



Be Charge Valle d'Aosta S.r.l
Via Carlo Bo, 11
20143 Milano (MI) – Italy
Tel. + 39 02 3792 9489
becharge_valledaosta@legalmail.it

MODÈLE 231

BE CHARGE VALLE D'AOSTA S.R.L.

PARTIE GÉNÉRALE

APPROUVÉE PAR LECA EN DATE DU : 15/11/2022



Be Charge Valle d'Aosta S.r.l

Società con socio unico
Capitale Sociale € 10.000,00 i.v.
Registro Imprese di Milano-Monza-Brianza-Lodi
Codice Fiscale e Partita IVA 10909620964 - R.E.A. MI - n. 2565764
Società soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Eni SpA



SOMMAIRE

DÉFINITIONS

CHAPITRE 1

LE MODÈLE 231 DE BE CHARGE VALLE D'AOSTA

1.1. L'adoption du Modèle 231

CHAPITRE 2

BE CHARGE VALLE D'AOSTA ET SES SYSTÈMES DE GOUVERNANCE, DE CONTRÔLE INTERNE ET DE GESTION DES RISQUES

2.1. Be Charge Valle d'Aosta et son modèle économique

2.2. Le modèle de gouvernance de Be Charge Valle d'Aosta et la Compliance de Plenitude

2.2.1. Le rôle de la Compliance dans le Modèle de gouvernance

2.3. Be Charge Valle d'Aosta et son système réglementaire, organisationnel et de délégation et pouvoirs

2.4. Le système de Contrôle interne et de gestion des risques

2.4.1. Modèles de compliance et de gestion des risques

CHAPITRE 3

IDENTIFICATION, ANALYSE ET ÉVALUATION DES RISQUES CONFORMÉMENT AU DÉCRET 231 : LA MÉTHODOLOGIE DE BE CHARGE VALLE D'AOSTA

3.1. Mesures de contrôle 231

3.1.1. Structure des mesures de contrôle 231

3.1.2. Normes générales de transparence

3.1.3. Normes de contrôle spécifiques

3.2. Méthodologie d'identification et d'évaluation du risque 231

3.3. Partie spéciale - Activités sensibles et normes de contrôle spécifiques

CHAPITRE 4

L'ORGANISME DE VIGILANCE

4.1. Organisme de vigilance de Be Charge Valle d'Aosta

4.1.1. Composition et nomination

4.1.2. Fonctions, pouvoirs et budget de l'Organisme de vigilance

4.2. Flux d'informations

4.2.1. Reporting de l'Organisme de vigilance à la direction générale

4.2.2. Flux d'informations de l'Organisme de vigilance : informations obligatoires

4.2.3. Gestion des signalements, même sous forme confidentielle ou anonyme

4.3. Collecte et stockage des informations

CHAPITRE 5

DESTINATAIRES DU MODÈLE 231 ET ACTIVITÉS DE COMMUNICATION ET DE FORMATION

- 5.1. Avant-propos
- 5.2. Destinataires du Modèle 231
- 5.3. Activités de diffusion et de communication
- 5.4. Activités de formation

CHAPITRE 6

SYSTÈME DISCIPLINAIRE ET DE SANCTIONS

- 6.1. Fonction du système disciplinaire
- 6.2. Non-respect du Modèle 231
- 6.3. Mesures à l'encontre des cadres, des employés et des ouvriers
- 6.4. Mesures à l'encontre des dirigeants
- 6.5. Mesures à l'encontre des membres des organes sociaux
- 6.6. Mesures à l'encontre d'autres destinataires

CHAPITRE 7

RÈGLES DE MISE À JOUR DU MODÈLE 231

- 7.1. Mise à jour du Modèle 231



DÉFINITIONS

Directeur général/DG	Directeur Général ou personne à laquelle sont attribués des fonctions et des pouvoirs similaires en vertu des dispositions légales et statutaires applicables.
Activités sensibles 231 ou Activités sensibles	Activités de l'entreprise pour lesquelles il existe un risque de commettre des infractions sous-jacentes relatives à la responsabilité administrative des entités en vertu du décret législatif n° 231 de 2001.
Annexe réglementaire	Document d'information sur le Décret 231 et les infractions sous-jacentes annexé à la Partie générale du Modèle 231 de la Société.
Code d'éthique	Code d'éthique d'Eni SpA, mis en œuvre par Plenitude et ses Filiales.
Compliance	Respect des dispositions et réglementations spécifiques locales, nationales et/ou internationales, édictées par le législateur, les autorités sectorielles, les organismes de certification, ainsi que les instruments réglementaires internes de l'entreprise. Dans ce document, ce terme fait également référence à la fonction compétente de Plenitude.
Conseil d'administration ou CA	Conseil d'administration de Be Charge Valle d'Aosta.
Rapport du CoSo / CoSo	Le Committee of Sponsoring Organisations of the tradeway commission (CoSo) élabore le document intitulé « Internal Control Integrated Framework », qui doit être compris comme un guide opérationnel nécessaire pour permettre aux entreprises de concevoir, développer et maintenir leur système de contrôle de manière efficace et efficiente.

Décret législatif n° 231 ou Décret 231 ou Décret	Décret législatif du 8 juin 2001, n° 231 et ajouts et modifications ultérieurs.
Destinataires	Conformément au paragraphe 5.2., il s'agit des membres des organes sociaux, des employés (y compris les dirigeants et les personnes détachées auprès de la Société) et des personnes ayant des relations contractuelles avec la Société, y compris celles qui opèrent en Italie et à l'étranger pour la réalisation des objectifs de la Société (partenaires, distributeurs, agents, intermédiaires, fournisseurs, etc.)

Eni	Eni S.p.A.
Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle ou Modèle 231 ou Modèle	Le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de la Société (conformément au Décret législatif 231 de 2001) approuvé par le CA de la Société.
Organisme de vigilance ou Organisme ou OdV	L'organisme créé par la Société conformément et aux fins de l'article 6 du Décret législatif n° 231 de 2001, doté de niveaux adéquats d'autonomie et d'indépendance auxquels est attribuée la tâche de superviser le fonctionnement, le respect et l'adéquation du Modèle 231.
Partie générale du Modèle 231 de la Société	Le présent document intitulé « Modèle 231 de Be Charge Valle d'Aosta S.r.l. »
Partie spéciale du Modèle 231 de la Société	Document intitulé « Activités sensibles et normes de contrôle spécifiques du Modèle 231 »
Collaborateurs	Toutes les personnes qui travaillent pour et au nom de Be Charge Valle d'Aosta. Selon la convention collective applicable, il s'agit de salariés occupant des postes de direction, d'employés et d'ouvriers, y compris le personnel d'encadrement.
Plenitude	Eni Plenitude S.p.A. Società Benefit.
Programme de vigilance	Programme annuel de contrôle des activités et contrôles sensibles de la Société.



Infractions sous-jacentes	Les types d'infractions prévus par le Décret législatif n° 231 de 2001 et modifications ultérieures comme condition préalable à la responsabilité administrative des entités.
Be Charge Valle d'Aosta ou Société	Be Charge Valle d'Aosta S.r.l.
Filiales	Sociétés contrôlées directement et/ou indirectement, répertoriées individuellement dans l'annexe « Entreprises contrôlées » des derniers comptes consolidés approuvés ainsi que dans la liste complémentaire des sociétés italiennes contrôlées de plein droit en vertu de l'article 2359, paragraphe 1, n° 1 et du paragraphe 2 du code civil.

CHAPITRE 1

LE MODÈLE 231 DE BE CHARGE VALLE D'AOSTA

1.1. L'adoption du Modèle 231

La décision du Conseil d'administration de la Société d'adopter un Modèle 231 est cohérente avec une structure organisationnelle, administrative et comptable conforme aux objectifs de bonne gouvernance énoncés à l'art. 2086 du Code civil auquel adhère Be Charge Valle d'Aosta. Elle complète la politique de l'entreprise plus large dédiée aux initiatives et aux interventions visant non seulement à obtenir des résultats économiques, mais également à prendre en compte les intérêts des parties prenantes.

Convaincu que la commission d'infractions, ou en tout état de cause, la violation des règles régissant les marchés sur lesquels opère la Société, peut avoir des effets négatifs (avant même les sanctions qui pourraient en résulter), le Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle envisagé par le Décret 231, qui vise à prévenir de telles infractions, est considéré comme une partie intégrante et essentielle de l'ensemble de la structure organisationnelle de la Société.

L'adoption d'un système de contrôle de l'action entrepreneuriale visant à prévenir le risque d'infraction et, par conséquent, la légalité, est également parfaitement cohérente avec l'objectif poursuivi par le législateur lors de la promulgation du Décret 231 : promouvoir l'internalisation de la culture de la responsabilité envers les parties prenantes à travers la mise en place de mécanismes spécifiques *d'auto-regulation*.

Ainsi, bien que la loi stipule que l'adoption du Modèle 231 est facultative pour les entités qui entrent dans le champ d'application du Décret, depuis 2020, la Société dispose d'un Modèle 231, inspiré entre autres des Lignes directrices ¹ publiées par la Confindustria. La Société a constamment mis à jour son propre Modèle en adéquation avec les évolutions réglementaires et organisationnelles de la Société, ainsi qu'avec les *best practice* consolidées en la matière.

Dans une logique d'amélioration continue, le Modèle 231 de la Société fait l'objet de mises à jour aux occasions suivantes :

- nouveautés et/ou développements en ce qui concerne (i) la réglementation de la responsabilité des entités pour les infractions administratives résultant d'un crime, y compris les nouveaux domaines d'application du Décret 231, (ii) le cadre réglementaire dans les domaines d'intérêt et les principes exprimés par d'autres réglementations de référence, telles que le Foreign Corrupt Practices Act et le UK Bribery Act, (iii) l'évolution de la jurisprudence et de la doctrine en la matière, ainsi que (iv) la pratique des entreprises italiennes et étrangères en matière de modèles de compliance ;
- changements significatifs dans la structure organisationnelle ou les secteurs d'activité de la Société ;
- considérations découlant de l'application du Modèle 231, y compris les expériences tirées de contentieux pénaux ;
- non-respect du Modèle 231 et/ou des conclusions des activités de vigilance et/ou des résultats des activités d'audit interne.

¹ Lignes directrices publiées par la Confindustria pour la construction de modèles d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au Décret législatif 231/2001 mis à jour en juin 2021.

Le Modèle 231 de la Société est constitué du présent document, qui constitue la Partie générale, et du document « Activités sensibles et normes de contrôle spécifiques du Modèle 231 » (voir paragraphe 3.3.) qui en constitue la Partie Spéciale et qui dicte les mesures de contrôle qui doivent être définies dans les outils organisationnels et/ou réglementaires de l'entreprise.

Le Modèle 231 rend compte de : i) l'évaluation réalisée concernant les risques de commettre les infractions expressément visées dans le Décret 231 ; ii) l'identification des Activités sensibles, afin de vérifier dans quels domaines d'activité et selon quelles méthodes les types d'infractions susmentionnés pourraient théoriquement être commises ; iii) l'étude du système de contrôle existant en ce qui concerne les mesures de contrôle appliquées pour prévenir les risques



d'infraction ; iv) des règles d'identification, de composition et de fonctionnement de l'Organisme de vigilance et de reporting vers et depuis cet Organisme ; v) du système disciplinaire et de sanctions applicable en cas de non-respect des règles mentionnées dans le Modèle et vi) des modalités de mise à jour du Modèle lui-même.

Les dispositions du Modèle sont complétées par les dispositions du Code d'éthique d'Eni qui établit les principes de conduite guidant l'ensemble des personnes travaillant au sein de Be Charge Valle d'Aosta et constitue un élément de référence fondamental du système de compliance 231. Le Code d'éthique identifie, entre autres, les valeurs éthiques essentielles à la prévention des infractions qui constituent une condition préalable à la responsabilité administrative visée dans le Décret 231. Pour plus d'informations sur le Décret 231 et les infractions sous-jacentes, qui peuvent donc, dans les conditions énoncées dans le Décret 231, déterminer la responsabilité de la Société, veuillez consulter l'Annexe réglementaire mentionnée dans ce Modèle 231.

CHAPITRE 2

BE CHARGE VALLE D'AOSTA ET SES SYSTÈMES DE GOUVERNANCE, DE CONTRÔLE INTERNE ET DE GESTION DES RISQUES

2.1. Be Charge Valle d'Aosta et son modèle économique

Be Charge Valle d'Aosta, filiale de Be Charge Srl, est une entreprise dédiée au déploiement des infrastructures de recharge pour la mobilité électrique.

La Société se consacre en outre à la recherche, au développement, à la production et à la commercialisation de produits et services innovants à haut contenu technologique dans le secteur de l'énergie et de la mobilité.

2.2. Le modèle de gouvernance de Be Charge Valle d'Aosta et la Compliance de Plenitude

La structure de gouvernance d'entreprise de la Société est structurée selon le modèle italien traditionnel, la gestion stratégique est attribuée au Conseil d'administration, cœur du système organisationnel, et les fonctions de contrôle à un Commissaire aux comptes unique.

Le contrôle légal des comptes est confié à une société d'audit.

Conformément aux dispositions statutaires, le Conseil d'administration a nommé un Directeur général, à qui il a confié, sans préjudice des tâches réservées au Conseil, la gestion de la Société et la fonction d'Employeur conformément au Décret législatif 81/2008, ainsi que de responsable environnement et sécurité.

Le Président du CA et le DG représentent la Société et signent en son nom à l'égard des tiers et en justice.

Une autre figure centrale du modèle de gouvernance de la Société est l'Organisme de vigilance, auquel est consacré le chapitre 4 suivant du présent document.

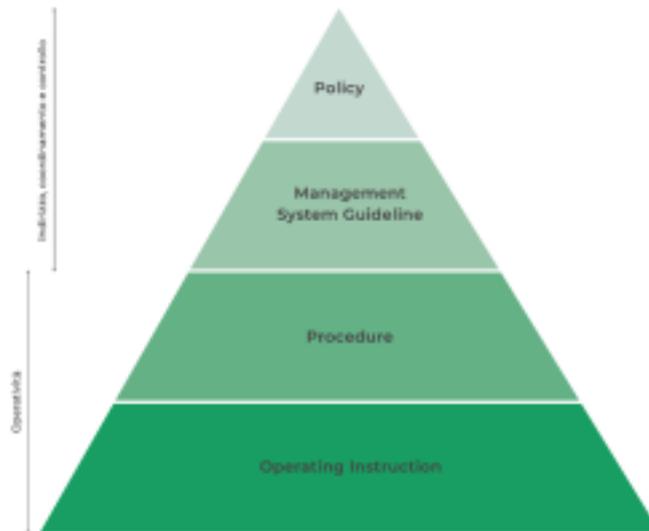
2.2.1. Le rôle de la Compliance dans le Modèle de gouvernance

Parmi les acteurs du modèle de gouvernance de la Société figure la Compliance de Plenitude qui a pour mission de superviser, selon un modèle centralisé, les questions de Compliance (y compris la responsabilité administrative des entités visées dans le Décret 231, le Code d'éthique, l'*antibribery*, la lutte contre le blanchiment, l'*antitrust*, la *privacy e data protection*, la *consumer protection*, les sanctions économiques et financières), ainsi que le développement du modèle de compliance *risk based* visant à renforcer la culture et l'efficacité de l'action de compliance dans Plenitude, en améliorant les synergies opérationnelles dans les processus et les contrôles présents dans les différents systèmes également à travers des activités de surveillance de la compliance.

2.3. Be Charge Valle d'Aosta et son système réglementaire, organisationnel et de délégation et pouvoirs

2.3.1. Le système réglementaire

Le système réglementaire encadre l'ensemble des macro-processus d'entreprise (« carte des processus ») et définit les principes et modalités de réalisation des activités afin de garantir, d'une part, l'efficacité et l'efficience des processus et, d'autre part, le respect du cadre général de référence composé des dispositions légales, des statuts, du Rapport du CoSO, du Modèle 231, du Code d'éthique et du système de contrôle Be Charge Valle d'Aosta.



Le système réglementaire est divisé en quatre niveaux hiérarchiques, chacun constitué d'un type d'instrument réglementaire :

- Premier niveau : Des politiques qui définissent les principes et les règles généraux de conduite obligatoires qui doivent inspirer toutes les activités réalisées par la Société afin de garantir la réalisation des objectifs de l'entreprise, en tenant compte des risques et des opportunités. Elles sont publiées par Eni et, après le processus de mise en œuvre, s'appliquent à Plenitude et à ses Filiales, y compris les sociétés cotées en bourse.
- Deuxième niveau :
 - o les Management System Guidelines (MSG), qui définissent, pour chaque processus de l'entreprise, les lignes directrices visant à une gestion adéquate du processus de référence, en identifiant les rôles, les comportements, les flux d'informations, les principes de contrôle. Les MSG de processus sont émises par Eni et, après le processus de mise en œuvre, s'appliquent à Plenitude et à ses Filiales, y compris les sociétés cotées en bourse.
 - o les Management System Guidelines (MSG) de compliance et de gouvernance, qui définissent, pour chaque thème de compliance et de gouvernance, des règles de référence visant à garantir le respect des lois, règlements ou règles d'autorégulation, ou, dans le cas de la gouvernance, le système et les règles de référence en matière de gouvernance d'entreprise, en identifiant les rôles, les comportements, les flux d'informations, les principes et/ou les normes de contrôle. Elles sont transversales aux processus et identifient les normes de contrôle qui doivent être intégrées dans les MSG de processus. Les MSG de compliance et de gouvernance régissent en interne le champ d'application et sont mis en œuvre par la Société sans exception.
- Troisième niveau : Procédures définissant les modalités opérationnelles avec lesquelles les activités de la Société doivent être exercées. Elles décrivent les tâches et responsabilités des référents organisationnels impliqués, les méthodes de gestion et de contrôle, ainsi que les flux de communication. Elles régulent également les opérations de l'entreprise afin de poursuivre les objectifs de compliance aux réglementations locales.
- Quatrième niveau : les Operating Instructions, qui définissent les détails des modalités de fonctionnement se référant

à une fonction/unité organisationnelle/un domaine professionnel ou une famille professionnelle spécifique, ou aux personnes et fonctions impliquées dans les réalisations qui y sont réglementées.

La structuration du système réglementaire prévoit donc à la fois une hiérarchie visant à assurer la cohérence des instruments de niveau inférieur avec les principes et orientations exprimés par les niveaux supérieurs et l'intégration, dans les documents du processus réglementaire, des principes explicités dans les modèles de compliance et de gouvernance, et d'une manière générale dans les documents du cadre de référence susmentionné.

2.3.2. Le système organisationnel

Le système organisationnel définit la structure organisationnelle de la Société, c'est-à-dire les unités organisationnelles, les rôles et les postes, identifie les responsables et décrit les domaines de responsabilité qui leur sont attribués conformément au principe de séparation des fonctions, ainsi qu'aux autres principes de compliance et de gouvernance.

2.3.3. Le système de pouvoirs

Le système de pouvoirs est développé de manière intégrée par rapport aux autres éléments de la structure de l'entreprise (système organisationnel et système réglementaire) et se divise en :

- pouvoirs conférant une représentation au nom et pour le compte de la Société, comportant des engagements envers les tiers (procurations) ;
- pouvoirs conférant aux personnes occupant une position organisationnelle spécifique le pouvoir d'accomplir des actes produisant des effets au sein de la Société et/ou le pouvoir d'engager des dépenses à l'égard de tiers en relation avec des relations déjà contractualisées par d'autres mandataires (délégations).

Les pouvoirs, objet des procurations et/ou délégations, sont toujours :

- attribués et mis à jour en fonction du rôle organisationnel, du contenu et de la nature des activités réalisées ;
- assignés dans le respect de la hiérarchie organisationnelle (le supérieur détient tous les pouvoirs des postes qui dépendent hiérarchiquement de lui) ;
- limités en fonction des paramètres caractéristiques des activités concernées et afin de garantir une répartition appropriée le long de la ligne hiérarchique ; ▪ exercés en toute cohérence avec les responsabilités assignées et conformément au Code d'éthique, au Modèle 231, aux politiques, aux MSG applicables et aux instruments réglementaires applicables connexes.

2.4. Le système de Contrôle interne et de gestion des risques

Eni, dans le cadre de ses activités de gestion et de coordination de ses Filiales, publie et diffuse les Lignes directrices et le modèle de mise en œuvre associés contenus dans la MSG SCIGR, que les Filiales doivent respecter, lors de l'établissement et du maintien du SCIGR concerné. Cependant, chaque filiale est autonome en ce qui concerne l'établissement et le maintien d'un SCIGR adapté et fonctionnel, conformément aux directives de gestion et de coordination d'Eni.

Le Système de contrôle interne et de gestion des risques (SCIGR) de Plenitude comprend l'ensemble des règles, procédures et structures organisationnelles visant à une identification, une mesure, une gestion et un suivi efficaces et efficaces des principaux risques. Ce système est intégré aux structures organisationnelles et de gouvernance d'entreprise plus générales adoptées et prend en considération de manière adéquate les modèles de référence et les *best practice* existant au niveau national et international.

Un système de contrôle interne et de gestion des risques efficace contribue à une gestion de l'entreprise conforme aux objectifs définis par le Conseil d'administration, favorisant la prise de décisions éclairées. Il contribue à assurer la protection des actifs de l'entreprise, l'efficacité et l'efficacité de ses processus, la fiabilité des informations fournies aux organes sociaux et au marché, le respect des lois et règlements, ainsi que des statuts et procédures internes de l'entreprise.

Les acteurs du SCIGR agissent selon un modèle de contrôle à trois niveaux :

- le premier niveau de contrôle : identifie, évalue, gère et surveille les risques pertinents pour lesquels il identifie et met en œuvre des mesures de traitement spécifiques ;
- le deuxième niveau de contrôle : surveille les principaux



risques pour s'assurer de l'efficacité et de l'efficience de leur traitement, surveille l'adéquation et le fonctionnement des contrôles mis en place pour suivre les principaux risques et, par ailleurs, apporte son soutien au premier niveau dans la définition et la mise en œuvre des systèmes de gestion adéquats pour les principaux risques et les contrôles associés ;

- le troisième niveau de contrôle : fournit une « assurance » indépendante et objective sur l'adéquation et le fonctionnement efficace des premier et deuxième niveaux de contrôle et, de manière générale, sur le SCIGR dans son ensemble.

La structure des premier et deuxième niveaux de contrôle est cohérente avec la taille, la complexité, le profil de risque spécifique et le contexte réglementaire dans lequel Plénitude et chaque Filiale opèrent.

Le troisième niveau de contrôle est garanti par l'Audit interne de Plénitude qui, sur la base d'un modèle centralisé, procède à des contrôles avec une approche *risk based* sur le SCIGR de l'ensemble de Plénitude par le biais d'audits.

Afin de permettre à la direction et aux organes de gestion et de contrôle d'exercer leur rôle en matière de SCIGR, des flux d'informations spécifiques sont définis entre les niveaux de contrôle précités et les organes de gestion et de contrôle compétents, coordonnés et adéquats en termes de contenu et de délais.

2.4.1. Modèles de compliance et de gestion des risques

Plénitude a également adopté des systèmes et des modèles spécifiques de gestion et de surveillance des risques qui font partie du SCIGR et qui sont en mesure de renforcer son efficacité, également, le cas échéant, en ce qui concerne les objectifs de surveillance conformément au Décret 231. Le Modèle 231 de la Société est constamment intégré à ces systèmes et modèles de contrôle, tant dans les instruments réglementaires mis en œuvre par la Société où sont réglementés les processus relatifs aux Activités sensibles et où sont définies les normes de contrôle associées que dans la communication et la formation du personnel. En effet, dans le cadre des activités de formation individuelles mises en œuvre pour chaque système de contrôle et modèle considéré, les notions relatives aux principes du Décret 231, du Modèle 231 et de l'Organisme de vigilance sont prises en considération.

CHAPITRE 3

IDENTIFICATION, ANALYSE ET ÉVALUATION DES RISQUES CONFORMÉMENT AU DÉCRET 231 : LA MÉTHODOLOGIE DE BE CHARGE VALLE D'AOSTA

La poursuite des objectifs stratégiques et, plus généralement, de l'objet social est orientée vers le respect des normes éthiques les plus strictes et repose sur la création et le maintien d'un système de contrôle interne et de gestion des risques cohérent avec les *best practice* en la matière.

Dans cette perspective, la Société a mis en place un système spécifique de contrôle et de gestion des risques en relation avec le respect du Décret 231 compris comme un ensemble de règles et de garanties réglementaires et organisationnelles visant à orienter et superviser l'activité de la Société en ce qui concerne les risques d'infractions liés au Décret en question.

L'identification des activités de l'entreprise où peut être présent le risque de commettre des infractions visé dans le décret (ci-après, les « Activités sensibles ») est réalisée à travers l'analyse précise des processus de l'entreprise et des modalités possibles de commission imputables aux types d'infractions pertinents pour la Société.

Pour chaque Activité sensible, outre la personne de contact pour le processus individuel de l'entreprise (« Key Officer »), les méthodes opérationnelles et de gestion existantes ainsi que les éléments de contrôle en place sont identifiés.

Une analyse comparative est alors réalisée entre le système de contrôle interne existant et les principes contenus dans le Modèle 231 (notamment les mesures de contrôle).

Le système de contrôle et de gestion des risques susmentionné qui comprend, entre autres, des activités de surveillance et d'analyse réglementaires, la réalisation d'analyses périodiques des risques en relation avec la « compliance 231 » (ci-après également appelée « Risk Assessment »), ainsi que des contrôles relatifs à sa bonne mise en œuvre, est mis en place par la Société dans le respect des indications et principes méthodologiques recommandés par le *Committee of Sponsoring Organizations (CoSO)*, à travers le document *Internal Control-Integrated Framework*² et est structuré de manière à améliorer les synergies et l'intégration avec d'autres composants du SCIGR de l'entreprise.

3.1. Mesures de contrôle 231

3.1.1. Structure des mesures de contrôle 231

Les mesures visant à prévenir et atténuer le risque de commettre les infractions prévues par le Décret 231 sont structurées sur deux niveaux de contrôle :

- 1) les normes générales de transparence, c'est-à-dire les normes de contrôle à caractère transversal à considérer et à appliquer en référence à toutes les Activités sensibles du Modèle 231 ;
- 2) les normes de contrôle spécifiques, qui prévoient des dispositions particulières visant à réglementer les aspects spécifiques des Activités sensibles et qui doivent être contenues dans les instruments réglementaires d'entreprise pertinents.

Les normes de contrôle sont précisées dans les instruments réglementaires et/ou organisationnels

² Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), *Internal Control Integrated Framework*, AICPA, www.coso.org, mis à jour en mai 2013.

(voir paragraphe 2.3.) relatifs aux Activités sensibles. Ces instruments réglementaires et/ou organisationnels sont communiqués et diffusés par les fonctions compétentes et engagent la direction et, en général, tous les Collaborateurs de la Société, à les respecter.

3.1.2. Normes générales de transparence



Les normes générales de transparence des Activités sensibles conformément au Modèle 231 sont les suivantes :

- a) Séparation des activités : il doit y avoir une séparation des activités entre les parties qui exécutent, les parties qui contrôlent et les parties qui autorisent ³, ou une séparation des tâches et des responsabilités de manière à éviter des situations de concentration d'activités incompatibles sur un même sujet et la création de conditions de risque quant à la fiabilité de l'information et à l'exactitude de l'exercice des activités elles-mêmes ;
- b) Règles : il doit exister des dispositions de l'entreprise et des procédures formalisées pouvant fournir au moins les principes généraux de référence pour régir les Activités sensibles (principes de conduite, rôles, responsabilités, activités, modes opératoires et contrôles relatifs à la gestion de l'Activité sensible) ;
- c) Pouvoirs de signature et pouvoirs d'autorisation : en ce qui concerne les sujets responsables de la gestion de l'Activité sensible, il doit exister des règles formalisées pour l'exercice des pouvoirs de signature et des pouvoirs d'autorisation internes également adaptés en vue de garantir que l'attribution des pouvoirs susmentionnés se déroule en cohérence avec les tâches, rôles et responsabilités définis par l'organigramme de l'entreprise et la documentation organisationnelle ;
- d) Traçabilité : les sujets, les fonctions impliquées et/ou les systèmes d'information utilisés doivent garantir l'identification et la reconstitution des sources, des éléments d'information et des contrôles effectués pour soutenir la formation et la mise en œuvre des décisions de la Société, ainsi que les méthodes de gestion des ressources financières.

Les normes générales de transparence sont mises en œuvre par les fonctions compétentes au sein des instruments réglementaires internes relatifs aux Activités sensibles. Ces instruments réglementaires sont communiqués et diffusés par les fonctions compétentes dans le respect des lois et contrats applicables et engagent la direction et les salariés de la Société à les respecter.

3.1.3. Normes de contrôle spécifiques

Les normes de contrôle spécifiques peuvent être associées à une ou plusieurs Activités sensibles et visent à atténuer des risques d'infractions spécifiques, c'est-à-dire des types potentiels d'infractions pouvant être commises dans l'exercice des activités de l'entreprise par les Destinataires du Modèle 231. Le texte des normes de contrôle spécifiques est rapporté dans la Partie spéciale du Modèle.

³ La qualification suivante est attribuée à la norme :

- le principe de séparation doit exister en considérant l'Activité sensible dans le contexte du processus d'adhésion spécifique ;
- la séparation existe en présence de systèmes codifiés, complexes et structurés où les différentes phases sont identifiées et réglementées de façon cohérente dans la gestion, avec pour conséquence une limitation du pouvoir discrétionnaire d'application, ainsi que tracées dans les décisions prises.

3.2. Méthodologie d'identification et d'évaluation du risque 231

La définition et la mise à jour du système d'identification des Activités sensibles et des mesures de contrôle pertinentes également aux fins des activités de surveillance sont assurées par le processus opérationnel représenté ci-dessous :

Dans ce contexte, l'identification des Activités sensibles implique l'analyse des processus de l'entreprise, de l'organisation adoptée et des éventuelles méthodes de commission attribuables aux types d'infractions sous-jacentes pertinentes pour la Société.

Pour chaque Activité sensible identifiée, une analyse détaillée du système réglementaire et/ou organisationnel qui lui est associé est réalisée au regard du respect des normes de contrôle identifiées dans le Modèle 231. Cette analyse permet d'évaluer l'efficacité du système

réglementaire et/ou organisationnel de l'entreprise aux fins de prévenir les infractions pertinentes concernés conformément au Décret 231. Cette analyse constitue la base de l'objectif de plein respect de la législation en vigueur que la Société poursuit dans le cadre de ses opérations, ainsi que du processus d'amélioration continue du SCIGR et de pratique de l'excellence ⁴ que la Société s'efforce constamment de mettre en œuvre.

3.3. Partie spéciale - Activités sensibles et normes de contrôle spécifiques

La Partie spéciale du Modèle 231, lors de la première adoption, est approuvée par le Conseil d'administration de la Société. Lors des mises à jour ultérieures, elle est approuvée selon la méthode indiquée au chapitre 7. Ce document fournit une indication des Activités sensibles et des normes de contrôle associées.

En particulier, dans la Partie spéciale, les Activités sensibles sont associées aux différentes familles d'infractions visées dans le Décret 231 avec les processus de l'entreprise et les normes de contrôle spécifiques liées à une ou plusieurs Activités sensibles et énoncées dans les instruments réglementaires pertinents de l'entreprise.

⁴ La Société poursuit l'amélioration continue du SCIGR en fonction de l'évolution du contexte de référence, afin de garantir sa mise à jour constante par rapport aux *best practice*, en tenant compte des intérêts des stakeholder de la Société.



CHAPITRE 4

L'ORGANISME DE VIGILANCE

4.1. Organisme de vigilance de Be Charge Valle d'Aosta

4.1.1. Composition et nomination

Le Décret 231, à la lumière des Lignes directrices émises par la Confindustria et de la doctrine et de la jurisprudence les plus récentes en la matière, exige que l'Organisme de vigilance exerce ses fonctions en dehors des processus opérationnels de la Société, en proposant des rapports périodiques au Conseil d'administration.

L'Organisme de vigilance de la Société définit et exerce ses activités selon la règle de collégialité et se voit confier - conformément à l'article 6, paragraphe 1, lettre b), du Décret 231 – des « *pouvoirs indépendants d'initiatives et de contrôle* ».

L'Organisme de vigilance est constitué sur la base des exigences suivantes :

- autonomie et indépendance : elles sont garanties par la position reconnue par l'Organisme et par les exigences nécessaires d'indépendance, d'intégrité et de professionnalisme de ses membres. Par ailleurs, ce même organisme ne se voit pas confier de tâches opérationnelles qui, de par leur nature, mettraient en péril l'objectivité de son jugement. Enfin, il exerce sa fonction en l'absence de toute forme d'ingérence et de conditionnement de la part de la Société et notamment de sa direction ;
- professionnalisme : l'Organisme possède une richesse de connaissances, d'outils et de techniques nécessaires pour mener efficacement à bien ses activités ;
- continuité de l'action : l'Organisme garantit un suivi constant de la mise en œuvre du Modèle 231, également à travers la réalisation de contrôles périodiques.

L'Organisme de vigilance est monocratique et, selon ce qui est indiqué par les instruments réglementaires internes, peut être constitué de membres externes ou de membres internes.

La personne désignée comme membre est identifiée sur la base de ce qui est indiqué par les textes réglementaires internes.

La nomination de l'Organisme de vigilance, même en cas de remplacement ou d'intégration, est décidée par le Conseil d'administration, sur proposition du DG. Des instruments réglementaires internes définissent les limites de durée des mandats. Le membre continuera d'exercer ses fonctions à *titre intérimaire* jusqu'à la nomination du nouvel Organisme de vigilance.

Les motifs d'inéligibilité et/ou de révocation des membres de l'Organisme de vigilance sont les suivants :

- (i) les conflits d'intérêts, même potentiels, avec la Société, Plénitude ou les Filiales, qui compromettent leur indépendance ;
- (ii) la parenté, le mariage, concubinage ou l'alliance jusqu'au quatrième degré avec les membres du Conseil d'administration de la Société, de Plénitude ou avec les administrateurs des Filiales, ainsi qu'avec les personnes qui exercent - même de fait - la gestion et le contrôle de la Société, de Plénitude ou des Filiales, auditeurs de la Société ou faisant partie du réseau de la société d'audit ;
- (iii) le fait de faire l'objet d'une procédure d'insolvabilité (entendant à cet effet l'exercice des fonctions d'administrateur exécutif exercées, jusqu'aux trois exercices précédant la nomination en tant que membre de l'Organisme de vigilance, dans des sociétés soumises à la faillite, à la liquidation administrative forcée ou procédures équivalentes)

et la survenance d'autres circonstances indiquées à l'article 2382 du Code civil ;

- (iv) sauf décision contraire du CA, une fonction publique dans administrations centrales ou locales, conformément aux dispositions de l'article 53, paragraphe 16 ter du Décret législatif. n° 165/2001, au cours des trois années précédant la nomination en tant que membre de l'Organisme de vigilance ;
- (v) un jugement, même non définitif, ou application de la sanction à la demande des parties (« négociation de peine »), en Italie ou à l'étranger, pour des infractions relevant de la responsabilité administrative des entités conformément au Décret 231 ;
- (vi) un jugement, même non définitif, ou « négociation de peine » pour une interdiction, même temporaire, d'exercer des fonctions publiques, ou une interdiction temporaire d'exercer des fonctions de direction de personnes morales et d'entreprises ;
- (vii) le fait d'être soumis à une mesure de précaution individuelle de garde à vue ou d'assignation à résidence (dans le cas d'autres mesures de précaution personnelle, il convient d'évaluer si elle est de nature à rendre impossible l'exécution de la tâche, sans préjudice de l'application de les dispositions relatives aux entreprises opérant dans des secteurs spécifiques) ;
- (viii) l'interdiction ou la disqualification, ou une infirmité grave qui rend le membre de l'Organisme de vigilance inapte à exercer ses fonctions de surveillance, ou une infirmité qui, en tout état de cause, entraîne son absence pour une durée supérieure à six mois ;
- (ix) la perte des exigences subjectives d'honorabilité visées aux points précédents, ainsi que la perte des exigences d'indépendance déclarées lors de la nomination.

Les motifs suivants constituent les motifs de remplacement des membres de l'Organisme de vigilance :

- la démission du membre interne de l'Organisme de vigilance de la fonction sociale ou du poste occupé ou la cessation de la fonction ou du poste ;
- la renonciation du membre de l'Organisme de vigilance pour raisons personnelles ou cause de décès ;
- la révocation pour motif légitime.

Si l'un des motifs de remplacement, d'inéligibilité et/ou révocation susmentionnés est applicable à un membre, celui-ci en informera immédiatement, et en dans tous les cas au plus tard dans les dix jours à compter de la survenance de l'événement, par communication écrite, le DG, ainsi que la fonction Compliance de Plenitude. Le DG soumettra la proposition de remplacement au Conseil d'administration conformément au présent paragraphe.

La survenance de motifs de remplacement, d'inéligibilité et/ou de déchéance du membre de l'Organisme de vigilance entraîne : (i) l'obligation de procéder, dans les plus brefs délais, à son remplacement, conformément aux dispositions du présent paragraphe et (ii) le maintien en fonction, *par intérim*, du membre jusqu'à la nomination du nouvel Organisme de vigilance.

Sans préjudice de ce qui précède, le Conseil d'administration, après avis du Commissaire aux comptes, peut ordonner la suspension ou la révocation de l'ensemble des membres de l'Organisme de vigilance en cas de :

- manquement à assurer une supervision ou supervision insuffisante attestée résultant d'un jugement - même non définitif - prononcé par un juge pénal en application du Décret 231 à l'encontre de la Société ou d'une autre entité dans laquelle ledit associé exerce ou a exercé la fonction d'organisme de vigilance, ou attesté, même accessoirement, dans une disposition prévoyant l'application de la sanction à la demande des parties (dite « négociation de peine ») émise à l'encontre de la Société ;
- manquement grave de sa part à accomplir ses tâches de vérification et de contrôle ;
- violation des obligations de confidentialité imposées aux membres de l'Organisme de vigilance.

4.1.2. Fonctions, pouvoirs et budget de l'Organisme de vigilance



L'Organisme de vigilance est chargé des missions suivantes :

- (i) la supervision de l'efficacité du Modèle 231 et la surveillance des activités de mise en œuvre et de mise à jour du Modèle 231 ;
- (ii) l'examen de l'adéquation du Modèle 231, c'est-à-dire sa capacité réelle (et pas seulement formelle) à prévenir les comportements illicites conformément au Décret 231 ;
- (iii) l'analyse du maintien, au fil du temps, des exigences d'efficacité du Modèle 231 ;
- (iv) le signalement à la Société de l'opportunité de mettre à jour le Modèle, lorsque des besoins d'adaptation sont identifiés par rapport aux conditions d'entreprise et/ou réglementaires modifiées.

Dans l'exercice de ces activités, l'Organisme de vigilance s'acquittera des obligations suivantes :

- a) approbation du Programme de vigilance, conformément aux principes et au contenu du Modèle 231. La planification des activités de vigilance tient compte de toutes les activités de vérification et de contrôle réalisées par les fonctions de l'entreprise et du groupe, lorsqu'elles sont disponibles ;
- b) coordination de la mise en œuvre du Programme de vigilance et de la mise en œuvre des interventions prévues ou non en matière de contrôle ;
- c) réalisation de tout contrôle ciblé sur certaines procédures/processus, opérations ou actes spécifiques, mis en œuvre dans les domaines d'activité de l'entreprise identifiés comme potentiellement à risque d'infraction, également avec le soutien des fonctions de l'entreprise ;
- d) gestion des flux d'informations pertinents avec les fonctions concernées de l'entreprise ; e) vérification des initiatives pour la diffusion des connaissances et de la compréhension du Modèle 231 pour les Destinataires, ainsi que pour la formation du personnel et sa sensibilisation au respect des principes contenus dans le Modèle ;
- f) toute autre tâche attribuée par le Décret 231 ou le Modèle 231.

Dans l'exercice des tâches qui lui sont assignées, l'Organisme de vigilance a accès, sans limitation, aux informations de l'entreprise pour ses activités d'enquête, d'analyse et de contrôle exercées directement ou par l'intermédiaire d'autres fonctions internes de l'entreprise ou de professionnels/entreprises tiers.

L'Organisme de vigilance, pour l'exécution des activités de surveillance, peut, le cas échéant, recourir à un soutien externe : (i) de la fonction d'Audit interne compétente et/ou (ii) de professionnels externes et/ou de sociétés spécialisées par le biais d'accords spécifiques.

Toute fonction sociale, tout employé et/ou membre des organes sociaux est tenu de fournir des informations en réponse aux demandes de l'Organisme de vigilance, ou lors de la survenance d'événements ou de circonstances pertinents pour l'exercice des activités de l'Organisme de vigilance (voir. également paragraphe 4.2.2.).

L'Organisme de vigilance est chargé :

- du droit de stipuler, modifier et/ou résilier - par l'intermédiaire des fonctions compétentes de l'entreprise - conformément aux procédures de l'entreprise, des missions professionnelles à des tiers possédant les compétences spécifiques nécessaires à la meilleure exécution de la mission ;
- de la disponibilité de ressources financières pour mener à bien les activités pertinentes. L'Organisme de vigilance notifie chaque année au DG les dépenses prévues qui seront engagées dans le cadre de ses activités. Sur la base de ces prévisions, un budget est défini pour les activités relevant de la compétence de l'Organisme de vigilance. En cas d'actes qui engagent la Société pour un montant supérieur à celui défini, l'Organisme de vigilance met à jour son budget et transmet une communication écrite opportune et motivée au DG.

4.2. Flux d'informations

4.2.1. Reporting de l'Organisme de vigilance à la direction générale

L'Organisme de vigilance avec le Conseil d'Administration de la Société sur la mise en œuvre du Modèle 231 :

- (i) tous les six mois, également au Commissaire aux comptes, à travers un rapport sur les activités réalisées concernant la mise en œuvre du Modèle 231, les besoins de sa mise à jour également en relation avec d'éventuelles innovations législatives en matière de responsabilité administrative des entités enregistrées au cours de la période ;
- (ii) en cas d'événement, après avoir informé le DG, lorsque des faits particulièrement importants ou significatifs sont constatés et requièrent un traitement immédiat.

À la demande du Commissaire aux comptes, des réunions dédiées sont organisées à l'occasion des rapports semestriels ou lorsque des sujets d'intérêt commun émergent.

4.2.2. Flux d'informations de l'Organisme de vigilance : informations obligatoires L'Organisme de vigilance, afin de pouvoir exercer ses activités de contrôle sur l'efficacité du Modèle et examiner son adéquation, doit être informé par les parties soumises à l'obligation de se conformer au Modèle 231 des événements susceptibles d'entraîner des responsabilités pour la Société conformément au Décret 231, également grâce à la connaissance des documents d'entreprise et des informations d'intérêt spécifique.

Les flux d'informations périodiques et *ad hoc* suivants à destination de l'OdV sont activés, également sur la base de règlements internes spécifiques :

- le DG, dans la mesure de ses compétences, sous réserve de l'accord de Compliance Plénitude, transmet sans délai à l'Organisme de vigilance les communications envoyées à l'équipe de surveillance des événements judiciaires d'Eni ;
- la fonction d'Audit interne compétente transmet les rapports d'audit à l'Organisme de vigilance ;
- la fonction Ressources Humaines rend compte périodiquement, au moins une fois par semestre, à l'Organisme de vigilance, des mesures disciplinaires prises à la suite des activités d'investigation menées à la suite de la réception de signalements, y compris anonymes (whistleblowing) ou résultant d'activités d'audit, ainsi que toute autre sanction imposée en relation avec une conduite illégale pertinente aux fins du Modèle 231.

Ceci est sans préjudice de la possibilité pour l'Organisme de vigilance d'établir à tout moment, également sur une base périodique, des canaux d'information dédiés à la discussion des questions pertinentes avec les responsables des fonctions et unités compétentes de l'entreprise. Dans tous les cas, l'Organisme de vigilance pourra demander des informations aux responsables des fonctions compétentes de l'entreprise et organiser des réunions avec ces derniers, pour être informé sur des questions pertinentes en vue de l'exercice des activités relevant de sa compétence.

Enfin, l'Organisme de vigilance reçoit des informations au cas par cas de la part du Commissaire aux comptes si, lors de ses activités de contrôle, il détecte des déficiences et des manquements pertinents d'un point de vue 231⁵.

L'Organisme de vigilance, par l'intermédiaire de la fonction Compliance de Plénitude et après sa consultation, transmet sans délai à l'Organisme de vigilance de Plénitude les informations relatives à l'événement jugées pertinentes dans l'intérêt de Plénitude, voire d'Eni, sans préjudice de ce qui a déjà été fourni par les flux d'informations des structures internes de Plénitude.

4.2.3. Gestion des signalements, même sous forme confidentielle ou anonyme

Tous les Destinataires du Modèle 231 sont tenus de signaler d'éventuels comportements illicites relevant du Décret 231 et le non-respect délibéré/frauduleux au Modèle 231, conformément aux prescriptions et par les canaux prévus par les



instruments réglementaires de l'entreprise relatifs à la gestion des rapports également sous forme confidentielle ou anonyme (*whistleblowing*) ou directement à l'Organisme de vigilance via l'adresse électronique : odv.becvda@eni.com.

Il s'agit de signalements relatifs à des comportements imputables à des Collaborateurs de la Société⁶, réalisés en violation du Code d'éthique, des lois, règlements, dispositions des Autorités, règlements internes, du Modèle 231, en tout cas susceptibles de causer des dommages ou des préjudices,

⁵ Sans préjudice de ce qui est déjà prévu par les flux d'informations des structures internes de Plenitude. ⁶ Voir Annexe C « Signalements, y compris anonymes, reçus par Eni et ses filiales en Italie et à l'étranger ».

ne serait-ce qu'en termes d'image, à la Société ou au Groupe Eni.

Les modalités de réception et de gestion des signalements sont régies par le règlement d'entreprise sur les signalements⁷, mis en œuvre par la Société.

Les auteurs de signalements de bonne foi sont garantis d'être protégés contre toute forme de représailles, discrimination ou pénalisation et en tout état de cause, la confidentialité de l'identité de l'auteur sera assurée, sans préjudice des obligations légales et de la protection des droits de la Société ou des personnes accusées à tort ou de mauvaise foi.

4.3. Collecte et stockage des informations

L'ensemble des informations, documents et rapports collectés dans l'exécution des tâches institutionnelles doit être conservé dans des archives papier et/ou informatiques spécifiques et conservé par l'Organisme de vigilance, en prenant soin de garder confidentiels les documents et informations acquis, même dans le respect de la législation sur la confidentialité.

Sans préjudice des ordonnances légitimes des Autorités, les données et informations conservées dans les archives ne sont mises à la disposition de personnes extérieures à l'Organisme de vigilance qu'avec l'autorisation préalable de l'Organisme lui-même.

L'Organisme de vigilance doit remplir sa mission avec la diligence requise par la nature de cette mission, en agissant dans le respect - entre autres - dans son exécution également des dispositions contenues dans le RGPD et le Code concernant la protection des données personnelles (Décret législatif n° 196 du 30 juin 2003, tel que modifié par le Décret législatif n° 101 du 10 septembre 2018).

⁷ Le document Annexe C « Signalements, y compris anonymes, reçus par Eni et ses filiales en Italie et à l'étranger » au système de contrôle interne et de gestion des risques MSG est disponible sur le site Internet www.eniplenitude.com.

CHAPITRE 5

DESTINATAIRES DU MODÈLE 231 ET ACTIVITÉS DE COMMUNICATION ET DE FORMATION

5.1. Avant-propos

Le Modèle 231 est largement diffusé tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Société.

L'Organisme de vigilance de la Société surveille les initiatives visant à promouvoir la diffusion et la communication, ainsi que la formation sur le Modèle 231.

5.2. Destinataires du Modèle 231

Le Modèle 231 est destiné aux membres des organes sociaux, aux Collaborateurs de Be Charge Valle d'Aosta (y compris les dirigeants et les personnes détachées auprès de la Société) et des personnes entretenant des relations contractuelles avec la Société, y compris celles qui opèrent en Italie et à l'étranger pour la réalisation des objectifs de la Société.

5.3. Activités de diffusion et de communication

La communication est une condition importante pour la mise en œuvre du Modèle 231. En approuvant le Modèle 231, la Société s'engage à faciliter et à promouvoir la connaissance du Modèle 231 auprès de la direction et des collaborateurs de Be Charge Valle d'Aosta, avec un degré de connaissance approfondi et diversifié selon le poste et le rôle, favorisant la participation active de ces dernières à l'approfondissement de ses principes et de son contenu. La diffusion et la communication du modèle s'effectuent notamment par le biais des méthodes suivantes :

- *Diffusion et communication auprès des Collaborateurs de Be Charge Valle d'Aosta*

La Partie générale et la Partie spéciale du Modèle 231 sont communiquées par les fonctions compétentes de l'entreprise aux dirigeants (en fonction et/ou en service dans l'Entreprise) et aux Responsables des unités organisationnelles ; le texte est porté à la connaissance des salariés, hommes et femmes, au moment de l'embauche.

La Partie générale du Modèle 231 est également mise à disposition dans l'espace dédié à la publication des instruments réglementaires. Des informations adéquates sont également garanties en cas de mises à jour.

- *Diffusion et communication aux tiers et au marché*

La Partie générale du Modèle 231 est portée à la connaissance de tous ceux avec lesquels la Société entretient des relations contractuelles et est mise à leur disposition, également par publication sur le site Internet de la Société, lorsqu'il existe.

L'engagement de respect de la loi et des principes de référence du Modèle 231 par les tiers ayant des relations contractuelles avec la Société est prévu par une clause spécifique du contrat concerné.

Concrètement, un instrument réglementaire d'entreprise adapté permet de standardiser des clauses qui, en fonction de l'activité réglementée par le contrat, obligent les contreparties au respect du Décret 231, des principes généraux du Modèle 231 et du Code d'éthique, prévoyant également

des recours contractuels spécifiques (tels que le droit de résiliation et/ou le droit de suspendre l'exécution du contrat et/ou des pénalités) en cas de non-respect.

5.4. Activités de formation

La formation sur le contenu du Décret 231 et sur le Modèle 231 est une condition essentielle pour sa mise en œuvre.

Dans ce contexte, la Société s'engage à faciliter et promouvoir la connaissance du Modèle 231 par le *management* et tous les collaborateurs de la Société, avec des degrés d'approfondissement différents selon le poste et la fonction et en tenant



compte du niveau de risque des différents activités réalisées par le personnel.

Le programme de formation 231 se déroule à travers des sessions de formation obligatoires, tant au travers de cours *e-learning* que d'événements en classe/webinaire, personnalisés en fonction des destinataires du cours et développés en encourageant leur participation active. Les bénéficiaires du programme de formation sont identifiés sur la base d'une méthodologie avec approche *risk*

based. La participation aux sessions de formation est obligatoire.

L'Organisme de vigilance suit la planification et la mise en œuvre des cours.

CHAPITRE 6

SYSTÈME DISCIPLINAIRE ET DE SANCTIONS

6.1. Fonction du système disciplinaire

L'élaboration d'un système disciplinaire, applicable même en cas de non-respect des dispositions du Modèle 231, constitue une condition nécessaire pour garantir la mise en œuvre effective du Modèle 231 lui-même et l'efficacité de l'action de contrôle de l'Organisme de vigilance, mais aussi une condition indispensable pour permettre à la Société de bénéficier de l'exonération de responsabilité administrative conformément à l'art. 6, paragraphe 2, lettre e) du Décret 231.

Les sanctions pouvant être imposées sont diverses en fonction de la nature de la relation entre la personne à l'origine du manquement et l'entreprise, ainsi que de l'importance et de la gravité de la violation, du rôle et des responsabilités de son auteur. Plus précisément, les sanctions pouvant être imposées sont diversifiées en tenant compte du degré d'imprudence, d'incompétence, de négligence, de faute ou d'intentionnalité du comportement relatif à l'action/omission, en tenant également compte de toute éventuelle récurrence, ainsi que de l'activité professionnelle exercée par l'intéressé et du poste fonctionnel associé, ainsi que de toutes les autres circonstances particulières qui ont pu caractériser le fait.

L'activation du système disciplinaire est indépendante de la conduite et de l'issue de toute procédure engagée par l'Autorité judiciaire compétente dans les cas où le non-respect constitue une infraction grave conformément au Décret 231.

La procédure disciplinaire est gérée par la fonction des Ressources Humaines⁸, qui rend compte à cet égard à l'Organisme de vigilance devant systématiquement être informé. L'Organisme de vigilance peut également signaler aux fonctions compétentes les rapports de non-respect du Modèle 231 afin d'activer la procédure disciplinaire.

6.2. Non-respect du Modèle 231

À titre d'exemple, les comportements suivants constituent un manquement au Modèle 231 :

- la mise en œuvre d'actions ou de pratiques non conformes aux dispositions du Modèle 231, ou la non-exécution d'actions ou de pratiques prescrites par le Modèle 231 ;
- le non-respect - dans l'exercice des Activités sensibles - des instruments réglementaires d'entreprise pertinents dans lesquels sont mises en œuvre les normes de contrôle énoncées dans le document « Activités sensibles et normes de contrôle spécifiques du Modèle 231 » ;
- le non-respect des obligations d'information envers l'Organisme de vigilance prévues par le Modèle 231, qui :
 - (a) exposent la Société à une situation caractérisée par un risque objectif de commettre l'une des infractions prévues par le Décret 231et/ou
 - (b) sont destinés, sans équivoque, à faciliter l'exécution d'une ou plusieurs infractions visées par le⁸ à l'exception

des cas décrits au paragraphe 6.5.

Décret 231

et/ou

- (c) sont de nature à déterminer l'application à la Société des sanctions visées par le Décret 231.

Avec une référence particulière aux réglementations de l'entreprise concernant le signalement, y compris le signalement anonyme (*whistleblowing*) :



- i. la mise en œuvre d'actions ou de pratiques en violation des mesures établies pour protéger le lanceur d'alerte ;
- ii. l'adoption d'actes de représailles ou de discrimination, directs ou indirects, à l'encontre du lanceur d'alerte pour des raisons liées, directement ou indirectement, au signalement ;
- iii. l'exécution, de mauvaise foi ou selon une négligence grave, de signalements qui s'avèrent infondés.

6.3. Mesures à l'encontre des cadres, des employés et des ouvriers

À l'égard des salariés, le système disciplinaire respecte les limites fixées à l'art. 7 de la Loi 300/1970 (Statut des travailleurs) et les dispositions contenues dans la Convention collective nationale de travail applicable (ci-après également appelée « CCNL »), tant en ce qui concerne les sanctions susceptibles d'être imposées que les modalités d'exercice du pouvoir disciplinaire.

Le non-respect par les salariés des dispositions énoncées dans le Modèle constitue un manquement aux obligations découlant de la relation de travail conformément à l'art. 2104 du code civil et une faute disciplinaire.

L'adoption, par un employé de la Société, d'un comportement pouvant être qualifié, sur la base de ce qui est indiqué au paragraphe précédent, de faute disciplinaire, constitue également une violation de l'obligation du travailleur d'accomplir les tâches qui lui sont confiées avec la plus grande diligence, en adhérant aux directives de la Société, tel que l'exige la Convention collective nationale de travail en vigueur.

À chaque signalement de manquement au Modèle 231, la fonction Ressources Humaines engage le processus visant à vérifier les comportements illicites présumés de la part des salariés de la Société, conformément aux instruments réglementaires internes en vigueur :

- (i) lorsque, suite à l'établissement d'un manquement, le non-respect du Modèle 231 est constaté, la mesure disciplinaire applicable est identifiée conformément aux instruments réglementaires précités et est appliquée par la fonction Ressources Humaines à l'encontre de la partie contrevenante ;
- (ii) la sanction appliquée est proportionnelle à la gravité du non-respect. Les aspects suivants seront pris en considération : le caractère intentionnel du comportement ou l'importance de la négligence ; le comportement global du salarié, notamment eu égard à l'existence ou non de précédents dossiers disciplinaires ; le niveau de responsabilité et d'autonomie du salarié à l'origine de la faute disciplinaire ; la gravité des effets de la violation, c'est-à-dire le niveau de risque auquel la Société peut raisonnablement avoir été exposée - conformément et aux fins du Décret 231 - à la suite du manquement reproché ; toutes autres circonstances particulières qui accompagnent la faute disciplinaire.

Les mesures disciplinaires sont celles prévues par la convention collective appliquée à la relation de travail du salarié concerné, ainsi que celles découlant de l'application des dispositions légales générales en matière de résiliation (avec ou sans préavis) du contrat de travail.

Par ailleurs, à titre d'exemple et afin de mettre en évidence les critères de corrélation entre manquement et mesures disciplinaires, il est précisé que des mesures disciplinaires sont appliquées à tout employé qui enfreint les dispositions contenues dans le Modèle et dans toute la documentation qui en fait partie, ou adopte, dans l'exercice d'activités à risque,

un comportement qui n'est pas conforme aux dispositions contenues dans le Modèle lui-même.

Des mesures disciplinaires d'expulsion seront prises dans le cas où les comportements susmentionnés, lorsqu'ils constituent les conditions de rupture de la relation de travail avec ou sans préavis :

- entraînent un manque de discipline et de diligence dans l'exécution de ses obligations contractuelles si grave qu'il porte atteinte à la confiance de l'entreprise envers le salarié ;
- déterminent l'application concrète par la Société des mesures prévues par le Décret 231.

La fonction Ressources Humaines communique le prononcé de la sanction, ou les mesures de licenciement avec les motifs qui y sont liés, à l'Organisme de vigilance.

Toutes les obligations procédurales légales et contractuelles relatives au prononcé de la sanction disciplinaire sont également respectées.

Les relations de travail avec les personnes travaillant à l'étranger, même après un détachement, sont régies selon les règles de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles rendues exécutoires par la loi du 18 décembre 1984, n° 975, au sein des États contractants, ainsi que, en dehors de ce contexte, par les dispositions alternativement applicables dans le cas d'espèce.

6.4. Mesures à l'encontre des dirigeants

Dans le cas où le non-respect du Modèle 231 par un ou plusieurs dirigeants est constaté conformément au paragraphe 6.3. lettre (i) ci-dessus, les dispositions de la loi et du contrat applicables, en tenant compte des critères visés au paragraphe 6.3. lettre (ii), sont adoptées à l'encontre de l'auteur du comportement incriminé. Si le non-respect du modèle 231 constitue des conditions de rupture de la relation de travail, la sanction est le licenciement avec préavis ou pour motif légitime pour un comportement ne permettant pas la poursuite de la relation de travail ⁹.

6.5. Mesures à l'encontre des membres des organes sociaux

Dans le cas où l'Organisme de vigilance - dans l'exercice de ses fonctions - a connaissance d'un potentiel non-respect des dispositions du paragraphe 6.2 par un ou plusieurs administrateurs et/ou du Commissaire aux comptes, la personne compétente

⁹ La fonction des Ressources Humaines communique la prononcé de la sanction à l'Organisme de vigilance.

de l'Organisme de vigilance informe le Président du Conseil d'Administration ¹⁰, qui ¹¹ informe à son tour l'organe administratif pour qu'il effectue, avec l'abstention de la personne concernée, les enquêtes appropriées sur d'éventuels manquements. À l'issue de l'enquête préliminaire, si les manquements n'ont pas été jugés infondés, le CA prendra les mesures les plus appropriées et adéquates, en tenant compte de la gravité des manquements observés et conformément aux pouvoirs/tâches attribués par la loi et/ou les Statuts et/ou les règlements et/ou le présent Modèle 231.

6.6. Mesures à l'encontre d'autres destinataires

Le non-respect par toutes les personnes entretenant des relations contractuelles avec la Société des dispositions du Modèle qui leur sont applicables est sanctionné tel qu'établi dans les clauses contractuelles pertinentes qui obligent les contreparties à se conformer au Modèle, prévoyant également des recours contractuels spécifiques pour le cas de non-conformité comme prévu au chapitre 5.3.



¹⁰ Sauf dans les cas qui les concernent directement.

¹¹ Si le manquement concerne le Président du Conseil d'administration, les fonctions qui y sont prévues sont exercées par le membre le plus ancien.

CHAPITRE 7

RÈGLES DE MISE À JOUR DU MODÈLE 231

7.1. Mise à jour du Modèle 231

Les activités de mise à jour du Modèle sont initiées par le DG après avoir informé l'Organisme de vigilance, ou à la demande de ce dernier, en présence de tout fait déterminant l'opportunité de procéder à des interventions pour mettre à jour le Modèle 231.

Les activités de mise à jour susmentionnées sont réalisées avec la contribution des fonctions compétentes de l'entreprise. L'Organisme de vigilance est informé de l'avancement et des résultats des activités de mise à jour du Modèle.

Les résultats des activités de mise à jour sont soumis au DG qui a pour mission d'organiser la mise à jour et la mise en œuvre du Modèle 231.

Les modifications et/ou ajouts relatifs aux Chapitres 3, 4, 6, 7 et 8 de la Partie générale sont approuvés, sur proposition du DG, par le Conseil d'administration, après information du Commissaire aux comptes.

Les modifications et/ou ajouts relatifs aux Définitions et aux Chapitres 1, 2 et 5 de la Partie générale, ainsi que ceux relatifs à la Partie spéciale, entrent en vigueur immédiatement une fois approuvés par le DG qui les soumet, pour information, au Conseil d'administration.

L'Organisme de vigilance suit l'actions des mesures correctives du Modèle 231 envisagées dans le cadre des activités de mise à jour.

Le DG, après en avoir informé l'Organisme de vigilance, peut apporter en toute autonomie des « modifications formelles » au Modèle 231 et au document « Activités sensibles et normes de contrôle spécifiques du Modèle 231 ». Le terme « Modifications formelles » désignent les révisions et/ou ajouts n'ayant pas d'impact substantiel sur les dispositions des documents concernés, tels que les corrections de fautes de frappe et d'erreurs matérielles, la mise à jour de références réglementaires externes ou internes ou les noms d'unités et de fonctions internes¹². L'Organisme de vigilance a pour mission d'assurer la conservation du Modèle 231 et de ses mises à jour, ainsi que sa communication et sa diffusion conformément aux dispositions du chapitre 5.

¹² Réalisée en réponse à des changements dans le système réglementaire et organisationnel/interne qui ont en tout cas suivi le processus d'approbation prévu par la Société.