égard de l'entité) ne détermine aucune responsabilité de la part de l'entité, puisqu'elle se trouve dans une situation d'extranéité manifeste de l'entité juridique à l'égard du crime.

En ce qui concerne les sujets, le législateur, à l'article. 5 du décret, prévoit la responsabilité de l'entité si l'infraction est commise :

- "par des personnes qui occupent des postes de représentation, d'administration ou de direction dans l'entité ou dans l'une de ses unités organisationnelles jouissant d'une autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que par des personnes qui exercent, également de facto, la gestion et le contrôle de l'entité" (ce que l'on appelle le "top management") ;
- "par des personnes soumises à la direction ou à la surveillance de l'une des personnes visées à la lettre a)" (dits subordonnés).

Comme on le voit, les personnes visées par la loi en question sont celles qui exercent des fonctions inhérentes à la gestion et au contrôle du corps ou de ses articulations : le législateur a donc voulu faire un choix de type "*functionalistic*", au lieu d'un type "*nominalistic*", en prêtant attention à l'activité concrète exercée, plutôt qu'à la qualification formellement détenue.

Dans cette perspective, il est également important de souligner l'égalisation - à l'égard des sujets qui exercent des fonctions représentatives, administratives ou de gestion de l'entité - des personnes qui exercent les mêmes fonctions dans une "unité organisationnelle dotée d'une autonomie financière et fonctionnelle" : Il s'agit d'un chiffre de plus en plus répandu dans la réalité économique actuelle, notamment au sein d'entreprises structurées sur plusieurs sites, ce qui nécessite une attention particulière pour développer un modèle d'organisation réellement efficace dans la pratique. La section spéciale consacrée aux infractions individuelles permettra de vérifier comment il est nécessaire de s'assurer que chaque figure professionnelle potentiellement à risque de commettre des infractions en

FAG ARTIGRAFICHE SPA est contrôlée, par la préparation de procédures appropriées, afin d'assurer un contrôle adéquat et une supervision efficace de ces activités "sensibles" du point de vue de la commission potentielle des infractions prévues par le décret.

Toujours en ce qui concerne les sujets, il a déjà été précisé que la lettre b) de l'art. 5 se réfère aux "personnes soumises à la gestion ou à la supervision de sujets occupant des postes de direction". cet égard, le rapport ministériel indique que "le choix de limiter la responsabilité de la "*societas*" au seul cas de crime commis par la haute direction n'aurait pas été plausible du point de vue de la logique et de la politique criminelle". D'une part, il aurait été absurde d'exclure la responsabilité de l'entité pour les crimes commis, dans son intérêt ou à son avantage, par le personnel en charge ; d'autre part, les réalités économiques modernes sont caractérisées par une fragmentation claire des processus opérationnels et décisionnels, de sorte que l'importance du personnel en charge, dans les choix et les activités de l'entité, devient également de plus en plus importante.

Cela exige, comme il est facile à comprendre, une analyse détaillée des procédures individuelles à travers lesquelles les diverses activités menées par la société sont menées, de manière à pouvoir fournir des mesures de contrôle efficaces, capables de prévenir la commission de crimes ou de déterminer, en tout état de cause, une identification et un rapport rapides par les organes de surveillance et de contrôle interne. Comme indiqué plus haut, ces aspects seront traités dans ce modèle à un stade ultérieur.

Aux fins de l'affirmation de la responsabilité de l'entité, outre l'existence des exigences mentionnées ci-dessus, qui permettent d'établir un lien objectif entre le crime commis et l'activité de l'entité, le législateur impose également la constatation d'une exigence subjective, consistant en la culpabilité de l'entité pour le crime commis. Cette exigence subjective est identifiée comme l'identification d'une faute de la part de l'organisation, comprise comme une violation des règles de diligence adéquates imposées par l'organisation elle-même et visant à prévenir le risque spécifique de criminalité. Ces règles de diligence raisonnable constituent le contenu central de ce modèle organisationnel.

## 1.2 caractère spécifique d'un délit

Selon le décret, la responsabilité de l'entité ne peut être engagée que pour les infractions expressément visées par le décret, si elles sont commises dans son intérêt ou à son avantage par des entités qualifiées ex art. 5(1) du décret.

Avant d'entrer dans le détail des activités menées par FAG ARTIGRAFICHE SPA, afin d'évaluer laquelle d'entre elles expose l'entité à la commission éventuelle des crimes prévus par le décret, il est nécessaire de compléter le cadre général des frontières couvertes par cette source de législation.

Prévue à l'origine pour les infractions contre l'administration publique (art. 25 du décret) ou contre le patrimoine de l'administration publique (art. 24), la responsabilité de l'organisme a été étendue - à la suite de mesures législatives postérieures au décret - également aux infractions relatives à la contrefaçon de monnaie, de cartes de crédit publiques et de timbres et timbres fiscaux et d'instruments et de marques d'identification (art. 25 bis), les crimes d'entreprise (art. 25 ter), les crimes à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique (art. 25 quater), les pratiques de mutilation génitale féminine (art. 25 ter), les crimes de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique (art. 25 quater) et les pratiques de mutilation génitale féminine (art. 25 quater) et les pratiques de mutilation génitale féminine (art. 25 quater). 25 quater-1), aux crimes contre l'individu (art. 25 quinquies), ainsi que, par la récente loi du 18 avril 2005, n° 62, également aux crimes d'abus de marché (délits d'initiés et de gréement de marché, art. 25 sexies).

L'intention du législateur d'inclure dans le décret de 2001 tous les crimes que l'entité peut commettre est évidente dans l'augmentation constante des cas "sous-jacents" : en effet, les crimes de blessures

et d'homicide involontairement commis en violation des règlements de prévention des accidents et de santé et sécurité au travail (art. 25 septies) ont été introduits en 2007 - puis amendés par le décret législatif. 81/2008 -, les infractions de réception, de blanchiment et d'utilisation d'argent ou d'autres avantages d'origine illégale (art. 25 octies), la criminalité informatique et l'utilisation illégale de données (art. 24 bis), la criminalité organisée (art. 24 ter), les crimes contre l'industrie et le commerce (art. 25 bis-1 du décret), les crimes concernant la violation du droit d'auteur (art. 25 novies du décret).

En application du décret n° 121 du 7 juillet 2011, les références aux infractions relatives à l'incitation à donner un faux témoignage (art. 25 decies du décret) ont été modifiées et des infractions environnementales ont été introduites (art. 25 undecies du décret).

Le législateur, par le décret n° 109 du 25 juillet 2012, a introduit parmi les types de délits liés à l'emploi de citoyens étrangers sans permis de séjour (art. 25 duodecies du décret).

Avec la loi n° 190 du 6 novembre 2012, l'article 25 du décret a été modifié en "*Corruption, incitation indue à donner ou promettre l'utilité et la corruption*", avec l'inclusion du nouvel article 319 quater comme infraction principale ; enfin, dans le catalogue des infractions principales visées à l'article 319 quater. 25 ter (infractions contre les sociétés), l'article 25 ter (infractions contre les sociétés) est inséré. 2635 c.c... La nouvelle infraction principale est celle qui punit le corrupteur (quiconque) qui offre de l'argent ou d'autres avantages à l'un des sujets qualifiés (indiqués au premier alinéa de l'article 2635) ou à leurs subordonnés, appartenant à une autre société, qui doivent accomplir des actes contraires à leurs devoirs causant un préjudice à la société de leur appartenance (corruption entre particuliers).

La loi 186 du 15 décembre 2014, contenant des *dispositions relatives à l'émergence et au remboursement du capital détenu à l'étranger et au renforcement de la lutte contre l'évasion fiscale, a été publiée au Journal Officiel n° 292 du 17 décembre 2014. Dispositions relatives à l'auto-blanchiment d'argent"* qui a inclus le crime d'auto-blanchiment dans le Code pénal et a modifié l'article 25 octies en incluant la nouvelle infraction parmi les infractions pour lesquelles les entités sont responsables Cette inclusion a des conséquences particulièrement complexes lors de la phase d'évaluation des risques, puisque la nouvelle infraction semble se référer à des cas actuellement "hors catalogue 231". Parmi les infractions sources à considérer figurent, au moins dans l'abstrait, toutes les infractions non fautives qui n'entraînent pas immédiatement une responsabilité ex "231", en particulier les infractions fiscales : les produits qui, par exemple, proviennent d'évasion fiscale ou d'économies fiscales générées par des déclarations infidèles - s'ils sont utilisés dans des activités économiques, financières, commerciales ou spéculatives afin d'empêcher l'identification de leur origine - pourraient ainsi donner lieu à la nouvelle infraction. Si la réutilisation était dans l'intérêt ou à l'avantage de l'entreprise, elle serait responsable ex 231.

La loi n° 68 du 22 mai 2015, qui stipule que "*Dispositions réglementaires relatives aux infractions contre l'environnement*", a été publiée au Journal officiel n° 122 du 28 mai 2015. Avec l'entrée en vigueur de la mesure - le Titre VI-bis ("Des infractions contre l'environnement") est introduit dans le Code pénal, avec de nouveaux types de délits : la pollution de l'environnement (art. 452-bis) et sa forme aggravée par le décès ou les blessures (art. 452-ter) ; catastrophe environnementale (art. 452-quater) ; délits de négligence contre l'environnement (art. 452-quinquies) ; trafic et abandon de matières hautement radioactives (art. 452-sexies) ; entrave au contrôle (art. 452-septies) ; défaut de nettoyage (art. 452-terdecies).

En plus de réformer le système des crimes environnementaux, la loi 68/2015 intervient également sur la responsabilité des entités : en effet, elle modifie l'article 6 de la loi. 25-undecies du décret 231, ajout des nouvelles infractions parmi les infractions principales.

La loi n° 69 du 27 mai 2015, contenant *"Dispositions relatives aux infractions contre l'administration publique, aux associations de type mafieux, à la fausse comptabilité, ainsi que*

*d'autres amendements au Code de procédure pénale, à ses règles d'application et à la loi n° 190 du 6 novembre 2012", a été publiée au Journal officiel n° 124 du 30 mai 2015.*

La nouvelle loi intervient, entre autres, sur certains crimes contre l'AP (détournement de fonds, corruption et incitation indue), en augmentant leurs peines ; réintroduit le délit de fausse comptabilité (avec des peines plus sévères également pour les entreprises et les administrateurs qui font de "fausses communications d'entreprise") ; elle durcit les peines pour les associations criminelles de type mafieux.

La principale nouveauté est représentée par la réintroduction de la fausse comptabilité qui, après 13 ans, redevient un crime, quelle que soit la réalité de l'entreprise dans laquelle elle se produit. Les changements sont inclus dans l'article. 25b-1 avec un durcissement des sanctions pécuniaires pour les différentes infractions qu'il couvre.

Article. 8 du texte précise que "*Les administrateurs, directeurs généraux, directeurs généraux, responsables de l'établissement des rapports financiers de la société, commissaires aux comptes et liquidateurs, qui, en vue d'obtenir un bénéfice injuste pour eux-mêmes ou pour autrui, dans les états financiers, rapports ou autres communications de la société adressées aux actionnaires ou au public, comme prévu par la loi, exposer sciemment des faits importants qui ne sont pas vrais ou omettre des faits importants dont la divulgation est exigée par la loi sur la situation économique, financière ou d'équité de la société ou du groupe auquel elle appartient, d'une manière qui est concrètement susceptible d'induire les autres en erreur, sont punis de la* ***peine d'emprisonnement d'une durée comprise entre un et cinq ans*** ".

Les types d'infractions visées par le décret peuvent être inclus dans les catégories suivantes :

1) **Infractions contre l'administration publique et contre les biens de l'administration publique (articles 3.1 et 4.2) 24 et 25 Décret législatif 231/2001) :**

- la réception indue de paiements au détriment de l'État ou d'un autre organisme public (article 316-ter du code pénal italien).;
- le détournement de fonds au détriment de l'État ou d'un autre organisme public (article 316 bis du Code pénal italien);
- fraude au détriment de l'État ou d'un organisme public (article 640, paragraphe 2, n° 1, Code pénal);
- fraude aggravée dans le but d'obtenir des fonds publics (article 640 bis du Code pénal italien);
- fraude informatique au détriment de l'État ou d'un autre organisme public (article 640 ter du code pénal italien);
- corruption (Articles 318, 319, 320, 321 et 322 bis du Code pénal).;
- incitation à la corruption (322 Code pénal italien);
- corruption dans les procédures judiciaires (319 ter du Code pénal italien);
- extorsion (article 317 du Code pénal);
- incitation indue à donner ou à promettre de l'utilité (art. 319 quater du Code pénal italien).

2) **Délits informatiques et traitement illicite de données (art. 24 bis du Décret) - [Article ajouté par la Loi n° 48 art. 7 du 18 mars 2008]. [Article modifié par le décret-loi n° 93 du 14 août 2013, art. 9 alinéa 2 converti par la loi n° 119 du 15 octobre 2013].**

- Falsification de documents informatiques publics ou de documents ayant une valeur probante (article 491 bis du Code pénal italien),
- Accès non autorisé à un système informatique ou de télécommunications (art. 615 ter du Code pénal italien),
- La possession et la diffusion non autorisées de codes d'accès à des systèmes informatiques ou de télécommunications (article 615-quater du Code criminel),
- Diffusion d'équipements, de dispositifs ou de programmes informatiques visant à endommager ou à interrompre un système informatique ou de télécommunications (art. 615 quinquies du Code pénal italien),
- Interception, entrave ou interruption illégale de communications informatiques ou télématiques (article 617 quater du Code pénal italien),
- Installation d'équipements destinés à intercepter, prévenir ou interrompre les communications informatiques ou télématiques (article 617 quinquies du Code pénal italien),
- Dommages aux informations, données et programmes informatiques (article 635 bis du Code pénal),
- Dommages causés aux informations, données et programmes informatiques utilisés par l'État ou tout autre organisme public ou dans tout cas d'intérêt public (article 635-ter du Code pénal italien),
- Dommages aux systèmes informatiques ou télématiques (article 635-quater du Code pénal italien),
- Dommages aux systèmes informatiques ou télématiques d'utilité publique (article 635 quinquies du Code pénal italien),
- Fraude informatique de la personne qui fournit des services de certification pour la signature électronique (art. 640 ter et art. 640 quinquies du Code pénal italien).

**3) Infractions liées à la criminalité organisée (art. 24 ter du décret) -[Article ajouté par la loi n° 94 du 15 juillet 2009 art. 9 co.29].**

- Association criminelle (article 416 du Code pénal, à l'exception du sixième alinéa),
- Association criminelle visant à réduire ou à maintenir l'esclavage, la traite des personnes, l'achat et la vente d'esclaves et les crimes concernant les violations des dispositions sur l'immigration illégale dans l'art. 12 Décret législatif 286/1998 (article 416, paragraphe 6, du Code pénal italien).;
- Association de type mafieux (art. 416 bis du Code pénal)
- Echange électoral politique-mafia (article 416-ter du Code pénal)
- Enlèvement de personne avec demande de rançon (article 630 du Code pénal)
- Association aux fins de trafic illicite de stupéfiants (art. 74 du décret présidentiel n° 309 du 9 octobre 1990)
- Fabrication illégale, introduction dans l'État, vente, transfert, possession et port dans un lieu public ou ouvert au public d'armes de guerre ou de type guerre ou de leurs parties, d'explosifs, d'armes clandestines, ainsi que des armes à feu les plus courantes (art. 407, paragraphe 2, lettre a, chiffre 5).

**4) Délits d'extorsion, détournement de fonds, induction abusive et corruption (Art. 25 du Décret) [Article modifié par la Loi n° 6 novembre 2012 190].:**

- Corruption pour un acte officiel (article 318 du Code pénal);

- Sanctions pour corruption (article 321 du Code pénal)
- Corruption pour un acte contraire aux fonctions officielles (article 319 du Code pénal);
- Circonstances aggravantes (art. 319 bis du Code pénal italien)
- Corruption dans les procédures judiciaires (319 ter du Code pénal italien);
- Induction à donner ou promettre indûment de l'utilité (art. 319-quater)[ajouté par la loi n° 190 du 6 novembre 2012] ;
- Incitation à la corruption (322 Code pénal italien)
- Extorsion (article 317 du Code pénal)

**5) Infractions relatives à la falsification de monnaie, de cartes de crédit publiques et de timbres fiscaux et d'instruments ou signes d'identification (art. 25 bis du décret)[Article ajouté par le décret-loi 25 septembre 2001 n° 350, art. 6, décret-loi. convertie avec des modifications par la loi n° 409 du 23/11/2001 ; modifiée par la loi n° 99 du 23/07/09).**

- Contrefaçon de monnaie, dépenses et introduction dans l'État, sous réserve d'un accord, de monnaie contrefaite (article 453 du Code pénal).;
- Contrefaçon de monnaie (article 454 du Code pénal);
- Dépenses et introduction dans l'État, sans accord, de monnaie contrefaite (article 455 du Code pénal).;
- Dépenses liées à la monnaie contrefaite reçue de bonne foi (article 457 du Code pénal);
- Falsification de timbres fiscaux, introduction dans l'État, achat, détention ou circulation de faux timbres fiscaux (article 459 du Code pénal).;
- Contrefaçon de papier filigrané utilisé pour la fabrication de cartes de crédit publiques ou de timbres fiscaux (article 460 du code pénal italien).;
- Fabrication ou détention de filigranes ou d'instruments destinés à la contrefaçon de monnaie, de timbres fiscaux ou de papier filigrané (article 461 du code pénal italien).
- Utilisation de timbres fiscaux contrefaits ou falsifiés (article 464 du Code pénal)
- Contrefaçon, altération ou utilisation de signes distinctifs de propriété intellectuelle ou de produits industriels (article 473 du Code pénal italien).
- Introduction dans l'État et commerce de produits avec de faux signes (article 474 du Code pénal)

**6) Crimes contre l'industrie et le commerce (art. 25 bis-1 du décret) -[Article ajouté par la loi n° 99 du 23/07/09].**

- Perturbation de la liberté d'industrie ou de commerce (article 513 du Code pénal),
- Fraude dans l'exercice du commerce (article 515 du Code pénal)
- Vente de substances alimentaires non authentiques (article 516 du Code pénal)
- Vente de produits industriels avec des signes trompeurs (article 517 du Code pénal italien)
- Fabrication et commerce de marchandises fabriquées par usurpation de droits de propriété industrielle (article 517-ter du Code pénal italien).
- Contrefaçon d'indications géographiques ou d'appellations d'origine de produits agroalimentaires (article 517 quater du code pénal italien).
- Concurrence illicite avec menaces ou violence (article 513 bis du Code pénal)
- Fraude à l'encontre des industries nationales (article 514 du Code pénal)

**7) Infractions contre les personnes morales (art. 25 ter du décret) -[Article ajouté par décret législatif 11 avril 2002 n° 61, art. 3 et modifié ultérieurement par la loi. 29 avril 2015 n° 69].**

- Fausses communications d'entreprise (art. 2621 du Code civil italien);
- Fausses communications d'entreprise au détriment des actionnaires ou des créanciers (art. 2622, al. 1 et 3 du Code civil italien).;
- Contrôle obstrué (art. 2625, alinéa 2, Code civil);
- Formation de capital fictif (article 2632 du Code civil italien);
- Remboursement indu de cotisations (article 2626 du Code civil italien);
- Répartition illégale des bénéfices et des réserves (article 2627 du Code civil italien);
- Transactions illégales sur les actions ou quotas de la société ou de la société contrôlante (art. 2628 du Code civil italien).;
- Transactions au détriment des créanciers (article 2629 du Code civil italien);
- Répartition indue des actifs de la société par les liquidateurs (article 2633 du Code civil italien).;
- Influence illégale sur l'assemblée générale (art. 2636 du Code civil italien);
- Gréement de marché (art. 2637 du Code civil italien);
- Non-divulgation d'un conflit d'intérêts (article 2629 bis du Code civil italien) -[Article ajouté par le L. 28 décembre 2005, n° 262, art. 31] ;
- Obstruction à l'exercice des fonctions des autorités publiques de contrôle (art. 2638, al. 1 et 2 du Code civil).;

**8) Corruption entre particuliers (article 25 ter, paragraphe 1, lettre s)[article ajouté par L. 6 novembre 2012 n° 190 art.1 paragraphe 77 lettre. b).**

- Corruption entre particuliers (article 2635 du Code civil italien) Article ajouté par la loi n° 190 du 6 novembre 2012].

**9) Infractions ayant pour but le terrorisme et la subversion de l'ordre démocratique (art. 25 quater du Décret) -[Article ajouté par le L. 14 janvier 2003, n° 7, article 3].**

Les éléments suivants peuvent être pris en considération, même si le décret ne propose pas une liste finie d'infractions :

- Les associations ayant pour but le terrorisme, y compris le terrorisme international, ou la subversion de l'ordre démocratique (article 270-bis du Code pénal).;
- Assistance aux associés (article 270-ter du Code pénal italien);
- Attaque à des fins terroristes ou subversion (article 280 du Code pénal);
- Acte de terrorisme avec des engins mortels ou explosifs (article 280-bis du Code pénal)
- Enlèvement à des fins de terrorisme ou de subversion (article 289-bis du Code pénal);
- Incitation à commettre l'un des crimes contre la personnalité de l'État (article 302 du Code pénal).;
- Complot politique par accord et complot politique par association (article 1(1)) 304 et 305 du Code criminel);

- Bande armée et formation et participation et assistance aux participants au complot ou aux participants à la bande armée (Articles 306 et 307 (Code criminel);
- Les infractions terroristes prévues par des lois spéciales : il s'agit de toute la partie de la législation italienne, promulguée dans les années 70 et 80, qui vise à combattre le terrorisme ;
- Les infractions, autres que celles indiquées dans le Code pénal et dans les lois spéciales, commises en violation de l'article. 2 de la Convention internationale pour la répression du financement du terrorisme, adoptée à New York le 9 décembre 1999.

**10) Crimes de mutilation génitale féminine (art. 25-quater-1 du décret) ;**

- Pratiques de mutilation génitale féminine (article 583 bis du Code pénal),

**11) Infractions contre l'individu (Art. 25-quinquies Décret)[Article ajouté par la L. 11/08/2003 no. 228, art. 5] ;[Article modifié par la Loi no. 228/2003, art. 5] ;[Article modifié par la Loi no. 228/2003, art. 5] ;[Article modifié par la Loi no. 228/2003, art. 5] ;[Article modifié par la Loi no. 228/2003 04/03/2014 n. 39, art. 3 ;[Article modifié par la loi 04/03/2014 n° 39, art. 3].**

- Réduction à l'esclavage (art. 600 c.p.);
- Prostitution de mineurs (article 600-bis, Code pénal);
- Pornographie enfantine (art. 600-ter du Code pénal italien);
- Possession de matériel pornographique (article 600-quater du Code pénal);
- Initiatives touristiques visant à l'exploitation de la prostitution enfantine (article 600-quinquies du Code pénal);
- Pornographie virtuelle (art. 600-quater.1 c.p.c.)[ajouté par l'art. 10, L. 6 février 2006 n° 38] ;
- Initiatives touristiques visant à l'exploitation de la prostitution enfantine (article 600-quinquies du Code pénal);
- Traite des esclaves et traite des êtres humains (article 601 du Code pénal);
- Vente et achat d'esclaves (art. 602 du Code pénal italien);
- Tabagisme des mineurs (article 609 du Code pénal).

**12) Infractions d'abus d'informations privilégiées et de manipulation de marché (Art. 25-sexies Décret) -[Article ajouté par le L. 18 avril 2005, n° 62, art. 9].**

- Délit d'initié (article 184 du décret législatif n° 231/2001) 24 février 1998, n° 58, telle que modifiée) ;
- Manipulation du marché (art. 185, décret législatif) 24 février 1998, n° 58, telle que modifiée).

**13) Infractions d'homicide involontaire coupable et de lésions corporelles par négligence commises en violation des règles relatives à la prévention des accidents et à la protection de l'hygiène et de la santé sur le lieu de travail. (Art. 25-septies du Décret) -[Article ajouté par L. 3 août 2007 n° 123, art. 9].**

- Homicide involontaire coupable (article 589 du Code pénal),
- Lésions corporelles négligentes (art. 590, al. 3 du Code pénal italien),

les deux ont été commis en violation de la réglementation sur la prévention des accidents et la protection de l'hygiène et de la santé au travail.

**14) Infractions de réception de biens volés, blanchiment d'argent et utilisation d'argent, de biens ou de services publics d'origine illégale (Art. 25-octies du Décret) -[Article ajouté par D.Lgs. 21 novembre 2007 n° 231 , art. 63, par. 231 3, modifiée par la loi n° 186 du 15 décembre 2014].**

- Réception de biens volés (art. 648 du Code pénal italien),
- Blanchiment d'argent (article 648 bis du Code pénal),
- Utilisation d'argent, de biens ou d'avantages d'origine illégale (article 648-ter du Code pénal),
- Blanchiment d'argent (article 648 ter-1 du Code pénal).

**15) Crimes concernant la violation du droit d'auteur (Art. 25 novies du Décret)[Article ajouté par la Loi n° 99 du 23/07/09 ].**

- Mettre à la disposition du public, dans un système de réseaux télématiques, par le biais de connexions de toute nature, une œuvre de propriété intellectuelle protégée, ou une partie de celle-ci (art. 171, Loi 633/1941 alinéa 1 lettre a bis) ;
- Les infractions visées au point précédent commises sur les œuvres d'autrui non destinées à la publication si l'honneur ou la réputation de l'autre personne est offensé (article 171, loi 633/1941, paragraphe 3) ;
- Reproduction non autorisée, à des fins lucratives, de programmes informatiques ; importation, distribution, vente ou possession à des fins commerciales ou entrepreneuriales ou location de programmes contenus dans des supports non marqués par la SIAE ; préparation de moyens pour enlever ou contourner les dispositifs de protection des programmes informatiques (art. 171-bis Loi 633/1941 paragraphe 1) ;
- Reproduction, transfert sur un autre support, distribution, communication, présentation ou démonstration en public du contenu d'une base de données ; extraction ou réutilisation de la base de données ; distribution, vente ou location de bases de données (article 171-bis, Loi 633/1941, paragraphe 2) ;
- Duplication abusive, reproduction, transmission ou diffusion publique non autorisée par quelque moyen que ce soit, en tout ou en partie, d'œuvres originales destinées à la télévision, au cinéma, à la vente ou à la location de disques, bandes ou supports similaires ou tout autre support contenant des phonogrammes ou des vidéogrammes d'œuvres musicales, cinématographiques ou audiovisuelles ou des séquences d'images animées ; les œuvres littéraires, dramatiques, scientifiques ou éducatives, musicales ou dramatiques, musicales ou multimédias, même si elles sont incluses dans des œuvres collectives ou composites ou des bases de données ; la reproduction, la duplication, la transmission ou la diffusion de droits d'auteur, la vente ou le commerce, le transfert pour quelque raison que ce soit ou l'importation de plus de cinquante copies ou copies d'œuvres protégées par le droit d'auteur et les droits connexes ; le placement dans un système de réseaux informatiques, par le biais de connexions de toute sorte, d'une œuvre de propriété intellectuelle protégée par le droit d'auteur, ou d'une partie de celle-ci (art. 171-ter Loi 633/1941) ;
- L'absence de communication à la SIAE des données d'identification des supports non soumis au marquage ou fausse déclaration (art. 171 septies de la loi 633/1941) ;
- Production, vente, importation, promotion, installation, modification et utilisation frauduleuses, à usage public et privé, d'équipements ou de parties d'équipements pour le

décodage de transmissions audiovisuelles avec accès conditionnel par voie aérienne, satellite, câble, analogique et numérique (art. 171 octies de la loi 633/1941).

**16) Incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations aux autorités judiciaires (art. 25 decies du Décret) - [Article ajouté par la loi n° 116, art. 4, 3 août 2009, tel que modifié par le décret législatif n° 121, art. 2, du 7 juillet 2011].**

- Incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations aux autorités judiciaires (article 377 bis du Code pénal)

**17) Infractions environnementales (art. 25 du décret) - [article ajouté par le décret législatif n° 121 du 7 juillet 2011, art. 2, tel que modifié par la loi n° 68 du 28 avril 2015]**

- Mise à mort, destruction, capture, enlèvement et détention se spécimens d'espèces animales ou végétales protégées (article 727 bis du Code pénal);
- Destruction ou détérioration des habitats à l'intérieur d'un site protégé (article 733 bis du Code pénal);
- Rejets d'eaux usées industrielles sans autorisation ou leur maintien après la suspension ou la révocation de l'autorisation (art. 137 du décret législatif n° 152 du 3 août 2006) ;
- Activités non autorisées de gestion des déchets (art. 256 du décret législatif n° 152 du 3 août 2006) ;
- Manque d'assainissement des sites suite à la pollution du sol, du sous-sol, des eaux de surface ou des eaux souterraines en dépassant le seuil de risque (art. 257 du décret législatif n° 152 du 3 août 2006) ;
- Transport de déchets dangereux sans le formulaire prescrit ou indication de données incomplètes ou inexactes dans le formulaire (art. 258 du décret législatif n° 152 du 3 août 2006) ;
- Trafic illégal de déchets (art. 259 du décret législatif n° 152 du 3 août 2006) ;
- Activités organisées de trafic illégal de déchets (art. 260 du décret législatif n° 152 du 3 août 2006) ;
- Système informatique de contrôle de la traçabilité des déchets (art. 260 bis du décret législatif n° 152 du 3 août 2006) ;
- Violation des limites d'émissions atmosphériques et des dispositions connexes (art. 279 du décret législatif n° 152 du 3 août 2006) ;
- Importation, exportation ou réexportation, sous tout régime douanier, sans le certificat ou permis requis ou avec un certificat ou permis invalide, de spécimens d'espèces inscrites à l'annexe A du règlement (CE) n° 338/97 du Conseil du 9 décembre 1996, tel que modifié (articles 1, 2 et 6 de la loi n° 150 du 7 février 1992) ;
- Falsification ou modification de certificats, licences, notifications d'importation, déclarations, communications d'informations en vue de l'acquisition d'une licence ou d'un certificat et de l'utilisation de certificats ou licences faux ou modifiés (art. 3 bis, loi n° 150 du 7 février 1992) ;
- Cessation et réduction de l'utilisation de substances qui appauvrissent la couche d'ozone (art. 3 de la loi n° 549 du 28 décembre 1993) ;
- Pollution par négligence avec des dommages permanents ou particulièrement graves à l'eau et aux espèces animales ou végétales causés par un navire (art. 9 du décret législatif n° 202 du 6 novembre 2007) ;

- Pollution intentionnelle avec des dommages permanents ou particulièrement graves à l'eau et aux espèces animales ou végétales causés par un navire (art. 8 du décret législatif n° 202 du 6 novembre 2007) ;
- Pollution de l'environnement (art. 452 bis du Code pénal)
- Catastrophe environnementale (art. 452 quater du Code pénal)
- Délits involontaires contre l'environnement (art. 452 quinquies du Code pénal)
- Trafic et abandon de matières hautement radioactives (art. 452 sexies du Code pénal)
- Obstruction au contrôle (art. 452 septies du Code pénal)
- Manque d'assainissement (art. 452 terdecies du Code pénal)

**18) Emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (art. 25 duodécies du décret) - [article ajouté par le décret législatif n° 109, art. 1, du 25 juillet 2012]**

- L'employeur qui emploie des travailleurs étrangers sans le permis de séjour prévu au présent article, ou dont le permis a expiré et dont le renouvellement n'a pas été demandé dans les termes de la loi, est passible d'une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 5 000 euros pour chaque travailleur employé (art. 22, alinéa 12, du décret législatif 286/1998).

**19) Infractions transnationales [Loi n° 146 du 16 mars 2006, articles 3 et 10].**

L'art. 3 de la loi définit l'infraction transnationale comme une infraction passible d'une peine d'emprisonnement maximale d'au moins quatre ans s'il s'agit d'un groupe criminel organisé, ainsi que dans les cas suivants : a) l'infraction est commise dans plus d'un Etat ; b) elle est commise dans un État mais une partie substantielle de sa préparation, planification, direction ou de son contrôle a lieu dans un autre Etat ; c) elle est commise dans un État mais implique un groupe criminel organisé engagé dans des activités criminelles dans plus d'un Etat ; d) elle est commise dans un État mais a des effets substantiels dans un autre Etat.

- Association criminelle (art. 416 du Code pénal)
- Association de type mafieux (art. 416 bis du Code pénal)
- Association criminelle aux fins de contrebande de produits du tabac en provenance de l'étranger (art. 291 quater du décret présidentiel n° 43 du 23 janvier 1973)
- Association aux fins de trafic illicite de stupéfiants (art. 74 du décret présidentiel n° 309 du 9 octobre 1990)
- Actes visant à obtenir l'entrée illégale d'un étranger sur le territoire national et l'aide et la complicité de son séjour dans le but d'obtenir un profit injuste (art. 12, al. 3, 3 bis, 3 ter et 5, du décret législatif n° 286 du 25 juillet 1998)
- Incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations aux autorités judiciaires (art. 377 bis du Code pénal)
- Aide personnelle (art. 378 du Code pénal)

Il semble approprié de préciser que les infractions énumérées ci-dessus ne peuvent déterminer la responsabilité de l'entreprise qu'à la condition qu'elles soient caractérisées par la nature de la « transnationalité ». Pour être qualifiée d'infraction transnationale, l'infraction doit avoir été commise par un groupe criminel organisé et doit avoir été survenue dans l'une des circonstances suivantes :

- l'infraction est commise dans plus d'un État ;
- l'infraction est commise dans un État, mais une partie de sa préparation, planification, direction ou de son contrôle a lieu dans un autre État ;
- l'infraction est commise dans un État, mais implique un groupe criminel organisé se livrant à des activités criminelles dans plus d'un État ;
- l'infraction est commise dans un État mais a des effets substantiels dans un autre État.

En l'absence de telles circonstances, les sanctions résultant de la commission des infractions susmentionnées continuent de s'appliquer uniquement aux personnes physiques qui les ont commises.

## 1.3 Sanctions

Nous énumérons ci-après les sanctions imposées par le Décret à l'entreprise à la suite de la commission ou de la tentative de commission des infractions mentionnées ci-dessus :

- sanction monétaire jusqu'à un maximum de 1 549 370,69 euros (et saisie conservatoire) ;
- sanctions de déchéance (également applicables à titre conservatoire) d'une durée d'au moins trois mois et d'au plus deux ans (avec la précision que, en vertu de l'art. 14, alinéa 1, du Décret, « Les sanctions de déchéance concernent l'activité spécifique à laquelle se réfère l'infraction de l'entreprise ») qui, à son tour, peut être constituée de :
- l'interdiction d'exploiter l'entreprise ;
- la suspension ou la révocation des autorisations, licences ou concessions utiles à la commission de l'infraction ;
- interdiction de contracter avec l'administration publique ;
- l'exclusion des facilités, prêts, contributions ou subventions et l'éventuelle révocation de celles qui ont été accordées ;
- l'interdiction de faire de la publicité pour des biens ou des services ;
- la confiscation (et la saisie préventive à des fins de précaution) ;
- la publication du jugement (en cas d'application d'une sanction de déchéance).

Les « *sanctions monétaires* » sont déterminées par le juge pénal à travers un système basé sur des « quotas » en nombre non inférieur à cent et non supérieur à mille et de montants variables entre un minimum de 258,22 euros et un maximum de 1549,37 euros. En déterminant la sanction monétaire, le juge fixe :

- le nombre de quotas compte tenu de la gravité du fait, du degré de responsabilité de la société et de l'activité exercée pour éliminer ou atténuer les conséquences du fait et empêcher que d'autres infractions soient commises ;
- le montant du quota individuel en fonction des conditions économiques et financières de l'entreprise.

Les « *sanctions de déchéance* » ne s'appliquent qu'aux infractions pour lesquelles elles sont expressément prévues :

- les infractions contre l'administration publique, conformément aux articles 24 et 25 du Décret ;
- les infractions telles que la contrefaçon visées à l'article 25 bis du Décret ;
- les délits liés au terrorisme et à la subversion de l'ordre démocratique, conformément à l'art. 25 quater du Décret ;

- les délits contre la personne, conformément à l'art. 25 quinquies du Décret ;
- les infractions d'homicide involontaire et de blessures corporelles involontaires commises en violation des règlements sur la prévention des accidents et sur la santé et la sécurité au travail, conformément à l'art. 25 septies du Décret ;
- les infractions contre l'environnement, conformément à l'art. 25 undecies du Décret ;

L'application est envisagée à condition qu'au moins une des conditions suivantes soit remplie :

- l'entreprise a tiré un profit significatif de la commission de l'infraction et l'infraction a été commise par des personnes occupant des postes de direction ou par des personnes soumises à la direction d'autres personnes lorsque, dans ce dernier cas, la commission de l'infraction a été déterminée ou facilitée par de graves déficiences organisationnelles ;
- en cas de récidive.

Le juge détermine le type et la durée de la sanction de déchéance en tenant compte de l'aptitude des différentes sanctions à prévenir les infractions du même type que celles qui ont été commises et, si nécessaire, il peut les appliquer conjointement (art. 14, al. 1 et al. 3, du Décret).

Les sanctions de déchéance du droit d'exercer l'activité, l'interdiction de passer des marchés avec l'administration publique et l'interdiction de faire de la publicité pour des biens ou des services peuvent être appliquées à titre définitif dans les cas les plus graves. En lieu et place de l'imposition de la sanction de déchéance, il est également noté que l'activité de la société peut être poursuivie par un commissaire nommé par le juge conformément et dans les conditions prévues à l'art. 15 du Décret.

## 1.4 Exemption des responsabilités : le modèle d'organisation et de gestion

Comme indiqué plus haut, les articles 6 et 7 du Décret prévoient l'exonération de la responsabilité administrative lorsque l'entreprise a mis en œuvre des modèles d'organisation et de gestion efficaces et efficients adaptés à la prévention des infraction du même type que celles qui se sont produites.

Ces dispositions du décret législatif font émerger une différence dans la discipline et dans le régime probatoire en ce qui concerne les infractions commises par des personnes se trouvant en haut de la hiérarchie par rapport aux infractions commises par des subordonnés.

En particulier, la responsabilité est exclue si l'entreprise prouve que :

- l'organe de gestion a adopté et effectivement mis en œuvre, avant la commission de l'acte, un modèle d'organisation et de gestion adapté à la prévention des infractions du même type que celles qui se sont produites (ci-après le « Modèle ») ;
- la tâche de superviser le fonctionnement et l'observation du Modèle et de proposer sa mise à jour a été confiée à un Organe de surveillance de l'entreprise (ci-après l'« Organe de surveillance ») doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle ;
- les personnes qui ont commis l'infraction ont agi frauduleusement en contournant ledit Modèle ;
- il n'y a pas eu d'omission ou de contrôle insuffisant de la part de l'Organe de surveillance.

L'adoption du Modèle constitue donc la mesure de diligence définie par le législateur et donne à l'entreprise la possibilité d'être exonérée de sa propre responsabilité.

L'introduction de l'infraction involontaire dans le système 231, qui a eu lieu avec la loi 123/2007, remplacée par le décret législatif 81/2008 « Texte unique Santé et sécurité sur le lieu de travail », en l'absence de toute disposition visant à harmoniser la réglementation de la responsabilité de

l'entreprise, telle que configurée jusqu'à présent, avec le nouvel archétype de criminalité, met en lumière un ensemble de problèmes de compatibilité qui ne sont pas faciles à résoudre.

La structure traditionnelle de l'accusation de « négligence organisationnelle », dont découle la responsabilité administrative de l'entreprise, doit aujourd'hui se mesurer à la commission d'infractions dont les éléments d'identification et les méthodes de réalisation sont très différents de ceux des infractions typiques qui, jusqu'à récemment, étaient examinées aux fins de l'élaboration du modèle organisationnel.

L'harmonisation, qui n'est pas facile, concerne en premier lieu l'existence nécessaire d'un intérêt ou d'un avantage de l'entreprise par rapport à la commission de l'infraction. Cependant, le point le plus problématique est que le critère d'exonération de responsabilité indiqué au point précédent (c'est-à-dire la démonstration que le fait a été commis par l'agent au moyen d'un contournement frauduleux des contrôles placés par l'entreprise au sein de sa propre organisation), alors qu'il correspond au paradigme d'infraction intentionnelle, ne peut évidemment pas être appliqué aux infractions où l'élément volontaire de l'événement est absent.

Dans ce cas, il faut considérer que pour être exonérée de responsabilité, l'entreprise doit être en mesure de démontrer que la violation involontaire commise par son représentant a eu lieu malgré la mise en place d'un système efficace de contrôle de l'application des règles, générales et spéciales, pour éviter le risque que de tels événements se produisent.

La simple adoption du Modèle par l'organe de gestion - qui doit être défini comme l'organe titulaire du pouvoir de gestion : le Consiglio di Amministrazione - ne semble pas suffisant pour déterminer l'exemption de responsabilité de l'entreprise, car il est plutôt nécessaire que le Modèle soit également efficace et effectif - ne semble pas suffisante pour déterminer l'exemption de responsabilité de l'entreprise, car il est plutôt nécessaire que le Modèle soit également efficace et effectif.

En ce qui concerne l'efficacité du Modèle, le législateur, dans l'art. 6, alinéa 2, du décret législatif 231/2001, stipule que le Modèle doit satisfaire aux exigences suivantes :

- identifier les activités dans le cadre desquelles des infractions peuvent être commises (ce qu'on appelle la cartographie des activités à risque) ;
- fournir des protocoles spécifiques visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de l'entreprise en ce qui concerne les infractions à prévenir ;
- identifier les méthodes de gestion des ressources financières appropriées pour prévenir la commission d'infractions ;
- prévoir l'obligation de fournir des informations à l'organisme chargé de surveiller le fonctionnement et le respect des Modèles.

Selon l'art. 7, pour les infractions commises par des personnes soumises à la direction d'autrui, la responsabilité de l'entreprise n'est engagée que si la commission de l'infraction a été rendue possible par le non-respect des obligations de gestion ou de surveillance (dans ce cas, la charge de la preuve incombe à l'accusation). En tout état de cause, ces obligations sont présumées remplies si l'entreprise, avant que l'infraction ne soit commise, a adopté et effectivement mis en œuvre un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adapté à la prévention des infractions du même type que celles qui se sont produites.

Par conséquent, la caractéristique de l'efficacité du modèle est liée à sa mise en œuvre effective qui, conformément à l'article 7, alinéa 4, du Décret, exige :

- une vérification périodique et sa modification éventuelle lorsque des violations significatives des prescriptions sont découvertes ou lorsque des changements sont apportés à l'organisation ou à l'activité (mise à jour du modèle) ;

- un régime disciplinaire approprié pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le modèle.

Les modèles d'organisation, tels que prévus par l'art. 6, alinéa 3, du Décret « peuvent être adoptés (...) sur la base de codes de conduite élaborés par les associations représentatives des entreprises, communiqués au ministère de la Justice qui, en accord avec les ministères compétents, peut formuler, dans un délai de trente jours, des observations sur l'aptitude des modèles à prévenir les infractions ». Il convient toutefois de souligner que les indications contenues dans les lignes directrices établies par les associations professionnelles ne constituent qu'un cadre de référence et n'épuisent pas les précautions qui peuvent être adoptées par les différentes entreprises dans le cadre de l'autonomie de choix des modèles organisationnels jugés les plus appropriés.

# PARTIE TROISIÈME

# LA MISE EN ŒUVRE DU MODÈLE ORGANISATIONNEL

## 2 LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE

### 2.1 Lignes directrices à l'intention des associations professionnelles

L'+alinéa 3 de l'article 6 du décret prévoit que « Les modèles d'organisation et de gestion peuvent être adoptés, en garantissant les exigences énoncées à l'alinéa 2, sur la base de codes de conduite élaborés par les associations représentant les entreprises et communiqués au ministère de la Justice qui, en accord avec les ministères compétents, peut formuler, dans un délai de trente jours, des observations sur l'aptitude des modèles à prévenir les infractions ».

Confindustria a défini les Lignes directrices pour l'élaboration des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle (ci-après « Lignes directrices Confindustria »), en fournissant, entre autres, des indications méthodologiques pour l'identification des zones à risque (secteur ou activité dans lequel des infractions peuvent être commises), la conception d'un système de contrôle (les protocoles dits de planification de la formation et de la mise en œuvre des décisions de l'entreprise) et le contenu du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle.

Dans le secteur d'activité de l'entreprise, il n'existe actuellement aucune ligne directrice et, par conséquent, les lignes directrices indiquées par Confindustria seront suivies en tenant compte de la situation de l'entreprise et des particularités de son secteur d'activité. Ce modèle est basé sur les lignes directrices publiées par Confindustria le 7 mars 2002, mises à jour le 31 mars 2008 et le 23 juillet 2014. Le chemin indiqué par Confindustria pour l'élaboration du Modèle peut être tracé selon les points fondamentaux suivants :

- l'identification des zones à risque visant à vérifier dans quels domaines ou secteurs de l'entreprise il est possible de commettre des infractions ;
- l'établissement d'un système de contrôle capable de réduire les risques par l'adoption de protocoles spécifiques.

Ceci est soutenu par un ensemble coordonné de structures organisationnelles, d'activités et de règles de fonctionnement appliquées, sur la demande de la hiérarchie, par les gestionnaires et par le personnel chargé de la tâche, visant à fournir une certitude raisonnable quant à la réalisation des objectifs d'un bon système de contrôle interne. Les éléments les plus importants du système de contrôle préventif proposé par Confindustria sont les suivants :

- code d'éthique ;
- système organisationnel ;
- procédures manuelles et informatiques ;
- pouvoirs d'autorisation et de signature ;
- systèmes de contrôle et de gestion ;
- communication au personnel et formation.

Le système de contrôle doit également être conforme aux principes suivants :

- vérifiabilité, responsabilité, cohérence et pertinence de chaque opération ;
- séparation des fonctions (personne ne peut gérer de manière autonome toutes les phases d'un processus) ;
- documentation des contrôles ;
- introduction d'un système de sanctions adéquates en cas de violation des règles et procédures prévues dans le modèle.

En outre, il est nécessaire d'identifier un organe de surveillance dont les principales exigences sont :

- autonomie et indépendance ;
- professionnalisme ;
- continuité de l'action.

auquel les différentes fonctions de l'entreprise doivent envoyer un certain nombre d'informations.

## 2.2 Préambule

La décision de FAG ARTIGRAFICHE SPA d'adopter un modèle d'organisation et de gestion conforme au Décret, en plus de représenter un motif d'exonération de la responsabilité de la Société en ce qui concerne la commission de certains types d'infractions, est un acte de responsabilité sociale de la Société envers ses parties prenantes.

Afin de garantir un nombre croissant de conditions d'équité et de transparence dans la gestion des activités de l'entreprise, FAG ARTIGRAFICHE SPA a jugé approprié d'adopter un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au Décret qui, avec le Code d'éthique, les procédures organisationnelles et les autres politiques et dispositions de l'entreprise, constitue un programme visant à assurer une prévention et une détection efficaces des violations des lois ainsi qu'un ensemble des outils de gouvernance d'entreprise visant à permettre une gestion saine de l'entreprise conforme aux objectifs fixés.

FAG ARTIGRAFICHE SPA est également déterminée à faire en sorte que les outils de gouvernance d'entreprise susmentionnés soient constamment adaptés pour prévenir la commission d'infractions : à cette fin, la Société vérifie en permanence l'efficacité du Modèle adopté au regard de sa situation organisationnelle et commerciale et aux modifications apportées au Décret, ainsi qu'en ce qui concerne les questions critiques qui sont apparues dans l'application du Modèle lui-même. En particulier, dans le contexte de la mise à jour périodique du Modèle, FAG ARTIGRAFICHE SPA a considéré non seulement l'inclusion de nouveaux types d'infractions liées à l'évolution de la législation de référence, mais aussi les événements corporatifs qui se sont produits ainsi que tout signe de risque identifié et pertinent aux fins de l'application de ladite législation.

Des règles internes spécifiques ont pour fonction d'organiser le système de pouvoirs et de délégations, de réglementer et de préparer des protocoles pour les activités exercées au sein de l'entreprise et de réglementer les différents flux d'information entre les différentes fonctions et organes.

Dans cette perspective, l'adoption du modèle organisationnel garantit également un résultat important qui est celui d'informer le personnel responsable de l'entreprise et les collaborateurs et partenaires externes des lourdes sanctions administratives applicables à l'entreprise en cas d'infractions, garantissant la prévention de la commission de délits, y compris criminels, au sein de l'activité de l'entreprise par le contrôle continu de tous les domaines d'activité à risque et la formation du personnel chargé de l'exécution correcte de leurs fonctions.

Pour l'élaboration de son propre modèle d'organisation et de gestion, FAG ARTIGRAFICHE SPA a donc expressément pris en compte :

- les dispositions du décret législatif 231/2001,
- le rapport ministériel d'accompagnement et le décret ministériel n° 201 du 26 juin 2003 contenant le règlement d'application du décret législatif 231/2001 ;
- les lignes directrices établies par Confindustria.

## 2.3 Objectifs et buts du modèle

L'adoption du Modèle vise à améliorer le système de contrôle interne de l'entreprise en réduisant significativement le risque de commettre les infractions prévues par la législation en question et, en même temps, à permettre à FAG ARTIGRAFICHE SPA de bénéficier de l'exemption prévue par les dispositions du Décret.

Le choix du Consiglio di Amministrazione de FAG ARTIGRAFICHE SPA d'adopter un modèle d'organisation et de gestion s'inscrit dans le cadre d'une politique commerciale plus large de l'entreprise, qui se traduit par des interventions et des initiatives visant à sensibiliser l'ensemble du personnel appartenant à FAG ARTIGRAFICHE SPA (de la direction à l'ensemble des employés), tous les collaborateurs externes et les partenaires commerciaux à la gestion transparente et correcte de l'entreprise, au respect de la réglementation légale en vigueur et des principes fondamentaux de l'éthique des affaires dans la poursuite de l'objet social.

Grâce à l'adoption du Modèle, FAG ARTIGRAFICHE SPA vise à poursuivre les principaux objectifs suivants :

- identifier les activités exercées par les différentes fonctions de l'entreprise qui, en raison de leur nature particulière, peuvent comporter un risque d'infraction au sens du Décret ;
- analyser les risques potentiels en ce qui concerne la manière dont les infractions peuvent être commises par rapport au contexte opérationnel interne et externe dans lequel l'entreprise opère ;
- évaluer le système de contrôle préalable et son adaptation pour garantir que le risque de commission d'infractions soit réduit à un « niveau acceptable » ;
- définir un système de règles qui établit les lignes directrices générales de conduite (Code d'éthique, Lignes directrices de conduite incluses dans les Sections spéciales) et des lignes directrices spécifiques (procédures organisationnelles) visant à réglementer les activités de l'entreprise dans les secteurs considérés comme sensibles ;
- établir un système de pouvoirs d'autorisation et de signature pour garantir une représentation ponctuelle et transparente du processus de formation et de mise en œuvre des décisions de l'entreprise ;
- mettre en œuvre un système de contrôle capable de signaler rapidement l'existence et l'apparition de situations critiques générales et/ou particulières ;
- former le personnel affecté au contenu du Modèle et, plus généralement, aux pouvoirs d'autorisation, aux lignes hiérarchiques de dépendance, aux procédures, aux flux d'information et à tout ce qui contribue à la transparence des activités de l'entreprise ;
- sensibiliser tous les Destinataires du Modèle à la nécessité de se conformer au Modèle, dont la violation est suivie de sanctions disciplinaires sévères ;
- prévoir un système de sanctions en cas de violation des dispositions du Code d'éthique et des procédures prévues par le Modèle ;
- informer sur les conséquences graves qui pourraient découler pour l'entreprise (et donc indirectement pour toutes les parties prenantes) de l'application des sanctions pécuniaires et

de déchéance prévues par le Décret et sur la possibilité qu'elles puissent être ordonnées également à titre préventif ;

- nommer et attribuer à un organe de surveillance des pouvoirs spécifiques pour contrôler le fonctionnement efficace, l'adéquation et la mise à jour du Modèle.

## 2.4 Hypothèses du modèle : le système intégré de contrôle interne

Le Modèle a été établi sur la base d'une évaluation concrète des caractéristiques opérationnelles et organisationnelles de l'entreprise.

Le système de contrôle interne déjà en place et mis en œuvre par FAG ARTIGRAFICHE SPA est constitué de l'ensemble des règles, procédures et structures organisationnelles qui visent à assurer le respect des stratégies de l'entreprise et la réalisation de processus efficaces et efficients, la sauvegarde de la valeur des actifs et la protection des pertes, la fiabilité et l'intégrité de l'information comptable et de gestion, la conformité des transactions avec la loi, les règlements de surveillance, les statuts et les dispositions internes de l'intermédiaire.

Le système de contrôle concerne tous les secteurs d'activité de la Société en distinguant les tâches opérationnelles et les tâches de contrôle, éliminant ainsi tout conflit d'intérêts éventuel.

Les principaux objectifs du système de contrôle interne de la Société consistent à atteindre les objectifs opérationnels, d'information et de conformité :

- l'objectif opérationnel du système de contrôle interne est d'assurer l'efficacité et l'efficience de la Société dans l'utilisation des ressources et la protection contre les pertes : dans ce cas, le système de contrôle interne vise à garantir que le personnel dans toute l'organisation œuvre à la réalisation des objectifs de la Société sans faire passer d'autres intérêts avant ceux de la Société ;
- l'objectif de l'information s'exprime dans la préparation de rapports opportuns et fiables pour le processus décisionnel au sein de l'organisation et répond également au besoin d'assurer la fiabilité des documents dirigés vers l'extérieur ;
- l'objectif de conformité garantit que toutes les transactions soient effectuées dans le respect des lois et des règlements, des exigences prudentielles et des procédures internes pertinentes.

En particulier, le système de contrôle interne de la société repose sur les éléments qualificatifs suivants :

- code d'éthique ;
- un système organisationnel formalisé pour la répartition des responsabilités ;
- la structure de l'entreprise et la composition des conseils d'administration des sociétés du Groupe ;
- les politiques et procédures opérationnelles ;
- systèmes informatiques déjà orientés vers la ségrégation des fonctions ;
- mesures de contrôle en matière administrative et comptable ;
- système de contrôle, de gestion et de d'établissement de rapports ;
- pouvoirs d'autorisation et de signature attribués en fonction des responsabilités ;
- système de communication interne et formation du personnel.

Les contrôles impliquent, avec des rôles différents, le Consiglio di Amministrazione, le Collège des commissaires aux comptes, la Direction commerciale, ainsi que tous les départements de l'entreprise et l'ensemble du personnel à différents niveaux.

La responsabilité du bon fonctionnement du système de contrôle interne incombe à chaque structure organisationnelle pour tous les processus dont elle a la responsabilité de gestion.

Les tâches des différents organismes sont définies en fonction des types de structure de contrôle suivants :

- les contrôles en ligne, effectués par les différentes unités opérationnelles sur les processus dont elles sont responsables en matière de gestion, visant à assurer la bonne exécution des opérations ;
- les activités de suivi, menées par les responsables de chaque processus et visant à vérifier la bonne exécution des activités sous-jacentes sur la base de contrôles hiérarchiques ;
- l'audit interne, visant à détecter les anomalies et les éventuelles violations des procédures et des réglementations et à évaluer l'adéquation de l'ensemble du système de contrôle interne, réalisé par des structures indépendantes des structures opérationnelles.

Bien que le système de contrôle interne existant puisse également être utilisé pour prévenir les infractions prévues par le Décret, le Consiglio di Amministrazione, sensible à la nécessité d'assurer des conditions d'équité et de transparence dans la conduite des affaires et des activités de l'entreprise afin de protéger sa position et son image, les attentes de ses actionnaires et le travail de ses salariés, a décidé de procéder à une analyse de ses instruments d'organisation, de gestion et de contrôle visant à vérifier la conformité des principes comportementaux et des procédures déjà adoptés aux objectifs énoncés dans le Décret et, le cas échéant, de les adapter afin de les rendre conformes aux objectifs susmentionnés.

## 2.5 Système de contrôle

La méthodologie choisie pour la mise en œuvre du Modèle en termes d'organisation, de définition des procédures opérationnelles, de structuration en phases et de répartition des responsabilités entre les différentes fonctions de l'entreprise a été développée afin de garantir la qualité et la crédibilité des résultats.

Le modèle a été élaborée par FAG ARTIGRAFICHE SPA en gardant à l'esprit, comme déjà mentionné, les dispositions du Décret et les Lignes directrices développées par Confindustria sur le sujet.

Ci-après sont décrites les phases dans lesquellesFAG ARTIGRAFICHE SPA a défini le travail d'identification des zones à risque et de détection du système actuel de dispositifs et de contrôles visant à prévenir les infractions.

### 2.5.1 Préambule

Un concept fondamental dans la construction d'un système de contrôle préventif est celui du « *risque acceptable* ». Dans la conception des systèmes de contrôle assurant la protection contre les risques d'entreprise, la définition du risque acceptable est une opération relativement simple, du moins d'un point de vue conceptuel.

Le risque est considéré comme acceptable lorsque les contrôles supplémentaires « coûtent » plus cher que la ressource à protéger (par exemple, les voitures sont normalement équipées de dispositifs antivol, mais ne sont pas accompagnées d'un garde armé).

Dans le cas du Décret, la logique économique des coûts ne peut cependant pas être une référence exclusive. Aux fins de l'application des dispositions du Décret, il est donc important de définir un seuil effectif permettant de limiter la quantité et la qualité des mesures de prévention à mettre en place pour prévenir la commission des infractions en question.

En l'absence d'une détermination acceptable des risques, la quantité et la qualité des contrôles préventifs qui peuvent être mis en place sont pratiquement infinies, avec des conséquences prévisibles en termes d'exploitation de l'entreprise. De plus, le principe général qui peut également être évoqué en droit pénal de l'applicabilité concrète du comportement, synthétisé par le terme latin *ad « impossibilia nemo tenetur »* (à l'impossible nul n'est tenu), représente un critère de référence incontournable même si, souvent, il semble difficile d'identifier sa limite en termes concrets.

En ce qui concerne le système de contrôle préventif à mettre en place par rapport au risque de commettre les types d'infractions visés par le Décret, le seuil conceptuel d'acceptabilité est représenté dans le cas des infractions intentionnelles par un système de prévention qui ne peut être contourné que de manière frauduleuse.

Cette solution s'inscrit dans la logique du « contournement frauduleux » du modèle organisationnel en tant qu'exemption exprimée dans le Décret précité aux fins d'exclure la responsabilité administrative de l'entreprise (art. 6, al. 1 (c) : « les personnes ont commis l'infraction en contournant frauduleusement les modèles d'organisation et de gestion ».

D'autre part, dans les cas d'homicide involontaire et de dommages corporels par négligence commis en violation de la réglementation sur la santé et la sécurité au travail, le seuil conceptuel d'acceptabilité, aux effets des exemptions du décret, est représenté par l'exécution d'une conduite (non accompagnée de la volonté de l'événement-décès ou de lésions corporelles) en violation du modèle organisationnel de prévention (et des accomplissements obligatoires sous-jacents prescrits par les règlements de prévention) malgré le respect précis des obligations de supervision prévues par le Décret de la part de l'organe de surveillance concerné. En effet, le contournement frauduleux des modèles organisationnels semble incompatible avec l'élément subjectif des homicides involontaires et des préjudices corporels par négligence, comme prévu aux articles 589 et 590 du Code pénal.

Par conséquent, étant donné que les modèles organisationnels doivent être adaptés à la prévention des infractions tant intentionnelles qu'involontaires prévues par le Décret, le premier objectif de l'élaboration d'un modèle organisationnel est de réglementer et de superviser les activités qui comportent un risque d'infraction afin d'éviter qu'elles ne soient commises, tout en gardant à l'esprit, comme mentionné ci-dessus, que les mêmes infractions peuvent être commises même une fois que le modèle a été mis en œuvre mais, dans le cas des crimes intentionnels, seulement si l'agent a effectivement cherché à les commettre en tant que comportement et en tant qu'événement.

Le modèle et les mesures connexes doivent être mis en œuvre de telle sorte que l'agent doit non seulement « vouloir » commettre l'infraction (par exemple, corrompre un fonctionnaire), mais aussi ne pouvoir mettre en œuvre son intention criminelle qu'en contournant frauduleusement (par exemple, par des artifices et/ou des tromperies) les instructions de l'entreprise. L'ensemble des mesures que l'agent, s'il veut commettre une infraction, est contraint d'outrepasser, doit être mis en œuvre en relation avec les activités spécifiques de l'entreprise considérées comme étant à risque et avec les différentes infractions qui y sont hypothétiquement liées.

En revanche, dans le cas d'infractions involontaires, l'agent ne peut les commettre qu'en tant que comportement et non en tant qu'événement.

La méthodologie de mise en œuvre d'un système de gestion des risques décrite ci-dessous est d'application générale. La procédure décrite peut s'appliquer à différents types de risques.

### 2.5.2 Construction du système de contrôle préventif

Le système de contrôle préventif doit être tel que le risque de commission d'infractions, selon les méthodes identifiées et documentées dans la phase précédente, soit réduit à un niveau acceptable selon la définition donnée dans l'introduction. Il s'agit essentiellement de concevoir ce que le Décret définit comme « des protocoles spécifiques visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de l'entreprise en ce qui concerne les infractions à prévenir ».

Les composantes d'un système de contrôle interne (préventif) pour lesquelles il existe des références méthodologiques consolidées sont nombreuses. Il convient toutefois de souligner que les éléments de contrôle indiqués ci-après doivent être intégrés dans un système organique, dans lequel ils n'ont pas besoin de coexister tous et où la faiblesse éventuelle d'un élément peut être compensée par le renforcement d'un ou de plusieurs autres éléments à titre de mesure compensatoire.

C'est particulièrement vrai pour les petites entreprises, qui ne peuvent pas être obligées d'utiliser l'ensemble complexe d'outils de contrôle dont disposent les grandes organisations. Selon l'échelle de taille, seules quelques composantes de contrôle peuvent être utilisées, tandis que d'autres peuvent être exclues (peut-être parce qu'elles sont implicites dans le modèle d'affaires) ou être présentes en des termes extrêmement simplifiés.

Toutefois, il convient de souligner que pour toutes les entreprises, qu'elles soient grandes, moyennes ou petites, le système de contrôle préventif doit satisfaire aux conditions suivantes :

- dans le cas d'infractions intentionnelles, il ne peut être contourné que de façon intentionnelle ;
- dans le cas d'infractions involontaires, qui sont incompatibles en tant que telles avec l'intention frauduleuse, le système est en tout état de cause violé malgré le respect précis des obligations de surveillance de la part de l'organe compétent.

### 2.5.3 Composantes du Modèle pour les infractions intentionnelles

Les composantes du Modèle pour les infractions intentionnelles sont les suivantes :

**Code d'éthique (ou de conduite) en référence aux infractions considérées.**

L'adoption de principes éthiques en relation avec les comportements qui peuvent comprendre les types d'infractions prévus par le Décret constitue la base sur laquelle établir le système de contrôle préventif. Ces principes peuvent être inclus dans des codes d'éthique plus généraux, lorsqu'ils existent, ou peuvent faire l'objet de dispositions indépendantes.

**Système organisationnel**

Le système organisationnel doit être suffisamment formalisé et clair, notamment en ce qui concerne l'attribution des responsabilités, les lignes de dépendance hiérarchique et la description des tâches, avec des dispositions spécifiques pour les principes de contrôle tels que, par exemple, le conflit de l'exercice de fonctions.

Au sein du système organisationnel, il convient de prêter attention aux systèmes de gestion du personnel. Ces systèmes sont nécessaires pour guider et orienter les activités du personnel d'exploitation et de gestion vers la réalisation efficace des objectifs de l'entreprise.

**Pratiques ou procédures manuelles et informatisées**

L'utilisation de pratiques ou de procédures qui régulent l'exécution des activités en fournissant des points de contrôle appropriés (apurements ; informations approfondies sur des sujets particuliers tels que les consultants et les collaborateurs). L'instrument de contrôle représenté par la séparation des

tâches entre ceux qui exécutent les phases (activités) cruciales d'un processus à risque, joue un rôle préventif particulier.

Dans ce domaine, le domaine de la gestion financière présente un intérêt particulier, puisque le contrôle procédural fait appel à des instruments consolidés dans la pratique administrative, y compris la combinaison des signatures, les rapprochements fréquents, la supervision, la séparation des tâches avec le conflit de l'exercice de fonctions déjà mentionné, par exemple entre la fonction achats et la fonction administrative, financière et/ou de trésorerie.

Une attention particulière doit être accordée aux flux financiers qui ne font pas partie des processus typiques de l'entreprise, surtout s'il s'agit de domaines qui ne sont pas traités de manière adéquate et qui ont un caractère impromptu et discrétionnaire. En tout état de cause, les principes de transparence, de vérifiabilité et de pertinence par rapport à l'activité de l'entreprise doivent toujours être sauvegardés.

**Pouvoirs d'autorisation et de signature**

Ces pouvoirs doivent être attribués conformément aux responsabilités organisationnelles et de gestion définies et, le cas échéant, inclure une indication des seuils d'approbation des dépenses.

**Système de contrôle de gestion**

Le système doit être en mesure de signaler en temps opportun l'existence et la survenance de situations critiques en général et/ou en particulier. Cela est facilité par la définition d'indicateurs appropriés pour les différents types de risques identifiés (par exemple, des accords de courtage qui prévoient des paiements à l'étranger) et les processus d'évaluation des risques au sein des différents services de l'entreprise.

**Communication au personnel et formation.**

Ce sont deux exigences importantes pour le bon fonctionnement du modèle. En matière de communication, elles doivent évidemment concerner le code d'éthique, mais aussi d'autres instruments tels que les pouvoirs d'autorisation, les lignes hiérarchiques de dépendance, les procédures, les flux d'information et tout ce qui contribue à la transparence des opérations quotidiennes.

La communication doit être généralisée, efficace, autoritaire (c'est-à-dire émise à un niveau approprié), claire et détaillée, répétée périodiquement. Parallèlement à la communication, un programme de formation adéquat pour le personnel travaillant dans les zones à risque doit être développé et calibré de manière appropriée en fonction des niveaux hiérarchiques des destinataires, expliquant les raisons des opportunités, ainsi que les raisons juridiques, qui inspirent les règles et leur portée concrète.

### 2.5.4 Composantes du Modèle pour les infractions involontaires

Les indications ci-après s'appliquent ans préjudice de ce qui a déjà été précisé en ce qui concerne les types d'infractions intentionnelles.

**Code d'éthique (ou de conduite) en référence aux infractions considérées.**

Le code d'éthique reflète également la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail et indique la vision, les valeurs fondamentales et les convictions de l'entreprise dans ce

domaine. Il sert donc à définir l'orientation, les principes d'action et les résultats à atteindre dans ce domaine.

**Structure organisationnelle.**

La structure organisationnelle doit inclure des tâches et des responsabilités dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail formellement définies conformément à la structure organisationnelle et fonctionnelle de l'entreprise, en commençant par l'employeur et en finissant par le travailleur individuel.

Une attention particulière doit être accordée aux fonctions spécifiques opérant dans ce domaine (Chef du service de prévention et de protection, Préposé au service de prévention et de protection, Représentant des travailleurs en matière de sécurité, Médecin compétent, secouristes, secouristes en cas d'incendie).

En outre, les fonctions spécifiques exigées par d'autres normes de référence, ainsi que les exigences et la documentation relatives à la supervision de la sécurité, doivent également être prises en considération.

Cette approche comporte essentiellement que :

- lors de la définition des tâches organisationnelles et opérationnelles de la direction de l'entreprise, des patrons, des superviseurs et des travailleurs, celles relatives aux activités de sécurité dont ils sont responsables sont également explicitées, ainsi que les responsabilités liées à l'exercice de ces activités ;
- en particulier, les tâches du Responsable du service de prévention et de protection et de tout autre employé du même service, du Représentant pour la sécurité des travailleurs, des responsable de la gestion des urgences et du médecin compétent sont documentées.

**Formation et éducation.**

Ce sont des composants essentiels pour la fonctionnalité du modèle. L'exécution de tâches susceptibles d'affecter la santé et la sécurité au travail exige une compétence adéquate, à vérifier et à alimenter par l'administration de formation et l'éducation visant à assurer que tous les membres du personnel, à tous les niveaux, sont conscients de l'importance de la conformité de leurs actions avec le modèle organisationnel et des conséquences possibles d'un comportement qui s'écarte des règles dictées par le modèle.

Concrètement, chaque travailleur/opérateur de l'entreprise doit recevoir une formation suffisante et adéquate, en particulier en ce qui concerne son lieu de travail et ses tâches. Cela doit être le cas lors de l'embauche, du transfert ou changement de tâches, ou introduction des nouveaux équipements de travail ou de nouvelles technologies, de nouvelles substances et préparations dangereuses.

**Communication et implication.**

La circulation des informations au sein de l'entreprise est d'une grande valeur afin d'encourager l'implication de toutes les personnes concernées et de permettre une prise de conscience et un engagement adéquats à tous les niveaux.

L'implication devrait être réalisée par le biais de :

- la consultation préalable sur l'identification et l'évaluation des risques et la définition de mesures préventives ;
- des réunions périodiques qui tiennent compte au moins des exigences fixées par la législation en vigueur, en utilisant également les réunions prévues pour la gestion d'entreprise.

**Gestion opérationnelle.**

Le système de contrôle, en ce qui concerne les risques pour la santé et la sécurité au travail, devrait être intégré et cohérent avec la gestion globale des processus d'entreprise.

L'analyse des processus d'entreprise et leurs interrelations et les résultats de l'évaluation des risques ont conduit à la définition des méthodes d'exécution des activités en matière de sécurité qui ont un impact significatif sur la santé et la sécurité au travail.

L'entreprise identifie les domaines d'intervention associés aux aspects de santé et de sécurité et effectue une gestion opérationnelle réglementée.

Dans ce sens, il convient d'accorder une attention particulière à :

- la sélection, au recrutement et à la qualification du personnel ;
- l'organisation du travail et des postes de travail ;
- l'acquisition de biens et services utilisés par l'entreprise et la communication d'informations appropriées aux fournisseurs et entrepreneurs ;
- l'entretien normal et extraordinaire ;
- la qualification et le choix des fournisseurs et des entrepreneurs ;
- gestion des urgences ;
- les procédures de traitement des écarts par rapport aux objectifs fixés et aux règles du système de contrôle.

**Système de suivi de sécurité.**

La gestion de la santé et de la sécurité au travail devrait inclure une phase de vérification du maintien des mesures de prévention et de protection des risques adoptées et évaluées comme appropriées et efficaces. Les mesures techniques, organisationnelles et procédurales de prévention et de protection mises en œuvre par l'entreprise devraient faire l'objet d'un suivi planifié.

La conception d'un plan de suivi devrait être développée par le biais du :

- le calendrier des vérifications (fréquence) ;
- de l'attribution des tâches et des responsabilités exécutives ;
- description des méthodologies à suivre ;
- la façon dont les différentes situations sont rapportées.

### 2.5.5 Les principes de contrôle

Les composants des Modèles organisationnels décrits ci-dessus doivent être intégrés dans une architecture du système qui respecte une série de principes de contrôle, parmi lesquels :

***« Chaque opération, transaction et action doit être vérifiable, documentée, cohérente et appropriée ».***

Pour chaque opération, il doit y avoir un support documentaire adéquat sur lequel il est possible de procéder à tout moment à l'exécution de contrôles qui attestent des caractéristiques et des motivations de l'opération et d'identifier qui a autorisé, effectué, enregistré et vérifié l'opération elle-même.

La protection des données et des procédures dans le domaine informatique peut être assurée par l'adoption des mesures de sécurité déjà prévues par le Décret législatif 196/2003 (Code en matière

de protection des données personnelles) pour tous les traitements de données effectués par voie électronique.

Article 31 du Code, en effet, prescrit l'adoption de mesures de sécurité de nature à réduire au minimum « les risques de destruction ou de perte, même accidentelle, des données, d'accès non autorisé ou de traitement non autorisé ou non conforme aux finalités de la collecte »

***« Personne ne peut gérer tout un processus de manière indépendante ».***

Le système doit assurer l'application du principe de séparation des fonctions, de sorte que l'autorisation d'effectuer une opération doit être sous la responsabilité d'une personne autre que la personne qui rend compte, effectue ou contrôle l'opération.

En outre, il est nécessaire que :

- personne n'est investi de pouvoirs illimités ;
- les pouvoirs et les responsabilités sont clairement définis et connus au sein de l'organisation ;
- les pouvoirs d'autorisation et de signature sont compatibles avec les responsabilités organisationnelles attribuées.

***« Documentation des contrôles ».***

Le système de contrôle devrait documenter (éventuellement par pais de l'établissement de procès-verbaux, de rapports d'audit interne, d'examens et d'auditions avec des personnalités professionnelles et non professionnelles) l'exécution des contrôles de conformité et le respect des dispositions législatives, des règlements en vigueur, des règles et des dispositions internes fixées parl'entreprise elle-même.

## 2.6 Identification des activités à risque et définition des protocoles

Article 6, paragraphe 2, lettre a) du Décret indique, parmi les exigences du modèle, l'identification des processus et des activités dans le cadre desquels les infractions expressément visées par le décret peuvent être commis. En d'autres termes, il s'agit des activités et processus d'entreprise qui sont communément définis comme « sensibles » (ci-après « activités sensibles » et « processus sensibles »).

Dans cette phase, les zones à risque potentiel de commettre des infractions relevant du Décret et/ou instrumentales sont identifiées, c'est-à-dire respectivement les activités dont l'exécution pourrait donner lieu directement à la commission de l'un des types d'infractions prévues par le Décret et les zones dans lesquelles, en principe, les conditions, les possibilités ou les moyens de commettre les infractions en question pourraient être configurés.

Le résultat de cette phase est la création d'une cartographie des activités qui, étant donné de leur contenu spécifique, pourraient être exposées à la commission potentielle des infractions visées par le Décret.

Il est nécessaire d'effectuer une analyse des différentes politiques et procédures (ou pratiques), de mener des entretiens avec plusieurs personnes, avec des compétences différentes et spécifiques, afin de favoriser la meilleure connaissance en relation avec les opérations de chaque secteur d'activité de l'entreprise. Les résultats des réunions, ainsi que l'illustration du contenu et des méthodes opérationnelles de chaque unité organisationnelle, permettent d'identifier les profils de risque pour la commission des infractions identifiées par le Décret. Par la suite, pour chaque activité, on prévoit d'identifier les raisons spécifiques de l'existence ou l'absence de chaque profil de risque.

Le travail de création du Modèle a donc été développé en plusieurs phases, qui ont été réalisées dans le respect des principes fondamentaux de documentation et de vérifiabilité des activités, afin de permettre la compréhension et la reconstruction de toutes les activités de conception réalisées, ainsi que le respect des prescriptions du Décret législatif. 231/2001.

### 2.6.1 Collecte et analyse de la documentation

L'activité est réalisée par l'organisation de réunions spécifiques avec les directeurs et la haute direction FAG ARTIGRAFICHE SPA, mis au courant du contenu et de la portée du Décret au cours des réunions et la livraison de matériel explicatif (lorsque jugé nécessaire), y compris la liste descriptive des infractions introduites par le Décret.

Tout d'abord, la documentation officielle utile à l'analyse a été recueillie et disponible auprès del'entreprise en question :

- organigrammes ;
- des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise ;
- les politiques, les codes de conduite et les procédures opérationnelles ;
- procurations et procurations ;
- système de sanctions existant ;
- code d'éthique existant ;
- plans de vérification et d'établissement de rapports de Vérification interne.

La documentation ci-dessus a donc été examinée afin de constituer une plate-forme d'information sur la structure et les opérations de l'entreprise, ainsi que sur la répartition des pouvoirs et des responsabilités.

### 2.6.2 Identification des activités à risque

L'activité est réalisée par l'organisation de réunions spécifiques avec les Responsables FAG ARTIGRAFICHE SPA, mis au courant du contenu et de la portée du Décret au cours des réunions et la livraison de matériel explicatif (lorsque jugé nécessaire), y compris la liste descriptive des infractions introduites par le Décret.

Une cartographie de l'ensemble des activités de l'entreprise a été réalisée à partir des processus et sous-processus de chaque Direction. Une analyse détaillée de chaque activité a été suivie, visant spécifiquement à vérifier à la fois les méthodes opérationnelles concrètes et la répartition des compétences.

En ce qui concerne les atteintes à la liberté individuelle - couvertes par la disposition de l'article 25 quinquies - il a été considéré que l'activité spécifique réalisée par FAG ARTIGRAFICHE SPA ne présente pas de profils de risque de nature à rendre raisonnablement justifiée la possibilité de leur commission dans l'intérêt ou à l'avantage de celle-ci. Il a donc été jugé exhaustif de se référer aux principes contenus dans ce Modèle et dans le Code d'éthique de l'entreprise, où les représentants des entreprises, les collaborateurs et les partenaires commerciaux sont tenus de respecter les valeurs de solidarité, de protection de la personnalité de l'individu, de justice, de moralité et de respect de la loi.

Identification des zones à risque de commettre des infractions importantes conformément au Décret législatif 231/2001 a également été réalisée à l'aide de questionnaires ou d'entretiens avec certains Responsables de chaque Direction.

Les résultats de cette activité (Évaluation des risques) sont collectés et formalisés dans la Partie spéciale de ce Modèle organisationnel.

### 2.6.3 Identification et analyse des contrôles actuels des risques

Pour les zones à risque, les personnes responsables de la gestion des activités identifiées ont ensuite été invitées à illustrer ou, mieux, à fournir les procédures opérationnelles et les contrôles concrets en place, reconnaissables comme étant aptes à protéger contre le risque identifié. Les résultats de ces activités sont résumés dans la documentation disponible auprès de l'Entreprise.

L'activité s'est concrétisée par des réunions avec la haute direction et responsables de FAG ARTIGRAFICHE SPA, la collecte des données disponibles (procédures, pratiques, documents, ..) éventuellement complétées par des entretiens personnels. Les informations collectées visent également à indiquer, pour chacune de ces activités, le profil de risque potentiel et la raison de l'existence d'un tel profil de risque (profils de risque d'infractions potentielles) et à établir les méthodes de gestion et les instruments de contrôle, en accordant une attention particulière aux contrôles préventifs existants pour contrôler les risques qui en découlent.

### 2.6.4 Analyse de l'écart

La situation de risque et les contrôles connexes signalés dans ladite documentation ont été comparés avec les exigences et les demandes imposées par le Décret législatif. 231/2001 afin d'identifier les lacunes du système existant. Dans les cas où des activités à risque jugées insuffisamment contrôlées ont été identifiées, des mesures ont été identifiées, avec l'appui des personnes responsables de ces activités, qui étaient plus à même de prévenir les hypothèses de risque identifiées dans la pratique, en tenant compte également de l'existence des règles opérationnelles en vigueur ou même uniquement de celles effectivement observées dans la pratique opérationnelle. Au cours de cette phase, une attention particulière a été accordée à l'identification et à la comptabilisation des processus de gestion et de contrôle des ressources financières dans les activités considérées comme sensibles à la commission des infractions visées par le Décret.

Les informations révisées, en se référant à chaque profil de risque-infraction potentiel, identifient les possibilités, également potentielles, de commettre les infractions elles-mêmes, ainsi que, en se référant à chacune des principales méthodes de commettre les infractions identifiées. Par le biais de l'analyse des écarts, il est possible d'identifier :

- les mécanismes de contrôle trouvés dans le cadre la Fonction/direction en question ;
- l'adéquation de ces derniers, c'est-à-dire leur capacité à prévenir ou à identifier les comportements illégaux ;
- les suggestions utiles pour remédier à tout désalignement avec le Modèle à tendre.

### 2.6.5 Définition des protocoles

Les protocoles contiennent les règles que la personne ayant la responsabilité opérationnelle a contribué à identifier comme étant la plus appropriée pour régir le profil de risque identifié : en fait, il s'agit d'un ensemble de règles issue d'une analyse détaillée de chaque activité individuelle et du système de prévention des risques.

Les protocoles s'inspirent de la règle qui veut que les différentes étapes du processus décisionnel soient documentées et vérifiables, de sorte que la motivation qui sous-tend la décision puisse être tracée.

Les protocoles relatifs aux domaines à risque d'infractions et/ou aux domaines instrumentaux mentionnés, qui découlent de l'évaluation du système de contrôle interne, visent à fournir les règles

de conduite et les méthodes opérationnelles et de contrôle auxquelles FAG ARTIGRAFICHE SPA doit se conformer en référence à l'exécution des activités à risque et/ou instrumentales.

Les protocoles répondent donc aux objectifs suivants :

- la séparation fonctionnelle des activités opérationnelles et de contrôle ;
- la traçabilité des opérations à risque et les contrôles mis en place pour prévenir la commission d'infractions ;
- la répartition et l'attribution des pouvoirs d'autorisation et de décision et des responsabilités de chaque structure, sur la base des principes de transparence, de clarté et de vérifiabilité des opérations.

Les protocoles sont complétés et intégrés avec les règles prévues par le Code d'éthique, qui représentent, précisément parce qu'ils ont été structurés de manière appropriée sur la base des exigences exprimées par le Décret, un outil fondamental pour exprimer les principes d'éthique d'entreprise que l'entreprise reconnaît comme étant les siens et sur lesquels elle fonde une gestion saine, transparente et correcte des activités du personnel responsable.

Pour chaque domaine dans lequel un profil de risque a été identifié, un protocole a été défini comme un ensemble de règles (lignes directrices, procédures, limitations de puissance, systèmes de vérification et de contrôle), de manière à être considéré comme approprié pour régir le profil de risque identifié. Les protocoles s'inspirent de la règle qui consiste à documenter et à vérifier les différentes phases du processus décisionnel, opérationnel et de contrôle, en se référant aux activités sensibles identifiées. L'unité opérationnelle de référence adoptera le protocole et sera alors chargée de vérifier que les opérations quotidiennes sont effectivement alignées avec les phases de mise en œuvre et les moments de vérification prévus et résumés.

Un système efficace de protocoles ne peut être dissocié de la comparaison avec le système existant des Procédures et délégations, afin de s'assurer de la cohérence de l'attribution des pouvoirs en ce qui concerne les processus décisionnels réglementés.

A cette fin FAG ARTIGRAFICHE SPA suit le principe selon lequel seules les personnes qui ont des pouvoirs formels et spécifiques peuvent contracter des engagements avec des tiers au nom et pour le compte de leur entreprise. Elle a également créé un système cohérent qui donne à chaque personne (qu'il s'agisse de pouvoirs réels ou simplement de pouvoirs internes) des pouvoirs correspondant au poste occupé et aux tâches et responsabilités qui lui sont assignées.

## 2.7 Structure et organisation du Modèle

Le Modèle se compose de deux parties distinctes :

- ***Partie générale*** - présente l'entreprise, illustre la fonction et les principes du modèle et le contenu du Décret législatif. 231/2001 et les principales normes de référence, est complétée par une section qui constitue le cœur du Modèle et se réfère à son contenu : de l'adoption, à l'identification des activités à risque, à la définition des protocoles, aux caractéristiques et au fonctionnement de l'Organe de Contrôle, aux flux d'information, aux activités de formation et d'information, au système disciplinaire, à la mise à jour du Modèle ;
- ***Partie spéciale*** - divisée en types d'infractions/processus risquant de commettre une infraction illustre et analyse en détail les activités opérationnelles de l'entité pour les catégories d'infractions prévues par le Décret lorsque des profils de risque potentiels ont été identifiés, avec une indication des contrôles (système de pouvoirs et protocoles) conçus pour contenir le risque lui-même.

Les documents suivants font partie intégrante du Modèle adopté parFAG ARTIGRAFICHE SPA les documents suivants :

- Code d'éthique ;
- Protocoles de l'entreprise (en plus des procédures et des pratiques opérationnelles) ;

## 2.8 Les destinataires du Modèle

Ils sont les destinataires (ci-après « Destinataires ») du Modèle et s'engagent à respecter son contenu :

- les administrateurs et patrons de l'entreprise (personnes *importantes*)
- le personnel affecté à l'entreprise (personnes internes sous *la direction d'autrui*) ;
- les collaborateurs, les agents et représentants, les consultants et, en général, les personnes qui exercent une activité indépendante dans la mesure où ils opèrent dans les domaines d'activités dites sensibles pour le compte ou dans l'intérêt de l'entreprise ;
- les clients pour lesquels l'entreprise exerce son activité telle que prévue par l'objet social ;
- les fournisseurs et partenaires (y compris sous la forme de coentreprises temporaires et d'éventuelles coentreprises) qui opèrent de manière significative et/ou continue dans les secteurs d'activité dites sensibles pour le compte ou dans l'intérêt de FAG ARTIGRAFICHE SPA;
- plus généralement, à tous ceux qui, pour quelque raison que ce soit, opèrent dans des domaines dits sensibles au nom et dans l'intérêt de l'entreprise.

## 2.9 Adoption et mise à jour du Modèle

L'adoption et la mise en œuvre effective du Modèle constituent, par une disposition législative expresse, une responsabilité de Consiglio di Amministrazione

En fait, l'article 6, paragraphe 1, lettre a) du Décret exige que le Modèle soit un « acte d'émanation de l'organe exécutif ».

L'adoption du Modèle organisationnel relève donc de la responsabilité de Consiglio di Amministrazione FAG ARTIGRAFICHE SPA, ce qui est assuré par résolution.

Le pouvoir de mettre à jour le Modèle – l'expression de sa mise en œuvre effective - appartient au Consiglio di Amministrazione, qui l'exerce directement par résolution ou par délégation au Directeur général et conformément aux procédures prévues pour l'adoption du Modèle.

La mise à jour, qui se veut à la fois une intégration et une modification, vise à assurer l'adéquation et la pertinence du Modèle, évaluées en ce qui concerne la fonction préventive de la commission des infractions indiquées par le Décret législatif 231/2001.

L'Organe de Contrôle est responsable de la mise à jour du Modèle, conformément aux dispositions de ce Modèle, également mis en œuvre par le biais des activités des Responsables d'unités opérationnelles.

L'index des révisions assure la traçabilité du Modèle et permet de représenter son évolution temporelle et substantielle.

# 3 ORGANE DE CONTRÔLE

## 3.1 Structure et composition de l'Organe de Contrôle

L'exonération des responsabilités administratives - telle qu'elle est réglementée par l'article 6, paragraphe 1 Décret législatif 231/2001 - prévoit également l'établissement obligatoire d'un Organe de contrôle (OC) au sein de l'entité, avec à la fois un pouvoir de contrôle autonome (qui permet un suivi constant du fonctionnement et du respect du Modèle) et un pouvoir d'initiative autonome, afin d'assurer la mise à jour du Modèle lui-même.

Comme le suggèrent également les lignes directrices de Confindustria, la structure collégiale d'un tel organisme semble être la meilleure garantie pour lui permettre de s'acquitter efficacement de ses tâches.

Une autre caractéristique de l'OC est que ses membres ont une connaissance approfondie des activités de l'entreprise et qu'ils soient en même temps dotés de l'autorité et de l'indépendance nécessaires pour assurer la crédibilité et la cohérence de l'OC et de ses fonctions.

La nomination des membres de l'OC, ainsi que toute révocation, relèvent de la responsabilité du Consiglio di Amministrazione.

Sur un plan subjectif, les membres de l'Organe doivent être dotés des exigences de professionnalisme et d'honorabilité. En vertu de l'activité qu'ils sont appelés à exercer, ces personnes doivent être dotées des connaissances techniques et de l'expérience relative nécessaires et donc des connaissances de nature sociale, mais aussi de la culture juridique (corporative, pénale, civile, procédurale, administrative), comptable et de gestion.

Les membres de l'OC doivent également assurer l'honorabilité, la fiabilité maximale et l'absence de tout conflit (à titre d'exemple : relations familiales avec les organes sociaux ou avec la direction générale, conflits d'intérêts). Pour l'exercice de ses fonctions multidisciplinaires, l'OC peut également faire appel à la collaboration de personnalités professionnelles particulières, y compris à l'extérieur de l'entreprise, qui peuvent apporter un soutien technique et spécialisé utile à cette fin.

Les autres exigences spécifiques de l'OC doivent être :

**Autonomie et indépendance**
Les exigences d'autonomie et d'indépendance sont fondamentales pour que l'OC ne soit pas directement impliqué dans les activités opérationnelles/gestionnelles qui constituent l'objet de son activité de contrôle. Ces exigences sont obtenues en assurant la dépendance hiérarchique la plus élevée possible aux membres internes de l'OC, en faisant appel à des professionnels indépendants ou à du personnel externe qui ne sont pas soumis à d'autres relations avec l'entreprise et en prévoyant une activité de production de rapports à la Direction générale, c'est-à-dire au FAG ARTIGRAFICHE SPA.

**Professionnalisme**
L'OC doit posséder, au sein de son organisation, des compétences technico-professionnelles adaptées aux fonctions qu'il est appelé à exercer ; en particulier, il doit posséder des compétences spécifiques en termes d'activités d'inspection et de Organe (par exemple, échantillonnage statistique, techniques d'analyse, méthodes de détection des fraudes) et d'activités juridiques. Ces caractéristiques, ainsi que l'indépendance, assurent l'objectivité du jugement.

**Continuité de l'action**

L'OC doit :

- travailler en permanence à la supervision du Modèle avec les pouvoirs d'investigation nécessaires ;

- être une structure "interne", même si elle est composée de personnes indépendantes de l'organe d'administration de l'entreprise, afin d'assurer la continuité de l'activité de contrôle ;
- pour s'assurer que le Modèle est mis en œuvre et constamment mis à jour ;
- ne pas exécuter des tâches purement opérationnelles qui pourraient affecter la vue d'ensemble des activités de l'entreprise qu'elle est tenue d'exécuter.

### 3.2 Définition des missions et pouvoirs du Organe de Contrôle

Les devoirs de l'OC sont expressément définis par le décret dans l'art. 6, paragraphe 1, lettre b) comme suit :

- superviser le fonctionnement et le respect du modèle ;
- le mettre à jour.

Dans l'accomplissement de la première de ces tâches, l'OC est chargé des activités suivantes :

- préparer le plan annuel de vérification de l'adéquation et du fonctionnement du Modèle ;
- effectuer des contrôles sur les activités ou opérations identifiées dans les zones à risque, en les coordonnant avec celles qui sont reconnues et confiées aux responsables des différentes zones opérationnelles, afin d'évaluer la conformité et le fonctionnement du modèle ;
- examiner les rapports qui, sur une base semestrielle, sont préparés par les Responsables des différentes zones opérationnelles, afin d'identifier d'éventuelles lacunes dans le fonctionnement du modèle et/ou d'éventuelles violations de celui-ci ;
- promouvoir des initiatives appropriées visant à diffuser la connaissance et la compréhension du modèle organisationnel parmi le personnel responsable, les consultants et les partenaires ;
- évaluer les rapports de violations possibles et/ou de non-conformité au modèle ;
- mener des enquêtes visant à déceler d'éventuelles violations des dispositions du Modèle.

Bien qu'il soit à noter que la compétence pour l'adoption et la mise en œuvre effective du Modèle est expressément attribuée àl'entreprise par l'art. 6 paragraphe 1 lettre a) l'organe de gestion de l'entité a été chargé de vérifier la conformité du modèle lui-même à la compétence de l'OC.

La tâche confiée à l'Organe de Contrôle pour assurer le respect du Modèle se traduit par les activités suivantes :

- suivre l'évolution de la législation de référence ;
- préparer des mesures appropriées pour tenir à jour la cartographie des zones à risque, conformément aux procédures et principes suivis pour l'adoption de ce modèle et également identifiés par les responsables d'unité, réglementant les méthodes de communication ;
- superviser l'adéquation et la mise à jour des protocoles en ce qui concerne les besoins de prévention de l'infraction ;
- vérifier périodiquement les activités de toutes les zones opérationnelles individuelles, afin d'assurer l'identification correcte des activités à risque et leur éventuelle intégration, en utilisant à cet effet l'information et la collaboration des Responsables des différentes zones opérationnelles ;
- vérifier que chaque partie qui contribue à la mise en œuvre du Modèle est et demeure conforme et adéquate aux exigences du Modèle telles qu'identifiées par la loi, afin de pouvoir utiliser à cette fin l'information et la collaboration des Responsables des différents domaines opérationnels et fonctionnels ;
- évaluer, avec les fonctions compétentes, les initiatives, y compris opérationnelles, à prendre en vue d'une mise à jour efficace du Modèle ;

- adopter, sur la base de cette activité, les modifications du Modèle, rendues nécessaires par des violations significatives des prescriptions, par des changements dans l'organisation ou l'activité, par des interventions législatives qui nécessitent son adaptation ou par la commission effective d'infractions ;
- superviser le système de délégation de pouvoirs, afin d'assurer la cohérence entre les pouvoirs conférés et les activités effectivement exercées ;
- vérifier l'efficacité et la fonctionnalité des amendements au Modèle de temps à autre adoptés par les organes compétents.

Si, à la suite de la modification du Modèle, il est nécessaire de modifier les politiques ou procédures contenues dans les manuels opérationnels, de qualité et de gestion, l'Organe de Contrôle peut décider que les modifications nécessaires sont apportées.

Afin d'assurer la pleine efficacité de son action, l'Organe de Contrôle a libre accès à toute la documentation de l'entreprise qu'il peut trouver afin de vérifier le bon fonctionnement du Modèle.

Aux fins de l'exercice intégral et autonome de ses fonctions, l'OC est doté d'un budget annuel adéquat, établi par Consiglio di Amministrazionerésolution de , qui doit permettre à l'OC d'exercer ses fonctions en pleine autonomie, sans limitations pouvant découler de ressources financières insuffisantes.

## 3.3 Production de signalements par l'Organisme de contrôle body

Afin d'assurer sa pleine autonomie et son indépendance dans l'exercice de ses fonctions, l'Organe de contrôle communique directement au Consiglio di Amministrazione de l'entreprise et à l'Organe des commissaires aux comptes. Le rapport à ces organes, compétents pour convoquer l'Assemblée générale, constitue également la meilleure garantie du contrôle ultime sur les actions des administrateurs confiés, à des fins législatives et statutaires, aux actionnaires.

Au moins une fois par an, l'OC fait rapport au Consiglio di Amministrazione de l'entreprise et à l'Organe des commissaires aux comptes (le cas échéant) sur la mise en œuvre du Modèle, en particulier sur les résultats des activités de contrôle menées au cours de la période et sur les interventions appropriées pour la mise en œuvre du Modèle, au moyen d'un rapport écrit.

L'OC peut à tout moment demander à être entendu par Consiglio di Amministrazione chaque fois qu'il juge approprié d'examiner ou d'intervenir par un tel organe sur des questions concernant le fonctionnement et la mise en œuvre effective du Modèle.

Afin d'assurer un flux d'information correct et efficace, l'OC a également la possibilité, afin d'exercer pleinement et correctement ses pouvoirs, de demander des éclaircissements ou des informations directement aux Représentants légaux et aux personnes ayant les principales responsabilités opérationnelles.

L'OC peut, à son tour, être convoqué à tout moment par Consiglio di Amministrazione et d'autres personnes morales pour rendre compte d'événements ou de situations particulières relatives au fonctionnement et au respect du Modèle.

Les activités de l'Organe de contrôle font l'objet de Procès-verbal de la réunion dont disposent les Organes administratives selon les méthodes d'établissement de production de rapports mentionnées précédemment. Elles sont consignées dans chaque rapport :

- Les activités de contrôle exercées par l'Organe de contrôle ;
- Tout problème critique qui peut survenir tant en termes de conduite individuelle ou d'événements internes qu'en termes d'efficacité du Modèle.

## 3.4 Flux d'informations vers l'Organe de contrôle

Décret législatif L'article 231/2001 énonce, parmi les exigences auxquelles le Modèle doit satisfaire, l'établissement d'obligations spécifiques d'information du Organe de contrôle par les Fonctions de l'entreprise, visant à permettre à l'Organe de d'exercer ses activités de contrôle et de vérification.

A cet égard, les informations suivantes doivent être communiquées à l'Organe de contrôle :

- périodiquement, les informations, les données, les nouvelles et les documents qui constituent procurations et/ou des exceptions aux procédures de l'entreprise, préalablement identifiées par l'Organe de contrôle et formellement demandées par ce dernier aux différentes Directions/fonctions (flux d'informations), conformément aux procédures et au calendrier définis par l'Organe lui-même ;
- dans le cadre des activités de vérification de l'Organe de contrôle, toutes les informations, données, nouvelles et documents jugés utiles et/ou nécessaires à la réalisation de ces vérifications, préalablement identifiés par l'Organe et formellement demandés aux différentes Directions/fonctions ;
- à titre occasionnel, toute autre information, de quelque nature que ce soit, relative à la mise en œuvre du Modèle et/ou du Code de conduite dans les zones d'activités à risque d'infractions, ainsi qu'au respect des dispositions du Décret, qui peut être utile à l'exécution des tâches de l'Organe (signalements), comme indiqué dans la section Dénonciation du site web de l'entreprise.

Cet égard, les Destinataires doivent signaler à l'Organe de contrôle toute information concernant un comportement susceptible de constituer une violation des dispositions du Décret et/ou du Modèle et/ou du Code de conduite, ainsi que des types d'infractions spécifiques.

A cette fin, des canaux de communication dédiés ont été mis en place pour la consultation de l'Organe de contrôle, comprenant une adresse électronique (organismodivigilanza@fagartigrafiche.com) et une adresse électronique (FAG ARTIGRAFICHE SPA, Via Torino 347, 12063, Dogliani (CN)-Confidentiel OC), portées à la connaissance des destinataires du Modèle et à qui les signalements éventuels peuvent être envoyés et à qui l'accès est réservé aux seuls membres de l'Organe. Ces méthodes de transmission des signalements sont conçues pour assurer la plus grande confidentialité des informateurs, afin d'éviter toute attitude de représailles ou toute autre forme de discrimination ou de pénalisation à leur encontre.

La confidentialité des sources et des informations qui entrent en possession est assurée, sous réserve des obligations légales. En outre, l'Entreprise ne prendra pas de mesures de rétorsion (sanctions disciplinaires, rétrogradation, suspension, licenciement) ou de discrimination de quelque manière que ce soit sur le lieu de travail à l'encontre du personnel de l'entreprise qui a mené de bonne foi des actions visant à signaler des événements ou des situations liées au respect du Code de conduite, du Modèle, des procédures de l'entreprise ou, en tout état de cause, de la loi.

L'Organe de contrôle évaluera les signalements reçus et pourra convoquer, s'il le juge approprié, à la fois la partie qui fait rapport pour obtenir des informations complémentaires et l'auteur présumé de la violation, ce qui donnera lieu à toutes les évaluations et enquêtes nécessaires pour vérifier la validité du rapport.

Les signalements qui ne comportent pas d'éléments substantiels, qui sont excessivement vagues ou non prouvés, ou dont le contenu est manifestement diffamatoire ou calomnieux ne seront pas pris en considération. Une fois que la validité du signalement a été établie, l'Organe :

- pour les infractions commises par les employés, en avise immédiatement le Responsable des ressources humaines par écrit afin de prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent ;

- en cas de violation du Modèle et/ou du Code de Conduite, considérée comme justifiée par l'Administrateur unique de l'entreprise, en informe immédiatement l'Assemblée générale ;
- en cas de violation du Modèle et/ou du Code de Conduite, jugée justifiée par la haute direction de l'entreprise, en informe immédiatement l'Administrateur Unique.

Outre les informations indiquées ci-dessus, il est obligatoire de les transmettre à l'Organe de contrôle :

par la Direction de l'information concernant :

- les mesures et/ou informations de la police judiciaire ou de toute autre autorité, y compris l'autorité administrative, impliquant l'entreprise ou la haute direction, qui peuvent indiquer que des enquêtes ont été menées, même contre des inconnus, pour les infractions visées par le Décret législatif 231/2001, sous réserve des obligations de confidentialité et de secret imposées par la loi ;
- les demandes d'assistance juridique de la part des patrons et/ou des employés en cas de poursuites judiciaires engagées pour des infractions visées par le Décret législatif 231/2001 ;
- les modifications du système des procurations et du parquet, ainsi que les modifications des statuts ou de l'organigramme de l'entreprise ;
- les résultats de toute mesure prise à la suite d'une notification écrite par l'Organe de contrôle d'une violation avérée du Modèle, l'imposition de sanctions disciplinaires pour violation du Modèle, ainsi que les mesures de licenciement et les raisons relatives ;

par le Responsable de ressources humaines ou par les nouvelles de la direction concernant :

- signalement de blessures graves (homicide volontaire ou blessures graves ou très graves, en tout état de cause toute blessure dont le pronostic est supérieur à 30 jours) aux employés, aux collaborateurs de l'Entreprise, et plus généralement à tous ceux qui ont accès aux structures de l'entreprise ;
- l'évolution des rôles et des responsabilités au sein des systèmes de gestion de la sécurité sur le lieu de travail (par exemple, nomination en tant qu'Employeur, délégation de fonctions conformément à l'article 16 du Décret législatif81/2008, nomination en tant que RSPP) et de l'environnement (comme les procurations et les procurations en matière d'environnement).

Les Parties spéciales contiennent des informations complémentaires demandées périodiquement par l'Organe de contrôle

Toutes les informations, la documentation, y compris les rapports exigés par le Modèle, et les signalements collectés par l'Organe de contrôle et reçus par lui dans l'exercice de ses fonctions institutionnelles doivent être conservés par l'Organe de contrôle dans des archives spéciales au siège social de l'Entreprise, conformément aux dispositions de la loi sur le traitement des données à caractère personnel.

### Signalements de représentants de l'entreprise ou de tiers

Au sein de l'entreprise, l'Organe de contrôle doit être informé de toute information, de quelque nature que ce soit, provenant également de tiers et relative à la mise en œuvre du Modèle dans les zones d'activités à risque.

### Obligations d'informations relatives aux actes officiels

Outre les signalements, y compris les signalements non officiels, visés au chapitre précédent, l'Organe de contrôle doit recevoir les informations relatives à ce qui précède :

- Les mesures et/ou informations provenant de la police judiciaire, ou de toute autre autorité, dont on peut déduire la réalisation d'enquêtes, même à l'encontre de personnes inconnues, pour les infractions énoncées dans le Décret ;
- Demandes d'assistance juridique formulées par les patrons et/ou le personnel en cas de poursuites judiciaires pour les délits prévus par le décret ;
- Les rapports préparés par les responsables d'autres fonctions de l'entreprise dans le cadre de leurs activités de contrôle et d'où peuvent émerger des faits, actes, événements ou omissions avec des profils critiques en ce qui concerne le respect des dispositions du Décret ;
- Les informations sur la mise en œuvre effective, à tous les niveaux de l'entreprise, du Modèle organisationnel, avec la preuve des procédures disciplinaires et des sanctions imposées (y compris les mesures dipendenticontre le ) ou des mesures pour clôturer ces procédures avec les raisons qui s'y rapportent.

Tout signalement d'infractions tel qu'établi par le décret doit être fait directement au membre désigné de l'Organe de contrôle et peut être fait de manière anonyme, selon la procédure indiquée ci-dessous.

**Protection des signalements (Protection des lanceurs d'alerte)**

Le système de protection des signalements de violations des dispositions de la loi, du Code d'éthique et du Modèle est considéré comme un outil fondamental pour l'application efficace du système de prévention du risque d'infraction.

Le personnel qui signale une violation du Modèle organisationnel, même si elle ne constitue pas une infraction, ne doit en aucun cas être désavantagé pour cette action, que le signalement soit justifié ou non.

Tout membre du personnel qui estime avoir été victime de discrimination dans le cadre de ses activités à la suite d'un signalement d'une violation du Modèle organisationnel doit signaler l'abus à l'OC.

FAG ARTIGRAFICHE SPA s'engage à offrir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement et s'attend à ce que ses employés fassent tout ce qui est possible pour maintenir ce milieu de travail.

L'entreprise ne tolérera pas le harcèlement d'un employé par quiconque (voir les dispositions pertinentes du Code d'éthique). Des mesures disciplinaires seront prises contre quiconque fait preuve de discrimination ou harcèle le personnel impliqué qui signale une violation du Modèle.

Le personnel qui signale une violation du Modèle ou transmet une fausse accusation, ou présenté par des moyens autres que ceux reconnus par le système de protection, n'aura pas droit à la protection offerte par ce dernier. Des procédures disciplinaires seront engagées contre toute personne qui soulève intentionnellement des allégations fausses ou irrégulières.

FAG ARTIGRAFICHE SPA encourage le personnel affecté qui souhaite soulever une question relative à une violation du Modèle à en discuter avec le Responsable de fonction direct avant de suivre les procédures de dénonciation, à moins qu'il n'y ait des contre-indications claires.

Dans la plupart des cas, on s'attend à ce que le Responsable de fonction soit en mesure de résoudre le problème de façon informelle. À cette fin, les Responsables de fonction doivent tenir compte de toutes les préoccupations soulevées de manière sérieuse et complète et, le cas échéant, demander l'avis de l'OC et d'autres personnalités compétentes et/ou mener des enquêtes approfondies, dans le respect de leurs compétences. Si le signalement ne donne pas de résultats ou si le personnel ne se sent pas à l'aise de soumettre le signalement au chef de service, il doit contacter directement l'OC.

Les Consultants et partenaires, par rapport à l'activité exercée avec FAG ARTIGRAFICHE SPA, le signalement directement à l'OC.

Pour permettre une évaluation correcte et une enquête complète d'un signalement relatif à un comportement suspect, lorsqu'ils signalent la violation alléguée, le personnel responsable doit fournir les informations indiquées ci-dessous, qui sont incluses dans un document spécial préparé par l'OC :

- description de la question avec tous les détails pertinents (p. ex. ce qui s'est passé, le type de comportement, la date et le lieu de l'évènement et les personnes impliquées) ;
- l'indication si l'événement s'est produit, a eu lieu ou est susceptible d'avoir lieu ;
- l'indication de la manière dont le personnel concerné a pris connaissance du fait/de la situation ;
- l'existence de témoins ;
- d'autres informations jugées pertinentes par le personnel affecté ;
- si le personnel a déjà soulevé la question avec quelqu'un d'autre et, le cas échéant, à qui ;
- la fonction spécifique dans le cadre de laquelle le comportement suspect s'est produit.

Dans la mesure du possible et si cela n'est pas contre-indiqué, le personnel chargé de l'établissement du signalement doit également fournir son nom et ses coordonnées. La procédure de signalement non anonyme devrait être privilégiée, compte tenu de la plus grande facilité avec laquelle la violation peut être identifiée.

L'OC établit un canal de communication interne qui assure, si la nature du signalement l'exige, la confidentialité du rapport, également afin d'éviter toute attitude de représailles à l'égard de l'informateur.

Le personnel souhaitant rester anonyme doit utiliser la boîte aux lettres traditionnelle ou la boîte aux lettres à l'entrée de l'entreprise.

En tout état de cause, les journalistes anonymes sont invités à fournir suffisamment d'informations sur un fait ou une situation pour permettre une enquête adéquate.

**Signalement directe. Confidentialité.**

- Tout le personnel impliqué dans le système de dénonciation, pour quelque raison que ce soit, est tenu de maintenir des normes élevées de professionnalisme et de confidentialité.
- Tout document relatif à une dénonciation doit rester strictement confidentiel.
- Lors de n'importe quelle communication et/ou réunion, il est nécessaire d'être attentif et d'éviter d'éventuelles déclarations préjudiciables afin de protéger l'identité des personnes impliquées et de s'assurer que les enquêtes ne causent pas de préjudices.
- Toutes les enquêtes doivent être menées de manière à ne pas attirer de manière excessive l'attention et/ou la spéculation de la part de ceux qui ne doivent pas être impliqués.
- Les communications ne doivent être adressées qu'aux personnes qui doivent être informées.
- Le personnel interrogé dans le cadre d'une enquête doit savoir que la question est traitée de manière confidentielle et qu'il doit éviter d'en parler à des tiers.

## 3.5 Nomination des membres de l'organisme de vigilance

Le décret, en vertu des modifications réglementaires introduites par l'art. 1, paragraphe 82, de la loi financière de 2005, établit que l'OdV peut être composé si bien d'une personne que de plusieurs personnes.

FAG ARTIGRAFICHE SPA a opté, dans le respect de la réglementation, pour un OdV plurisoggettivo, composé de personnes professionnellement qualifiées dans les domaines de risque le plus élevé d'infractions, selon les exigences légales.

La nomination dei membri de l'OdV, ainsi que toute révocation, relèvent de la responsabilité du Consiglio di Amministrazione. L'organe administratif réalisera ces opérations dans le plein respect des dispositions de la loi, mais aussi sur la base des dispositions prévues dans les Lignes Directrices de Confindustria et dans le respect des règles indiquées dans le présent Modèle.

Les membres dudit Organisme sont nommés par délibération de Consiglio di Amministrazione, les membres doivent recevoir une lettre de nomination qu'ils doivent signer pour acceptation et pour attester l'absence de motifs ostentatoires à la nomination.

Afin de permettre au Conseil de Surveillance d'exercer pleinement ses propres fonctions, il est prévu qu'il puisse faire appel à des consultants internes et externes. Plus précisément :

- Il pourra faire appel aux compétences spécifiques des fonctions internes de l'entreprise ;
- Dans tous les cas, il pourra faire appel à des consultants externes pour les compétences spécifiques que l'OdV jugerait appropriées.

Afin de permettre à l'OdV d'avoir la meilleure connaissance possible par rapport à la mise en œuvre du Modèle, de son efficacité et de son fonctionnement réel, ainsi que sur la nécessité de mise à jour du Modèle lui-même, il est essentiel que l'OdV soit toujours en adéquation avec la réalité des entreprises.

En même temps que la nomination de l'OdV, il a été décidé de nommer aussi les référents de l'organisme de vigilance (ci-après dénommées "référents OdV"), choisis parmi les responsables des fonctions préposés aux activités considérées comme plus sensibles, c'est-à-dire à ceux qui ont la responsabilité opérationnelle pour chaque secteur d'activité dans lequel a été reconnue, au stade actuel, l'existence d'hypothèses de risque de commettre des infractions identifiées par la loi et qui sont les mêmes personnes qui ont contribué à définir les protocoles appropriés pour se prémunir de ces risques.

La mise en place des référents OdV reste une garantie d'une plus concrète et donc efficace possibilité de mise en œuvre du Modèle, ces-mêmes représentant un anneau effectif de conjonction opérationnel et informatif entre l'OdV et les unités opérationnelles au sein desquelles ont été identifiés les profils de risque.

La présence des référents de l'organisme de vigilance constitue la meilleure manière de remplir l'obligation de mise en œuvre effective du Modèle, à partir du moment où ceux-ci sont les mieux à même d'offrir une assistance efficace pour remplir l'obligation de vigilance, étant donné qu'ils connaissent le mieux les opérations concrètes et le fonctionnement actuel des activités identifiées dans les domaines à risque qu'ils supervisent.

Chaque référent OdV retenu se voit contraint d'en référer à l'OdV, dans le but de permettre à l'OdV de mieux respecter et remplir son obligation de supervision par rapport au fonctionnement et à l'application du Modèle mais aussi par rapport à l'ajustement continu du Modèle lui-même.

Pour tous les autres aspects opérationnels, l'OdV assurera son autorégulation à travers une série de règles (définies dans le règlement de l'organisme de vigilance) qui en garantissent le meilleur fonctionnement, en tenant compte de toutes les indications légales, des Lignes directrices, du Code éthique et du Modèle lui-même.

## 3.6 Causes d'(in)éligibilité, de déchéance et de suspension des membres de l'organisme de vigilance

### 3.6.1 Inéligibilité

Les membres de l'organisme de vigilance doivent répondre aux exigences d'intégrité au sens de l'art. 109 du D. Igs 1er septembre 1993, n° 385 : en particulier, ne peuvent être nommés les membres de l'organisme de vigilance qui se trouvent dans les conditions prévues par l'art. 2399 code civil (italien).

En outre, ne peuvent être nommés au poste de membres de l'organisme de vigilance les personnes qui ont été condamnées par une sentence devenue définitive, même si elle a été prononcée en vertu des articles 444 et suivant le c.p.p. et même s'il s'agit d'une condamnation avec sursis, à l'exception des effets de la réadaptation :

- à la réclusion pour une période d'au moins un an pour l'un des délits prévus par le décret royal n° 267 du 16 mars 1942;
- d'une peine d'emprisonnement d'un an au moins pour l'une des infractions prévues par la réglementation des activités bancaires, financières, mobilières et d'assurance et par la réglementation des marchés et des valeurs mobilières et des instruments de paiement ;
- à la réclusion pour une durée d'au moins un an pour un délit contre l'administration publique, contre la foi publique, contre le patrimoine, contre l'économie publique, pour un délit en matière fiscale ;
- pour un quelconque délit involontaire à la peine de réclusion pour une durée d'au moins deux ans ;
- pour l'une des infractions prévues au titre XI du livre V du code civil tel que reformulé par le D. Igs. 61/02 ;
- pour une infraction qui conduit et a conduit à la condamnation d'une peine de laquelle provient l'interdiction, même temporaire, de fonctions publiques, ou à l'interdiction temporaire aux bureaux exécutifs des personnes juridiques et des entreprises ;
- pour une ou plusieurs des infractions tacitement prévues par le décret, même si avec des condamnations à des peines inférieures à celles indiquées aux points précédents ;
- ceux qui ont exercé la fonction de membre de l'organisme de vigilance au sein de sociétés auxquelles ont été appliquées les sanctions prévues à l'art. 9 du décret ;
- ceux contre lesquels a été appliquée de manière définitive l'une des mesures de prévention prévues à l'art. 10, paragraphe 3, de la loi n° 575 du 31 mai 1965, tel que remplacé par l'article 3 de la loi n° 55 du 19 mars 1990 et ses modifications ultérieures ;
- ceux contre lesquels les sanctions administratives accessoires prévues par l'art. 187 c décret législatif n° 58/1998.

Les candidats à la fonction de membre de l'organisme de vigilance doivent s'autocertifier, au moyen d'une déclaration tenant lieu d'affidavit, qu'ils ne se trouvent dans aucune des conditions indiquées aux paragraphes 1 à 10, en s'engageant expressément à communiquer toute modification du contenu de ces déclarations.

Le Consiglio di Amministrazione de FAG ARTIGRAFICHE SPA peut révoquer les membres de l'Organisme dans les cas où des violations significatives du mandat sont constatées, en ce qui

concerne les tâches indiquées à l'article 6 de l'annexe 3 ; pour les cas de violation des obligations de confidentialité en vertu de l'article 3 de la même annexe, ainsi que lorsque des causes d'inéligibilité surviennent, comme mentionné ci-dessus, avant la nomination en tant que membre de l'OdV et qui ne sont pas indiquées dans l'autocertification ; lorsque les motifs de disqualification spécifiés ci-dessous se produisent.

### 3.6.2 Déchéance

Les membres de l'organisme de vigilance sont déchus de leur fonction lorsqu'ils se trouvent après leur nomination :

- dans l'une des situations visées à l'article 2399 code civil (italien) ;
- condamnés avec une condamnation définitive (on entend également par condamnation celle prononcée en vertu de l'article 444 du c.p.p.). pour l'une des infractions visées aux points 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 des conditions d'inéligibilité indiquées ci-dessus ;
- dans le cas où, après sa nomination, il est constaté qu'il a été membre de l'organisme de vigilance dans des sociétés pour lesquelles ont été appliquées les sanctions prévues à l'art. 9 du décret en ce qui concerne les infractions administratives commises dans l'exercice de leurs fonctions.

### 3.6.3 Suspension

Constituent des motifs de suspension de la fonction de membre de l'organisme de vigilance :

- la condamnation par une peine non définitive pour l'une des infractions visées aux points 1 à 7 des conditions d'inéligibilité indiquées ci-dessus ;
- l'application, à la demande des parties, de l'une des peines visées aux points 1 à 7 des conditions d'inéligibilité indiquées ci-dessus ;
- l'application d'une mesure de précaution ;
- l'application provisoire de l'une des mesures préventives prévues à l'article 10 paragraphe 3 de la loi n° 575 du 31 mai 1965, remplacée par l'article 3 de la loi n° 55 du 19 mars 1990 et ses modifications et ajouts ultérieurs.

# 4 Le système disciplinaire

Aux fins de l'évaluation de l'efficacité et de l'aptitude du Modèle à prévenir les infractions indiquées par le décret législatif (italien) 231/2001, il est nécessaire que le Modèle identifie et sanctionne tout comportement susceptible de favoriser la commission d'infractions. Cela eu égard à l'article 6, paragraphe 2 décret législatif (italien) 231/2001, dans la liste des éléments qui doivent être trouvés dans les Modèles préparés par l'entreprise, à la lettre e), stipule expressément que l'entreprise a la charge d'introduire un système disciplinaire approprié pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées par le Modèle".

Par conséquent, la définition d'un système de sanctions, applicable en cas de violation des dispositions du présent Modèle, est une condition nécessaire pour assurer la mise en œuvre effective du Modèle lui-même, ainsi qu'une condition préalable essentielle pour permettre à la Société de bénéficier de l'exemption de responsabilité administrative.

L'application de sanctions disciplinaires fait abstraction de l'infliction d'une condamnation pénale à l'encontre d'un employé, d'un dirigeant ou d'un cadre supérieur ou de la mise en place d'une procédure pénale et même de la commission d'une infraction grave en vertu du décret législatif (italien) 231/2001.

Aux fins de l'application du système disciplinaire qui détermine l'application d'éventuelles sanctions, chaque action ou comportement, même de nature involontaire, posé en violation aux normes contenues dans le présent Modèle d'Organisation, Gestion et Contrôle constitue une conduite grave.

L'application de sanctions disciplinaires, conformément aux dispositions du chapitre 5 du code disciplinaire approuvé par la Société, devra être fondée sur le principe de proportionnalité et de gradation et en particulier, dans l'identification de la sanction correspondante, sont pris en compte les aspects objectifs et subjectifs de la conduite en cause.

Des procédures disciplinaires sont engagées à la suite de l'apparition de violations du Modèle identifiées par l'organisme de vigilance au cours de ses activités de contrôle et de vigilance. L'établissement des responsabilités éventuelles découlant de la violation du Modèle et l'imposition de la sanction doivent menées dans le respect de la législation en vigueur, de la vie privée, de la dignité et de la réputation des personnes concernées.

La procédure de sanction est dans tous les cas renvoyée à la fonction et/ou aux organes de l'entreprise compétents.

## 4.1 Violations du Modèle

En termes d'objectifs et de gradation, les éléments suivants sont pris en compte :

- violations du Modèle qui n'ont pas comporté d'exposition au risque ou qui ont comporté une faible exposition au risque ;
- violations du Modèle qui ont comporté une appréciable ou significative exposition au risque ;
- violations du Modèle qui ont intégré un fait qui relève du pénal

Les comportements en cause présentent, en outre, une gravité majeure ou mineure par rapport aux circonstances dans lesquelles l'acte a été commis et aux aspects subjectifs suivants :

- plusieurs violations avec le même comportement sont commises ;
- la récidive d'une personne agissant ;

- le niveau de responsabilité hiérarchique et/ou technique de la personne à laquelle se réfère la conduite incriminée ;
- responsabilité partagée de la violation de la procédure avec d'autres membres concurrents.

Aux fins du respect du décret législatif (italien) 231/2001, à titre d'exemple, constituent une violation du Modèle :

- la mise en œuvre d'actions ou de comportements non conformes aux prescriptions du Modèle, ou l'omission d'actions ou de comportements prescrits par le Modèle, dans l'exécution d'activités dans lesquelles le risque de commettre des crimes (c'est-à-dire dans les processus dits sensibles) ou des activités liées à ceux-ci ;
- la mise en œuvre d'actions ou de comportements non conformes aux principes contenus dans le Code d'éthique, ou l'omission d'actions ou de comportements prescrits par le Code d'éthique, dans l'exécution de processus sensibles ou d'activités qui s'y rattachent.

## 4.2 Mesures à l'encontre des employés

La conduite des employés (c'est-à-dire toutes les personnes liées par une relation de travail avec la Société) en violation des règles de conduite établies par le Modèle constitue une violation des obligations primaires de la relation de travail et, par conséquent, des infractions disciplinaires.

En ce qui concerne les employés, la Société doit respecter les limites prévues à l'art. 7 de la loi 300/1970 (Statut des travailleurs) et les dispositions contenues dans la Convention Collective nationale des Travailleurs du secteur applicable, si bien les sanctions imposables que les modalités d'exercice du pouvoir disciplinaire.

La violation des règles de conduite et des procédures indiquées dans le Modèle constitue une infraction disciplinaire au sens de l'art. 2104, co. 2, code civil italien. À titre d'exemple, non-exhaustif, et sous réserve de ce qui est prévu dans le CCNL, aux fins de l'application d'éventuelles mesures disciplinaires, voici certains comportements pertinents :

- violation des procédures internes ou d'adoption, dans l'exercice d'activités à risque, d'une conduite non conforme aux prescriptions du Modèle lui-même, devant reconnaître dans de tels comportements une non-exécution des ordres donnés par la Société tant par écrit que verbalement (par exemple, le salarié qui ne respecte pas les procédures prescrites, qui omet de communiquer à l'organisme de vigilance des informations prescrites, omet d'effectuer des contrôles, etc.);
- l'adoption, dans l'exercice d'activités à risque, d'une conduite non conforme aux exigences du Modèle ou la violation de ses principes, car une telle conduite doit être considérée comme un manquement aux ordres donnés par la Société (par exemple, le travailleur qui refuse de se soumettre aux contrôles de santé visés à l'art. 5 de la loi n° 300 du 20 mai 1970; falsifie et/ou modifie des documents internes ou externes ; n'applique pas volontairement les dispositions imposées par la Société, dans le but de tirer un avantage personnel ou pour la Société elle-même ; est un récidiviste, dans tous les manquements qui ont donné lieu à l'application de mesures disciplinaires conservatives).

La procédure d'application de la sanction aux salariés non cadres s'effectue dans le respect des dispositions des articles. 7 L. 20.5.1970 n° 300 et la CCNL en vigueur applicable.

L'organisme de vigilance envoie au Responsabile Risorse Umane un rapport contenant :

- l'identité de la personne responsable de la violation ;

- la description de la conduite contestée ;
- l'indication des dispositions du Modèle qui ont été violées ;
- les éventuels documents et éléments à l'appui de la contestation.

Avec l'acquisition du rapport, le Responsabile Risorse Umane ou autre employé de la même fonction transmet à l'employé une contestation écrite contenant :

- une indication précise du comportement observé ;
- les dispositions du Modèle qui font l'objet d'une violation ;
- l'avis du droit de formuler toute déduction et/ou justification écrite dans les cinq jours suivant la réception de la communication, pouvant - dans le délai susmentionné - demander l'intervention du représentant de l'association syndicale à laquelle l'employé appartient ou donne un mandat.

Les sanctions qui peuvent être imposées sont celles prévues par la législation en vigueur, par la convention collective appliquée et par le code disciplinaire de l'entreprise en conformité avec la législation en vigueur, les procédures prévues par la loi n° 300 du 30 mai 1970, (Statut des travailleurs) et les dispositions relatives contenues dans les CCNL en vigueur. Les infractions seront vérifiées et les procédures disciplinaires correspondantes engagées par le Service du Personnel, conformément aux dispositions des CCNL et dans les procédures de l'entreprise et dans le respect de la législation en vigueur.

Les sanctions disciplinaires prévues par la CCNL appliquée, c'est-à-dire le Contrat Collectif National de travail pour les Fabricants d'Articles Optiques (art. 62), dans une échelle croissante en fonction de la gravité de l'infraction, sont :

- avertissement verbal ;
- avertissement écrit ;
- une amende jusqu'à concurrence d'un montant équivalant à 2 heures de salaire, y compris l'indemnité de contingence ;
- suspension du travail pour une durée maximale de 3 jours ;
- licenciement pour un motif valable avec rupture immédiate du contrat de travail et sans préavis ni indemnité de remplacement.

L'avertissement, verbal ou écrit, est adressé, selon la gravité, au travailleur qui enfreint les procédures internes prévues dans le Modèle (par exemple, qui ne respecte pas les procédures prescrites, qui omet de transmettre les informations prescrites à l'organisme de vigilance, omet d'effectuer les contrôles prévus, etc.) ou adopte, dans l'exécution de ses activités, un comportement non conforme aux prescriptions du modèle.

S'expose à une amende de deux heures de rémunération au plus, un employé qui enfreint les procédures internes prévues par le Modèle ou qui adopte, dans l'exécution d'activités dans les zones à risque, un comportement manifestement non-conforme aux dispositions du Modèle.

S'expose à une suspension de travail jusqu'à 3 jours, un employé qui viole les procédures internes prévues par le Modèle ou adopte, dans l'exécution des activités, une conduite non conforme aux dispositions du Modèle, mais qui accomplit des actes contraires aux intérêts de l'entreprise, l'expose à une situation de danger pour l'intégrité des actifs de l'entreprise.

S'expose à un licenciement sans préavis, un travailleur qui, dans l'exercice d'activités dans des zones à risque, adopte un comportement contraire aux prescriptions du Modèle et de nature à déterminer l'application à charge de l'entreprise des mesures prévues par le décret législatif (italien) 231/2001, et/ou tout comportement qui pourrait causer à l'entreprise un grave préjudice moral et/ou matériel.

Le Responsabile Risorse Umane ou un autre employé de la même fonction prend la décision et impose la sanction. Les sanctions doivent être imposées dans les six jours à partir de la justification à l'intéressé. La mesure est également communiquée à l'organisme de vigilance.

L'employé, sans préjudice à la possibilité de faire appel à l'Autorité Judiciaire, peut, dans les vingt jours suivant la réception de la sanction, mettre en place un collège de conciliation et d'arbitrage, auquel cas la sanction reste suspendue jusqu'à ce qu'il se prononce.

Les Amministratore Delegato, Direttore Generale et l'organisme de vigilance sont informés en ce qui concerne l'issue de la procédure.

## 4.3 Mesures contre la direction

Le rapport avec la direction est un rapport qui se caractérise par sa nature éminemment fiduciaire. Le comportement du dirigeant se reflète non seulement au sein de l'entreprise, mais aussi à l'extérieur, par exemple en termes d'image par rapport au marché. Cela dit, le respect par les dirigeants de l'entreprise des dispositions de ce modèle et l'obligation pour eux de veiller à ce que les dispositions de ce modèle soient respectées est un élément essentiel de la relation de travail de gouvernance, constituant une incitation et un exemple pour tous ceux qui leur rendent compte hiérarchiquement.

Les violations, par les dirigeants, des procédures internes prévues dans le présent modèle ou de l'adoption dans l'exécution d'activités dans les domaines à risque, de conduite non conforme aux prescriptions du modèle sont détaillées ci-dessous, à titre d'exemple et de manière non-exhaustive, voici certains types de conduite pertinents :

- le non-respect des principes et protocoles indiqués dans le Modèle ;
- absence ou non véridique évidence de l'activité exercée en ce qui concerne les modalités de documentation, de stockage et de contrôle des actes relatifs aux protocoles d'entreprise afin d'empêcher la transparence et la vérifiabilité de ces derniers ;
- violation et/ou contournement du système de contrôle en supprimant, détruisant ou modifiant la documentation requise par les procédures de la société ou en empêchant les responsables et l'organisme de vigilance de contrôler ou d'accéder aux informations demandées et à la documentation ;
- violations des dispositions relatives aux pouvoirs de signature et au système de délégation de pouvoirs, sauf en cas d'extrême nécessité et d'urgence, qui doivent être signalées sans délai au supérieur hiérarchique ;
- l'absence de supervision, de contrôle et de vigilance par les supérieurs hiérarchiques de leurs subordonnés en ce qui concerne l'application correcte et efficace des principes indiqués dans le Modèle ;
- violation de l'obligation d'informer l'organisme de vigilance et/ou le supérieur hiérarchique direct de toute violation du modèle commise à l'égard d'autres destinataires de ce système disciplinaire ou de ceux pour qui existent des preuves directes et certaines ;
- s'il est compétent, manque de formation et/ou manque de mise à jour et/ou défaut de communication avec le personnel travaillant dans le cadre des processus réglementés par les protocoles de l'entreprise relatifs aux zones sensibles.

En cas de violation des procédures prévues par le modèle d'organisation, de gestion et de contrôle, les sanctions prévues par la CCNL en vigueur sont appliquées sur la base du jugement de la gravité de la violation et de l'adéquation de la sanction. En particulier :

- en cas de violation mineure d'une ou plusieurs règles de procédure ou de comportement prévues dans le Modèle qui n'a pas entraîné ou a entraîné une faible exposition au risque, le dirigeant se verra infliger un avertissement écrit ou une amende pécuniaire de 0,5 à trois fois la rémunération mensuelle ;
- en cas de violation grave d'une ou plusieurs dispositions du Modèle, de nature à constituer une violation significative du Modèle, qui a entraîné une exposition importante ou appréciable au risque, le dirigeant encourt la sanction de la révocation, totale ou partielle, des mandats ou procurations ou du licenciement avec préavis ;
- en cas de violations du Modèle comprenant une infraction pénale ou des violations d'une gravité telle qu'elles portent irrémédiablement atteinte à la relation de confiance, ne permettant même pas une prolongation provisoire ou impliquant l'application concrète à charge de l'entreprise des mesures prévues par le décret et/ou la commission de l'une des infractions présumées, le dirigeant encourt la peine de licenciement sans préavis.

Si les violations, par les dirigeants, des dispositions du Modèle ou l'adoption, dans l'exercice d'activités dans des zones à risque, d'un comportement non conforme aux dispositions du Modèle lui-même, constituent une infraction pénale, la Société se réserve le droit, à son choix, d'appliquer aux dirigeants et dans l'attente de l'issue de la procédure pénale les mesures alternatives provisoires suivantes :

- suspension préventive du dirigeant du contrat avec néanmoins le droit à la pleine rémunération ;
- attribution d'un poste différent au sein de l'entreprise.

En signant ce Modèle, le dirigeant consent expressément à l'application, au choix de la Société, des mesures provisoires précitées.

La procédure de vérification de l'infraction à l'égard des dirigeants est régie par les dispositions de la législation en vigueur et les conventions collectives applicables. En particulier, l'organisme de vigilance envoie à l' Amministratore Delegato, le Direttore Generale et à Responsabile Risorse Umane un rapport contenant :

- une description du comportement observé ;
- l'indication des dispositions du Modèle qui ont été violées ;
- l'identité de la personne responsable de la violation ;
- tout document prouvant la violation et/ou toute autre preuve à l'appui.

Dans les plus brefs délais à partir de l'acquisition du rapport de l'organisme de vigilance, l' Amministratore Delegato, Direttore Generale et/ou Responsabile Risorse Umane convoque le Dirigeant concerné au moyen d'un avis de contestation contenant :

- la mention du comportement constaté et de l'objet de la violation conformément aux dispositions du Modèle ;
- l'avis de la date de l'audience et le droit de la partie intéressée de formuler, également dans ce siège, toute justification, tant écrite que verbale, sur les faits.

Après avoir évalué cette dernière si la violation est prouvée et/ou si les justifications nécessaires ne sont pas fournies, la Société peut imposer la sanction et, si le dirigeant est le destinataire des mandats ou des procurations de l'Amministratore Delegato, Direttore Generale, celles-ci peuvent être révoquées, si elles sont liées à la violation faisant l'objet de la plainte ou si elles sont jugées appropriées.

La décision d'infliger la sanction est notifiée par écrit à l'intéressé dans les six jours suivant la présentation des pièces justificatives.

Les Amministratore Delegato, Direttore Generale de la Société et de l'organisme de vigilance doivent être informés des résultats des audits internes et des décisions prises.

Sans préjudice du droit de recours devant les autorités judiciaires contre la décision disciplinaire, l'intéressé peut, dans les vingt jours suivant la réception de la mesure, constituer une Collège de conciliation et d'arbitrage, conformément aux dispositions légales et/ou contractuelles en vigueur (art. 7 de la loi 300/1970 et art. 27 CCNL pour les cadres des entreprises industrielles produisant des biens et des services). Si le Collège est nommé, la sanction disciplinaire est suspendue jusqu'à ce que cet organe se prononce.

## 4.4 Mesures à l'encontre des administrateurs

FAG ARTIGRAFICHE SPA évalue avec une extrême rigueur les infractions à ce modèle commises par ceux qui représentent la tête de l'entreprise et qui véhiculent son image auprès des employés, des actionnaires, des créanciers et du public. La création et la consolidation d'une éthique d'entreprise fondée sur les valeurs d'équité et de transparence présuppose, avant tout, que ces valeurs soient adoptées et respectées par ceux qui guident les décisions de l'entreprise, afin de donner l'exemple et de stimuler tous ceux qui, à tous les niveaux, travaillent pour l'entreprise.

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 sans délai l'ensemble des Consiglio di Amministrazione et Collegio Sindacale, afin qu'ils pourvoient à assumer les initiatives les plus appropriées et adéquates, en fonction de la gravité de la violation constatée et conformément aux pouvoirs prévus par la législation en vigueur et du Statut social.

En cas de violation avérée des dispositions du Modèle par l'ensemble Consiglio di Amministrazione, y compris la documentation qui en fait partie, l'organisme de vigilance en informe immédiatement Collegio Sindacale, afin qu'il pourvoie à promouvoir les initiatives qui en découlent.

En particulier, en cas de violation des dispositions du Modèle, y compris celles de la documentation qui en fait partie, par un ou plusieurs administrateurs, le Consiglio di Amministrazione peut procéder directement, en fonction de l'étendue et de la gravité de la violation commise, l'imposition de la sanction d'un avertissement écrit formel ou la révocation, même partielle, des pouvoirs délégués et des procurations conférés dans les cas les plus graves, de nature à porter atteinte à la confiance de la Société eu égard au responsable.

En cas de violation des dispositions du Modèle, y compris celles de la documentation qui en fait partie, par un ou plusieurs administrateurs, dirigés d'une manière univoque pour faciliter ou instiguer la commission d'une infraction pertinente conformément au décret législatif (italien) 231/2001 à la commettre, les mesures de sanction (telles que, à titre d'exemple, la suspension temporaire de la charge et, dans les cas les plus graves, sa révocation) doivent être adoptées par l'Assemblée Générale, sur proposition du Consiglio di Amministrazione ou Collegio Sindacale.

## 4.5 Mesures à l'encontre des Syndicats

Si la violation du Modèle est imputable à un ou plusieurs syndicats, l'organisme de vigilance informe sans délai le Collegio Sindacale et le Consiglio di Amministrazione, dans les personnes de leurs Présidents respectifs.

Le Collegio Sindacale, après avoir mené l'enquête complémentaire appropriée et, éventuellement, après avoir entendu le membre accusé de la violation, prend, après avoir entendu le Consiglio di Amministrazione, les mesures appropriées conformément à l'art. 2407 code civil italien.

## 4.6 Mesures contre les hauts dirigeants

Dans tous les cas, même la violation du devoir spécifique de surveillance des subordonnés pesant sur les hauts dirigeants impliquera la prise en charge par la Société des sanctions jugées les plus appropriées en relation, d'une part, avec la nature et la gravité de la violation commise et, de l'autre, la qualification du haut dirigeant qui devrait commettre la violation.

A titre d'exemple et de manière non-exhaustive, les types de comportement suivants peuvent constituer une condition préalable à l'application de sanctions :

- le non-respect des principes et protocoles contenus dans le Modèle ;
- violation et/ou contournement du système de contrôle, effectué en supprimant, distribuant ou modifiant la documentation prévue par les protocoles d'entreprise ou en empêchant les responsables et l'organisme de vigilance de contrôler ou d'accéder à l'information demandée et à la documentation.
- la violation des dispositions relatives aux pouvoirs de signature et, en général, au système de délégation de pouvoirs, sauf en cas de nécessité et d'urgence, qui doivent être notifiées sans délai au Consiglio di Amministrazione ;
- violation de l'obligation d'information l'organisme de vigilance et / ou de toute autre membre désigné sur des comportements relatifs à la commission d'un délit ou d'une infraction administrative incluse parmi celles prévues par le décret.

Par conséquent, les sanctions que le haut dirigeant peut encourir sont :

- avertissement écrit formel ;
- sanction pécuniaire et/ou révocation totale ou partielle des mandats ou procurations ;
- révocation de la mission.

Pour les violations du Modèle qui n'ont pas impliqué ou qui ont impliqué une faible exposition au risque, un avertissement écrit formel sera imposé ; pour les violations du Modèle qui ont impliqué une exposition appréciable ou significative au risque, une amende pécuniaire sera imposée et/ou la révocation totale ou partielle de tout mandat ou procuration ; pour les violations du Modèle qui ont intégré une infraction pénale, la révocation de la mission sera imposée.

Lors du constat d'une violation du Modèle de la part d'un haut dirigeant, l'organisme de vigilance envoie au Consiglio di Amministrazione et au Collegio Sindacale un rapport contenant :

- une description du comportement observé ;
- l'indication des dispositions du Modèle qui ont été violées ;
- l'identité de la personne responsable de la violation ;
- tout document éventuel prouvant la violation et/ou toute autre preuve à l'appui ;
- une proposition d'initiative par rapport à la sanction appropriée au cas précis.

Sans tarder après l'acquisition du rapport de l'organisme de vigilance, le Consiglio di Amministrazione convoque le membre désigné par l'organisme de vigilance pour une réunion du Conseil, qui se tiendra conformément aux procédures et conditions prévues dans les statuts.

La convocation doit :

- être faite par écrit ;
- contenir une indication de la conduite en cause et des dispositions du Modèle qui ont été violées ;
- informer l'intéressé de la date de l'assemblée, avec la mention du droit de formuler d'éventuelles remarques et/ou déductions écrites ou verbales. La convocation doit être signée par le Président ou par au moins deux membres du Consiglio di Amministrazione.

Au cours de cette réunion, qui implique également les membres de l'organisme de vigilance, l'intéressé est entendu et ses éventuelles déductions écrites sont reçues ou sont décidées ou réalisées d'éventuelles investigations complémentaires.

Le Consiglio di Amministrazione, après avoir évalué les éléments acquis, décide de la sanction à imposer, justifiant tout désaccord sur proposition de l'organisme de vigilance.

En cas d'infractions d'une gravité qui porte atteinte à la confiance de la société envers l'administrateur ou un syndicat (art. 2392 du code civil italien), convoque l'Assemblée, proposant les mesures les plus appropriées au sens de l'art. 2383, c. 3, code civil italien.

La délibération du Consiglio di Amministrazione et/ou celle de l'Assemblée, est communiquée par écrit à l'organisme de vigilance et à la personne concernée.

## 4.7 Mesures à l'encontre des collaborateurs externes et partenaires

Dans les contrats et les accords conclus avec des entreprises, des consultants, des collaborateurs externes, des partenaires, etc. doivent être incluses des clauses spécifiques selon lesquelles tout comportement de ces derniers, ou de personnes travaillant en faveur de ces personnes, qui sont en opposition avec les lignes de conduite indiquées par le Modèle et de nature à entraîner le risque de commettre une infraction sanctionnée par le décret législatif (italien). 231/2001 permettra à l'entreprise de résilier le contrat ou, à défaut, de demander l'exécution du contrat, à l'exception de l'indemnisation des dommages.

# 5 Diffusion du modèle

La Société, consciente de l'importance que revêtent les aspects de formation et d'information dans une perspective préventive, définit un programme de communication et de formation visant à garantir la divulgation à tous les destinataires des principaux contenus du décret et des obligations qui en découlent, ainsi que des prescriptions prévues par le Modèle.

La formation et la communication sont des outils centraux dans la diffusion du Modèle et du Code de Conduite que l'entreprise a adopté, constituant un moyen de diffusion essentiel du système normatif que tous les employés sont tenus de connaître, d'observer et de mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions respectives.

A cette fin, les activités d'information et de formation du personnel sont organisées prévoyant différents niveaux de difficulté en fonction du degré d'implication du personnel dans les activités à risque d'infractions. Dans tous les cas, l'activité de formation visant à transmettre la connaissance du décret législatif (italien) 231/2001 et des prescriptions du modèle, est différenciée dans le contenu et les méthodes de divulgation en fonction de la qualification des bénéficiaires, du niveau de risque dans la région dans laquelle ils opèrent et du fait qu'ils exercent ou non des fonctions représentatives et de gestion de la Société.

L'activité de formation concerne l'ensemble du personnel en place, ainsi que toutes les ressources qui, à l'avenir, pourraient être intégrées dans l'organisation de l'entreprise. À cette fin, les activités de formation seront planifiées et réalisées tant au moment de l'embauche, qu'à l'occasion de mutations, ainsi qu'à la suite de mises à jour ou de modifications du Modèle.

En ce qui concerne la diffusion du Modèle dans le contexte de l'entreprise, la Société s'engage à mener les activités de communication suivantes :

- pendant la phase d'embauche, le Directeur des Ressources Humaines promeut auprès des employés nouvellement embauchés l'information sur le Modèle d'Organisation Gestion et de Contrôle établi au sens du décret législatif (italien) 231/2001 et du Code de Conduite, en remettant une copie des deux documents le premier jour de travail ;
- possibilité d'accès à une grande partie du réseau de l'entreprise spécifiquement dédiée au décret législatif (italien) 231/2001 et le Code de Conduite de LAMPEM SRL dans lequel sont disponibles et continuellement mis à jour, en plus de la documentation susmentionnée, des communiqués d'information sur le sujet et une présentation vulgarisée qui traite de la Responsabilité Administrative des Personnes Juridiques ex décret législatif (italien) 231/01.
- la disponibilité d'une copie papier du Modèle d'Organisation Gestion et Contrôle établi au sens du décret législatif (italien) 231/2001 et une copie papier du Code de Conduite, afin d'en assurer la diffusion la plus large possible à tous les employés.

La communication est également mise en œuvre à travers les outils organisationnels que sont Internet, les Ordres de Service, les Procédures, les Communications Internes et d'autres outils tels que les pouvoirs d'autorisation, les lignes de dépendance hiérarchique, les procédures, les flux d'information et tout ce qui contribue à la transparence dans les opérations quotidiennes. De tels outils assurent une communication capillaire, efficace, faisant autorité (c'est-à-dire publiée à un niveau adéquat), claire et détaillée, périodiquement mise à jour et répétée.

La Société a également mis en place un programme d'activités de formation, structurée comme suit :

- cours de formation et d'ajournement sur le décret législatif (italien) 231/01 pour les employés ;
- modules spécifiques dédiés au décret législatif (italien) 231/01 et inclus dans les cours institutionnels pour les nouveaux employés et les cadres ;

- des séminaires ad hoc d'approfondissement du décret législatif (italien) 231/01 s'adressant à des groupes spécifiques de l'effectif de l'entreprise, tels que les Responsables et les Procureurs.

Les cours sont à caractère obligatoire et le Responsable des Ressources Humaines suivra et notera la participation du personnel aux cours de formation. La documentation en général relative aux activités d'information et de formation sera conservée par le Directeur des Ressources Humaines et pourra être consultée par l'organisme de vigilance et par toute personne habilitée à les examiner.

La Société, en outre, promeut la connaissance et le respect du Code de Conduite et du Modèle auprès des partenaires commerciaux et financiers, consultants, collaborateurs, clients et fournisseurs auxquels les deux documents sont mis à disposition par le biais d'une consultation en ligne sur le site Internet de la Société.

# 6 Adoption et mise à jour du Modèle

L'adoption et la mise en œuvre effective du Modèle relèvent, en vertu d'une disposition législative expresse, de la responsabilité du Conseil d'Administration. Il s'ensuit que le pouvoir d'adopter toute mise à jour du Modèle appartient également au Consiglio di Amministrazione, qui l'exercera moyennant délibération selon les modalités prévues pour son adoption.

La mise à jour, si bien un ajout qu'une modification, vise à assurer l'adéquation et l'aptitude du Modèle, évaluées par rapport à la fonction préventive de commettre des infractions indiquées par le décret législatif (italien) 231/2001.

Il revient, en revanche, à l'organisme de vigilance de vérifier concrètement la nécessité ou l'opportunité de mettre à jour le Modèle, en promouvant ce besoin par rapport au Consiglio di Amministrazione. L'organisme de vigilance, dans le cadre des pouvoirs qui lui sont conférés conformément aux art. 6, paragraphe 1, let. b) et 7, paragraphe 4, let. a) du décret, a la responsabilité de formuler au Consiglio di Amministrazione des propositions concernant la mise à jour et l'adaptation de ce Modèle.

Dans tous les cas le Modèle doit être rapidement modifié et intégré par le Consiglio di Amministrazione, même sur proposition et après consultation de l'organisme de vigilance, lorsque interviennent :

- des variations et des contournements des prescriptions qu'il contient qui ont mis en évidence l'inefficacité ou l'incohérence dans la prévention des infractions ;
- des changements significatifs dans la structure interne de la Société et/ou dans les méthodes d'exercice de l'activité ;
- des modifications réglementaires.

Relèvent de la responsabilité de l'organisme de vigilance les tâches suivantes :

- effectuer des reconnaissances périodiques visant à identifier d'éventuels ajournements de l'activité de l'entreprise afin de mettre à jour la cartographie des activités sensibles ;
- se coordonner avec le Directeur des Ressources Humaines en ce qui concerne les programmes de formation du personnel ;
- interpréter la législation pertinente en matière d'infractions présumées, ainsi que les Lignes Directrices éventuellement préétablies, y compris la mise à jour de celles déjà existantes, et vérifier l'adéquation du système de contrôle interne par rapport aux exigences réglementaires ou à celles relatives aux Lignes Directrices ;
- vérifier les exigences de mise à jour du Modèle.

Les Responsables des zones/bureaux concernés établissent et apportent les modifications aux procédures opérationnelles dont ils sont compétents, lorsque de telles modifications apparaissent nécessaires à la mise en œuvre effective du Modèle, ou si elles s'avèrent inefficaces aux fins de la mise en œuvre correcte des dispositions du Modèle. Les fonctions compétentes de la société s'occupent également des modifications ou des ajouts aux procédures nécessaires à la mise en œuvre de toute révision éventuelle du Modèle.

Les modifications, les mises à jour et les ajouts au Modèle doivent toujours être communiqués à l'organisme de vigilance.