

PUGLIAINOX  
divisione arredamenti



MODÈLE 231



# INDEX

---

<b>CHAPITRE 1</b> description du cadre réglementaire: décret législatif n° 231/01	<b>3</b>
<b>CHAPITRE 2</b> Le modèle d'organisation et de gestion	<b>7</b>
<b>CHAPITRE 3</b> Le corps de surveillance	<b>13</b>
<b>CHAPITRE 4</b> Formation, information et diffusion du modèle organisationnel	<b>18</b>
<b>CHAPITRE 5</b> Système disciplinaire et pénalisé	<b>20</b>
<b>CHAPITRE 6</b> Adéquation du modèle et des contrôles périodiques	<b>25</b>



# DÉFINITIONS

---

**“Activités sensibles”** ou **“Zones à risque”**: les activités et / ou zones de la Société dans lesquelles il existe un risque de commission des Infractions.

**“Consultants”**: les sujets qui agissent au nom et / ou pour le compte de la Société en vertu d’un contrat de mandat ou d’une autre relation contractuelle de collaboration.

**“Destinataires”**: les personnes morales de la Société.

**“Leg. 231/2001”** ou le **“décret”**: décret législatif du 8 juin 2001, n. 231 et modifications ou ajouts ultérieurs.

**“Internal auditing”**: conseil professionnel et assistance à la réalisation des objectifs de l’entreprise.

**“Lignes directrices”**: les lignes directrices pour la construction du modèle d’organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif 231/2001, approuvées par la Confindustria le 7 mars 2002 et les modifications et / ou ajouts ultérieurs.

**“Modèle”**: le modèle d’organisation, de gestion et de contrôle requis par le décret législatif 231/2001.

**“Opération sensible”**: opération ou acte faisant partie des activités sensibles.

**“Organe administratif”**: les administrateurs de la société.

**“Organes sociaux”**: l’assemblée générale de la société ainsi que leurs membres respectifs.

**“Organe de surveillance”** ou **“OdV”**: l’organisme de contrôle interne chargé de superviser le fonctionnement et le respect du modèle, ainsi que sa mise à jour.

**“P.A.”**: l’administration publique et, en ce qui concerne les délits contre l’administration publique, les agents publics et les responsables d’un service public (par exemple les concessionnaires d’un service public).

**“Partenaire”**: les contreparties contractuelles d’IL LATTONIERE Srl, telles que les fournisseurs, personnes physiques et morales, avec lesquels la Société conclut toute forme de collaboration contractuellement réglementée, dans le but de coopérer avec la Société dans le cadre de Activités sensibles.

**“Protocole”**: procédure spécifique pour la prévention des délits et l’identification des sujets impliqués dans le processus commercial.

**“Infractions”**: les types d’infractions auxquelles s’applique la discipline prévue par le décret-loi 231/2001, également à la suite de modifications et d’ajouts ultérieurs.

**“Évaluation des risques”**: évaluation des risques d’entreprise.

**“Parties prenantes”**: sujets qui entrent en contact avec la Société, porteurs d’intérêts indépendants à respecter et à valoriser (dans cette catégorie sont inclus les partenaires, collaborateurs-employés, clients, la communauté et le marché).

**“Il Lattoniere S.r.l.”** ou **“Société”** ou **“Corps”**: Il Lattoniere S.r.l. .

**“Code d’Ethique”**: ensemble de règles de comportement adoptées par la Société avec ce document.

# CHAPITRE 1

## DESCRIPTION DU CADRE RÉGLEMENTAIRE: DÉCRET LÉGISLATIF n. 231/01

---

### PARTIE GÉNÉRALE

#### 1.1 Introduction

Avec le décret législatif n. 231 du 8 juin 2001, concernant la "Discipline de la responsabilité administrative des personnes morales, sociétés et associations, même sans personnalité juridique, conformément à l'art. 11 de la loi du 29 septembre 2000, n. 300 "(ci-après également le" Décret "ou le" Décret législatif 231/2001 "), qui est entré en vigueur le 4 juillet suivant, la responsabilité administrative et pénale a été introduite également pour les personnes morales.

La ratio du décret est d'introduire dans notre système juridique un régime de responsabilité des personnes morales (ci-après les «Entités») pour certains délits commis dans l'intérêt ou au profit de celles-ci: responsabilité qui s'ajoute à celle de la personne physique qui a l'infraction a été commise physiquement.

Plus précisément, le décret législatif n. 231/01 prévoit:

- » l'introduction d'une responsabilité administrative pour les délits des entités et des entreprises;
- » une liste des délits dont l'entité peut être tenue pour responsable;
- » l'attribution de responsabilité en cas de délit commis par des personnes occupant des postes de responsabilité ou subalternes;
- » l'exclusion de la responsabilité de l'entité dans les cas où le délinquant a commis le crime dans l'intérêt exclusif de lui-même ou de tiers;
- » un catalogue de sanctions;
- » la compétence du juge pénal.

#### 1.2. Les types de délits

Les délits dont l'entité peut être tenue pour responsable en vertu du décret législatif 231/2001 et suivants mm. et ii. sont les suivants:<sup>1</sup>

- » les délits commis dans les relations avec l'administration publique (tels que la corruption, le détournement de fonds, la concussion, le détournement de fonds contre l'État, la fraude contre l'État et la fraude informatique, l'induction indue de donner ou de promettre l'utilité, le trafic d'influences illicites, etc., art. 24 et 25);
- » les délits contre la foi publique (tels que les délits de contrefaçon d'argent, de cartes de crédit publiques, de timbres fiscaux et d'instruments ou de signes de reconnaissance, art. 25-bis);
- » délits d'entreprise (tels que fausses communications d'entreprise, faux prospectus, influence illégale sur l'assemblée générale, truquage, entraves à l'exercice des fonctions des autorités publiques de surveillance, art. 2635 cc corruption entre personnes privées, etc., art. 25-ter);
- » crimes de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique (art. 25-quater);
- » crimes contre la personnalité individuelle (tels que l'exploitation de la prostitution, la pornographie infantine, la traite des personnes, la réduction et le maintien de l'esclavage, etc., art. 25-quinquies);
- » les pratiques de mutilation des organes génitaux féminins, prévues à l'art. 25-quater.1;
- » abus de marché et délits administratifs (art. 25 sexies);
- » les délits d'homicide coupable et les blessures graves ou très graves commises en violation des règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail (art. 25-septies);
- » la réception de biens volés, le blanchiment d'argent et l'utilisation d'argent, de biens ou de services publics d'origine illicite et l'auto-blanchiment (art. 25 octies);
- » délits informatiques et traitement illégal des données (accès abusif à un système informatique et / ou télématique, dommages aux systèmes informatiques et télématiques, etc., art. 24-bis);
- » infractions liées au crime organisé (art. 24-ter);
- » délits contre l'industrie et le commerce (art. 25-bis.1);
- » délits de contrefaçon (art. 25-novies);
- » incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations à l'autorité judiciaire (art. 25-decies).
- » crimes contre l'environnement (art. 25-undecies).

<sup>1</sup> À quoi s'ajoutent les délits transnationaux prévus par l'art. 10 de la loi 146/2006 et les art. mm. et ii.

- » délit d'emploi des ressortissants de pays tiers dont le séjour est illégal (art. 25-duodécies).
- » crime de racisme et de xénophobie (art. 25 terdecies).

### 1.3. Les auteurs du crime

Selon le décret législatif 231/01, l'entité est responsable des crimes commis, à son avantage ou dans son intérêt, par:

- » les personnes exerçant des fonctions représentatives, administratives ou managériales de l'entité ou d'une unité organisationnelle disposant d'une autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que les personnes exerçant, de facto, la gestion et le contrôle de l'entité (dénommées sujets occupant des postes de responsabilité, voir art.5, premier alinéa, lettre a, décret-loi 231/2001);
- » les personnes soumises à la direction ou à la supervision d'un des sujets occupant des postes de responsabilité (soi-disant sujets soumis à la direction des autres, voir art. 5, premier alinéa, lettre b, décret-loi 231/2001).
- » En revanche, la société ne peut être appelée à répondre si les personnes indiquées ont agi dans l'intérêt exclusif d'elles-mêmes ou de tiers (art. 5, alinéa 2, décret-loi 231/2001).

### 1.4. Intérêt ou avantage pour les entreprises

Une condition essentielle pour émettre l'hypothèse de la responsabilité de l'entité est que l'infraction a été commise - par des personnes occupant des postes de responsabilité ou par des personnes soumises à la direction d'autrui - "dans l'intérêt ou l'avantage de la Société" et non "dans le intérêt exclusif propre ou de tiers" (art. 5, 1er et 2ème alinéas, décret-loi 231/2001).

Par conséquent, il faut considérer que la responsabilité se produit non seulement lorsque le comportement illicite a entraîné un avantage - patrimonial ou autre - pour l'entité, mais également dans l'hypothèse selon laquelle, même en l'absence d'un tel résultat, le crime s'est produit cependant effectuée dans l'intérêt de la Société.

Le rapport du gouvernement accompagnant le décret attribue au mot "intérêt" un sens "subjectif", correspondant à la volonté de l'auteur ou de la personne physique qui a matériellement commis l'infraction: en effet, il doit s'être activé en ayant pour fin le propre action la réalisation d'un intérêt spécifique de l'entité.

D'autre part, au substantif «avantage», le législateur a clairement attribué une signification «objective», inhérente aux résultats réels de la conduite de l'agent: il s'agit des cas dans lesquels l'auteur du crime, bien qu'il ne le veuille pas poursuivant un intérêt propre à l'entité, il mène néanmoins une conduite et intègre un événement qui se traduit par un avantage pour la personne morale.

Comme pour le rapport, cependant, la recherche d' "intérêt" nécessite une vérification ex ante; vice versa, celui sur l' "avantage" - qui, comme on vient de le mentionner, peut être tiré du corps même lorsque la personne physique n'a pas agi dans son intérêt - postule une appréciation "ex post", devant évaluer concrètement le résultat de la conduite criminelle.

### 1.5. Sanctions applicables

Le deuxième alinéa de l'article 9, décret-loi 231/2001, régit les sanctions prévues pour les infractions administratives liées à un délit, en les distinguant:

- » sanctions financières;
- » sanctions de disqualification (disqualification de l'exercice d'activités, suspension ou révocation d'autorisations, de licences et de concessions, interdiction de contracter avec l'AP, exclusion des prêts et contributions, interdiction de faire de la publicité pour des biens et services);
- » confiscation;
- » publication de la sentence.

La sanction pécuniaire et la confiscation sont obligatoires, toujours ordonnées en cas de condamnation; les sanctions de récusation - qui, d'ailleurs, peuvent également être appliquées à titre conservatoire - et la publication de la peine est, au contraire, simplement possible.

Article. 13 prévoit que les sanctions de récusation ne peuvent être appliquées que dans les cas expressément prévus par la loi - crimes contre l'administration publique, certains crimes contre la foi publique, tels que la contrefaçon d'argent, les crimes liés au terrorisme, ainsi que les crimes contre la personnalité individuelle et quand au moins une des conditions suivantes se produit:

- » l'entité a tiré un profit important du crime et le crime a été commis par des personnes occupant des postes de

responsabilité ou par des sujets soumis à la direction d'autrui lorsque, dans ce cas, la commission du crime a été déterminée ou facilitée par des faits graves déficiences organisationnelles;

- » il y a répétition des infractions.

À cet égard, force est de constater que la loi du 9 janvier 2019, n. 3, contenant «Mesures de lutte contre les délits contre l'administration publique, ainsi que concernant la prescription du délit et la transparence des partis et mouvements politiques», publié au Journal officiel du 16 janvier 2019, n. 13, en apportant divers changements en ce qui concerne les types d'infractions contre l'administration publique, a également modifié de manière significative le régime des sanctions de récusation accessoires (le nouveau règlement est détaillé en détail dans la partie spéciale A - Infractions contre Administration publique, dont ce modèle est composé).

Il convient également de souligner la disposition particulière de l'art. 15 du décret, dont la justification se trouve évidemment dans la sauvegarde des intérêts publicitaires et, tout d'abord, dans la protection de l'emploi: et, en effet, pour les entités qui exercent un service public ou un service de nécessité publique, dont l'interruption peut cependant, en causant un préjudice grave à l'occupation, le juge - au lieu d'appliquer une sanction de récusation temporaire contre la Société - ordonne sa continuation par le biais d'un commissaire nommé à cet effet et pour une durée égale à la durée de la peine de récusation qui aurait été infligée.

Le commissaire, quant à lui, veille à l'adoption et à la mise en œuvre effective du modèle d'organisation et de contrôle adapté à la prévention des délits du type de ceux qui se sont produits, tandis que le profit réalisé lors de la gestion de l'entité par le commissaire judiciaire est toujours soumis à confiscation.

## 1.6. Conditions d'exclusion de responsabilité de l'Entité.

Afin de pouvoir exclure la responsabilité de l'entité pour les infractions prévues par le décret législatif 231/01, bénéficiant ainsi de l'exonération expressément prévue par la législation, la Société doit adopter un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle permettant de répondre aux besoins de l'entreprise de référence.

En particulier, conformément à l'art. 6 du décret, «si l'infraction a été commise par les personnes visées à l'article 5, paragraphe 1, lettre a), l'entité n'est pas responsable si elle prouve que»:

- » l'organe de gestion a adopté et effectivement mis en œuvre, avant la commission de l'infraction, un modèle d'organisation et de gestion adapté à la prévention des délits du type de ceux qui ont été commis;
- » a été confiée à un organe interne doté d'initiatives autonomes et de pouvoirs de contrôle, Organe de surveillance, chargé de superviser le fonctionnement, le respect et la mise à jour du modèle;
- » des personnes physiques ont commis le crime en contournant frauduleusement le modèle d'organisation et de gestion;
- » il n'y a eu aucune omission ou supervision insuffisante de la part de l'organe de surveillance.

Le décret législatif 231/2001 identifie les principes cardinaux des modèles d'organisation et de gestion, exigeant qu'ils répondent - en ce qui concerne l'extension des pouvoirs délégués et le risque de commettre des délits - à des besoins spécifiques, décrits analytiquement par le législateur:

- » identifier les activités dans lesquelles les infractions peuvent être commises;
- » prévoir des protocoles spécifiques visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions des entreprises concernant les infractions à prévenir;
- » identifier les moyens de gérer les ressources financières appropriées pour prévenir la commission de délits;
- » fournir des obligations d'information à l'organe désigné pour superviser le fonctionnement et le respect du modèle organisationnel (organe de surveillance);
- » introduire un système disciplinaire adapté pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le modèle organisationnel.

En outre, dans le cas d'une infraction commise par des sujets soumis à une autre gestion, la responsabilité de l'organisme est exclue s'il n'y a pas de lien de causalité entre la consommation de l'infraction et le non-respect des obligations de gestion et de surveillance.

Enfin, la responsabilité est également exclue si, avant la commission de l'infraction, la Société a adopté et mis en œuvre efficacement un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adapté à la prévention des délits du type de ceux qui ont été commis.

## 1.7 Les codes de conduite préparés par les associations représentatives des entités: Les lignes directrices de Confindustria

Lors de la préparation de ce modèle, la société s'est inspirée des principes énoncés dans les lignes directrices

émises par Confindustria.

Conformément aux dispositions de l'art. 6, troisième alinéa, décret-loi 231/01, Confindustria a publié pour la première fois des «Lignes directrices pour la construction de modèles d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif no. 231/2001 «(ci-après également) Lignes directrices de Confindustria «).

Comme ces lignes directrices, les éléments fondamentaux de la construction du modèle sont attribuables à trois axes d'intervention:

- » identification des zones à risques, visant à vérifier dans quel secteur / secteur d'entreprise les infractions prévues par le décret sont possibles;
- » élaboration d'un système de contrôle capable de prévenir les risques par l'adoption de procédures spécifiques;
- » fourniture d'obligations d'information à l'organe de surveillance.

Ces lignes directrices ont été modifiées en juillet 2014 et la nouvelle version adapte le texte précédent de 2008 aux modifications jurisprudentielles ainsi qu'à celles des pratiques d'application intervenues entre-temps, en maintenant la distinction entre les deux parties déjà indiquée dans la version précédente, c'est-à-dire la générale et la spéciale



# CHAPITRE 2

## LE MODÈLE D'ORGANISATION ET DE GESTION

---

### 2.1 Motivations de Il Lattoniere S.r.l. à l'adoption du modèle d'organisation et de gestion.

Il Lattoniere S.r.l. a jugé nécessaire d'adopter un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle (ci-après le «modèle») en conformité avec le décret, afin de garantir des conditions préalables d'équité et de transparence dans la réalisation de ses activités grâce à une surveillance constante des processus d'entreprise les plus sensibles.

La Société estime que l'adoption de ce Modèle, associée à la publication simultanée du Code d'éthique, constituent, au-delà des exigences légales, un outil de sensibilisation valable pour tous ceux qui travaillent pour et avec la Société (employés, fournisseurs, agents, partenaire, etc.).

Objectif principal de Il Lattoniere S.r.l. est le respect – par tous ceux qui travaillent pour et avec la Société – d'une conduite caractérisée par l'équité et la transparence, conforme aux valeurs éthiques et sociales qui inspirent la Société à poursuivre son objectif social et de manière à empêcher le risque de commettre les infractions visées par le décret législatif 231/01.

À cette fin, il convient également de noter que, au sein de l'organisation, les principaux contrôles suivants sont notés, qui doivent être considérés comme faisant partie intégrante de ce modèle:

- » Document d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et mesures de prévention et de protection connexes, daté du 20.1.2014, mis à jour le 20.5.2015, qui décrit également les processus d'exécution des activités affaires.

### 2.2. Supervision des activités et du système d'administration d'Il Lattoniere S.r.l.

Il Lattoniere S.r.l., établie le 28.2.2007 et en activité depuis le 14.3.2007, réalise la fabrication, l'installation et la réparation de structures métalliques, de meubles et de meubles en métal, de hottes aspirantes et de conduits d'évacuation comme activité principale.

Pour l'exécution de l'activité susmentionnée, avec acte privé certifié daté du 14.3.2007, enregistré à Taranto le 03.4.2007 au no. 61, Il Lattoniere S.r.l. a conclu un contrat de location d'unité commerciale avec l'entreprise individuelle «Il Lattoniere di Montanaro Giovanni», basée à Grottaglie (TA) à Viale Jonio nn. 13, 14 et 15, par le biais desquels cette dernière a loué à la Société la branche d'entreprise de son immeuble organisée pour l'activité de «fabrication, installation et réparation de mobilier, mobilier métallique et hottes aspirantes», en vigueur à Grottaglie à Viale Jonio nn. 13 et 15.

Au moyen du procès-verbal de l'Assemblée Générale du 30.12.2009, enregistré à Taranto le 04.1.2010 au no. 36 IT, l'actionnaire Montanaro Giovanni a conféré à Il Lattoniere S.r.l. l'unité commerciale dont elle était propriétaire de la société individuelle susmentionnée.

Enfin, au moyen d'un contrat de bail commercial daté du 14.3.2012, enregistré à Taranto le 15.3.2012 au no. 3676 IT, la société individuelle mentionnée à plusieurs reprises a loué Il Lattoniere S.r.l. le complexe commercial composé des usines, des machines et des équipements appropriés pour exercer l'activité de «fabrication de structures métalliques et de parties de structures, installation d'installations, fourniture et installation de hottes industrielles, canaux et systèmes d'extraction de fumée et de vapeur dans acier inoxydable, tôle galvanisée, cuivre».

L'activité principale est menée à travers la marque suivante:

- » "PugliaInox", composé de l'élément verbal composé des mots "puglia" et "inox" réunis en un seul terme, enregistré en Italie le 14.3.2011.

Il Lattoniere S.r.l. a son siège social à Grottaglie (TA) via Nuova Z. PIP - c.da Crisete snc, où se déroule l'activité principale décrite ci-dessus, le bon contrat de location commercial signé le 01.2.2012 et enregistré auprès de l'Agenzia delle Chiffre d'affaires de Taranto au 27.2.2012 au n. 147 Série 3T, entre la Société et l'entreprise individuelle "Il Lattoniere di Montanaro Giovanni", mentionnée ci-dessus, à comprendre comme strictement liée aux

transferts de propriété et de jouissance de la société susmentionnée. En outre, les activités secondaires suivantes sont effectuées au siège social:

- » à partir du 07.10.2011, commerce de gros de tuyaux en acier, de hottes d'extraction, de structures métalliques de tout type et de toute forme, d'équipements intérieurs et extérieurs et de tout autre équipement en acier;
- » à partir du 18.4.2012, installation et maintenance de la production, transformation, transport, distribution, utilisation de l'électricité, systèmes de protection contre les rejets atmosphériques, ainsi que systèmes d'automatisation des portes, portails et barrières; des systèmes de chauffage, de climatisation, de conditionnement et de réfrigération de toute nature ou espèce; systèmes de plomberie et d'assainissement de toute nature et espèce;
- » à partir du 01.9.2017, travaux de construction.

Actuellement, la société n'a pas d'unités locales.

Le système d'administration est de nature unipersonnelle, l'organe administratif est composé d'un administrateur unique avec attribution de la représentation légale de la Société et des pouvoirs élargis de gestion ordinaire et extraordinaire des sociétés, conformément à ce qui est établi par les Actionnaires avec la décision de nomination du 29.10.2013.

Il n'y a pas de Comité des commissaires aux comptes ni de managers.

Il n'y a pas d'autres procédures et / ou procurations émises pour l'exercice de fonctions spécifiques, à l'exception du poste de responsable en charge de la gestion technique conformément au décret ministériel n. 37/2008, conféré à un tiers à l'égard de l'unique administrateur par acte de nomination du 18.4.2012

Le capital social, égal à 119.000,00 euros selon l'enregistrement de la chambre de commerce au 14.1.2019, est réparti entre les actionnaires au taux de 75% en faveur de l'actionnaire Montanaro Giovanni et de 25% en faveur de l'actionnaire Montanaro Antonietta.

En ce qui concerne en particulier la gestion du personnel, il faut reconnaître qu'avec une écriture privée authentifiée du 24.3.2014, enregistrée à Tarente le 27.3.2014 au no. 3985, Il Lattoniere S.r.l. et la société «Puglia Inox S.r.l.», dont le siège social est à Grottaglie (TA) au c.da Crisete n. 9, ont conclu un contrat de réseau en vertu et aux fins des articles 4 ter et suiv. D.L. 10.2.2009, n. 5, converti en loi 09.4.2009, n. 33 (telle que modifiée et complétée par la loi 23.7.2009, n. 99 et par la loi 30.7.2010, n. 122), expirant le 31.12.2020, concernant l'exercice en commun des activités suivantes:

- » activités de fourniture de services instrumentaux aux entreprises respectives, partage de la gestion du personnel pour le développement d'activités communes;
- » coordination des modes d'accès à de nouveaux marchés, promotion et intégration de ses offres de manière à favoriser la présentation de nouvelles opportunités commerciales ou la stabilisation des relations existantes;
- » une collaboration stable dans la gestion du personnel, contraignant l'ensemble (ou une partie de) la chaîne de production à respecter certaines normes de production.

Pour que, si nécessaire, certains employés de Puglia Inox puissent être détachés chez Il Lattoniere S.r.l. et vice versa, avec l'émission d'une facture par l'entreprise détachée concernant le détachement spécifique et avec la communication y relative au salarié concerné.

Quant à la structure d'entreprise d'Il Lattoniere S.r.l. veuillez vous référer à l'«Organigramme des descriptions de travail et des postes - répartition des compétences / structure hiérarchique» mis à jour à la date de préparation de ce modèle.

### 2.3 La mission de l'entreprise - Objectifs et finalités du modèle

Il Lattoniere S.r.l., opérant sous la marque «Puglia Inox», est présent depuis plus de vingt ans tant sur le marché national qu'international dans le secteur de l'acier inoxydable, à travers deux «business units» différentes:

- » meubles;
- » grandes installations

Pour eux, ces derniers temps, les nouvelles lignes «Pescheria», «Food», «Harmon» et «Murali» ont été ajoutées.

Aujourd'hui, en effet, la marque Puglia Inox est une référence en Italie et à l'étranger pour la production d'accessoires, de meubles et de systèmes en acier inoxydable AISI 304/316 avec une garantie Made in Italy, fusionnant l'activité artisanale avec la technologie. Née dans le domaine du soudage de l'acier inoxydable pour diverses applications de produits, concernant principalement les tuyaux et la construction de hottes pour les systèmes

d'extraction, l'activité de l'entreprise a évolué, spécialisée dans le traitement de l'acier pour la réalisation de mobilier en acier inoxydable AISI 304/316 destiné à la panification, à la pâtisserie, à la restauration, aux poissonneries et à la grande distribution, à la fois sur un plan standardisé et sur demande.

«Il Lattoniere» a toujours cru aux ressources de son territoire et en a toujours fait usage et continue de l'utiliser, en maintenant son centre de gestion dans la région Puglia, ainsi que toutes les compétences d'ingénierie et de production qui caractérisent son savoir-faire. Avec plus de 10 000 articles et une chaîne d'approvisionnement qui emploie plus de 50 employés, la société a pu accroître sa capacité de production: en comptant également sur un important réseau d'agents, elle entretient des relations commerciales avec plus de 500 distributeurs et dispose d'un portefeuille de clients diversifié de plus de 2 mille sujets.

Il Lattoniere S.r.l. s'est donné un code de valeurs, destiné à exprimer sa mission d'entreprise qui peut se résumer comme suit:

1. offrir le meilleur de l'innovation technologique, grâce à l'utilisation de ressources humaines spécialisées, de machines CNC et laser (qui répondent efficacement aux demandes de production en série ou d'articles spéciaux individuels), de matières premières de haute qualité (telles que Acier inoxydable AISI 304 et 316L qui permet de maintenir la solidité, la brillance, une résistance élevée à l'usure, d'excellentes caractéristiques antiadhésives dans le temps);
2. privilégier les personnes par rapport aux organisations, en prenant conscience de l'importance de chaque personne et de ses talents individuels;
3. comprendre et interpréter les attentes et les besoins des clients, en essayant de fournir des produits de haute performance, soumis à des contrôles capillaires de qualité avant la livraison, conformément aux attentes de leurs clients;
4. rechercher l'excellence, en se concentrant sur l'amélioration continue des produits, en exploitant les technologies de pointe et en développant les compétences internes, en opérant avec excellence tout au long du processus commercial, ce qui est la responsabilité de chaque individu au sein de l'organisation;
5. faire preuve d'un sens aigu des responsabilités, réaliser pleinement l'objectif de flexibilité appliqué à la réalisation de petites et grandes productions et affiner l'attitude pour résoudre les problèmes, afin de qualifier son mode de fonctionnement sur le marché, satisfaire des demandes diversifiées et garantir des performances précises, ponctuelles et technologiquement avancées.

Les principes éthiques d'Il Lattoniere S.r.l. sont à la base de sa réputation et doivent être connus et partagés par tous ses collaborateurs. Ils sont résumés ci-dessous:

- » agir avec intégrité pour gagner et maintenir la confiance et créer de bonnes relations;
- » avoir du respect, car ce que vous faites dans l'entreprise a des conséquences importantes sur la vie de nombreuses personnes;
- » être toujours transparent, honnête, sincère et capable de justifier ses actions et décisions.

Il Lattoniere S.r.l. entend mettre en œuvre ces principes par:

- » définir les besoins des clients et du marché;
- » définition des normes de qualité des produits;
- » mesurer les écarts des attentes des clients;
- » la responsabilisation des personnes qui supervisent, exécutent et vérifient les activités qui influencent la qualité;
- » la participation de tous à l'amélioration continue;
- » l'atteinte et le maintien du niveau de qualité établi au moindre coût;
- » motivation de l'employé;
- » la réduction des défauts constatés dans les procédés;
- » le maintien d'un haut niveau de compétences;
- » réaliser des évaluations internes pour vérifier l'adéquation, l'efficacité et l'efficience de la qualité des produits et des processus de fabrication.

Afin de mieux garantir les principes et objectifs de sa mission, la Société a jugé nécessaire de se conformer aux dispositions contenues dans le décret législatif 231/2001 afin d'empêcher la commission de types particuliers de délits.

La Société estime qu'une utilisation équitable et transparente des procédures encodées dans ce modèle d'organisation peut contribuer à une meilleure gestion de la Société, garantissant la légalité absolue de la conduite des affaires et la protection de son image.

Le modèle préparé se caractérise par un système de procédures organisationnelles - et d'activités de contrôle - visant à:

- a. identifier les domaines / processus sensibles de l'entreprise, en particulier ceux qui peuvent impliquer un risque de criminalité conformément au décret;
- b. identifier les processus formalisés de gestion et de contrôle des ressources financières dans les activités potentiellement à risque de criminalité;
- c. attribuire a un Organismo di Vigilanza specifici compiti di verifica e di supervisione sull'efficacia e sul corretto funzionamento del Modello di organizzazione e gestione, nonché di aggiornamento periodico;
- d. définir une organisation interne de l'entreprise pour la formation et la mise en œuvre des décisions de l'entreprise, en relation avec les risques / délits à prévenir, à travers:
  - » un Code d'éthique visant à cristalliser les principes dont s'inspire la Société;
  - » un système de procédures formalisé dans des protocoles spécifiques visant à réglementer en détail les méthodes de prise et de mise en œuvre des décisions dans les secteurs où il existe une possible prise de conscience du risque de criminalité;
  - » un système de procurations et de procurations d'entreprise visant à assurer une représentation transparente du processus de prise de décision et de mise en œuvre, lorsque cela est possible et réalisable;
  - » un ensemble de structures organisationnelles conformes et adaptées pour vérifier l'exactitude des comportements, une affectation régulière et structurée des tâches et une séparation appropriée des fonctions, assurant ainsi une réelle mise en œuvre des structures souhaitées par la structure organisationnelle;
  - » une activité de formation visant à diffuser la connaissance de la législation en application du décret législatif 231/2001 et, par conséquent, une culture de «légalité d'entreprise», diversifiée dans le contenu et les modalités de mise en œuvre, selon la qualification du bénéficiaires et le niveau de risque de la zone dans laquelle ils opèrent.

La Société a adopté un modèle d'organisation afin de:

- » prévenir et / ou limiter les risques liés à l'activité de l'entreprise par la prévention de toute conduite illégale;
- » déterminer, chez tous ceux qui travaillent au nom et pour le compte de la Société, la pleine connaissance de la commission éventuelle d'un délit - et des sanctions qui en découlent pour la Société - en cas de violation des protocoles formalisés dans le Modèle;
- » identifier les règles appropriées pour prévenir les comportements illégaux contraires aux intérêts de l'entreprise (même lorsque, apparemment, la Société pourrait en profiter), car contrairement aux principes éthiques et sociaux de la Société et aux dispositions actuelles de la loi;
- » réaffirmer la condamnation de tout comportement illégal ou, en tout cas, contraire aux principes éthiques et sociaux dont s'inspire la Société;
- » permettre à la Société - grâce à une surveillance constante des processus sensibles - d'intervenir rapidement pour contrecarrer toute pratique susceptible de faciliter la commission de délits.

## 2.4. Phases de préparation et structure du modèle

La préparation du modèle d'organisation de l'entreprise s'est caractérisée par les phases suivantes:

1. identification des activités dans lesquelles des délits peuvent être commis, réalisée par l'examen préliminaire de la documentation de l'entreprise (acte de constitution, certificat de chambre, états financiers, procès-verbal de la réunion, procédures déjà existantes, DVR d'entreprise, etc.);
2. des questionnaires à des sujets opérant au sein de la structure d'entreprise (administrateur et gestionnaires de processus commerciaux spécifiques), visant à identifier les activités sensibles et les mécanismes de contrôle associés;
3. cartographie des zones de l'entreprise et sélection de celles potentiellement à risque - soi-disant. évaluation des risques - et suggestions / observations connexes;
4. rédaction de protocoles spécifiques visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de la Société relatives aux infractions à prévenir;
5. mise en place d'un système d'information et de communication destiné à l'ensemble du personnel;
6. prédisposition d'un système de sanction pour la violation des normes du Code d'éthique et des procédures prévues par le Modèle; istituzione di un Organismo di Vigilanza che abbia caratteristiche di autonomia, indi-

pendenza, professionalità, onorabilità e continuité d'azione;

7. fourniture d'obligations d'information envers l'Organe de contrôle (ce que l'on appelle les flux d'information);
8. adoption d'un code d'éthique, élaboré sur la base des dispositions du décret législatif 231/2001;
9. mise en place d'un ou plusieurs canaux permettant d'accéder aux sujets visés à l'article 5, paragraphe 1, lettres a) et b) du décret législatif 231/2001, de présenter, pour la protection de l'intégrité de l'Entité, des rapports détaillés de comportement illicite, pertinents en vertu du même décret et fondés sur des éléments factuels précis et concordants, ou des violations du modèle d'organisation et de gestion de l'entité, dont ils ont eu connaissance en raison des fonctions exercées, garantissant la confidentialité de l'identité du déclarant dans les activités de gestion du rapport (ANNEXE MODULE DE DÉCLARATION, voir également chapitre 3, paragraphe 3.6, Rapport à l'organe de surveillance ci-dessous : informations générales et informations obligatoires spécifiques).

D'un point de vue strictement structurel, le modèle d'organisation, de gestion et de contrôle est composé de:

- » d'une partie générale, illustrant les principes et les objectifs auxquels le modèle est destiné;
- » plus de parties spéciales (PARTIE SPÉCIALE A - crimes contre l'administration publique; PARTIE SPÉCIALE B - crimes contre la foi publique; PARTIE SPÉCIALE C - délits d'entreprise (y compris le crime de corruption entre particuliers); PARTIE SPÉCIALE D - crimes de homicide involontaire ou blessures graves ou très graves commises en violation des règles de protection de la santé et de la sécurité au travail; PARTIE SPÉCIALE E - recevoir, blanchir et utiliser de l'argent, des biens ou des avantages d'origine illégale, l'auto-blanchiment; PARTIE SPÉCIALE F - délits et traitements informatiques données illégales; PARTIE SPÉCIALE G - crimes contre l'industrie et le commerce; PARTIE SPÉCIALE H - crimes liés à la violation du droit d'auteur; PARTIE SPÉCIALE I - crimes environnementaux; PARTIE SPÉCIALE J - crimes à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique), PARTIE SPÉCIALE K - emploi de ressortissants de pays tiers dont le séjour est illégal;
- » du Code d' thique.

## 2.5. Activités sensibles de l'entreprise

Suite à l'analyse de la structure de l'entreprise, visant à identifier les zones à risques pertinentes, conformément au décret législatif 231/2001, il est apparu que les activités sensibles de la Société concernent:

- » **crimes contre l'administration publique;**
- » **délits contre la foi publique (en accordant une attention particulière aux délits de contrefaçon, d'altération ou d'utilisation de marques ou de signes distinctifs ou de brevets, modèles et dessins; introduction dans l'état et commerce de produits avec de faux signes);**
- » **délits d'entreprise (y compris le délit de corruption entre particuliers);**
- » **délits d'homicide involontaire ou de blessures graves ou très graves commises en violation des règles relatives à la protection de la santé et de la sécurité au travail;**
- » **délits de réception de biens volés, de blanchiment d'argent et d'utilisation d'argent, de biens ou d'avantages d'origine illégale, d'auto-blanchiment;**
- » **délits informatiques et traitement illégal des données;**
- » **crimes contre l'industrie et le commerce;**
- » **infractions liées à la violation du droit d'auteur;**
- » **crimes environnementaux;**
- » **crimes pour terrorisme ou subversion de l'ordre démocratique;**
- » **l'emploi de ressortissants de pays tiers dont le séjour est irrégulier.**

L'analyse effectuée a exclu ou identifié comme non significatif l'ampleur du risque pour certaines infractions sous-jacentes dont le comportement et les actifs juridiques protégés n'interf rent pas directement avec les objectifs de l'Organisation et les activités de l'entreprise, de sorte que leur évaluation aux fins du présent Modèle il est apparu approprié en ce qui concerne la protection indirecte des actifs juridiques et la prévention des comportements interdits par l'imposition du respect des principes et valeurs du code d'éthique de la société, ainsi que par le système complexe de procédures structur es pour d'autres infractions principales. Il s'agit en particulier des crimes suivants:

- » délits de criminalité organisée (art. 24 ter);
- » crimes de mutilation des organes génitaux féminins (art.25 quater1);
- » crimes contre la personnalité individuelle (art.25 quinquies);
- » abus de marché (art.25 sexies);
- » incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations à l'autorité judiciaire (art. 25 D cies);
- » infraction de racisme et de xénophobie (art.25-terdecies).

Les organes sociaux ont, en tout état de cause, le pouvoir d'identifier toute autre activité à risque qui - en fonction de l'évolution de la législation ou de l'activité de la Société - peut être inscrite sur la liste des Activités Sensibles.

## 2.6. Adoption et diffusion du modèle

L'adoption du modèle et du code d'éthique est mise en œuvre par le biais d'une procédure complexe, qui est divisée en une série d'activités ultérieures:

1. préparation du modèle et du code d'éthique;
2. approbation du modèle et du code d'éthique et approbation des mises à jour ultérieures du modèle et du code d'éthique;
3. nomination d'un organe de surveillance doté de pouvoirs d'initiative et de contrôle autonomes, par résolution de l'assemblée générale;
4. suite à la reconnaissance du Modèle et du Code d'éthique, formalisation par le Conseil de Surveillance de son engagement au respect de ces documents.

Les mises à jour ultérieures du Modèle seront toutefois traitées par la Société, d'abord avec l'aide de consultants externes et, ensuite, avec l'activité systématique de l'Organe de Surveillance concernant la proposition de mises à jour.

Il convient également de rappeler qu'en représentant le Modèle, un «acte de promulgation de l'organe de direction» - conformément aux dispositions de l'art. 6, premier alinéa, lettre a), décret législatif 231/2001 - les modifications et ajouts «substantiels» ultérieurs seront laissés à la compétence des organes sociaux.<sup>4</sup>

### • Diffusion du modèle

Le modèle d'organisation, dans sa partie générale et ses parties spéciales, ainsi que le code d'éthique, seront diffusés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise:

- » par remise d'une copie par e-mail à toute personne exerçant des fonctions de représentation, d'administration ou de gestion ou à une unité organisationnelle disposant d'une autonomie financière et fonctionnelle;
- » en remettant une copie par e-mail du Code d'éthique et d'un du Modèle à ceux qui sont soumis à la direction ou à la supervision d'un des sujets mentionnés au point précédent;
- » mise à disposition d'une copie papier au siège social (veuillez noter qu'il n'y a pas d'unités locales);
- » publication de la partie générale et du code d'éthique sur le site Internet de la société.

# CHAPITRE 3

## LE CORPS DE SURVEILLANCE

---

### 3.1 Nature de l'organe de surveillance

Les articles 6 et 7 du décret-loi 231/01 régissent les conditions d'exonération de responsabilité de l'entité, en cas de commission des infractions indiquées dans le décret: une importance particulière, à cet effet, suppose l'institution d'un organe de Supervision (ci-après également SB) avec des pouvoirs d'initiative et de contrôle autonomes et avec des fonctions de supervision, d'application et de mise à jour du Modèle.

Il convient de préciser, comme établi dans le rapport au décret législatif 231/2001, que le SB doit être interne à la société mais distinct des autres organes sociaux, car cet organe a pour mission de mener des activités qui, si d'une part, elles supposent une connaissance de la dynamique de l'entreprise et de la structure de l'entreprise, mais elles nécessitent une position de tiers vis-à-vis de l'entreprise.

Dans le cas d'Il Lattoniere S.r.l., l'Organe de Surveillance est monocratique et formé par un professionnel totalement externe à la Société.

Cette condition apparaît nécessaire car les personnes morales doivent également être destinataires de l'activité de contrôle et de surveillance confiée au SB.

En outre, il convient de souligner que l'organe de surveillance doit être doté d'une continuité et d'une stabilité d'action, conformément aux lignes directrices émises par la Confindustria, et doit garantir une expérience adéquate dans le domaine des contrôles des sociétés, en précisant, à cet égard, que cet organe ne doit pas se voir confier des tâches et / ou des rôles d'entreprise qui limitent son objectivité de jugement et son impartialité.

Il convient enfin de noter que le SB est responsable envers l'Organe en cas de violation du devoir de secret.

### 3.2 Exigences de l'organe de surveillance

L'organe de surveillance doit être doté des exigences suivantes:

**Autonomie et indépendance:** dans l'exercice de ses fonctions, le SB doit assurer l'autonomie dans les initiatives, notamment dans les contrôles, et ne doit subir aucune forme de conditionnement par aucun membre de la Société (notamment par l'organe de direction) ; en effet, comme le précisent les lignes directrices de la Confindustria, la position de l'Organe «doit garantir l'autonomie de l'initiative de contrôle de toute forme d'ingérence et / ou de conditionnement par tout membre de l'Organe».

Pour ces raisons, le SB n'aura un devoir final que vis-à-vis de la direction, qui au sein de Il Lattoniere S.r.l. est identifié en administrateur unique et en assemblée générale.

En outre, afin de garantir l'autonomie nécessaire d'initiative et d'indépendance, «il est essentiel que les SB ne se voient pas confier de tâches opérationnelles qui, en faisant de celui-ci un participant aux décisions et aux activités opérationnelles, saperaient leur objectivité de jugement lors de la vérification du comportement et sur le modèle».

À cet égard, il convient de noter que les contrôles effectués par le SB représentent une activité particulièrement importante et, par conséquent, il est nécessaire de les étayer par des contrôles périodiques et répétés; en outre, le SB devrait disposer d'un budget de dépenses annuel suffisant pour assurer la performance de ses activités.

Le SB réalise un rapport annuel sur les activités réalisées.

Afin de garantir les exigences d'indépendance et d'autonomie, tant au moment de la nomination que pendant la durée du mandat, le SB ne doit pas:

1. occuper des postes de direction au sein de l'Organe;



2. exercer des fonctions opérationnelles ou commerciales au sein de l'organisme;
3. avoir des relations commerciales importantes avec l'entité, ou avec des filiales ou des associés, ni avoir de relations commerciales importantes avec l'organe de direction;
4. avoir des relations ou faire partie de la cellule familiale de l'organe administratif, compte tenu à cet égard de la cellule familiale composée du conjoint non séparé légalement, de parents et de parents apparentés au quatrième degré;
5. détenir des actions ou des participations dans le capital de la Société;
6. maintenir les exigences d'intégrité indiquées ci-dessous.

Les membres de l'organe de surveillance doivent signer, au moment de leur nomination, puis annuellement, une déclaration certifiant la compatibilité de ce poste avec les exigences d'indépendance; en outre, si de nouvelles causes d'incompatibilité apparaissent, ils sont tenus de les communiquer immédiatement à l'organe d'administration et à l'assemblée générale.

Enfin, le SB ne doit pas être en conflit d'intérêts, même indirect, par rapport aux activités de l'Organe.

**Professionalisme:** pour que le SB exécute efficacement l'activité qui lui est confiée, il doit être doté des compétences nécessaires pour assurer des activités d'inspection efficaces; il doit également être doté de connaissances technico-juridiques spécifiques relatives à l'ensemble de la matière régie par le décret législatif 231/2001.

**Honorabilité:** pour que le travail et les jugements du SB soient considérés comme faisant autorité et impartiaux, il est nécessaire de prévoir la nomination de sujets sans casier judiciaire et qui n'ont pas été déclarés en faillite.

**Continuité de l'action:** l'Organe de Surveillance - conformément à son propre Règlement, qui doit être rapidement formalisé et qui deviendra partie intégrante du Modèle - doit planifier les activités à réaliser, enregistrer les réunions et réguler les flux d'information des structures de l'entreprise au sein de son effectif, effectuer des comparaisons, effectuer périodiquement des inspections et informer la direction avec une fréquence particulière.

À cet égard, lors de l'adoption formelle du modèle, de préférence au moyen d'un document spécifique appelé "statut de l'organe de surveillance et de contrôle", l'organe exécutif doit:

- » identifier et codifier les principaux aspects liés au fonctionnement du SB (par exemple les procédures de nomination et de révocation, la durée du mandat, etc.) et les exigences subjectives de ses membres;
- » faire connaître à la Société les missions de l'Organe et ses pouvoirs, identifier les sanctions appropriées en cas de non collaboration.

### 3.3 Fonctions et pouvoirs de l'organe de surveillance

Le SB doit remplir les tâches suivantes:

- » superviser le respect par les destinataires des dispositions du modèle;
- » superviser l'adéquation du Modèle - compris en termes d'efficacité et d'efficience - afin de prévenir la commission de délits;
- » superviser la nécessité de réviser et d'ajuster le modèle à la suite de tout changement significatif dans l'organisation de l'entreprise et dans l'activité de l'organisme;
- » suivre l'activité de l'entreprise en vue d'une cartographie actualisée des zones à risques;
- » coordonner avec l'organe administratif pour mieux suivre les activités dans les zones à risque; à cet effet, le SB est périodiquement informé des activités menées dans les zones à risques et a accès à toute la documentation de l'entreprise; la direction, à son tour, a l'obligation de signaler au SB toute situation qui pourrait effectivement exposer l'Organe au risque d'infractions;
- » superviser la mise en œuvre du modèle également à travers la collaboration des différentes fonctions de l'entreprise, en vérifiant, entre autres, le système de délégations et de pouvoirs en vigueur, en mettant en place tous les changements nécessaires pour une correspondance complète entre les pouvoirs attribués à l'individu fonctions et procurations / procurations spéciales;
- » vérifier périodiquement la validité des clauses types visant à mettre en œuvre les mécanismes de sanction (telles que la résiliation du contrat à l'égard des partenaires, consultants, fournisseurs ou tiers), en cas de violation des exigences;
- » signaler dans les plus brefs délais tout problème critique lié à l'existence de flux financiers atypiques caractérisés par des marges d'appréciation plus importantes que ce qui était normalement prévu, en proposant les solutions opérationnelles appropriées.



### 3.4 Nomination, mandat, révocation et déchéance du SB

L'organe de surveillance est nommé par résolution de l'assemblée générale.

Les incompatibilités évoquées au point 3.2 ci-dessus, ainsi que l'incapacité et le décès, représentent des hypothèses de révocation automatique du SB.

Le SB peut être révoqué en cas de:

- » violation des obligations de confidentialité;
- » condamnation (ou négociation de plaidoyer) de l'Organe en application du décret législatif 231/2001, devenue définitive, lorsque la surveillance omise ou insuffisante par le SB conformément aux dispositions de l'art. 6, premier paragraphe, lett. d) du décret;
- » négligence grave dans l'exercice de leurs fonctions.
- » En cas de déchéance ou de révocation du SB, l'organe d'administration convoque l'assemblée générale des actionnaires de l'organe pour la nomination d'un nouvel organe de surveillance ou, dans le cas d'un organe collégial, d'un ou plusieurs des éléments découverts dans les conditions énumérées ci-dessus et pour l'attribution connexe des pouvoirs prévus par le décret-loi no. 231/2001

#### • Mandat

L'organe déchu conserve ses fonctions jusqu'à ce que le nouvel organe de surveillance soit installé, à moins qu'il ne démissionne.

En cas de modification de la composition collégiale, les membres du SB peuvent être démis de leurs fonctions s'ils sont injustifiés absents plus de trois fois consécutives aux réunions de l'Organe.

La déchéance est prononcée par l'Assemblée Générale.

De plus, en cas de modification de la composition collective, si un membre de l'Organe de Surveillance entend renoncer à la mission, il doit en informer promptement et avec motivation l'Organe Administratif qui la remplacera en convoquant l'Assemblée Générale.

#### • Dissolution de l'organe de surveillance

Si l'Organe de Surveillance a l'intention de renoncer à la mission, il doit en informer promptement et sans délai l'Organe Administratif qui la remplacera en convoquant l'Assemblée Générale.

En cas de modification collégiale, en cas de démission d'un membre de l'organe de surveillance, l'organe précité continuera à fonctionner jusqu'à la nomination du nouveau membre, sans affecter son activité et son fonctionnement.

L'organe administratif convoquera l'assemblée générale des actionnaires qui désignera le nouveau membre.

L'organe de surveillance, de composition collégiale, est automatiquement dissous si deux des trois membres nommés ou sa majorité échouent.

L'organe d'administration convoquera l'assemblée générale des actionnaires qui renouvellera l'organe de surveillance.

### 3.5 Rapports de l'organe de surveillance aux organes sociaux

fin d'assurer la bonne conformité au modèle, l'organe de surveillance doit mener des activités de reporting constantes vis-à-vis des organes sociaux.

En particulier, cet organe doit périodiquement se confronter, de manière continue et constante, à l'organe administratif sur l'état de mise en œuvre du modèle.

En vertu des exigences d'indépendance et d'autonomie, l'organe de surveillance peut être convoqué à tout moment par les organes sociaux et peut, à son tour, soumettre une demande à cet effet pour faire rapport sur le fonctionnement du modèle.

L'activité de reporting doit concerner:

- » activités généralement menées par le SB;
- » tout problème ou toute critique mis en évidence lors de l'activité de supervision;
- » le rapport des rapports reçus de sujets internes et externes concernant des violations présumées du modèle, ainsi que le résultat des contrôles (soi-disant audit) sur lesdits rapports;
- » les corrections, nécessaires ou possibles, à apporter afin d'assurer l'adéquation et l'efficacité du modèle et de ses protocoles;
- » la détection de comportements non conformes au modèle;
- » la détection de carences organisationnelles ou procédurales de nature à exposer la Société au risque de commettre des délits relevant du décret;
- » l'absence possible de collaboration des fonctions corporatives dans l'accomplissement de leurs tâches de vérification et / ou d'enquête;
- » en tout état de cause, toute information jugée utile de temps à autre pour la bonne exécution des missions du SB et / ou la prise de décisions par les organes sociaux.

Les réunions doivent faire l'objet d'un procès-verbal et des copies du procès-verbal doivent être conservées dans une archive spéciale préparée pour la documentation concernant l'activité de l'organe de surveillance, qui peut être détenue directement par l'un des membres de l'organe de surveillance lui-même.

En outre, le SB, dans l'exercice de ses fonctions:

- » peut contacter, faire rapport ou en tout état de cause communiquer à l'Assemblée Générale dans tous les cas où elle le juge approprié ou nécessaire pour impliquer ou intervenir rapidement par l'Organe Administratif;
- » peut participer, sur invitation, aux assemblées générales de l'assemblée générale et rendre compte de ses activités.

### 3.6 Rapports à l'organe de surveillance: informations générales et informations obligatoires spécifiques

Il est également obligatoire de transmettre les informations suivantes à l'ordonnance de surveillance:

1. des mesures et / ou des nouvelles des autorités judiciaires, des organes de police judiciaire ou de toute autre autorité, qui ont pour objet la conduite d'enquêtes sur les infractions visées par le décret;
2. cession d'une mission d'assistance judiciaire par l'organe administratif en cas d'ouverture d'une procédure judiciaire pour les infractions prévues par le décret;
3. des rapports établis par l'organe administratif à partir desquels des situations critiques (événements, faits, actes, omissions) peuvent être déduits du respect des dispositions du décret;
4. modifications des structures organisationnelles de la Société;
5. des informations relatives à la mise en œuvre effective du modèle d'organisation, en accordant une attention particulière aux procédures disciplinaires engagées et aux sanctions imposées.

Toute fonction d'entreprise qui prend connaissance d'informations pouvant conduire à soupçonner la commission, au sein de la Société, des infractions visées au décret-loi 231/2001 ou, en tout état de cause, a connaissance d'une conduite non conforme aux principes et les prescriptions contenues dans ce modèle et dans le code d'éthique, ont l'obligation de soumettre une protection confidentielle de l'entité par le biais d'un ou plusieurs canaux (dont l'un est un TI attaché à ce modèle sous le «formulaire de rapport») réservé aux sujets indiqués au paragraphe 1 de l'article 5, lettres a) et b) du décret, des rapports détaillés de conduite illégale, pertinents en vertu du même décret et fondés sur des éléments factuels précis et concordants, ou des violations du modèle, dont ils sont appris les fonctions exercées; ces canaux garantissent la confidentialité de l'identité du déclarant dans les activités de gestion du signalement (norme introduite à l'article 6, paragraphe 2bis, décret-loi 231/2001). Afin que l'Organe de contrôle, dans le respect des précautions légales, écoute séparément l'auteur du rapport et la personne responsable de la violation présumée et en informe l'Organe d'administration, ou procède conformément aux règles introduites par la loi no. 197/2017 et suivantes mm. et ii. sur le "whistleblowing".

Pour cette raison, tous les rapports seront envoyés à l'organe de surveillance par courrier électronique ou en format papier, par simple courrier, à l'adresse professionnelle et / ou au bureau professionnel de l'organisme de contrôle afin de garantir la protection et confidentialité de l'identité du déclarant.

L'organe de surveillance procédera d'abord à toutes les évaluations et contrôles jugés nécessaires et, si le rapport est jugé fondé, il contactera les autorités compétentes.

### 3.7 Collecte et stockage d'informations

Les nouvelles, données, informations, rapports, rapports fournis dans le modèle sont conservés par l'organe de surveillance dans une archive / base de données électronique et / ou papier spéciale. Les données et informations stockées dans la base de données sont mises à la disposition de sujets extérieurs à l'organe de surveillance, sous réserve de l'autorisation de l'organisme lui-même, selon des procédures prédéfinies.

### 3.8 Formation de l'organe de surveillance

L'organe de surveillance s'engage à effectuer des mises à jour périodiques de la formation.

### 3.9 Identification de l'organe de surveillance

Tout ce qui précède a été examiné et conformément aux dispositions du décret législatif 231/2001, l'Assemblée générale - également en considération de la création récente et de la structure actuelle de la Société - l'a jugée appropriée, pour la période de trois ans 2019/2022, l'utilisation d'un corps monochrome composé, comme mentionné, par un professionnel extérieur à la Société.

# CHAPITRE 4

## FORMATION, INFORMATION ET DIFFUSION DU MODÈLE ORGANISATIONNEL

---

### 4.1 Destinataires du modèle organisationnel

Les destinataires du modèle d'organisation et du code d'éthique sont l'administrateur unique, l'assemblée générale, l'organe de surveillance, les employés, les collaborateurs, les consultants et les principaux partenaires commerciaux de la société.

### 4.2 Sélection, formation et information du personnel

L'objectif de la Société est d'assurer une diffusion adéquate du Modèle et de s'assurer que tous les employés de la Société en ont une connaissance correcte, tant en ce qui concerne les principes inspirants que les protocoles d'exploitation.

L'activité de formation est réalisée avec un degré de profondeur différent par rapport aux différents niveaux de collaboration des ressources de l'entreprise dans les activités sensibles.

#### • La comunicazione ai dipendenti

L'adoption et la mise à jour du modèle d'organisation sont communiquées aux salariés suite à l'approbation de la résolution des actionnaires.

Les nouveaux embauchés reçoivent une copie du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle, une copie du code d'éthique que la Société a adopté pour leur garantir les notions fondamentales concernant la législation sur la responsabilité administrative des Entités.

La Société demandera à ces sujets de signer une déclaration certifiant la réception de cette documentation, ainsi que l'engagement de se conformer aux règles et procédures qui y sont indiquées.

#### • Formation

L'activité de formation relative à la législation en application du décret législatif 231/2001 est structurée de manière à respecter le poste occupé par chaque salarié, le niveau de risque de la zone d'activité du salarié ainsi que les fonctions représentatives couvertes par le au sein de l'entreprise.

Les bénéficiaires de l'activité de formation sont:

1. l'organe administratif;
2. employés;
3. gestionnaires (bien qu'ils ne fassent actuellement pas partie du personnel);
4. ceux qui sont titulaires de procurations spéciales (ou qui le seront) ou de procurations spécifiques.

Les programmes de formation sont caractérisés par une partie commune à toutes les fonctions de l'entreprise, consistant en une brève illustration des principes du décret législatif 231/01, une explication des éléments constitutifs du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle - ainsi que des cas individuels de les délits prévus par le décret et les comportements jugés sensibles en référence à l'intégration des délits prévus par la législation de référence - et par l'explication du Code de déontologie.

La participation aux programmes de formation est obligatoire et le contrôle de la fréquentation effective est délégué à l'organe de surveillance.

La non-participation injustifiée à des programmes de formation entraînera l'imposition d'une sanction discipli-

naire selon les règles indiquées dans ce modèle (voir chapitre 5 ci-dessous).

### 4.3 Sélection et information de collaborateurs externes et partenaires commerciaux

élection et information de collaborateurs externes et partenaires commerciaux

Les consultants et les principaux partenaires commerciaux qui travaillent avec la Société seront sélectionnés par le biais de systèmes d'évaluation spécifiques et adaptés.

Toutes les parties externes souhaitant conclure des contrats avec la Société seront préalablement informées des politiques et procédures de l'entreprise adoptées par la Société suite à l'adoption de ce modèle d'organisation, ainsi que des textes des clauses contractuelles identifiées et habituellement utilisées à cet égard.

La Société s'engage également à ajouter, dans chaque contrat conclu après la date officielle d'adoption du Modèle, une clause selon laquelle les consultants externes, fournisseurs et partenaires en prendront note et du Code d'éthique.

Le collaborateur externe, le fournisseur ou le partenaire identifié recevra une copie de ce modèle et / ou de la procédure spécifique relative à l'activité, la collaboration et / ou le conseil prévue dans le contrat avec celui-ci; dans le même temps, il devra signer un reçu spécifique avec lequel il accepte ce qui est prévu et s'engage à respecter les principes d'organisation et de gestion inclus dans le Code d'éthique.

### 4.4 Obblighi di vigilanza e verifiche periodiche

Chaque fonction d'entreprise responsable d'un secteur spécifique a l'obligation d'exercer des activités de supervision, en accordant la plus grande attention et la plus grande diligence, à tous les employés envers lesquels elle se trouve dans une relation de supériorité hiérarchique directe et indirecte; ces sujets doivent également signaler à l'organe de surveillance toute irrégularité, violation ou violation des principes établis dans ce modèle.

Si le gérant, ou le responsable de chaque fonction d'entreprise, ne respecte pas ces obligations, il sera sanctionné conformément à sa position hiérarchique au sein de la Société, conformément aux dispositions de ce modèle (voir chapitre 5 suivant).

L'organe de surveillance est également responsable du contrôle de la qualité du contenu des programmes de formation, ainsi que de la réalisation de deux types de contrôles supplémentaires:

- » sur les principaux actes d'entreprise et sur les contrats les plus importants conclus par la Société;
- » à la suite de tout rapport reçu, sur des événements considérés comme risqués et sur la sensibilisation du personnel au problème de la responsabilité pénale des entreprises.

# CHAPITRE 5

## SYSTÈME DISCIPLINAIRE ET DE PÉNALITÉ

---

### 5.1 Principes généraux

Afin de donner effet au modèle d'organisation et donc d'assurer son application concrète, il est nécessaire de prévoir un système disciplinaire et de sanction adéquat (ci-après également le «système disciplinaire») visant à prévenir et sanctionner, en termes contractuels, la violation des dispositions du modèle, qui prévoit donc, en cas de non-respect des dispositions contenues dans le modèle lui-même, des sanctions efficaces proportionnées à la gravité de la violation commise et, en même temps, réglemente la procédure d'imposition.

Les principes sur lesquels repose le système disciplinaire sont les suivants:

1. **Légalité:** art. 6, co. 2, lett. e), le décret législatif 231/2001 exige que le modèle introduise un système disciplinaire adapté pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le modèle lui-même; c'est donc la charge de l'Organisation:

i) préparer à l'avance un ensemble de règles de conduite, conçues comme des procédures de mise en œuvre du modèle;

ii) préciser suffisamment les cas disciplinaires et les sanctions y relatives;

2. **Complémentarité:** le système disciplinaire prévu par le Modèle est complémentaire et non alternatif au système disciplinaire établi par la CCNL en vigueur et applicable aux différentes catégories de salariés en vigueur à l'Organisation (qui, dans le cas d'Il Lattoniere Srl, est l'actuel CCNL secteur métallurgique);

3. **Publicité:** l'Organisation donnera une connaissance maximale et adéquate du système disciplinaire, normalement par le biais d'une publication dans un lieu accessible à tous les travailleurs (art. 7, co. 1, Statut des travailleurs), ainsi qu'à la livraison, à mains et par e-mail, aux travailleurs individuels et disponibilité sur l'intranet de l'entreprise; dans le cas d'Il Lattoniere S.r.l., ce principe / obligation est satisfait en insérant le système disciplinaire dans le chapitre 5 de ce modèle et à travers les formes de publicité typiques du modèle lui-même;

4. **Contradictoire:** la garantie du contradictoire est satisfaite, en plus de la publicité préalable du Modèle, avec le différend écrit antérieur d'une manière spécifique, immédiate et immuable des charges (art. 7, co. 2, Statut des travailleurs);

5. **Gradualité:** les sanctions disciplinaires ont été élaborées et seront appliquées en fonction de la gravité de l'infraction, en tenant compte de toutes les circonstances, objectives et subjectives aggravantes et non aggravantes, qui ont caractérisé le comportement litigieux et l'intensité du dommage causé à l'actif social protégé;

6. **Typique:** la conduite litigieuse doit être expressément prévue et il doit y avoir correspondance entre l'accusation contestée et l'accusation sous-jacente à la sanction disciplinaire;

7. **Rapidité:** la procédure disciplinaire et l'imposition éventuelle de la sanction doivent avoir lieu dans un délai raisonnable et certain à compter de l'ouverture de la procédure elle-même (art. 7, co. 8, Statut des travailleurs);

8. **Présomption de faute:** la violation d'une règle de conduite, d'une interdiction ou d'une procédure prévue par le Modèle est présumée de nature coupable et la gravité sera appréciée, au cas par cas, par le SB (art. 6, co. 2, lettre e), décret-loi 231/2001);

9. **Efficacité** et sanction de la tentative de violation: afin de rendre le système disciplinaire approprié et donc efficace, la sanction sera également appréciée du simple comportement qui met en danger les règles, interdictions et procédures prévues par le Modèle ou même uniquement les actes accords préliminaires visant à leur violation (article 6, paragraphe 2, lettre e), décret-loi 231/2001).

Aux fins du présent système disciplinaire, et conformément aux dispositions de la convention collective (le cas échéant), tous les comportements, qu'ils soient commissifs ou omissifs (y compris les négligences), qui sont susceptibles d'affecter l'efficacité du même instrument qu'un instrument, constituent des violations du modèle pour la prévention du risque de commettre des délits pertinents aux fins du décret législatif 231/2001.

Par conséquent, la responsabilité disciplinaire ou contractuelle est entièrement dérogée de l'éventuelle instance pendante (et a fortiori de la conclusion) d'une procédure pénale contre l'Entité pour l'un des crimes prévus par le décret-loi 231/2001, étant donné que le L'imposition de la sanction disciplinaire ou contractuelle constitue une procédure totalement indépendante en ce qui concerne le procès pénal et repose sur des hypothèses différentes.

Conformément au principe constitutionnel de légalité, ainsi qu'à celui de proportionnalité de la sanction, en tenant compte de tous les éléments et / ou des circonstances qui lui sont inhérents, et en ce qui concerne les activités liées aux activités de l'Organisation, ils revêtent de la pertinence et constituent une infraction passible de sanctions les comportements suivants, énumérés uniquement à titre d'exemple, sans préjudice des dispositions des parties spéciales du modèle:

- » le non-respect des procédures prévues dans le modèle visant à identifier et / ou éliminer les situations à risque liées à l'une des infractions visées dans le décret législatif 231/2001;
- » Documentation omise ou incomplète de l'activité réalisée, de manière à empêcher ou à entraver d'une autre manière la transparence et la vérifiabilité des procédures adoptées par l'Organe;
- » violation ou contournement du système de contrôle interne;
- » défaut de communication des informations prescrites à l'organe de surveillance;
- » omis de contrôler l'activité des sujets soumis à leur supervision ou coordination;
- » omis des informations ou de fausses communications au supérieur hiérarchique direct concernant les anomalies constatées dans l'exercice de son activité;
- » non-respect des dispositions légales ou violation des obligations prévues dans l'exécution des travaux;
- » le non-respect des ordres ou prescriptions émis par les supérieurs hiérarchiques ou découlant de l'application des procédures prévues par le Modèle;
- » le non-respect des règles contenues dans le Code d'éthique;
- » non-respect des dispositions relatives aux pouvoirs de signature ou au système de délégation indiqués dans le modèle;
- » omis des informations ou omis de mettre à jour le personnel sur les procédures décrites dans le modèle.

Les administrateurs composant l'organe administratif de la société, les managers, les salariés (cadres intermédiaires et cols blancs), les consultants, les collaborateurs et les tiers en général ayant des relations contractuelles avec la société sont soumis à l'application de ce régime disciplinaire.

La procédure d'imposition des sanctions visée dans ce système disciplinaire tient compte des particularités découlant du statut juridique du sujet contre lequel nous procédons. Dans tous les cas, l'organe de surveillance doit être impliqué dans la procédure disciplinaire.

L'évaluation des infractions au modèle est de la responsabilité du organe de surveillance qui doit informer sans délai la direction générale du type et de l'étendue des violations évaluées. Les procédures disciplinaires et l'imposition de sanctions sont attribuées à la compétence de l'organe administratif.

## 5.2 Sanctions disciplinaires

Ce sont les sanctions imposées aux employés de l'Autorité.

Le cadre réglementaire dans lequel la question est inscrite est défini par l'art. 7 du L. n. 300/1970 (soi-disant statut des travailleurs), ainsi que par des conventions collectives collectives, nationales et territoriales. Le système disciplinaire ne remplace pas les sanctions prévues par les conventions collectives nationales respectives, mais entend stigmatiser et sanctionner uniquement les violations des procédures de fonctionnement de l'entreprise et les comportements infidèles envers l'entreprise mis en place par des employés ou des personnes occupant des postes de responsabilité. C'est pourquoi il est utile de faire une brève référence aux dispositions dictées in subiecta materia par le statut des travailleurs.

À cet égard, il convient de noter, tout d'abord, qu'en vertu de l'art. 7 Stat. Lav., «L'employeur ne peut adopter aucune mesure disciplinaire contre le travailleur sans avoir préalablement contesté l'accusation et sans l'avoir entendu pour sa défense» (deuxième paragraphe), et que «les mesures disciplinaires les plus graves de répri-

mande verbale elles peuvent être appliquées dans les cinq jours suivant la plainte écrite du fait qui vous a motivé (cinquième paragraphe).

En outre, la loi prévoit que «sans préjudice du droit de recours auprès de l'autorité judiciaire, le travailleur auquel une sanction disciplinaire a été appliquée peut promouvoir, dans les vingt jours qui suivent, également par l'intermédiaire de l'association à laquelle il est inscrit ou confère un mandat, la mise en place, par l'intermédiaire de l'Office provincial de l'emploi et de l'emploi maximal, d'un collège de conciliation et d'arbitrage, composé d'un représentant de chaque partie et d'un troisième membre choisi d'un commun accord ou, à défaut d'accord, nommé par le directeur du bureau de l'emploi. La sanction disciplinaire reste suspendue jusqu'à ce qu'elle soit prononcée par le collège (art. 7, sixième alinéa, stat. Du travail); tout cela, avec la précision que si l'employeur ne nomme pas - dans les dix jours suivant l'invitation qui lui est adressée par la Direction provinciale du travail territorialement compétente - son propre représentant au sein du collège de conciliation et d'arbitrage, la sanction disciplinaire perd effet. Au contraire, si l'employeur fait appel à l'autorité judiciaire, l'exécution de la sanction disciplinaire reste suspendue jusqu'à ce que le jugement soit résolu (art. 7, septième alinéa, Stat. Du travail).

Enfin, la norme précise qu'après deux ans à compter de leur application, les sanctions disciplinaires infligées ne peuvent plus être prises en compte (article 7, huitième alinéa, Stat. Du travail).

Ce modèle adopte un système disciplinaire qui, comme mentionné ci-dessus, intègre les sanctions prévues par la CCNL appliquée, prévoyant de sanctionner les cas qui constituent des infractions au modèle organisationnel - du plus grave au plus léger - à travers un système graduel de sanction qui respecte la principe de proportionnalité entre la carence constatée et la sanction imposée.

Les dispositions suivantes, en raison de leur valeur disciplinaire, sont contraignantes pour tous les employés; donc les mêmes, en complément des règles disciplinaires portées par la CCNL, comme celles-ci doivent être portées à la connaissance de tous les salariés et affichées à chaque endroit du Corps dans une position visible par tous les salariés.

### 5.2.1 Les sanctions applicables aux employés

Les sanctions applicables aux employés de Il Lattoniere Srl, en cas de violation avérée des règles et principes contenus dans le modèle d'organisation et dans le code d'éthique, font partie de celles prévues par la "convention collective nationale du secteur de la métallurgie pour les travailleurs masculins et féminins l'industrie métallurgique privée et l'installation de systèmes" (ci-après également la CCNL), conformément aux procédures prévues à l'art. 7 de la loi du 30 mai 1970, n. 300 (Statut des travailleurs) et toutes règles spéciales applicables, dans les termes prévus à la section quatre - Discipline de la relation de travail individuelle, titre septième, «Relations dans l'entreprise» et, en particulier, art. 8, «Dispositions disciplinaires» et suivantes de la CCNL susmentionnée.

Les sanctions sont adoptées dans le respect du principe de gradualité et de proportionnalité, eu égard à la gravité de l'absence et à l'élément subjectif de la faute ou de la faute intentionnelle de l'agent, ainsi qu'aux dommages potentiels ou concrets causés à l'Agence par l'agent.

Conformément à la disposition de l'art précité. 8 et suivants CCNL, le code disciplinaire correspondant est intégré dans les termes suivants en référence aux violations potentielles des règles et principes contenus dans le modèle d'organisation et dans le code d'éthique, ainsi qu'en conformité avec les principes généraux de gradualité et de proportionnalité des sanctions, et donc:

- » la gravité des violations commises;
- » les fonctions du travailleur et l'intensité du lien fiduciaire sous-jacent à la relation de travail;
- » la prévisibilité de l'événement;
- » l'intentionnalité du comportement ou le degré de négligence, d'imprudence ou d'inexpérience du travailleur;
- » du comportement global du travailleur dans l'entreprise, en particulier en ce qui concerne l'existence ou non des antécédents disciplinaires du salarié, dans les limites autorisées par la loi;
- » toutes les autres circonstances qui caractérisent le comportement concret du travailleur.

Étant donné ce qui précède:

a) le travailleur qui est responsable de la violation des règles et principes contenus dans le modèle organisationnel et dans le code d'éthique, qui ne cause aucun dommage à l'entreprise, encourt un avertissement verbal et écrit, une amende ou une suspension. L'avertissement sera appliqué pour les défauts mineurs; l'amende et la suspension du travail pour les plus importants;

b) le travailleur qui se rend responsable d'une violation grave des règles et principes contenus dans le modèle d'organisation et dans le code de déontologie, qui détermine (ou est potentiellement en mesure de déterminer) les dommages à l'entreprise encourt la mesure de licenciement pour une raison justifiée, ou qui détermine ou ac-



cepte de déterminer (ou qui est potentiellement capable de déterminer ou de contribuer à déterminer) l'adoption des sanctions en vertu du décret législatif 231/2001 contre l'entreprise. La sanction du licenciement motivé sera adoptée pour les manquements qui, bien que graves, ne sont pas de nature à exclure dans l'abstrait la poursuite temporaire de la relation de travail pendant la période de préavis; la sanction du licenciement pour juste cause sera adoptée faute de gravité suffisante pour exclure la poursuite, même temporaire, de la relation de travail.

### 5.3 Les sanctions applicables aux dirigeants, le cas échéant

En cas de violation ou d'adoption d'un comportement non conforme aux dispositions du Modèle par les Dirigeants, bien qu'aujourd'hui non présent dans la structure d'entreprise d'Il Lattoniere Srl, les mesures disciplinaires conformes aux dispositions de l'Accord National de Négociation Collective du se référer et être compatible avec les principes consacrés par le Code civil, ainsi que toute réglementation spéciale supplémentaire applicable.

Par conséquent, dans le cas où la violation du modèle organisationnel entraînerait la perte de la relation fiduciaire avec la société, les sanctions seront vérifiées en référence aux violations potentielles des règles et principes contenus dans le même modèle et dans le code d'éthique, conformément au règlement général. principes de gradualité et de proportionnalité des sanctions, et donc:

- » la gravité des violations commises;
- » les fonctions du travailleur et l'intensité du lien fiduciaire sous-jacent à la relation de travail;
- » la prévisibilité de l'événement;
- » l'intentionnalité de la conduite ou le degré de négligence, d'imprudence ou d'inexpérience du gestionnaire;
- » la conduite globale du gérant dans l'entreprise, notamment en ce qui concerne l'existence ou non des antécédents disciplinaires du gérant, dans les limites autorisées par la loi;
- » toutes les autres circonstances qui caractérisent le comportement concret du travailleur.

En particulier, les sanctions suivantes s'appliqueront:

- a) en cas de violation non grave d'une ou plusieurs règles de comportement ou de procédure énoncées dans le modèle, le gestionnaire encourt une réprimande écrite pour conformité avec le modèle, ce qui constitue une condition nécessaire au maintien de la relation fiduciaire avec l'Organisation;
- b) en cas de violation grave d'une ou plusieurs dispositions du Modèle de nature à constituer une violation significative, le gestionnaire encourt le licenciement avec préavis;
- c) lorsque la violation d'une ou de plusieurs dispositions du modèle est d'une gravité telle qu'elle nuit irrémédiablement à la relation de confiance, ne permettant pas la poursuite, même provisoire, de la relation de travail, le gestionnaire encourt le licenciement sans préavis.

La relation entre ceux qui occupent un poste de direction au sein de l'Organisation doit être considérée comme fiduciaire. Par conséquent, on pense que, dans ces derniers cas, la seule sanction applicable est la rupture de la relation. L'imposition de la sanction susmentionnée est justifiable chaque fois qu'un dirigeant se conduit en violation des règles qui composent le modèle de manière à compromettre irrémédiablement la relation de confiance existante.

### 5.4 Les sanctions applicables aux membres de l'organe d'administration

En cas de violation des règles et procédures du code d'éthique et du modèle d'organisation par l'organe d'administration, l'organe de surveillance en informe l'assemblée générale et, le cas échéant, le comité des commissaires aux comptes, qui adoptera les mesures les plus appropriées entre celles requises par la loi telles que, par exemple, le rappel par écrit, la mise en place de mécanismes de suspension temporaire et la révocation de tout pouvoir délégué.

En cas de condamnation, la déchéance / révocation de la fonction détenue peut être prononcée contre l'instance administrative (celle-ci doit en tout état de cause être renvoyée à une résolution de l'Assemblée générale qui peut également ne pas reconnaître son utilité et sa nécessité).

### 5.5 Les sanctions applicables au Comité des commissaires aux comptes, en cas de nomination

En cas de violation des règles et procédures du Code d'éthique et du modèle d'organisation par le Comité des commissaires aux comptes, bien qu'aujourd'hui non présent dans la structure d'entreprise d'Il Lattoniere Srl, une notification immédiate est donnée à l'organe de surveillance qui informera l'Assemblée de Actionnaires et organe administratif, afin de prendre les mesures jugées appropriées.

En cas de condamnation, la déchéance / révocation de la fonction exercée peut être prononcée à l'encontre du Collège des Commissaires aux Comptes (celle-ci doit en tout état de cause être renvoyée à une résolution de l'Assemblée Générale qui peut également ne pas reconnaître son utilité et sa nécessité).

## 5.6 Sanctions contractuelles

Si des consultants, des partenaires commerciaux ou des fournisseurs adoptent une conduite contraire aux principes énoncés dans le Code d'éthique et le modèle organisationnel, ou contournent les dispositions concernant leur activité - avec le risque de commettre l'un des délits indiqués dans le décret - cela peut être arrangé. , conformément aux clauses contractuelles contenues dans les lettres d'engagement, dans les accords de partenariat ou dans les contrats, la rupture de la relation contractuelle ou toute autre sanction contractuelle envisagée, sans préjudice du droit d'agir en réparation.

## 5.7 Les sanctions contre ceux qui violent la protection du déclarant ou qui font des signalements frauduleux ou grossièrement négligents qui se révèlent non fondés.

Quiconque viole la protection du lanceur d'alerte ou fait des déclarations frauduleuses ou par négligence grave qui sont jugées non fondées, conformément au paragraphe 2bis de l'article 6, encourt des amendes d'au moins 1 000 euros (mille / 00 euros) Décret législatif 231/2001.

## 5.8 La procédure d'imposition de sanctions

Les infractions disciplinaires sont constatées par l'Organe de contrôle, tant de sa propre initiative que sur notification des personnes désignées pour détecter et communiquer les hypothèses de violation du Modèle.

Des sanctions disciplinaires à l'encontre des salariés, ainsi que des sanctions contre l'Organe d'administration, le Collège des commissaires aux comptes, les consultants externes, les fournisseurs et les partenaires commerciaux, sont imposées par l'Organe après avis de l'Organe de surveillance.

La gravité de l'infraction sera appréciée sur la base des circonstances suivantes:

- » les délais et les modalités concrètes de réalisation de l'infraction;
- » la présence et l'intensité de l'élément intentionnel;
- » l'étendue du dommage ou du danger résultant de l'infraction pour l'Organisation et pour tous les employés et parties prenantes d'une même Organisation;
- » la prévisibilité des conséquences;
- » les circonstances dans lesquelles l'infraction a eu lieu.

La rechute est une circonstance aggravante et implique l'application d'une sanction plus grave.

En ce qui concerne la procédure de constatation des violations, il est nécessaire de maintenir la distinction, précédemment clarifiée, entre les sujets liés à l'Organisation d'une relation de travail et les autres catégories de sujets.

Pour les premiers, la procédure disciplinaire ne peut être que celle déjà régie par le «Statut des travailleurs» (loi n ° 300/1970) et par la CCNL. À cette fin, également pour les violations des règles types, les pouvoirs déjà conférés dans les limites de leurs pouvoirs respectifs sont réservés; toutefois, en tout état de cause, l'implication nécessaire de l'organe de contrôle dans la procédure de constatation des infractions et l'imposition ultérieure de sanctions en cas de violation des règles qui composent le modèle adopté sont prévues.

Pour les autres catégories de sujets, liés à l'Organisation par une relation autre que la subordination, la procédure disciplinaire sera gérée par l'Organe d'administration dès notification par l'Organe de contrôle.

Pour les violations commises par des sujets liés à la Société par des obligations contractuelles, le droit de résiliation sera exercé conformément aux dispositions des clauses contractuelles existantes.

En tout état de cause, l'imposition de sanctions est communiquée à l'organe de surveillance.

La direction du service du personnel et l'organe de contrôle contrôlent l'exécution des sanctions infligées.

# CHAPITRE 6

## ADÉQUATION DU MODÈLE ET DES CONTRÔLES PÉRIODIQUES

---

### 6.1 Contrôles périodiques du modèle

L'organe de surveillance exerce des activités de surveillance afin de vérifier l'efficacité du modèle, c'est-à-dire son application effective par les destinataires des règles qui y sont indiquées, ainsi que l'adéquation des dispositions qui y figurent en ce qui concerne l'objectif de prévention de la commission des infractions prévues par le décret-loi 231/2001.

En particulier, l'activité de contrôle exercée par l'Organe de surveillance est chargée de veiller à la conformité du Modèle avec les dispositions de la loi en vigueur et de vérifier en permanence l'efficacité des dispositions énoncées par celui-ci.

Dans son activité de vérification, l'organe de surveillance peut faire appel à ses collaborateurs ou à des consultants externes, à l'exception des sujets fonctionnellement dépendants des organismes soumis à l'activité de contrôle.

Ces activités sont décrites en détail dans le «registre de contrôle» adopté par l'organe de surveillance, qui contient les indications des éléments suivants:

- » la définition des aspects relatifs à la continuité de l'action de l'organe de surveillance;
- » programmation des activités;
- » le procès-verbal des réunions;
- » la détermination du calendrier des contrôles;
- » l'identification des contrôles et des procédures d'analyse.

Le plan de travail est défini en tenant compte du risque de commettre les infractions indiquées dans le décret législatif 231/2001 et du résultat des contrôles précédents.

Dans tous les cas, des contrôles extraordinaires peuvent être effectués, même s'ils ne sont pas prévus dans le plan de travail, en cas de modification de la structure organisationnelle de l'organisation ou de rapports spécifiques.

Les résultats de l'activité de contrôle sont enregistrés de la manière prescrite dans le modèle.

La Société s'engage à prendre toute initiative visant à modifier et à mettre à jour le Modèle au même titre que le retour d'expérience de l'activité de contrôle.

### 6.2 Mise à jour et adaptation du modèle

L'organe d'administration peut décider de mettre à jour le modèle, si cela est nécessaire en raison des résultats des modifications réglementaires ou en raison de leur insuffisance constatée en ce qui concerne la réalisation des objectifs fixés. L'administrateur unique a toujours le droit d'apporter des ajouts ou des modifications de nature formelle.

L'organe de contrôle peut proposer l'adoption de modifications ou d'ajouts en transmettant un avis motivé préalable à l'organe d'administration.

Tous les changements ou ajouts au Modèle doivent également être communiqués aux consultants externes, aux principaux partenaires commerciaux et fournisseurs, en ce qui les concerne.

PUGLIA**INOX**  
divisione arredamenti

---

---

# MODÈLE 231

**PUGLIAINOX**  
divisione arredamenti

PUGLIA INOX - gruppo "Il Lattoniere"

Contrada Crisete nuova z.i. PIP  
74023 Grottaglie (TA) - ITALIA  
Tel: + 39 099 5623942 / + 39 099 5623757  
Fax: +39 099 5624084  
e-mail: [info@pugliainox.com](mailto:info@pugliainox.com)  
[www.pugliainox.com](http://www.pugliainox.com)

