



## Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle en vertu du Décret législatif italien n° 231/2001

**MINIFABER S.p.A.**

Version n° 03 du 12/03/2025

Approuvé par le Conseil d'Administration par décision du 12 mai 2025.

## Index

1	Introduction.....	3
2	Structure du Modèle.....	3
3	Destinataires.....	3
4	Le régime de responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations.....	4
5	Les infractions qui déterminent la responsabilité administrative de l'organisme.....	5
6	Exemption de responsabilité : le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle.....	6
7	Source du Modèle : les lignes directrices de la Confindustria.....	7
8	Principes d'adoption du Modèle.....	8
8.1	Modes opérationnels suivis pour la mise en place du Modèle.....	8
8.1.1	Collecte et analyse de la documentation.....	9
8.1.2	Cartographie des activités, identification des profils de risque, détection du système de contrôle interne et Gap Analysis.....	9
8.1.3	Développement du Modèle.....	9
8.2	Profils de risque de MINIFABER.....	10
9	Organisme de surveillance.....	12
9.1	Exigences de l'Organisme de surveillance.....	12
9.2	Fonctions et pouvoirs de l'Organisme de surveillance.....	13
9.3	Composition de l'Organisme de surveillance.....	13
9.4	Causes d'(in)éligibilité, de déchéance et de suspension des membres de l'Organisme de surveillance.....	13
9.5	L'activité de notification de l'Organisme de surveillance.....	14
9.6	Flux d'informations vis-à-vis de l'Organisme de surveillance.....	15
9.6.1	« Notifications ».....	15
9.6.2	« Informations ».....	16
10	Système disciplinaire.....	16
10.1	Employés non dirigeants.....	17
10.2	Employés dirigeants.....	17
10.3	Mesures vis-à-vis des Administrateurs.....	18
10.4	Mesures vis-à-vis des Commissaires aux comptes.....	18
10.5	Mesures vis-à-vis des consultants, fournisseurs, collaborateurs et partenaires commerciaux.....	18
11	Diffusion du Modèle.....	19
11.1	La communication initiale.....	19
11.2	La formation.....	19
11.3	Informations aux consultants, fournisseurs, collaborateurs et partenaires commerciaux.....	20
12	Mise à jour du Modèle.....	20

## 1 Introduction

---

Le présent document illustre le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle (ci-après dénommé le « Modèle ») adopté par MINIFABER S.p.A. (ci-après dénommée « MINIFABER ») en vertu du Décret législatif italien du 8 juin 2001, n° 231 (ci-après dénommé le « Décret »).

Le présent Modèle a été adopté par le Conseil d'Administration de MINIFABER S.p.A. par décision du 22 février 2023 et mises à jour ultérieures.

En adoptant ce Modèle, MINIFABER S.p.A. a voulu appliquer les principes de bonne gestion prévus par le Décret.

## 2 Structure du Modèle

---

Le présent Modèle est composé de deux sections :

- I) « *Le Décret législatif italien n°231/01* », section de caractère général visant à illustrer le contenu du Décret et la fonction et les principes généraux du Modèle ;
- II) « *Le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de MINIFABER* », section visant à détailler les contenus spécifiques du Modèle adopté par MINIFABER.

Font partie intégrante du Modèle les documents suivants joints en annexe :

- le Code de Déontologie de MINIFABER : *Annexe 1* ;
- les délits et les infractions administratives visés par le Décret législatif italien n° 231/2001 : *Annexe 2* ;
- le Règlement de l'Organisme de surveillance : *Annexe 3* ;

ainsi que les protocoles suivants (*Annexe 4*) :

- Protocole relatif aux délits contre l'Administration publique et Entrave à l'exercice de la justice ;
- Protocole relatif aux délits d'entreprise ;
- Protocole relatif aux délits en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail ;
- Protocole relatif aux délits contre l'emploi de ressortissants de Pays tiers en séjour irrégulier et aux activités de sélection et du système de récompense ;
- Protocole relatif à la gestion des notifications d'infractions et d'irrégularités (ledit « Whistleblowing »).

## 3 Destinataires

---

En vertu du Décret législatif italien n° 231/01, MINIFABER peut être tenue pour responsable des infractions commises sur le territoire de l'État par le personnel dirigeant qui exerce des fonctions de représentation, d'administration et de direction, ainsi que par tous les travailleurs soumis à la direction ou à la surveillance desdits dirigeants.

MINIFABER demande à tous les fournisseurs, collaborateurs externes, consultants et partenaires commerciaux le respect des principes éthiques sociaux à travers la prise de connaissance documentée du Code de Déontologie de MINIFABER (ci-après dénommé le « Code de Déontologie ») et à travers la prévision de clauses contractuelles appropriées.

## PREMIÈRE SECTION - LE DÉCRET LÉGISLATIF N° 231/01

### 4 Le régime de responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations

---

Le Décret législatif italien n° 231, émis en date du 8 juin 2001 et intitulé « Réglementation relative à la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris celles dépourvues de personnalité juridique », a introduit pour la première fois la responsabilité administrative des organismes dans le système juridique national.

Il s'agit d'une responsabilité qui, bien que définie comme « administrative » par le législateur et bien que comportant des sanctions de cette nature, présente les caractères typiques de la responsabilité pénale, puisqu'elle résulte principalement de la commission de délits<sup>1</sup> et qu'elle est établie par le biais d'une procédure pénale.

En particulier, les organismes peuvent être tenus pour responsables lorsque les comportements illicites strictement énumérés dans le Décret sont commis dans leur intérêt ou à leur avantage par :

- a) des personnes physiques qui occupent des fonctions de représentation, d'administration ou de direction de l'organisme ou de l'une de ses unités organisationnelles dotées d'une autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que des personnes qui exercent, également de fait, la gestion et le contrôle de ces dernières (ci-après dénommées « sujets apicaux ») ;
- b) des personnes soumises à la direction ou à la surveillance de l'un des sujets susmentionnés (lesdits « sujet subordonnés »).

Pour ce qui est de la notion d'« intérêt », elle se concrétise lorsque la conduite illicite est réalisée dans l'intention exclusive d'avantager la Société ; de même, la responsabilité administrative incombe à cette dernière lorsque l'auteur de l'infraction, bien que n'ayant pas agi dans le but d'avantager l'organisme, a néanmoins importé un avantage indirect pour la personne morale, qu'il soit de nature économique ou non. Dans le cas contraire, l'avantage exclusif de l'auteur de l'infraction exclut la responsabilité de l'organisme.

En ce qui concerne en revanche l'exigence de territorialité, la conduite criminelle est pertinente indépendamment du fait qu'elle soit exécutée sur le territoire italien ou à l'étranger.

La responsabilité administrative des organismes n'exclut pas, mais s'ajoute à celle de la personne physique qui a commis l'infraction.

Les sanctions administratives qui peuvent être imposées aux organismes s'ils sont jugés responsables sont les suivantes :

- la sanction pécuniaire : Elle s'applique pour tout type d'infraction administrative et peut varier d'un minimum de 25 822,84 € à un maximum de 1 549 370,70 €. Dans l'hypothèse où l'organisme est responsable de plusieurs infractions commises par une seule action ou omission ou, dans tous les cas, dans l'exécution de la même activité et avant qu'une sentence, même non définitive, n'ait été prononcée pour l'une d'entre elles, la sanction la plus grave, augmentée jusqu'au triple, s'applique ;
- les sanctions d'interdiction : Elles s'appliquent pour certains types d'infractions visés par le Décret et pour les hypothèses les plus graves. Elles peuvent également être imposées à titre préventif et se traduisent par l'interdiction d'exercer l'activité commerciale, par la suspension et par la révocation des autorisations, licences ou concessions liées à la commission de l'infraction, par l'interdiction de passer des contrats avec l'administration publique (sauf pour la fourniture d'un service public), par l'exclusion des avantages, financements, contributions ou subsides, et par l'éventuelle révocation de celles qui ont été accordées, et enfin, par l'interdiction de faire de la publicité pour des biens ou des services ;
- la saisie (du prix ou du bénéfice du délit) : Elle est toujours prévue par la sentence de condamnation, à

l'exception de la partie du prix ou du bénéfice du délit qui peut être restituée à la partie lésée ;

---

<sup>1</sup> Ainsi que d'infractions administratives, en vertu de la loi italienne du 18 avril 2005, n° 62.

- la publication de la sentence : Elle peut être ordonnée lorsqu'une sanction d'interdiction est imposée à l'organisme.

## 5 Les infractions qui déterminent la responsabilité administrative de l'organisme

---

Les délits actuellement visés par le Décret (et les mesures réglementaires ultérieures qui ont élargi son champ d'application) sont les suivants :

1. Détournement de fonds, fraude au détriment de l'État, d'un organisme public ou de l'Union européenne ou dans le but d'obtenir des fonds publics, fraude informatique au détriment de l'État ou d'un organisme public et fraude dans les fournitures publiques (Article 24, Décret législatif italien n° 231/2001) [article modifié par la loi italienne n° 161/2017 et par le décret législatif italien n° 75/2020]
2. La cybercriminalité et le traitement illicite de données (Article 24-bis, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 48/2008 ; modifié par le décret législatif italien n° 7 et 8/2016 et par le décret législatif n° 105/2019]
3. Crimes relatifs à la criminalité organisée (Article 24-ter, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 94/2009 et modifié par la loi italienne n° 69/2015]
4. Détournement de fonds publics, concussion, incitation indue à donner ou à promettre des avantages, corruption et abus de fonction (Article 25, Décret législatif italien n° 231/2001) [modifié par la loi italienne n° 190/2012, par la loi italienne 3/2019 et par le décret législatif italien n° 75/2020]
5. Contrefaçon de monnaie, de cartes de crédit publiques, de timbres fiscaux et d'instruments ou de signes de reconnaissance (Article 25-bis, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif italien n° 350/2001, converti avec des modifications par la loi italienne n° 409/2001 ; modifié par la loi italienne n° 99/2009 ; modifié par le décret législatif italien n° 125/2016]
6. Crimes contre l'industrie et le commerce (Article 25-bis, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 99/2009]
7. Délits d'entreprise (Article 25-ter, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif italien n° 61/2002, modifié par la loi italienne n° 190/2012, par la loi italienne n° 69/2015 et par le décret législatif italien n° 38/2017]
8. Délits à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique prévus par le code pénal et les lois spéciales (Article 25-quater, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 7/2003]
9. Pratiques de mutilation des organes génitaux féminins (Article 25-quater 1, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 7/2006]
10. Crimes contre la personnalité individuelle (Article 25-quinquies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 228/2003 ; modifié par la loi italienne n° 199/2016]
11. Délits d'abus de marché (Article 25-sexies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 62/2005]
12. Autres cas en matière d'abus de marché (Article 187-quinquies TUF (texte unique sur la finance)) [article modifié par le décret législatif italien n° 107/2018]
13. Délits d'homicide coupable et de blessures coupables graves ou très graves, commis en violation des normes relatives à la prévention des accidents et à la protection de l'hygiène et de la santé sur le lieu de travail (Article 25-septies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 123/2007 ; modifié par la loi italienne n° 3/2018]
14. Recel, blanchiment et utilisation d'argent, de biens ou d'avantages d'origine illicite, ainsi qu'auto-blanchiment (Article 25-octies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif italien n° 231/2007 ; modifié par la loi italienne n° 186/2014 et par le décret législatif italien n° 195/2021]
15. Crimes en matière d'instruments de paiement autres que les espèces (Article 25-octies.1, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif italien n° 184/2021]
16. Autres cas en matière d'instruments de paiement autres que les espèces (Article 25-octies.1, alinéa 2, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif italien n° 184/2021]
17. Crimes en matière de violation du droit d'auteur (Article 25-novies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article

ajouté par la loi italienne n° 99/2009]

18. Incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire des déclarations mensongères aux autorités judiciaires (Article 25-decies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 116/2009]
19. Délits environnementaux (Article 25-undecies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif italien n° 121/2011, modifié par la loi italienne n° 68/2015, modifié par le décret législatif n° 21/2018]
20. Emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier (Article 25-duodecies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif italien n° 109/2012, modifié par la loi italienne du 17 octobre 2017, n° 161]
21. Racisme et xénophobie (Article 25-terdecies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne du 20 novembre 2017 n° 167, modifié par le décret législatif n° 21/2018]

22. Fraudes dans les compétitions sportives, jeux ou paris abusifs et jeux d'argent au moyen de dispositifs interdits (Article 25-quaterdecies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 39/2019]
23. Délits fiscaux (Article 25-quinquiesdecies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 157/2019 et par le décret législatif italien n° 75/2020]
24. Contrebande (Article 25-sexiesdecies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif n° 75/2020]
25. Crimes contre le patrimoine culturel (Article 25-septiesdecies, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par la loi italienne n° 22/2022]
26. Blanchiment de biens culturels et dévastation et pillage de biens culturels et paysagers (Article 25-duodecimes, Décret législatif italien n° 231/2001) [Article ajouté par la loi italienne n° 22/2022]
27. Responsabilité des organismes pour les infractions administratives dépendant d'un délit (Article 12, loi italienne n° 9/2013) [S'applique aux organismes opérant dans le secteur de l'huile d'olive vierge]
28. Délits transnationaux (loi italienne n° 146/2006) [les délits suivants s'appliquent pour la responsabilité administrative des organismes s'ils sont commis de manière transnationale]

Se référer à l'Annexe 2 pour plus de détails et pour la description de chaque type de délit.

## 6 Exemption de responsabilité : le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle

---

Le Décret prévoit expressément, aux articles 6 et 7, l'exemption de la responsabilité administrative pour les délits commis à son propre avantage et/ou dans son propre intérêt si l'organisme a adopté des Modèles d'organisation, de gestion et de contrôle effectifs et efficaces, adaptés à la prévention des délits introduits par le Décret.

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

- a) l'organe dirigeant a adopté et efficacement appliqué, avant que le fait soit commis, des Modèles d'organisation, de gestion et de contrôle (ci-après dénommés « Modèles d'organisation ») adaptés à la prévention des délits visés par le Décret ;
- b) la tâche de veiller au fonctionnement et au respect des Modèles, ainsi qu'à leur mise à jour, a été confiée à un « organisme » de l'organisme doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle (l'Organisme de surveillance) ;
- c) les personnes ont commis le délit en contournant frauduleusement les Modèles d'organisation ;
- d) le délit a été commis sans omission ou contrôle insuffisant de la part de l'organisme visé au point b) précédent.

La simple adoption du Modèle par l'organe de direction n'est toutefois pas une mesure suffisante pour déterminer l'exonération de responsabilité de l'organisme, puisqu'il est nécessaire que le Modèle soit également efficace et effectif.

Un Modèle est efficace s'il répond aux exigences suivantes (article 6, alinéa 2 du Décret) :

- il identifie les activités dans le cadre desquelles des délits peuvent être commis (ladite « cartographie » des activités à risque) ;
- il prévoit des protocoles spécifiques visant à programmer la formation et l'application des décisions de l'organisme en relation avec les délits à prévenir ;
- il définit les modes de gestion des ressources financières adaptées à la prévention des délits ;
- il prévoit des obligations d'information vis-à-vis de l'organisme chargé de veiller au fonctionnement et au respect des Modèles.

Un Modèle est effectif s'il prévoit (article 7, alinéa 4 du Décret) :

- la vérification périodique et la modification éventuelle de ce dernier lorsque des violations significatives des dispositions sont constatées ou lorsque des changements interviennent dans l'organisation ou

- l'activité ;
- un système disciplinaire adapté pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le Modèle-même.

## 7 Source du Modèle : les lignes directrices de la Confindustria

---

Conformément à ce que prévoit expressément le Décret (article 6, alinéa 3), les Modèles d'organisation, de gestion et de contrôle peuvent être adoptés sur la base de Codes de comportement rédigés par les Associations représentatives des organismes, et communiqués au Ministère de la Justice. En particulier, en date du 7 mars 2002, la Confindustria a émis ses propres Lignes directrices afin d'« offrir une aide concrète aux entreprises et aux associations dans l'élaboration des modèles et dans l'identification d'un organe de contrôle ».

Ce même document a ensuite été révisé afin de rendre compte de l'introduction des délits visés ultérieurement par le Décret, ainsi que pour spécifier les indications fournies concernant l'Organisme de surveillance préposé au contrôle de l'application effective du Modèle.

Lesdites Lignes directrices, expressément approuvées par le Ministère de la Justice et récemment mises à jour, suggèrent, entre autres :

- i. l'identification des zones de risque et des risques potentiels, ce afin de vérifier dans quelle zone/secteur de l'entreprise la commission des infractions visées par le Décret est possible ;
- ii. la conception et la mise en place d'un système de contrôle approprié visant à prévenir les risques à travers l'adoption de protocoles spécifiques. À cet égard, les composants les plus importants du système de contrôle suggéré par la Confindustria sont :
  - le code de déontologie ;
  - le système organisationnel ;
  - les procédures (manuelles et informatiques) ;
  - les pouvoirs d'autorisation et de signature ;
  - les systèmes de contrôle de la gestion ;
  - la communication au personnel et sa formation.

En particulier, les membres du système de contrôle doivent s'intégrer naturellement et dans une architecture du système qui respecte une série de principes de contrôle, parmi lesquels :

- la vérifiabilité, la documentabilité, la cohérence et la concordance de chaque opération ;
- l'application du principe de séparation des fonctions et de ségrégation des tâches ;
- la documentation des contrôles ;
- la prévision d'un système de sanctions adapté pour la violation des procédures prévues par le Modèle ;
- l'identification des exigences de l'Organisme de surveillance, à savoir l'autonomie et l'indépendance, le professionnalisme et la continuité d'action. La première desdites exigences est respectée par l'identification de ses membres parmi ceux qui n'exercent pas déjà des tâches opérationnelles au sein de l'organisme, car cela nuirait à l'objectivité de son jugement lors de la vérification des comportements et du Modèle. Les tâches de l'Organisme de surveillance peuvent être confiées soit à des fonctions internes déjà existantes, soit à des organismes spécialement créés à cet effet ; elles peuvent également avoir une composition monosubjective ou multisubjective. Les membres de cette structure de contrôle peuvent également être choisis parmi des personnes externes à l'organisme, qui possèdent toutefois des compétences spécifiques au regard des fonctions que l'Organisme de surveillance est appelé à exercer ;
- les obligations d'information vis-à-vis de l'Organisme chargé de veiller au fonctionnement et au respect des Modèles.

## DEUXIÈME SECTION - LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE DE MINIFABER

### 8 Principes d'adoption du Modèle

---

MINIFABER, également dans le but de rétablir les conditions d'équité et de transparence dans la conduite des affaires et des activités de l'entreprise, a adopté un Modèle cohérent avec les exigences exprimées dans le Décret. Cette initiative a été prise avec la conviction que l'adoption d'un Modèle aligné sur les dispositions du Décret est un moyen indispensable de prévention du risque de commission des infractions prévues par le Décret lui-même.

En particulier, à travers l'adoption du présent Modèle, MINIFABER souhaitait :

- se conformer aux normes relatives à la responsabilité administrative des organismes, même si le Décret n'en fait pas une obligation ;
- vérifier et valoriser les suivis déjà en place pour prévenir les conduites illicites pertinentes en vertu du Décret ;
- informer l'ensemble du personnel de la Société de la portée de la réglementation et des sanctions sévères qui peuvent retomber sur la Société en cas de perpétration des infractions visées par le Décret ;
- informer l'ensemble du personnel que toute conduite contraire aux dispositions légales, aux règlements, aux règles de surveillance, aux règles internes de l'entreprise, ainsi qu'aux principes de gestion saine et correcte des activités de l'entreprise dont s'inspire la Société, est stigmatisée ;
- informer tout le personnel du Groupe de l'exigence d'un respect ponctuel des dispositions contenues dans le Modèle, dont la violation est punie par de sévères sanctions disciplinaires ;
- informer ses propres consultants, fournisseurs, collaborateurs et *partenaires* commerciaux de la portée de la réglementation ainsi que des principes éthiques et des règles de conduite adoptés par MINIFABER et leur demander de se conformer aux valeurs éthiques qui inspirent la Société ;
- informer ses propres consultants, fournisseurs, collaborateurs et *partenaires* commerciaux que toute conduite contraire aux dispositions légales, aux règlements, aux règles de surveillance, aux règles internes de l'entreprise, ainsi qu'aux principes de gestion saine et correcte des activités de l'entreprise dont s'inspire la Société, est stigmatisée ;
- informer ses propres consultants, fournisseurs, collaborateurs et *partenaires* commerciaux des graves sanctions administratives applicables au Groupe en cas de commission des infractions visées par le Décret ;
- mettre tout en œuvre pour prévenir les infractions dans l'exercice des activités de l'entreprise par une action de suivi continue des zones à risque, par une activité de formation systématique du personnel sur la manière correcte d'exécuter ses tâches, et par une intervention opportune pour prévenir et lutter contre la commission desdites infractions.

#### 8.1 Modes opérationnels suivis pour la mise en place du Modèle

Le Modèle a été préparé par MINIFABER en tenant compte, outre les dispositions du Décret, des Lignes directrices élaborées en la matière par la Confindustria.

De plus, les indications fournies à ce jour par les Autorités judiciaires en la matière ont été prises en compte.

Ci-après une description des phases impliquées dans le travail d'identification des zones à risque et de détection du système actuel de suivi et de contrôles de MINIFABER pour prévenir les délits, sur la base desquelles ce document a été préparé.

Il est à noter que le lancement du projet de mise en œuvre du présent Modèle, ainsi que sa mise à jour ponctuelle, ont été partagés avec les Responsables des Directions et Fonctions de MINIFABER dans le but principal de les sensibiliser dès le départ à l'importance du projet.

### 8.1.1 Collecte et analyse de la documentation

Lors de la mise en œuvre du Modèle, la première phase a consisté à examiner la documentation de l'entreprise disponible auprès des directions/fonctions respectivement compétentes (procédures, organigrammes, ensemble des délégations et des procurations, etc.) afin de comprendre le contexte opérationnel interne et externe de référence pour la Société.

### 8.1.2 Cartographie des activités, identification des profils de risque, détection du système de contrôle interne et *Gap Analysis*

Sur la base de l'analyse de la documentation collectée, les principales activités exercées au sein des différentes directions et fonctions ont été identifiées.

En particulier, les zones considérées comme présentant un risque de commission de délits pertinents en vertu du Décret et/ou instrumentales ont été identifiées, c'est-à-dire, respectivement, les activités dont l'exécution peut directement donner lieu à la commission de l'un des délits visés par le Décret et les zones où, en principe, les conditions, les opportunités ou les moyens pour la commission des délits en question pourraient se présenter. Cette activité a été réalisée en interrogeant les Responsables des directions/fonctions de MINIFABER, qui ont été informés du contenu et de la portée du décret législatif italien n° 231/2001 au cours de l'entretien, ainsi que par la remise du matériel explicatif du projet et de la liste descriptive des délits introduits par le Décret.

Les résultats de cette activité ont été formalisés dans la « Matrice du profil de risque potentiel (Décret législatif italien n° 231/2001) » (également dénommée « Cartographie des risques »), dans laquelle sont illustrées les activités pertinentes aux fins du Décret et relevant de la compétence de chaque direction/fonction de MINIFABER, ainsi que le profil de risque potentiel et la raison de l'existence de ce profil de risque pour chacune de ces activités.

Dans le cadre des activités de détection du système de contrôle interne et de *Gap Analysis*, en référence aux principales façons dont les zones de risque ont été mises en œuvre, les éléments suivants ont été mis en évidence :

- les mécanismes de contrôle détectés au sein de la direction/fonction considérée ;
- leur adéquation, c'est-à-dire leur capacité à prévenir ou à détecter les comportements illicites ;
- les suggestions utiles pour remédier à un éventuel défaut d'alignement par rapport au

Modèle. Les résultats de cette activité ont été formalisés dans une « Cartographie des risques ».

Les documents susmentionnés, adoptés par MINIFABER, sont à la disposition de l'Organisme de Surveillance compétent aux fins de l'exécution de l'activité institutionnelle qui lui est attribuée.

### 8.1.3 Développement du Modèle

#### Code de Déontologie

MINIFABER s'est dotée du Code de Déontologie qui reprend et formalise les principes que la Société a adoptés (*Annexe 1*).

#### Système de délégations et de procurations

L'adéquation du système de délégations et de procurations a été évaluée et les éventuels besoins d'adaptation ont été vérifiés.

#### Procédures

Sur la base de l'activité d'évaluation du système de contrôle interne, des procédures ont également été identifiées en référence aux zones à risques de délit et/ou instrumentales susmentionnées.

Les procédures définies ont pour but de fournir les règles de comportement et les modes opérationnels et de contrôle auxquels le Groupe doit se conformer en ce qui concerne l'exécution des activités à risque et/ou instrumentales.

De plus, les procédures citées affirment le besoin de :

- ségrégation fonctionnelle des activités opérationnelles et de contrôle ;
- documentabilité des opérations à risque et des contrôles mis en place pour empêcher la commission des délits ;

- répartition et attribution des pouvoirs d'autorisation et de décision, ainsi que des responsabilités de chaque structure, basées sur les principes de transparence, clarté et vérifiabilité des opérations.

### Protocoles

Pour compléter le système procédural en place, les protocoles énumérés ci-dessous ont été formalisés, afin de planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de l'organisme en relation avec les délits à prévenir<sup>2</sup> :

- Protocole relatif aux délits contre l'Administration publique et Entrave à l'exercice de la justice ;
- Protocole relatif aux délits d'entreprise ;
- Protocole relatif aux délits en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail ;
- Protocole relatif aux délits contre l'emploi de ressortissants de Pays tiers en séjour irrégulier.
- Protocole relatif à la gestion des notifications d'infractions et d'irrégularités (ledit « Whistleblowing »).

### Système de sanctions

La Société a mis en place un système de sanctions, comme le prévoit le Décret à l'article 6, deuxième alinéa, lettre c), qui définit expressément l'obligation d'« introduire un système disciplinaire adapté pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées par le Modèle ».

Pour plus de détails à ce sujet, se référer au Chapitre 10 du présent document.

### Clauses contractuelles

Le besoin de compléter les contrats et les bons de commande avec les fournisseurs, les collaborateurs et les partenaires commerciaux par des clauses appropriées a été évaluée, afin de répondre aux exigences du Décret.

### Organisme de surveillance

L'exemption de la responsabilité administrative prévoit également la création obligatoire d'un Organisme interne à l'organisme, doté d'un pouvoir autonome d'initiative et de contrôle, pour garantir la surveillance et la mise à jour du Modèle.

Pour plus de détails à ce sujet, se référer au Chapitre 9 du présent document.

## 8.2 Profils de risque de MINIFABER

Comme indiqué ci-dessus, la « construction » du présent Modèle et sa mise à jour ponctuelle ont commencé par l'identification des activités menées par la Société et l'identification conséquente des processus « sensibles » de l'entreprise à la commission des infractions visées par le Décret.

En raison des activités spécifiques de MINIFABER, il a été décidé de se concentrer davantage sur les risques de commission indiqués dans les articles suivants :

- Article 24 - Détournement de fonds, fraude au détriment de l'État ou d'un organisme public, ou dans le but d'obtenir des fonds publics, et fraude informatique au détriment de l'État ou d'un organisme public ;
- Article 25 - Concussion, incitation indue à donner ou à promettre des avantages, et corruption ;
- Article 25-ter - Délits d'entreprise ;
- Article 25-septies - Délits d'homicide coupable et de blessures coupables graves ou très graves, commis en violation des normes relatives à la prévention des accidents et à la protection de l'hygiène et de la santé sur le lieu de travail ;
- Article 25-octies - Recel, blanchiment et utilisation d'argent, de biens ou d'avantages d'origine illicite, ainsi qu'auto-blanchiment ;
- Article 25-decies - Incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire des déclarations mensongères aux autorités judiciaires ;
- Article 25-undecies - Délits environnementaux (certains cas uniquement) ;
- Article 25-duodecies - Emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier.
- Article 25-ter - Corruption entre particuliers
- Article 25-quinquiesdecies - Délits fiscaux

2 en application de l'article 6, alinéa 2, lettre b) du Décret.

Par conséquent, il s'est avéré nécessaire de renforcer le système de contrôle interne en ce qui concerne spécifiquement ces délits et de compléter les principes contenus dans le Code de Déontologie par des règles de comportement spécifiques.

En ce qui concerne les délits pour la responsabilité administrative de l'organisme, se référer à l'Annexe 2 - Liste des délits, présentés dans une liste détaillée.

L'article 6, alinéa 2, lettre a) du décret législatif italien n° 231/2001 indique, comme l'un des éléments essentiels des Modèles d'organisation, de gestion et de contrôle prévus par le Décret, l'identification desdites activités « sensibles », c'est-à-dire les activités de l'entreprise dans le cadre desquelles il pourrait y avoir un risque de commission de l'un des délits expressément visés par le décret législatif italien n° 231/2001.

Les analyses et les entretiens réalisés ont permis de constater que MINIFABER S.p.A., compte tenu du domaine d'activité de la Société, n'a pas identifié de profils de risque concrets en ce qui concerne la commission d'actes criminels visés dans les articles suivants :

- Article 24-bis - Crimes informatiques et traitement illicite de données ;
- Article 24-ter - Crimes relatifs à la criminalité organisée ;
- Article 25-bis - Contrefaçon de monnaie, de cartes de crédit publiques, de timbres fiscaux et d'instruments ou de signes de reconnaissance ;
- Article 25-bis.1 - Crimes contre l'industrie et le commerce ;
- Article 25-quater - Délits à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique prévus par le code pénal et les lois spéciales ;
- Article 25-quater.1 - Pratiques de mutilation des organes génitaux féminins ;
- Article 25-quinquies - Crimes contre la personnalité individuelle ;
- Article 25-sexies - Délits d'abus de marché ;
- Article 25-novies - Crimes en matière de violation du droit d'auteur ;
- Loi italienne n° 146/2006 - Délits transnationaux (s'appliquent pour la responsabilité administrative des organismes s'ils sont commis de manière transnationale) ;
- Article 25-terdecies - Racisme et xénophobie ;
- Article 25-quaterdecies - Fraudes dans les compétitions sportives, jeux ou paris abusifs et jeux d'argent au moyen de dispositifs interdits ;
- Article 25-sexiesdecies – Contrebande ;
- Responsabilité des organismes pour les infractions administratives dépendant d'un délit (Article 12, loi italienne n° 9/2013) [S'applique aux organismes opérant dans le secteur de l'huile d'olive vierge] ;
- Délits transnationaux (loi italienne n° 46/2006) ;
- Crimes contre le patrimoine culturel (Article 25-septiesdecies, Décret législatif italien n° 231/2001) [Article ajouté par la loi italienne n° 22/2022] ;
- Blanchiment de biens culturels et dévastation et pillage de biens culturels et paysagers (Article 25-duodecies, Décret législatif italien n° 231/2001) [Article ajouté par la loi italienne n° 22/2022].
- Crimes en matière d'instruments de paiement autres que les espèces (Article 25-octies.1, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif italien n° 184/2021]
- Autres cas en matière d'instruments de paiement autres que les espèces (Article 25-octies.1, alinéa 2, Décret législatif italien n° 231/2001) [article ajouté par le décret législatif italien n° 184/2021]

En ce qui concerne les délits pour lesquels il a été estimé qu'aucun profil de risque concret n'avait été identifié quant à leur probabilité d'occurrence, on estime que les suivis mis en œuvre par la Société, ainsi que les principes contenus dans le présent Modèle et dans le Code de Déontologie, sont parfaitement adaptés pour prévenir également les délits visés par les articles susmentionnés.

Par conséquent, sur la base de l'analyse susmentionnée, les zones de risque et les zones instrumentales identifiées et pour lesquelles des principes de comportement et de contrôle ont été définis, sont les suivantes :

### Zones à risque de délits

Les zones de risque et/ou instrumentales suivantes identifiées, et pour lesquelles des principes de comportement et de contrôle ont été identifiés, sont les suivantes :

- Gestion des relations avec les organismes publics pour l'obtention d'autorisations, de licences et de permis ;
- Gestion des procédures d'obtention de fonds, de contributions, de subventions et de financements publics ;
- Gestion des relations avec les organismes publics pour la gestion des obligations, des contrôles et des inspections ;
- Gestion des traitements de sécurité sociale/d'assurance du personnel, et/ou gestion des contrôles/inspections y relatifs ;
- Préparation et gestion des déclarations de revenus ou des déclarations fiscales de remplacement ou d'autres déclarations fonctionnelles au règlement des impôts en général ;
- Gestion des litiges judiciaires/extrajudiciaires (y compris les éventuelles transactions) ; et
- Gestion des relations avec les organismes publics en ce qui concerne le recrutement du personnel et en référence aux catégories protégées ou dont le recrutement est facilité.
- Rédaction du bilan annuel, relations ou autres communications d'entreprise requises par la loi et adressées aux associés ou au public, ainsi que d'autres déclarations requises par la loi ;
- Gestion des relations avec le collège des commissaires aux comptes, les sociétés de révision et les associés ;
- Gestion des obligations de l'entreprise : opérations sur le capital, affectation des bénéfices et opérations sur les actions ;
- Gestion des activités d'assemblée ;
- Activités visant à fixer des objectifs cohérents avec la politique de l'entreprise, à établir les processus nécessaires pour atteindre les objectifs, à définir et à allouer les ressources en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail ;
- Activités visant à définir les structures organisationnelles et les responsabilités, les modalités de formation, de consultation et de communication, les modalités de gestion du système documentaire, de contrôle des documents et des données, les modalités de contrôle opérationnel, la gestion des urgences en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail ;
- Activités visant à mettre en œuvre des modalités de mesure et de suivi des performances, l'enregistrement et le suivi des accidents, des incidents, des non-conformités, des actions correctives et préventives, la modalité de gestion des enregistrements et la modalité de réalisation des audits périodiques ;
- Réexamen périodique de Direction pour évaluer si le système de gestion de la santé et de la sécurité a été entièrement mis en œuvre et s'il est suffisant pour réaliser la politique et les objectifs de l'entreprise en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail ;
- Activités menées pour prévenir les délits liés à l'emploi de travailleurs étrangers sans permis de séjour, ou dont le permis a expiré et dont le renouvellement, la révocation ou l'annulation n'a pas été demandé dans les délais légaux (article 22, alinéa 12-bis, décret législatif italien n° 286/1998).

Les zones suivantes ont également été identifiées comme « *instrumentales* » par rapport à celles examinées ci-dessus dans la mesure où, bien qu'elles ne se caractérisent pas par l'existence de relations directes avec l'Administration publique, elles peuvent constituer un soutien et des conditions préalables (financières et opérationnelles) à la commission des délits susmentionnés :

- Gestion des activités de sélection et de recrutement du personnel et du système de récompense ;
- Gestion des flux financiers ;
- Gestion des sponsors, publicités et cadeaux ;
- Sélection et gestion de l'approvisionnement de biens et services, et
- Gestion des services de conseil et de services professionnels ;
- Gestion des ventes.

## 9 Organisme de surveillance

---

### 9.1 Exigences de l'Organisme de surveillance

L'article 6, lettre b) du décret législatif italien n° 231/2001 fixe les conditions de l'exemption de la responsabilité administrative de l'organisme à la mise en place obligatoire d'un Organe interne à l'organisme, doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle, qui veille au fonctionnement et au respect du Modèle et en assure la mise à jour. Il ressort de la lettre de la même disposition, ainsi que des Lignes directrices susmentionnées émises par la Confindustria, que l'Organisme de surveillance (ci-après dénommé « OdS » ou « Organisme ») doit présenter des caractéristiques garantissant la mise en œuvre effective et efficace du Modèle

d'organisation, de gestion et de contrôle. En particulier, cette « structure » doit nécessairement être caractérisée par l'autonomie et l'indépendance, le professionnalisme et la continuité d'action.

En ce qui concerne la première expression (autonomie et indépendance), l'indépendance hiérarchique de l'OdS doit être garantie et ses membres ne doivent pas exercer d'activités de gestion soumises au contrôle du même Organisme. Cette indépendance hiérarchique doit également être garantie par l'inclusion de l'OdS en tant qu'unité de personnel occupant une position élevée dans l'organisation de l'entreprise. L'activité de notification de l'OdS sera donc adressée à la direction générale de l'entreprise ainsi qu'au Collège des commissaires aux comptes.

De plus, lors de la sélection des membres de l'OdS, il est nécessaire de rechercher ceux qui peuvent garantir, d'un point de vue objectif et subjectif, une pleine autonomie tant dans l'exercice des activités de l'Organisme que dans les décisions à prendre.

En ce qui concerne l'exigence de professionnalisme, il est nécessaire que l'OdS soit en mesure d'exercer ses fonctions de contrôle de l'application effective du Modèle et, en même temps, qu'il possède les qualités nécessaires pour assurer le dynamisme du Modèle lui-même, à travers des propositions de mise à jour à adresser à la direction générale de l'entreprise.

Enfin, en ce qui concerne la continuité d'action, l'OdS doit veiller en permanence au respect du Modèle, vérifier assidûment son effectivité et son efficacité, s'assurer qu'il est constamment mis à jour et représenter un point de référence constant pour le personnel de l'entreprise.

En ce qui concerne la composition de l'OdS, les Lignes directrices de la Confindustria suggèrent différentes solutions, en fonction des dimensions et du fonctionnement de l'organisme : ainsi, tant la définition de structures spécifiquement créées au sein de l'organisme que l'attribution des tâches de l'OdS à des organes déjà existants sont considérées comme envisageables. De même, et toujours en fonction des caractéristiques de la personne morale, des structures collégiales ou monocratiques peuvent être pré-choisies.

Enfin, lors de la sélection des membres de l'OdS, il est possible de confier ladite qualification à des personnes externes qui possèdent les compétences spécifiques nécessaires à la meilleure exécution de la tâche.

## 9.2 Fonctions et pouvoirs de l'Organisme de surveillance

Les fonctions institutionnelles de l'Organisme de surveillance ont été indiquées par le législateur du Décret à l'article 6, alinéa 1, lettre b) et sont comprises dans les expressions suivantes :

- veiller au fonctionnement et au respect des Modèles ;
- veiller à leur mise à jour.

Pour plus de détails concernant les fonctions et les pouvoirs attribués à l'Organisme de surveillance, se référer à l'Annexe 3 : « Règlement de l'Organisme de surveillance ».

## 9.3 Composition de l'Organisme de surveillance

MINIFABER, conformément aux dispositions réglementaires du Décret, ainsi qu'aux indications de la Confindustria, a opté pour un organisme à plusieurs membres, composé de 3 membres nommés par le Conseil d'Administration de la Société.

## 9.4 Causes d'(in)éligibilité, de déchéance et de suspension des membres de l'Organisme de surveillance

Les membres de l'Organisme de surveillance doivent satisfaire aux exigences d'honorabilité : en particulier, ceux qui se trouvent dans les conditions prévues à l'article 2382 du Code civil italien ne peuvent pas être nommés membres de l'Organisme de surveillance.

De plus, ne peuvent pas être nommés membres de l'Organisme de surveillance ceux qui ont été condamnés par une sentence définitive, même si elle a été rendue en application des articles 444 et suivants du code de procédure pénale italien, et même si la peine a été suspendue sous condition, sans préjudice des effets de la réhabilitation :

- 1) à la réclusion pour une durée non inférieure un an pour l'un des crimes prévus par le Décret royal italien n° 267 du 16 mars 1942 ;

- 2) à une peine d'emprisonnement pour une durée non inférieure à un an pour l'un des délits prévus par les normes régissant les activités bancaires, financières, mobilières et d'assurance, et par les normes régissant les marchés et les valeurs mobilières, les instruments de paiement ;
- 3) à la réclusion pour une durée non inférieure à un an pour un crime contre l'administration publique, contre la foi publique, contre le patrimoine, contre l'économie publique, pour un crime en matière fiscale ;
- 4) pour tout crime non coupable, à la peine de réclusion pour une durée non inférieure à deux ans ;
- 5) pour l'un des délits prévus au titre XI du livre V du code civil italien, tel que reformulé par le Décret législatif italien n° 61/2002 ;
- 6) pour un délit qui entraîne et a entraîné une condamnation à une peine dont découle l'interdiction, y compris temporaire, d'exercer des fonctions publiques, ou l'interdiction temporaire d'exercer des fonctions de direction de personnes morales et de sociétés ;
- 7) pour un ou plusieurs délits parmi ceux exhaustivement prévus par le Décret, même s'ils ont été condamnés à des peines inférieures à celles indiquées aux points précédents ;
- 8) les personnes qui ont exercé la fonction de membre de l'Organisme de surveillance au sein de sociétés contre lesquelles les sanctions prévues à l'article 9 du Décret ont été appliquées ;
- 9) les personnes auxquelles a été appliquée définitivement l'une des mesures de prévention prévues à l'article 10, alinéa 3, de la loi italienne n° 575 du 31 mai 1965, tel que remplacé par l'article 3 de la loi italienne n° 55 du 19 mars 1990 et modifications successives ;
- 10) les personnes contre lesquelles ont été appliquées les sanctions administratives accessoires prévues à l'article 187 quater du Décret législatif italien n° 58/1998.

Les candidats aux fonctions de membres de l'Organisme de surveillance doivent autocertifier, par une déclaration de substitution de l'acte de notoriété, qu'ils ne se trouvent dans aucune des conditions indiquées de 1 à 10, en s'engageant expressément à notifier toute variation éventuelle du contenu de ces déclarations.

Les membres de l'Organisme de surveillance cessent d'exercer leurs fonctions si, après leur nomination, ils se trouvent :

- dans l'une des situations visées à l'article 2399 du code civil italien ;
- condamnés par sentence définitive (la condamnation s'entendant également comme une sentence prononcée en application de l'article 444 du code de procédure pénale italien) pour l'un des délits visés aux numéros 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7 des conditions d'inéligibilité indiquées ci-dessus ;
- dans la situation où, après leur nomination, il est constaté qu'ils ont exercé la fonction de membre de l'Organisme de surveillance au sein de sociétés contre lesquelles les sanctions prévues à l'article 9 du Décret ont été appliquées pour des infractions administratives commises pendant la durée de leur mandat.

Constituent des motifs de suspension des fonctions de membre de l'Organisme de surveillance :

- la condamnation avec sentence non définitive pour l'un des délits énumérés aux numéros 1 à 7 des conditions d'inéligibilité ci-dessus ;
- l'application sur demande des parties de l'une des peines visées aux numéros 1 à 7 des conditions d'inéligibilité indiquées ci-dessus ;
- l'application d'une mesure préventive personnelle ;
- l'application provisoire de l'une des mesures de prévention prévues par l'article 10, alinéa 3, de la loi italienne 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 successives.

## 9.5 L'activité de notification de l'Organisme de surveillance

Afin de garantir sa pleine autonomie et son indépendance dans l'exercice de ses fonctions, l'Organisme de surveillance rend compte directement au Conseil d'Administration compétent.

L'Organisme de surveillance rend compte de la mise en œuvre du Modèle et de l'émergence de toute question critique par le biais de deux voies de *notification* :

- la première, sur une base continue, directement au Président et à l'Administrateur délégué compétents ;
- la deuxième, semestrielle, au Conseil d'Administration et au Collège des commissaires aux comptes compétents, sous la forme d'un rapport écrit.

En particulier, le rapport semestriel doit indiquer l'activité exercée au cours du semestre, tant en termes de contrôles effectués qu'en termes de résultats obtenus, ainsi que la nécessité éventuelle de mettre à jour le Modèle.

L'OdS doit également préparer un plan annuel des activités prévues pour l'année suivante. Le plan d'action identifiera les activités à réaliser et les zones qui feront l'objet de contrôles, ainsi que le calendrier et la priorité des interventions. L'Organisme de surveillance peut dans tous les cas effectuer, dans le cadre des activités sensibles de l'entreprise et s'il l'estime nécessaire aux fins de l'exercice de ses propres fonctions, des contrôles non prévus dans le plan d'action (lesdits « contrôles surprises »).

L'OdS peut demander à être entendu par le Conseil d'Administration compétent chaque fois qu'il juge opportun de s'entretenir avec cet organe ; de même, l'OdS a le droit de demander des éclaircissements et des informations au Conseil d'Administration compétent.

D'autre part, l'OdS peut être convoqué à tout moment par le Conseil d'Administration compétent et d'autres organes compétents de l'entreprise pour rendre compte d'événements ou de situations particulières concernant le fonctionnement et le respect du Modèle.

Les réunions entre ces organes et l'OdS doivent faire l'objet d'un procès-verbal dont une copie doit être conservée par l'OdS concerné à tout moment.

## 9.6 Flux d'informations vis-à-vis de l'Organisme de surveillance

Afin de faciliter l'activité de surveillance de l'efficacité du Modèle d'organisation adopté par MINIFABER aux fins du Décret, toutes les structures de l'entreprise sont tenues de faire rapport à l'Organisme de surveillance compétent, selon les modalités décrites ci-dessous.

L'obligation s'étend aux flux d'informations suivants :

- « notifications » ;
- « informations ».

### 9.6.1 « Notifications »

Les notifications ont pour objet :

- toute supposition de comportement préjudiciable, de non-conformité ou de violation des lois et règlements applicables, des normes et des bonnes pratiques commerciales ;
- les conduites illicites pertinentes en vertu du Décret législatif italien n° 231/2001 ;
- **violations de réglementations nationales ou de l'Union européenne portant préjudice à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'administration publique ou de l'organisme privé, dont les déclarants ont eu connaissance dans un contexte professionnel public ou privé en vertu du Décret législatif italien 24/2023 ;**
- les violations du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté par la Société en vertu du Décret législatif italien n° 231/2001, y compris le Code de Déontologie.

Les déclarants peuvent être des employés et des dirigeants de la Société, des membres d'organes de l'entreprise, des collaborateurs, des consultants et des tiers en général qui agissent pour le compte de l'entreprise et/ou sont liés à cette dernière par des contraintes contractuelles.

Les notifications ne peuvent pas concerner des informations déjà dans le domaine public, ni des plaintes personnelles du déclarant ou des plaintes liées à la relation de travail.

Les notifications peuvent concerner :

- les employés, collaborateurs et dirigeants de la Société ;
- les membres des organes de l'entreprise (Conseil d'Administration, Collège des commissaires aux comptes, Société de révision, Organisme de surveillance) ;
- les tiers liés aux personnes susmentionnées (fournisseurs, sous-traitants, consultants).

Le déclarant est tenu d'indiquer dans la notification s'il a un intérêt privé lié à cette dernière, en précisant, le cas échéant, le type d'intérêt, et de déclarer qu'il s'engage à rapporter ce qu'il sait être vrai.

MINIFABER a identifié l'Organisme de surveillance comme responsable de la gestion des notifications d'infractions et d'irrégularités (ledit « whistleblowing »), ci-après dénommé le « Responsable du Whistleblowing MINIFABER ».

MINIFABER a mis en place plusieurs canaux de communication, à savoir :

- courrier ordinaire, au moyen d'une lettre personnelle confidentielle adressée au Responsable du Whistleblowing MINIFABER, à la Société (adresse : MINIFABER S.p.A., Via Brusaporto 35, 24068 Seriate (Bergame), Italie) ;
- une adresse électronique dédiée : [odv@minifaber.com](mailto:odv@minifaber.com) ;
- notification par l'intermédiaire de l'intranet de l'entreprise à l'adresse électronique : [odv@minifaber.com](mailto:odv@minifaber.com) ; avec accès limité au Responsable du Whistleblowing MINIFABER.
- à travers la plateforme numérique « WHISTLEBLOWING » accessible via le lien suivant : <https://minifaber.integrityline.com/>.

Concernant la plateforme numérique « WHISTLEBLOWING » : elle est dans le cloud et est active 7j/7 et 24h/24, accessible sur le web via le site <https://minifaber.integrityline.com/> depuis n'importe quel appareil, avec laquelle il est possible :

- d'autoriser l'accès non seulement aux employés et aux collaborateurs directs, mais également à toute personne entretenant des relations d'affaires avec la Société (clients, fournisseurs, partenaires commerciaux), ainsi qu'aux tiers ;
- de charger des annexes, fichiers vidéo et audio.

Les notifications via la plateforme peuvent également être effectuées, au-delà de l'italien, en anglais.

Indépendamment du canal choisi, la notification sera traitée attentivement, de manière confidentielle et professionnelle. Pour une meilleure efficacité de la procédure de gestion, il est fortement recommandé de présenter les notifications via la plateforme numérique « WHISTLEBLOWING ».

#### 9.6.2 « Informations »

Au-delà des notifications visées au précédent paragraphe, le personnel de la Société a l'obligation de communiquer à l'Organisme de surveillance, dans un délai défini par ce dernier, toutes les informations définies dans le protocole spécifique annexé au présent Modèle, et d'assurer l'exhaustivité des informations communiquées.

Les « informations » en question devront être communiquées exclusivement à l'adresse électronique suivante :

[odv@minifaber.com](mailto:odv@minifaber.com)

L'Organisme agit de manière à assurer les auteurs des notifications contre toute forme de représailles, de discrimination, de pénalisation ou toute conséquence en découlant, en assurant la confidentialité de leur identité, sans préjudice toutefois, dans tous les cas, des obligations légales et de la protection des droits des sociétés du Groupe ou des personnes accusées à tort et/ou de mauvaise foi.

Toute « information » et « notification » prévue dans le présent Modèle est conservée par l'Organisme de surveillance compétent dans une archive informatique et/ou papier appropriée, conformément aux dispositions contenues dans le Décret n° 196/2003. Les membres de l'Organisme de surveillance ont l'obligation absolue et indérogeable de maintenir le secret sur les activités qu'ils exercent et sur les informations dont ils ont connaissance dans le cadre de leurs fonctions, sauf dans les cas spécifiquement prévus au paragraphe 9.5.

Pour plus de détails concernant les notifications et les informations vis-à-vis de l'Organisme, se référer aux protocoles individuels.

## 10 Système disciplinaire

---

L'introduction d'un système adéquat de sanctions en cas de comportements violant le Modèle d'organisation de la part du personnel de la Société constitue, en vertu de l'article 6, deuxième alinéa, lettre e), et de l'article 7, quatrième alinéa, lettre b) du Décret, une exigence fondamentale du Modèle d'organisation lui-même afin de permettre à la Société d'être exemptée de toute responsabilité administrative.

Le système vise à sanctionner le non-respect des principes indiqués dans le présent Modèle, y compris dans toutes ses annexes, qui en font partie intégrante, ainsi que de toutes les procédures de MINIFABER, visant à réglementer plus en détail les opérations dans les zones à risque de délits et/ou instrumentales.

Une condition substantielle du pouvoir disciplinaire de la Société est la commission de la violation par le personnel.

Une exigence fondamentale des sanctions est leur proportionnalité par rapport à la violation constatée,

proportionnalité qui doit être évaluée en fonction des critères suivants :

- le type de relation de travail établie avec l'employé (subordonné, para-subordonné, etc.), en tenant compte des dispositions législatives et contractuelles spécifiques en vigueur ;
- la gravité de la violation ;
- le niveau de responsabilité et d'autonomie opérationnelle du travailleur ;
- l'existence éventuelle d'un dossier disciplinaire à l'encontre de la personne concernée ;
- l'intentionnalité et la gravité de son comportement ;
- les éventuelles circonstances particulières dans lesquelles le comportement contraire au Modèle s'est produit.

L'introduction d'un système de sanctions proportionnelles à la gravité de la violation et ayant un effet dissuasif rend l'action de surveillance de l'Organisme de surveillance compétent efficace et garantit le respect effectif du Modèle d'organisation.

L'application des sanctions disciplinaires est indépendante de la pertinence pénale de la conduite et de la conclusion de toute procédure pénale éventuelle engagée par l'Autorité judiciaire dans le cas où le comportement à censurer intègre un type de délit, qu'il soit ou non pertinent en vertu du Décret.

Par conséquent, l'application des sanctions peut avoir lieu même si le Destinataire n'a commis qu'une violation des principes inscrits dans le Modèle d'organisation ou le Code de Déontologie, comme indiqué ci-dessus.

La Société réagira sans délai à la violation des règles de conduite, même si le comportement ne constitue pas un délit ou ne détermine pas la responsabilité directe de l'organisme lui-même.

## 10.1 Employés non dirigeants

Les violations des règles de comportement prévues par le présent Modèle constituent des infractions disciplinaires.

Le type de sanctions pouvant être imposées est celui prévu par la CCNL (convention collective de travail italienne) de secteur concernée, tandis que, sur le plan procédural, l'article 7 de la loi italienne n° 300/70 (statut des travailleurs) s'applique. Ces documents sont disponibles au service du personnel.

Chaque fois qu'une violation du Modèle est signalée, une action disciplinaire est promue dans le but de confirmer la violation.

La mesure de l'avertissement verbal est appliquée en cas de non-respect mineur des principes et des règles de comportement prévus par le présent Modèle ou de violation des procédures et règles internes établies et/ou visées, ou d'adoption, dans le cadre d'activités sensibles, d'un comportement non conforme ou non approprié aux prescriptions du Modèle, ce comportement étant corrélé à un non-respect mineur des dispositions contractuelles ou des directives et instructions émises par la direction générale ou les responsables hiérarchiques de l'entreprise.

Les mesure de l'avertissement écrit à l'amende jusqu'à 3 heures sont appliquées en cas de non-respect des principes et des règles de comportement prévus par le présent Modèle ou de violation des procédures et règles internes établies et/ou visées, ou d'adoption, dans le cadre d'activités sensibles, d'un comportement non conforme ou non approprié aux prescriptions du Modèle, au point d'être considéré, même s'il n'est pas mineur, comme non grave, ce comportement étant corrélé à un non-respect non grave des dispositions contractuelles ou des directives et instructions émises par la direction générale ou les responsables hiérarchiques de l'entreprise.

La mesure de suspension des fonctions et de la rémunération pour une durée maximale de 3 jours est appliquée en cas de non-respect des principes et des règles de comportement prévus par le présent Modèle ou de violation des procédures et règles internes établies et/ou visées, ou d'adoption, dans le cadre d'activités sensibles, d'un comportement non conforme ou non approprié aux prescriptions du Modèle, au point d'être considéré comme d'une certaine gravité, même s'il y a récidive. Ces comportements sanctionnés par une suspension des fonctions et de la rémunération d'une durée maximale de 3 jours comprennent la violation des obligations d'informer l'Organisme de surveillance de la commission ou de la prétendue commission de délits, même en cas de tentative, ainsi que toute violation du Modèle et des règles de comportement et de contrôle qu'il contient.

La mesure de licenciement pour juste motif est appliquée en cas d'adoption, dans l'exercice des activités incluses dans les activités sensibles, d'un comportement conscient contraire aux prescriptions et/ou aux procédures et/ou aux règles internes du présent Modèle qui, même s'il n'est susceptible de configurer que l'un des délits sanctionnés par le Décret, porte atteinte à l'élément de confiance qui caractérise la relation de travail ou est d'une gravité telle qu'il ne permet pas la poursuite de celle-ci, même temporairement. Les violations passibles de la sanction susmentionnée comprennent les comportements intentionnels suivants : la rédaction d'une documentation incomplète ou fautive ; l'omission de la documentation prévue par le Modèle ou par les procédures d'application de ce dernier ; la violation ou le contournement du système de contrôle prévu par le Modèle de quelque manière que ce soit, y compris la suppression, la destruction ou l'altération de la documentation inhérente à la procédure, l'obstruction des contrôles, l'empêchement de l'accès aux informations et à la documentation par les personnes chargées des contrôles ou des décisions.

La confirmation des infractions susmentionnées, éventuellement sur notification de l'Organisme de surveillance compétent, la gestion des mesures disciplinaires et l'imposition des sanctions elles-mêmes relèvent des compétences des fonctions de l'entreprise désignées et déléguées.

## 10.2 Employés dirigeants

En cas de violation du Modèle par les dirigeants, la Société appliquera les mesures les plus appropriées à leur rencontre, conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur, de la CCNL applicable et de l'article 7 de la loi italienne n° 300 du 20 mai 1970 (statut des travailleurs), qui sont disponibles au service du personnel.

À titre d'exemple, constituent des infractions les cas suivants :

- la commission (y compris sous forme de tentative) de toute infraction pénale pour laquelle le décret législatif italien n° 231/01 est applicable ;
- le non-respect des règles prescrites par le Modèle ;
- l'absence de surveillance des subordonnés en ce qui concerne le respect du Modèle et des règles qui y sont mentionnées ;
- l'inexécution des obligations de « notification » et d'« information » vis-à-vis de l'Organisme de surveillance prévues aux paragraphes 9.6.1 et 9.6.2 ;
- la tolérance ou l'omission de notification d'irrégularités commises par d'autres employés ou par des partenaires de la Société.

En cas de *violation significative des prescriptions et/ou des procédures et/ou des règles internes* contenues dans le présent Modèle, dans les procédures de l'entreprise et dans l'exercice des activités incluses dans les activités sensibles, même si elle n'est que potentiellement susceptible de donner lieu à l'une des délits sanctionnés par le Décret, qui porte atteinte à la relation de confiance qui caractérise la relation de travail ou qui est *d'une gravité telle qu'elle ne permet pas sa poursuite*, la mesure appliquée est la résiliation de la relation de travail.

La gestion des mesures disciplinaires et l'imposition des sanctions elles-mêmes relèvent des compétences des fonctions de l'entreprise désignées et déléguées.

### 10.3 Mesures vis-à-vis des Administrateurs

En cas de violation du Modèle par un ou plusieurs membres du Conseil d'Administration, l'Organisme de surveillance, avec le Responsable du Whistleblowing MINIFABER, informe le Collège des commissaires aux comptes et tout le Conseil d'Administration compétents, qui prennent les mesures appropriées, y compris, par exemple, la convocation de l'Assemblée des associés afin d'adopter les mesures les plus appropriées prévues par la loi.

En particulier, suite à la notification de la violation susmentionnée, une procédure de contrôle sera lancée. Une fois l'existence d'une infraction disciplinaire attestée, la Société appliquera la sanction la plus appropriée.

Les cas les plus graves de violations constituant un *non-respect significatif des prescriptions et/ou des procédures et/ou des règles internes* contenues dans le présent Modèle, dans les procédures de l'entreprise, même s'ils ne sont que potentiellement susceptibles de constituer un délit et/ou une infraction administrative et/ou un comportement sciemment contraire aux prescriptions susmentionnées, peuvent donner lieu, en considération de l'intentionnalité et de la gravité du comportement adopté (qui peut également être évaluée en fonction du niveau de risque auquel la Société est exposée) et des circonstances particulières dans lesquelles ledit comportement se manifeste, respectivement (i) à la révocation totale ou partielle des procurations ou (ii) au juste motif de la révocation du mandat avec effet immédiat.

Dans ce dernier cas, la Société a droit à une indemnisation pour tout dommage subi du fait du comportement illicite en question.

### 10.4 Mesures vis-à-vis des Commissaires aux comptes

En cas de violation du présent Modèle par un ou plusieurs commissaires aux comptes, le Responsable du Whistleblowing MINIFABER, avec l'Organisme de surveillance, informe le Conseil d'Administration et tout le Collège des commissaires aux comptes compétents qui, après avoir évalué la validité de la notification et effectué les contrôles nécessaires, peuvent prendre les mesures appropriées, conformément aux statuts et à la loi, y compris, par exemple, la convocation de l'Assemblée des associés afin d'adopter les mesures les plus appropriées prévues par la loi.

### 10.5 Mesures vis-à-vis des consultants, fournisseurs, collaborateurs et partenaires commerciaux

Toute violation par les consultants, fournisseurs, collaborateurs et partenaires commerciaux des règles énoncées dans le Décret et contenues également dans le Code de Déontologie qui leur sont applicables, ou la commission de délits dans l'exercice de leurs activités seront sanctionnées conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur et aux clauses contractuelles spécifiques incluses dans les contrats/commandes.

Sans préjudice toutefois d'une éventuelle demande d'indemnisation si ces comportements entraînent des dommages concrets pour la Société, comme dans le cas de l'application à celle-ci par le Juge des mesures prévues par le Décret.

## 11 Diffusion du Modèle

---

Afin d'appliquer efficacement le Modèle d'organisation, MINIFABER a pour objectif de veiller à ce que tous les destinataires du Modèle soient correctement informés des règles de conduite qu'il contient et les connaissent. Tout le personnel de la Société, ainsi que les sujets apicaux, les consultants, les fournisseurs, les collaborateurs et les partenaires commerciaux, sont tenus de connaître pleinement tant les objectifs d'équité et de transparence que le Modèle d'organisation souhaite poursuivre que la manière dont MINIFABER souhaite les poursuivre.

Un objectif particulier est alors représenté par la nécessité d'assurer la connaissance effective des dispositions du Modèle et des raisons sous-jacentes à sa mise en œuvre efficace pour les ressources dont les activités ont été jugées à risque. Ces déterminations s'adressent aux ressources actuelles de MINIFABER ainsi qu'à celles qui doivent encore être incluses.

Il incombera à l'Organisme de surveillance compétent, en accord et en coopération avec les Directeurs/Responsables des fonctions concernées, de prévoir le contenu des cours, leur diversification, les modalités de prestation, leur répétition, les contrôles sur le caractère obligatoire de la participation et les mesures à prendre à l'encontre de ceux qui n'assistent pas aux cours sans raison justifiée.

### 11.1 La communication initiale

L'adoption du présent Modèle est communiquée à tout le personnel de MINIFABER au moment de l'adoption-même. Cette information se fait notamment par le biais :

- d'une communication signée par le Président adressée à l'ensemble du personnel sur le contenu du Décret, l'importance de la mise en œuvre effective du Modèle, les modalités d'information/de formation prévues par MINIFABER, et une invitation à prendre connaissance du Modèle ;
- de la publication du Modèle sur le réseau de l'entreprise, sur le portail B2B de la Société, et sa mise à disposition en version papier sur demande des employés de l'entreprise.

Les employés nouvellement embauchés reçoivent une communication les informant de l'existence du Modèle et de la manière dont ils peuvent en prendre connaissance ; avec cette communication, ils sont invités à s'engager, dans l'exercice de leurs fonctions relatives aux domaines pertinents aux fins du Décret et de toute autre activité pouvant être exercée dans l'intérêt ou à l'avantage de la Société, à respecter les principes, les règles et les procédures qu'il contient. Cette communication est signée pour acceptation.

### 11.2 La formation

L'activité de formation visant à diffuser la connaissance de la réglementation visée par le Décret prendra en compte, dans les contenus et les modes de distribution, la qualification des destinataires, le niveau de risque de la zone dans laquelle ils opèrent et le fait qu'ils aient ou non des fonctions de représentation.

MINIFABER estime que l'activité de formation du personnel concernant son propre système de *gouvernance d'entreprise* a un rôle primordial parmi les activités de l'entreprise. MINIFABER est en effet déterminée à mener une activité intense de « promotion » de sa propre culture d'entreprise auprès de son personnel, en mettant particulièrement l'accent sur la nécessité d'appliquer les principes éthiques adoptés et les règles internes, construites dans le respect le plus total d'une gestion transparente et correcte.

En vertu de ce qui précède, en référence à la formation du personnel par rapport au présent Modèle, des interventions ont été planifiées, à la fois par le biais de sessions en classe et de sessions en ligne, visant à diffuser le plus largement possible les prescriptions qu'il contient et à sensibiliser en conséquence l'ensemble du personnel à sa mise en œuvre effective.

Le niveau de formation se caractérise par une approche et un degré d'approfondissement différents, en fonction de la qualification des personnes concernées et de leur degré d'implication dans les activités sensibles indiquées dans le Modèle.

En particulier, en référence au personnel impliqué dans les processus/activités sensibles, des cours seront dispensés pour illustrer, selon une approche modulaire :

- le contexte réglementaire de référence (Décret législatif italien n° 231 du 8 juin 2001 et

- modifications/intégrations successives) ;
- les caractéristiques du Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté par le Groupe ;
  - l'Organisme de surveillance et les façons dont le Modèle est géré en permanence ;

- les approfondissements concernant les règles de conduite et les principes de contrôle établis dans les Protocoles adoptés par MINIFABER.

La participation aux processus de formation décrits ci-dessus est obligatoire et une trace en sera gardée.

### 11.3 Informations aux consultants, fournisseurs, collaborateurs et partenaires commerciaux

Les consultants, fournisseurs, collaborateurs et partenaires commerciaux doivent être informés du contenu du Code de Déontologie et du fait que MINIFABER exige que leur comportement soit conforme aux dispositions du Décret.

## 12 Mise à jour du Modèle

---

Le Décret prévoit expressément la nécessité de mettre à jour le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle, ce afin de le rendre constamment adapté aux exigences spécifiques de l'organisme et de son application concrète. Les interventions d'adaptation et/ou de mise à jour du Modèle seront réalisées principalement à l'occasion de :

- modifications et intégrations au Décret législatif italien n° 231/2001, ainsi qu'aux délits et infractions administratives pertinents en vertu dudit Décret ;
- violations du Modèle et/ou constatations faites lors de contrôles sur son efficacité (qui peuvent également être déduites de l'expérience d'autres entreprises) ;
- changements dans la structure organisationnelle de l'organisme, résultant également d'opérations financières extraordinaires ou de changements dans la stratégie d'entreprise découlant de nouveaux domaines d'activité entrepris.

La mise à jour du Modèle et, par conséquent, son intégration et/ou sa modification, relèvent des compétences de l'organe de direction auquel le législateur a confié l'obligation d'adopter le Modèle.

Le simple « soin » de la mise à jour, c'est-à-dire la simple sollicitation à cet effet, et non sa mise en œuvre directe, relève en revanche des compétences de l'Organisme de surveillance.

\*\*\*

Annexe 1 : Code de Déontologie

Annexe 2 : Les délits et les infractions administratives du Décret

n° 231/2001 Annexe 3 : Règlement de l'Organisme de surveillance

Annexe 4 : Protocoles