

5 - Système disciplinaire

Lorsque l'on parle du système disciplinaire dans l'entreprise, il convient toujours de rappeler les dispositions du code civil, qui stipule que le respect des dispositions et des règles de conduite établies par l'entreprise est une « obligation » du travailleur. En effet, le « prestataire de travail » doit faire preuve de la diligence requise par la nature de la prestation due, par l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt supérieur de la production nationale.

Toute éventuelle violation des règles et des dispositions du **Modèle 231** entraîne l'application de sanctions, indépendamment de la conduite et de l'issue de toute procédure pénale engagée par les autorités judiciaires; ces sanctions sont applicables à tous les employés, dirigeants, membres du conseil d'administration et du conseil des commissaires aux comptes, ainsi qu'aux partenaires commerciaux, aux consultants et aux collaborateurs.

- eut bénéficier, dans l'exercice de ses missions, de la collaboration de l'Audit Interne pour la réalisation des activités de vérification/supervision;
- dispose d'un budget défini par le Conseil d'Administration propre à couvrir les dépenses nécessaires à l'exercice de ses fonctions;

L'Organisme de Surveillance doit avoir libre accès à toute la documentation de l'entreprise et avoir la possibilité d'acquérir les données et informations pertinentes auprès des parties responsables.

6 - Organisme de surveillance

1) Désignation et composition:

L'organisme de surveillance est nommé par le conseil d'administration et est composé de professionnels experts en la matière.

2) Pouvoirs et responsabilités

L'organisme de surveillance dispose de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle et est appelé à exercer les activités suivantes:

- la supervision du fonctionnement du modèle 231;
- la vérification de la conformité au modèle 231;
- la vérification de la mise à jour du modèle 231.

3) Flux d'informations pour le bon fonctionnement de l'OdS

L'organisme de surveillance doit être destinataire des flux d'informations spécifiques transmis par les structures internes compétentes de la société concernant les activités de prévention et de contrôle sur le Modèle 231.

4) Liberté d'accès à l'information

Afin d'être en mesure de remplir ses missions de manière complète l'**Organisme de surveillance**:

- a librement accès à toutes les fonctions de l'entreprise, sans communication préalable et sans avoir besoin d'un quelconque consentement, afin d'obtenir toutes les informations nécessaires;
- peut procéder à l'audition des personnes qui peuvent fournir des indications ou des informations utiles quant à l'objet de ses activités de surveillance et de contrôle;
- peut demander aux organes de gestion/surveillance stratégique/contrôle de l'entreprise toute information utile à l'accomplissement de ses tâches.

7 - Signalements

Tous les destinataires du **Modèle 231** sont invités à contribuer à son action efficace pour prévenir la commission d'infractions, notamment en signalant à l'organisme de surveillance les violations potentielles du **Modèle 231**.

Les signalements à l'organisme de surveillance peuvent être envoyés:

- par courrier à l'organisme de surveillance d'Inalca S.p.A.:
Via Spilamberto 30/c, 41014 Castelvetro (MO);
- par courrier électronique à l'adresse suivante: odv@inalca.it
- par téléphone au numéro vert: **800384994**

L'**organisme de surveillance** préserve la confidentialité de l'identité des personnes qui effectuent les signalements, qui sont protégés contre toute forme de discrimination, de pénalisation et de représailles.

L'**organisme de surveillance** prend également en considération les signalements anonymes, à condition qu'ils contiennent des faits pertinents à l'efficacité du modèle 231 et qu'ils n'aient pas de contenu générique, confus et/ou manifestement diffamatoire.

8 - Demandes d'information

Toute demande de clarification, d'information ou de détails supplémentaires quant au décret législatif 231/01 et/ou au modèle 231 peut être adressée au département juridique et de conformité d'Inalca à l'adresse électronique suivante: **UfficioCompliance@inalca.it**.

MODÈLE 231 - Inalca S.p.A.

1 CONTENU DU MODÈLE 231

Comprendre le fonctionnement du document et son utilité.

2 LES DOCUMENTS QUI CONSTITUENT LE MODÈLE 231

Savoir quels autres documents font partie du modèle 231.

3 PROGRAMME IN-FORMATION

Assurer une diffusion adéquate du contenu et des principes du modèle.

4 ACTIVITÉS DE COMMUNICATION

À l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, sur le site web et au dépôt des documents internes de l'entreprise.

5 SYSTÈME DISCIPLINAIRE

Inciter au respect des règles au niveau personnel et au niveau de l'entreprise.

6 ORGANISME DE SURVEILLANCE

Il rend compte à la direction générale de l'entreprise et a librement accès à toutes les fonctions de l'entreprise pour s'assurer du fonctionnement, du respect et de la mise à jour du modèle 231.

7 SIGNALEMENTS

Inciter au respect des règles au niveau personnel et au niveau de l'entreprise.

8 DEMANDES D'INFORMATION

Pour en savoir plus sur ce sujet.



Inalca S.p.A. - Via Spilamberto, 30/C - 41014 Castelvetro - Modena
www.inalca.it

MODÈLE 231

Les principaux contenus du décret législatif 231/2001 et du modèle d'organisation et de contrôle d'INALCA S.p.A. sont brièvement illustrés dans ce livret.

L'objectif fondamental du MODÈLE est d'établir, de définir et de traduire en opérations appropriées les NORMES ÉTHIQUES DE RÉFÉRENCE qui doivent guider les processus décisionnels de l'entreprise, en contribuant À TOUJOURS DIFFUSER DE MANIÈRE PLUS EFFICACE LA CULTURE DE LA PRÉVENTION DE TOUS LES TYPES DE RISQUES.



l'eccellenza nelle carni

Décret Législatif 231/2001

Ce que dit la loi

Avec le décret législatif n° 231 du 8 juin 2001, la « responsabilité administrative » des sociétés/organismes a été introduite dans le système juridique italien, ce qui signifie que si une personne au sein de la société (cadre supérieur, employé, collaborateur) commet certains délits (comme la corruption, l'extorsion, la fraude au détriment de l'État, etc.) dans l'intérêt ou au bénéfice de la société et de l'individu, la société est également responsable.

Cette responsabilité est formellement administrative, mais pénale dans la substance. En effet, elle résulte de la commission d'une infraction et est établie lors d'un procès pénal devant une autorité judiciaire ordinaire selon les règles de la procédure pénale. Dans ces cas, des sanctions pécuniaires ou d'interdiction sont appliquées à l'entreprise.

Dans la pratique, alors que des peines d'emprisonnement et des sanctions pécuniaires s'appliquent aux personnes physiques reconnues pénalement responsables d'une infraction, des sanctions économiques et les déchéances (suspension/fermeture d'activités, révocation d'autorisations, etc.) s'appliquent aux organismes/sociétés.

Toutefois, le décret a introduit un mécanisme d'exonération de responsabilité et des sanctions qui en découlent lorsque l'entreprise prouve :

- qu'elle a adopté et effectivement mis en œuvre, avant la commission de l'infraction, un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle (« **Modèle 231** ») propre à prévenir la commission d'infractions du type de celle qui a été commise;
- qu'elle a confié la tâche de superviser le fonctionnement et le respect du **Modèle 231** à un **Organisme de Surveillance** doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle.

Le Choix d'Inalca S.p.A.

Inalca S.p.A. (ci-après dénommée simplement « la Société ») - sensible à la nécessité de garantir des conditions d'équité et de transparence dans la conduite des activités de l'entreprise, ainsi que de protéger sa propre position et son image, de même que le travail de ses employés - a jugé conforme aux politiques de la société et du groupe auquel elle appartient de procéder à l'adoption du **Modèle 231**, notamment dans le but de sensibiliser tous ceux qui agissent au nom ou en tout cas dans l'intérêt de la Société, afin qu'ils s'inspirent et orientent leur conduite vers le respect de la loi et des principes d'équité, de loyauté et de transparence.

LE “MODÈLE 231”

Le « **Modèle 231** » est un système de principes, de règles, d'outils et de mécanismes de contrôle que l'entreprise adopte afin de surveiller les risques et de prévenir la commission des infractions prévues par le décret législatif 231/01, de s'assurer que ses activités sont menées dans le respect de la loi et de découvrir et d'éliminer en temps utile toute éventuelle situation à risque.

Infractions prévues par le décret législatif 231/2001

Le D.L. 231/01 a été modifié à plusieurs reprises par le législateur et couvre actuellement un très large éventail d'hypothèses d'infractions, que nous pouvons résumer dans les principales macro-catégories suivantes:

- Crimes contre l'administration publique;
- Crimes de corruption;
- Crimes d'entreprise;
- Financement d'activités illégales;
- Abus de marché;
- Crimes d'homicide volontaire et de lésions corporelles graves/très graves, commis en violation des règles en matière de prévention des accidents, d'hygiène et de santé au travail;
- Crimes informatiques et traitement illégal des données;
- Infractions liées à la criminalité organisée;
- Délits de contrefaçon de monnaie;
- Infractions contre l'industrie et le commerce;
- Crimes à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique;
- Crimes contre la personnalité individuelle;

- Délits de recel, de blanchiment et d'utilisation de capitaux, de biens ou d'avantages d'origine illicite, et d'auto-blanchiment;
- Infractions transnationales;
- Infractions en matière de droits d'auteur;
- Infractions environnementales;
- Emploi de ressortissants de pays tiers en séjour illégal;
- Incitation à ne pas faire ou à faire de fausses déclarations aux autorités judiciaires ;
- Infractions fiscales.

La déclinaison du Modèle conformément au décret législatif 231/01 d'Inalca S.p.A.

1 - Contenu du modèle 231

Le **modèle 231** comprend:

- une section générale qui, après avoir rappelé les principes généraux du décret 231, illustre les éléments du système du **Modèle 231**, en particulier la méthodologie utilisée pour la rédaction de ce document, la composition, les fonctions et le rôle de l'**Organisme de surveillance**, la formation du personnel, les destinataires et le domaine d'application du **Code d'éthique**, du **Code de conduite commerciale** et du **Système disciplinaire**;
- des sections spéciales, chacune consacrée à une catégorie spécifique d'infractions que la société a jugé nécessaire de prendre en considération en raison des caractéristiques de l'activité exercée (infractions principales pertinentes).

2 - Documents composant le modèle 231

Dès son approbation, le **Modèle 231** est immédiatement opérationnel et tous les employés de l'entreprise, à tous les niveaux de l'organisation (cadres et non-cadres), sont tenus de se conformer à ses dispositions. Le modèle contient également des règles pour la gestion des relations avec les tiers (par exemple les clauses contractuelles avec les fournisseurs et les partenaires conformément au D.L. 231/01).

Le modèle comprend, entre autres, les éléments suivants:

- le **Code d'éthique**, qui énonce l'ensemble des droits, devoirs et responsabilités de l'entreprise à l'égard de ses employés et des tiers et établit les normes éthiques de référence ainsi que les règles de conduite pour guider les processus décisionnels de l'entreprise;

- le **Code de conduite commerciale**, qui définit les normes morales et sociales auxquelles tous les employés et collaborateurs doivent adhérer dans le cadre des activités de l'entreprise;
- l'**Organigramme**, qui décrit l'organisation de l'entreprise et la manière dont le travail est réparti, ordonné et coordonné au sein de l'entreprise;
- la **Procédure de signalement**, qui vise à faciliter le signalement de toute information concernant des constatations, irrégularités, violations, comportements et faits répréhensibles présumés ou, en tout état de cause, toute pratique non conforme aux dispositions du **Modèle 231**.

3 - Programme IN-FORMATION

Les programmes d'information et de formation couvrent, à différents niveaux, tous les employés de l'entreprise dans le but de fournir des conseils pratiques qui :

- garantissent le respect des principes établis au niveau législatif et au niveau de l'entreprise;
- ont pour objectif la prévention des infractions.

La participation du personnel aux activités de formation concernant le contenu du décret et les principes du modèle d'Inalca doit être considérée comme obligatoire. Chaque employé et collaborateur de l'entreprise doit être conscient de l'existence du modèle et contribuer, dans la mesure de ses compétences, à sa mise en œuvre effective.

4 - Activités de communication

Une fois les principes et les règles définis, le **Modèle 231** doit être communiqué et partagé avec tous ses destinataires, car seules une information précise et une compréhension par tous de son contenu peuvent garantir son efficacité. C'est pourquoi l'entreprise a mis en place un système articulé de divulgation de l'information:

- 1) illustration du contenu principal du **Modèle 231** au moment du recrutement et/ou de l'établissement de la relation de collaboration ;
- 2) publication des documents composant le **Modèle 231** sur la page d'accueil du site web de l'entreprise **www.inalca.it** et dans l'entrepôt des documents de l'entreprise SIMPLEDO;
- 3) mise à disposition des exemplaires sur papier du **Modèle 231** dans les bureaux du personnel et du service juridique et conformité;
- 4) inclusion dans les contrats avec les tiers de clauses spécifiques rappelant l'obligation de se conformer à la législation pertinente et au **Modèle 231**.