



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

**MODÈLE D'ORGANISATION, DE GESTION ET DE CONTRÔLE DE GNV
S.P.A.
CONFORMÉMENT AU DÉCRET LÉGISLATIF N° 231/2001**

	Adoption
Date	26 mars 2024
Entité	Conseil d'administration
Signatures	



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

TABLE DES MATIÈRES

TERMES ET DÉFINITIONS	3
CHAPITRE 1 – Principes généraux.....	4
1.1. Introduction.....	4
1.2. Le décret législatif n° 231/2001 et ses modifications et compléments ultérieurs.....	5
1.3. Les infractions constitutives et les sanctions.....	6
1.4. Les lignes directrices de la Confindustria et de la Confitarma.....	7
CHAPITRE 2 – Adoption du modèle par GNV S.p.A.....	10
2.1 Objectifs du Modèle.....	10
2.2 Éléments du Modèle	11
2.3 Structure du modèle	12
2.4 Destinataires du Modèle	14
2.5 Approbation et modification du modèle	14
2.6 Mise en œuvre du Modèle.....	15
2.7 Révision du Modèle	15
CHAPITRE 3 – Les éléments du Modèle	16
3.1 Principes de contrôle et code de déontologie.....	16
3.2 Le système d'organisation et d'autorisation	18
3.3 Gouvernance d'entreprise et fiscale : les acteurs du contrôle	19
3.4 L'organisme de surveillance	22
3.5 Le système de circulation de l'information vers et depuis l'Organisme de surveillance.....	23
3.7 Protocole descriptif du processus de cartographie des zones à risque et des contrôles	26
3.8 Le système de protocoles et de procédures.....	27
3.9 Le système disciplinaire	27
3.10 Plan de formation et de communication	28
3.11 Communication du Modèle.....	29
3.12 Information aux collaborateurs et partenaires	31
3.13 Lanceurs d'alerte.....	31



PARTIE GÉNÉRALE

TERMES ET DÉFINITIONS

Décret législatif n° 231/2001	Décret législatif n° 231 du 8 juin 2001, portant « <i>Réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris celles dépourvues de personnalité juridique</i> »
« la Société »	GNV S.p.A.



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

Conseil d'administration	Conseil d'administration de la Société
Modèle organisationnel ou Modèle	Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle adopté conformément au décret
OdV ou Organisme	Organisme de surveillance
A.P.	Administration publique
Système disciplinaire	Système disciplinaire faisant partie du Modèle

CHAPITRE 1 – Les principes généraux

1.1. Introduction

Grandi Navi Veloci S.p.A. (ci-après également dénommée la « Société » ou « GNV ») est une compagnie maritime qui exerce toutes les fonctions nécessaires à l'exercice d'une activité d'armateur. En particulier, son objet social – tel que défini dans les statuts – est la réalisation, directe ou indirecte, d'initiatives d'armement régies par le Code de la navigation pour le transport de passagers, de marchandises, de matériel roulant et de conteneurs, y compris les activités de recommandation maritime, ainsi que la prise en charge d'agences et de représentations de compagnies maritimes italiennes et étrangères. L'activité maritime de la société sera exercée tant en Italie qu'à l'étranger, avec des navires propres, affrétés ou pris en crédit-bail, et en recourant à tout moyen de manutention et de levage, ainsi qu'à des conteneurs propres ou appartenant à des tiers. L'activité s'étend également au transport terrestre complémentaire au transport maritime afin de faciliter le transport intermodal, pour le développement du trafic en provenance et à destination des ports desservis par la société. La société peut exercer toute activité touristique, même sans lien avec les initiatives susmentionnées. La société pourra conclure des accords avec d'autres opérateurs afin de réaliser plus largement les objectifs énumérés ci-dessus. La société pourra en outre fournir des services de conseil dans les domaines comptable, administratif et informatique, ainsi que des services technico-financiers destinés à faciliter la construction et l'entretien de navires, à l'exclusion expresse des prestations relatives à des matières réservées aux professions protégées. L'actionnariat de la société mère se compose comme suit :

- Marinvest S.r.l. : 57,4 %.
- « SAS » Shipping Agencies Services S.a.r.l. : 42,5 %
- Autres actionnaires : 0,1 %.

Dans une optique de gestion toujours plus efficace et éthique et de modernisation des structures de l'entreprise, la société adopte le présent Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle (ci-après dénommé le « Modèle ») conformément au décret législatif n° 231/2001.



1.2. Le décret législatif n° 231/2001 et ses modifications et compléments ultérieurs

Le 8 juin 2001, par le décret législatif n° 231 (ci-après le « Décret »), entré en vigueur le 4 juillet 2001, le législateur a transposé dans notre ordre juridique les dispositions des conventions internationales en matière de responsabilité des personnes morales.

Le décret, intitulé « *Réglementation de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris celles dépourvues de personnalité juridique* », a instauré un régime de responsabilité administrative à la charge des entités, qui s'ajoute à la responsabilité pénale de la personne physique ayant matériellement commis l'infraction.

Les entités peuvent donc être tenues pour responsables de certaines infractions commises ou tentées, dans leur intérêt ou à leur avantage, par :

- a) une personne physique exerçant des fonctions de représentation, d'administration ou de direction, y compris au sein d'une unité organisationnelle de l'entité dotée d'une autonomie financière et fonctionnelle ;
- b) des personnes exerçant, même de fait, la gestion ou le contrôle de l'entité elle-même ;
- c) des personnes placées sous la direction ou la surveillance de ceux qui gèrent ou contrôlent l'entité.

La responsabilité des personnes morales est indépendante de celle de la personne physique qui a commis l'infraction dans l'intérêt ou au profit de cette personne morale. En effet, elle subsiste même lorsque l'auteur de l'infraction n'a pas été identifié ou n'est pas imputable, et lorsque l'infraction s'éteint pour une cause autre que l'amnistie. Le décret législatif n° 231/2001 a différencié le régime de responsabilité de la personne morale selon que l'infraction a été commise par une personne occupant un poste de direction ou par une personne placée sous la direction ou la surveillance d'une personne occupant un poste de direction.

Dans les cas où l'infraction a été commise par **des personnes occupant des postes de direction** (lettres a) et b) de la liste susmentionnée), la responsabilité de l'entité est présumée. L'entité devra donc démontrer que l'infraction a été commise en contournant frauduleusement les modèles organisationnels destinés à prévenir les infractions du type de celle qui s'est produite et qu'il n'y a pas eu d'omission ou de contrôle insuffisant de la part de l'Organisme de surveillance (ci-après dénommé « OdV »), chargé à cet effet de veiller au bon fonctionnement et au respect effectif dudit modèle.

Si l'infraction a été commise par une **personne occupant un poste subalterne** (lettre c) de la liste ci-dessus), la charge de la preuve incombe, contrairement à ce qui est le cas pour les dirigeants, à l'autorité judiciaire, conformément à la règle ordinaire qui régit la procédure pénale. L'entité sera responsable si la commission de l'infraction a été rendue possible par le non-respect des obligations de direction et de surveillance. Le non-respect de ces obligations est toutefois exclu si l'entité, avant la commission de l'infraction, a adopté et mis en œuvre efficacement des mesures appropriées pour garantir le déroulement de l'activité dans le respect de la loi et pour prévenir et éliminer rapidement les situations à risque.

Il convient de préciser que la personne morale n'est pas responsable, en vertu d'une disposition législative expresse (article 5, alinéa 2, du décret législatif n° 231/2001), si les dirigeants et/ou leurs subordonnés ont agi dans leur intérêt exclusif ou dans celui de tiers.

Le modèle organisationnel doit répondre aux exigences suivantes :

- a) identifier les activités dans le cadre desquelles peuvent être commis les infractions auxquelles s'applique la réglementation 231 ;
- b) prévoir des protocoles spécifiques visant à organiser l'élaboration et la mise en œuvre des décisions de l'organisme en ce qui concerne les infractions à prévenir ;



- c) identifier des modalités de gestion des ressources financières propres à empêcher la commission des infractions ;
- d) prévoir des obligations d'information à l'égard de l'organe de surveillance (OdV), chargé de veiller au fonctionnement et au respect du modèle ;
- e) mettre en place un système disciplinaire permettant de sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le modèle.

Conformément au paragraphe 2-bis de l'article 6 du décret, introduit par la loi n° 179 du 30 novembre 2017 et récemment modifié par le décret législatif n° 24 du 10 mars 2023, le modèle organisationnel doit prévoir des canaux de signalement interne, l'interdiction des représailles et le système disciplinaire.

1.3. Les infractions constitutives et les sanctions

La responsabilité de l'organisme ne découle pas de la commission, par les personnes susmentionnées, de n'importe quel type d'infraction pénale, mais se limite aux infractions-prémisses spécifiquement prévues par le décret législatif n° 231/2001.

En particulier, les catégories d'infractions prévues par le décret sont les suivantes :

- Infractions contre le patrimoine de l'administration publique (*art. 24*) ;
- Infractions informatiques et traitement illicite des données (*art. 24 bis*) ;
- Infractions liées à la criminalité organisée (*art. 24 ter*) ;
- Infractions contre l'administration publique (*art. 25*) ;
- Infractions contre la foi publique (*art. 25 bis*) ;
- Infractions contre l'industrie et le commerce (*art. 25 bis.1*) ;
- Infractions en matière de droit des sociétés (*art. 25 ter*) ;
- Infractions à des fins terroristes (*art. 25 quater*) ;
- Pratiques de mutilation des organes génitaux féminins (*art. 25 quater 1*) ;
- Infractions contre la personnalité individuelle (*art. 25 quinquies*) ;
- Infractions d'abus de marché (*art. 25 sexies*) ;
- Infractions transnationales (*loi n° 146/2006*) ;
- Infractions de blessures par négligence et d'homicide par négligence commises en violation des règles relatives à la protection de la santé et à la sécurité au travail (*art. 25 septies*) ;
- Infractions de recel, de blanchiment et d'utilisation d'argent, de biens ou d'avantages d'origine illicite, ainsi que d'auto-blanchiment (*art. 25 octies*) ;
- Infractions relatives aux moyens de paiement autres que les espèces (*art. 25 octies.1*) ;
- Infractions en matière de droit d'auteur (*art. 25 novies*) ;
- Incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations devant l'autorité judiciaire (*art. 25 decies*) ;
- Infractions environnementales (*art. 25 undecies*) ;
- Infractions liées à l'emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière (*art. 25 duodecies*) ;
- Racisme et xénophobie (*art. 25-terdecies*) ;



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

- Fraude dans les compétitions sportives (art. 25-quaterdecies) ;
- Infractions fiscales (art. 25-quinquiesdecies) ;
- Infractions de contrebande (art. 25-sexiesdecies) ;
- Infractions contre le patrimoine culturel (art. 25 septiesdecies) ;
- Blanchiment de biens culturels, ainsi que dégradation et pillage de biens culturels et paysagers (art. 25 duodevices).

La liste détaillée des infractions prévues par le décret est jointe au présent Modèle (**annexe n° 1 du présent Modèle**).

Il convient de préciser que, indépendamment de la responsabilité administrative éventuelle de l'organisme, toute personne commettant l'une des infractions susmentionnées sera, dans tous les cas, passible de poursuites pour les actes illicites qu'elle a commis.

L'article 9, paragraphe 1, du décret définit **les sanctions** pouvant être infligées à l'organisme pour les infractions administratives liées à un délit, à savoir :

- a) l'amende ;
- b) les sanctions d'interdiction ;
- c) la confiscation ;
- d) la publication du jugement.

En particulier, les « **sanctions d'interdiction** » prévues sont :

- ✓ l'interdiction d'exercer l'activité ;
- ✓ la suspension ou la révocation des autorisations, licences ou concessions nécessaires à la commission de l'infraction ;
- ✓ l'interdiction de passer des contrats avec l'administration publique, sauf pour obtenir la prestation d'un service public ;
- ✓ l'exclusion des avantages, financements, contributions ou subventions et la révocation éventuelle de ceux déjà accordés ;
- ✓ l'interdiction de faire de la publicité pour des biens ou des services ; ✓ la mise sous tutelle administrative.

1.4. Les lignes directrices de la Confindustria

L'article 6, paragraphe 3, du décret législatif n° 231/01 stipule que « les modèles d'organisation et de gestion peuvent être adoptés, en garantissant le respect des exigences visées au paragraphe 2, sur la base de codes de conduite rédigés par les associations représentatives des entités, communiqués au ministère de la Justice qui, en concertation avec les ministères compétents, peut formuler, dans un délai de trente jours, des observations sur l'aptitude des modèles à prévenir les infractions ».

Le 7 mars 2002, la Confindustria a élaboré et communiqué au ministère les « Lignes directrices pour l'élaboration des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif n° 231/2001 », qui concernent uniquement les infractions commises à l'encontre de l'administration publique, et dans lesquelles elle précise les étapes opérationnelles, énumérées ci-après, que la



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

société devra accomplir pour mettre en place un système de gestion des risques conforme aux exigences imposées par le

décret législatif n° 231/2001 :

- une cartographie des domaines d'activité de l'entreprise exposés à des risques. Une fois identifiés les types d'infractions susceptibles de concerner la société, il convient de déterminer les activités dans le cadre desquelles ces infractions peuvent être commises, en tenant également compte des modalités possibles de mise en œuvre des comportements illicites dans le cadre des activités spécifiques de l'entreprise ;
- des protocoles spécifiques visant à planifier la formation et la mise en œuvre des décisions de la société en ce qui concerne les infractions à prévenir. Les éléments d'un système de contrôle préventif qui doivent être mis en œuvre pour garantir l'efficacité du modèle sont les suivants :
 - ✓ un Code d'éthique, qui définit les principes éthiques relatifs aux comportements susceptibles de constituer les infractions prévues par le décret législatif n° 231/2001 ;
 - ✓ un système organisationnel, qui définit la hiérarchie des postes au sein de l'entreprise et les responsabilités liées à l'exercice des activités ;
 - ✓ un système d'autorisation, qui attribue des pouvoirs d'autorisation en interne et des pouvoirs de signature à l'extérieur, en cohérence avec le système organisationnel adopté ;
 - ✓ des procédures opérationnelles régissant les principales activités de l'entreprise et, en particulier, les processus à risque ainsi que la gestion des ressources financières ;
 - ✓ un système de contrôle de gestion, qui signale en temps utile les situations critiques ;
 - ✓ un système de communication et de formation du personnel, visant à assurer le bon fonctionnement du modèle.
- la désignation d'un Organisme de surveillance, doté de pouvoirs d'initiative et de contrôle autonomes, chargé de veiller au fonctionnement et au respect des modèles, par le biais de vérifications périodiques, et d'en assurer la mise à jour lorsque des violations significatives sont constatées, ou lorsque des changements sont intervenus dans l'organisation ou les activités ;
- des obligations spécifiques d'information à l'égard de l'Organisme de surveillance concernant les principaux faits de l'entreprise et, en particulier, les activités considérées comme à risque ;
- des obligations spécifiques d'information de la part de l'Organisme de surveillance à l'égard de la direction générale et des organes de contrôle ;
- un système disciplinaire permettant de sanctionner le non-respect des mesures prévues par le modèle. Les composantes du système de contrôle doivent s'inspirer des principes suivants :
 - vérifiabilité, documentabilité, cohérence et congruence de chaque opération ;
 - séparation des fonctions (personne ne peut gérer de manière autonome l'ensemble d'un processus) ;
 - documentation des contrôles.

Le 3 octobre 2002, la Confindustria a approuvé l'annexe complémentaire aux lignes directrices susmentionnées concernant les infractions sociétaires, introduites par le décret législatif n° 61/2002. Conformément à ce qui a déjà été exposé concernant les infractions contre l'administration publique et contre le patrimoine commises au détriment de l'État ou d'un autre organisme public, la Confindustria a précisé qu'il est nécessaire de mettre en place des mesures organisationnelles et procédurales spécifiques visant à prévenir la commission de ce type d'infractions, ainsi que de définir les principales missions de l'Organisme de surveillance chargé de vérifier l'effectivité et l'efficacité du modèle.



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

Le 24 mai 2004, après avoir pris en compte les observations formulées par ce dernier, la Confindustria a communiqué au ministère de la Justice le nouveau texte des lignes directrices. Le ministère de la Justice a jugé que les lignes directrices, ainsi complétées, étaient « aptes à atteindre l'objectif fixé par l'article 6, alinéa 3, du décret législatif n° 231/2001 ».

À la suite des nombreuses interventions législatives qui ont modifié la réglementation relative à la responsabilité administrative des entités, en étendant son champ d'application à d'autres types d'infractions, une version mise à jour des lignes directrices de la Confindustria a été élaborée le 31 mars 2008, puis approuvée par le ministère de la Justice le 2 avril 2008.

La mise à jour des lignes directrices, qui a porté tant sur la partie générale que sur l'annexe relative aux infractions individuelles (les « études de cas »), visait à fournir des indications sur les mesures appropriées pour prévenir la commission des nouvelles infractions-présumées. Il s'agit notamment des infractions suivantes : abus de marché, pédopornographie virtuelle, pratiques de mutilation des organes génitaux féminins, criminalité organisée transnationale, homicide par négligence et blessures corporelles graves ou très graves par négligence commises en violation des règles en matière de santé et de sécurité au travail, blanchiment d'argent. À l'issue d'un travail de révision vaste et approfondi, Confindustria a achevé la mise à jour des lignes directrices pour l'élaboration des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif n° 231/2001.

La nouvelle version adapte le texte précédent de 2008 aux évolutions législatives, jurisprudentielles et pratiques intervenues entre-temps, tout en conservant la distinction entre les deux parties, générale et spéciale.

En particulier, les principales modifications et ajouts apportés à la partie générale concernent : le nouveau chapitre sur les caractéristiques de la responsabilité pénale (notamment le paragraphe sur les cas de complicité dans l'infraction aux fins de l'évaluation de la responsabilité de la personne morale) et le tableau récapitulatif des infractions présumées ; le système disciplinaire et les mécanismes de sanction ; l'organisme de surveillance, avec une référence particulière à sa composition ; le phénomène des groupes d'entreprises.

La partie spéciale, consacrée à l'étude approfondie des infractions présumées à travers des études de cas spécifiques, a fait l'objet d'une révision en profondeur, visant non seulement à traiter les nouveaux types d'infractions présumées (à savoir la loi n° 190/2012 qui, dans le cadre d'une réforme plus large des délits contre l'administration publique, a introduit l'article 319-*quater* du Code pénal « *Incitation induite à donner ou à promettre un avantage* » à l'article 25, alinéa 3, du décret législatif n° 231/2001 et a réformé l'article 2635 du Code civil, désormais intitulé « *Corruption entre particuliers* », qui, dans les cas prévus par le troisième alinéa, relève de la catégorie des infractions sociétaires visées à l'article 25-*ter*, alinéa 1, lettre *s-bis*), du décret ; le décret législatif n° 121/2011, qui a introduit l'article 25-*undecies* « *Infractions environnementales* » dans le décret législatif

n° 231/2001), mais aussi d'introduire une méthode d'analyse schématique et plus facile à utiliser pour les opérateurs concernés.

Le document a été soumis à l'examen du ministère de la Justice, qui en a annoncé l'approbation définitive le 21 juillet 2014.

Enfin, le 8 juin 2021, le ministère a approuvé les nouvelles « *Lignes directrices pour l'élaboration des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle au sens du décret législatif n° 231 du 8 juin 2001* » de la Confindustria, qui intègrent les différentes infractions pénales progressivement ajoutées à la liste des infractions visées par le décret n° 231 ; les modifications réglementaires supplémentaires apportées, telles que, à titre d'exemple, la réglementation sur le lancement d'alerte prévue par la loi n° 179/2017, ainsi que des approfondissements supplémentaires sur des thèmes



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

spécifiques liées à la réglementation 231 et à l'élaboration des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle, telles que, par exemple, la mise en œuvre de systèmes intégrés de gestion des risques et l'intégration avec les systèmes de certification (ISO 45001, ISO 14001, ISO 27001, ISO 9001 et ISO 37001, etc.) ; la révision et l'intégration des études de cas afin de les adapter aux nouvelles infractions pénales introduites par le décret 231.

Outre les lignes directrices susmentionnées, l'association professionnelle de l'industrie italienne de la navigation, la Confédération italienne des armateurs (ci-après également dénommée « Confitarma »), a élaboré, le 15 mai 2013, les « Lignes directrices. Modèle organisationnel au titre du décret législatif n° 231. Comité 231 Confitarma », qui contiennent des indications utiles pour la rédaction et la mise à jour du modèle

Lors de l'élaboration du modèle, GNV a tenu compte, outre la réglementation visée au décret législatif n° 231/01, des principes exprimés par la Confindustria dans les lignes directrices approuvées, dans leur dernière version, par le ministère de la Justice ; ainsi que des lignes directrices susmentionnées élaborées par Confitarma.

Conformément au contenu des « *Lignes directrices. Modèle organisationnel au titre du décret législatif n° 231 – Comité 231 Confitarma* » du 15 mai 2013, il est en outre prévu que :

- **tous les salariés** (personnel au sol et à bord) reçoivent, par e-mail et/ou sur support papier, le Modèle et sa mise à jour, conformément tant aux modifications réglementaires intervenues qu'au document susmentionné de Confitarma ;
- une clause spécifique doit être insérée dans le contrat de travail de **tout nouveau salarié**, stipulant l'obligation de prendre connaissance et de respecter le Modèle, en précisant que le respect de celui-ci constitue une disposition régissant l'exécution et la discipline du travail conformément à l'article 2104 du Code civil ;
- avec **les collaborateurs externes et les fournisseurs**, une « clause 231 » spécifique devra être insérée, prévoyant la résiliation immédiate de la relation en cas de non-respect du Modèle, accompagnée de la remise d'une note d'information spécifique relative au contenu du Code d'éthique et du Modèle lui-même.
- En **ce qui concerne la formation**, il convient de renouveler un programme de formation portant sur le Code d'éthique, le Modèle organisationnel, les protocoles, les systèmes de gestion intégrés aux dispositifs de contrôle 231, le système disciplinaire et les circuits de signalement à l'Organisme de surveillance (ODV). Cette formation fait l'objet d'un registre papier spécifique lorsque les sessions de formation se déroulent en présentiel avec la participation du personnel, ou d'un registre électronique lorsque la formation se déroule en ligne.
- la **vérification** des protocoles d'entreprise, la cartographie des risques et des domaines sensibles par unité organisationnelle, le contexte général des contrôles, la nature de l'infraction, le degré de risque et les contrôles correspondants, avec l'organisation de réunions spécifiques avec les responsables de service.

CHAPITRE 2 – Adoption du Modèle par GNV S.p.A.

2.1 Objectifs du Modèle

Le présent Modèle a pour objectif :



- a) promouvoir et valoriser encore davantage une culture éthique en son sein, dans une optique d'équité et de transparence dans la conduite des affaires ;
- b) sensibiliser toutes les personnes agissant au nom et pour le compte de GNV au fait qu'en cas de violation des dispositions énoncées dans le présent Modèle, elles s'exposent à une infraction passible de sanctions pénales et administratives, non seulement à leur encontre, mais également à l'encontre de l'entreprise ;
- c) la prise de conscience que ces formes de comportement illicite sont fermement condamnées par GNV car (même dans le cas où la Société serait apparemment en mesure d'en tirer avantage) elles sont, en tout état de cause, contraires aux dispositions légales et aux principes éthiques et sociaux auxquels GNV entend se conformer dans l'accomplissement de sa mission d'entreprise ;
- d) mise en place d'un mécanisme permettant d'instaurer un processus permanent d'analyse des activités de l'entreprise, visant à identifier les domaines dans lesquels les infractions visées par le décret pourraient théoriquement se produire ;
- e) mise en place de principes de contrôle auxquels le système organisationnel doit se conformer afin de prévenir concrètement le risque de commission des infractions visées par le Décret dans les activités spécifiques mises en évidence à la suite de l'analyse des domaines sensibles ;
- f) mise en place d'un système disciplinaire permettant de sanctionner le non-respect des principes de contrôle susmentionnés et, en particulier, des mesures indiquées dans le présent Modèle ;
- g) mise en place de l'Organisme de surveillance (OdV) chargé de veiller au bon fonctionnement et au respect du Modèle, ainsi que de veiller à sa mise à jour.

2.2 Éléments du Modèle

Le présent Modèle repose sur un ensemble intégré de différents éléments indiqués ci-après :

- 1. Principes de contrôle et Code d'éthique ;
- 2. le système organisationnel et d'autorisation ;
- 3. Gouvernance d'entreprise : les acteurs du contrôle ;
- 4. l'Organisme de surveillance ;
- 5. le système de flux d'informations vers et depuis l'Organisme de surveillance ;
- 6. le protocole décrivant le processus de cartographie des domaines à risque et des contrôles ;
- 7. le système de protocoles et de procédures ;
- 8. le système disciplinaire ;
- 9. le Plan de formation et de communication à l'intention du personnel de GNV concernant les règles et les principes du présent Modèle ;
- 10. Communication du Modèle ;
- 11. Information des collaborateurs et des partenaires ;
- 12. L'alerte éthique.

En outre, le conseil d'administration doit confier la mission de veiller au bon fonctionnement et au respect des règles et principes contenus dans le présent Modèle, ainsi que de veiller à sa mise à jour, à un organisme doté de pouvoirs d'initiative et de contrôle autonomes.



2.3 Structure du Modèle

Le Modèle se compose d'une partie générale et d'une partie spéciale, subdivisée en chapitres distincts, en fonction des différents types d'infractions visés par le décret.

La Partie générale, partant d'un examen sommaire du contenu du décret, vise à définir la structure du Modèle, en régissant les finalités et les fonctions, en désignant l'Organisme de surveillance, en mettant en place un système de flux d'informations et un système disciplinaire permettant de sanctionner le non-respect du Modèle.

La partie spéciale vise, compte tenu de l'activité exercée par GNV et après avoir identifié les domaines de l'entreprise dans lesquels pourraient être commis les infractions sanctionnées par le décret législatif n° 231/2001, à réglementer concrètement les comportements des acteurs de l'entreprise, qu'ils occupent des postes de direction ou soient placés sous la direction et la surveillance d'autrui, afin de prévenir la commission des infractions pénales, par l'élaboration de règles de conduite, de protocoles et de procédures distincts, applicables au sein des différents domaines à risque identifiés en fonction des catégories d'infractions prévues par le décret. En effet, le Modèle, ayant été adopté par délibération de la direction générale (en l'occurrence : le conseil d'administration), doit être considéré comme une disposition d'entreprise dans laquelle la direction générale définit la structure organisationnelle et les contrôles destinés à protéger les domaines à risque.

En particulier :

- Dans **l'introduction**, on distingue :
 - ✓ les catégories d'infractions prises en compte ;
 - ✓ les catégories d'infractions potentiellement non pertinentes dans le contexte de la Société.
- Le **premier domaine** (lettre A) est défini en tenant compte des types d'infractions visés aux articles 24 et 25 du décret législatif n° 231/2001, à savoir les infractions commises à l'encontre de l'administration publique et de son patrimoine.
- Le **deuxième domaine** (lettre B) est identifié sur la base des types d'infractions prévus aux articles 25 *ter* et 25 *sexies* du décret, à savoir les infractions dites « sociétaires » et les infractions relatives aux abus de marché (telles que modifiées par la loi n° 262 du 28 décembre 2005, portant « *Dispositions pour la protection de l'épargne et la réglementation des marchés financiers* »).
- Le **troisième domaine** (lettre C) concerne les infractions liées à la criminalité organisée (article 24 *ter* du décret législatif n° 231/01) et aux infractions transnationales (loi n° 146 du 16 mars 2006).
- Le **quatrième domaine** (lettre D) identifie les risques liés aux infractions informatiques et au traitement illicite des données (art. 24 *bis* du décret législatif n° 231/01), introduits dans le décret législatif n° 231/2001 par la loi n° 48 du 18 mars 2008, promulguée en ratification et en application de la « Convention du Conseil de l'Europe sur la cybercriminalité, signée à Budapest le 23 novembre 2001 ».
- Le **cinquième volet** (lettre E) traite des infractions contre l'industrie et le commerce introduites à l'article 25 *bis*, paragraphe 1, du décret législatif n° 231/2001, ainsi qu'à l'article 15, alinéa 7, lettre a), de la loi n° 99/2009.



- Le **sixième domaine** (lettre F) prend en compte les infractions d'homicide involontaire et de blessures involontaires graves et très graves visées aux articles 589 et 590 du Code pénal, commises en violation des règles de prévention des accidents et de protection de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail, régies par l'article 25 *septies* du décret législatif n° 231/01.
- Le **septième domaine** (lettre G) identifie les risques liés aux infractions de recel, de blanchiment d'argent, d'utilisation d'argent, de biens ou d'avantages d'origine illicite et d'auto-blanchiment prévues par l'article 25 *octies* du décret (introduit par le décret législatif n° 231/2007 portant « la mise en œuvre de la directive 2005/60/CE relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, ainsi que de la directive 2006/70/CE portant mesures d'exécution »).
- Le **huitième domaine** (lettre H) traite des risques liés aux infractions en matière d'instruments de paiement autres que les espèces, régies par l'article 25-*octies*.1 du décret législatif n° 231/01.
- Dans le **neuvième domaine** (lettre I), sont abordés les risques liés aux infractions en matière de violation du droit d'auteur régies par l'article 25 *novies* du décret législatif 231/01.
- Dans le **dixième domaine** (lettre L), les risques liés aux infractions régies par l'article 25 *decies* du décret législatif 231/01, portant sur l'incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations aux autorités judiciaires, ont été pris en compte.
- Dans le **onzième domaine** (lettre M), sont examinés les cas relatifs aux « *infractions contre l'environnement* » introduits à l'article 25 *undecies* du décret législatif 231/01 par le décret législatif 121/2011.
- Dans la **douzième section** (lettre N), on examine le cas de figure relatif à l'infraction d'« *emploi de ressortissants de pays tiers en situation irrégulière* », introduite à l'article 25 *duodecies* du décret législatif n° 231/01 par le décret législatif n° 109 du 16 juillet 2012 ;
- Dans la **treizième section** (lettre O), on examine le cas de figure relatif à l'infraction de « *placement illicite et exploitation du travail* », introduite à l'article 25 *quinqies* du décret législatif n° 231/2001 par la loi n° 199 du 29 octobre 2016.
- Dans la **quatorzième section** (lettre P), sont examinés les cas relatifs aux infractions dites « de type », prévues par l'article 25 *quinquiesdecies* du décret législatif n° 231/01 et introduites par la loi n° 157/2019 et par le décret législatif n° 75/2020 ;
- Dans la **quinzième section** (lettre Q), sont examinés les cas relatifs aux infractions de contrebande prévues par l'article 25 *sexdecies* du décret législatif n° 231/01 et introduites par le décret législatif n° 75/2020.
- Dans la **seizième section** (lettre R), sont examinés les cas relatifs aux délits contre la foi publique prévus par l'article 25 *bis* du décret législatif n° 231/01, introduit par le décret-loi n° 350 du 25 septembre 2001 ;



- Dans la **dix-septième section** (lettre S), sont examinés les cas relatifs aux infractions à des fins de terrorisme ou de subversion de l'ordre démocratique, prévues par l'article 25 quater du décret législatif n° 231/01, introduit par la loi n° 7/2003 ;
- Dans la **dix-huitième section** (lettre T), sont examinées les infractions contre le patrimoine culturel, prévues par l'article 25-septiesdecies du décret législatif n° 231/2001.

Le conseil d'administration de la société a ensuite pour mission de veiller, en tenant compte des indications fournies par l'organe de surveillance, à l'intégration du Modèle, en y ajoutant de nouveaux chapitres dans la partie spéciale à la suite de nouvelles modifications législatives concernant les infractions présumées visées par le décret (cf. paragraphe 2.5).

2.4 Destinataires du Modèle

Les règles contenues dans le présent Modèle s'appliquent à toutes les personnes qui exercent, même de fait, des fonctions de gestion, d'administration, de direction ou de contrôle au sein de GNV, aux salariés, ainsi qu'aux consultants, aux collaborateurs et, de manière générale, à tous les tiers agissant pour le compte de la Société dans le cadre d'activités considérées comme « à risque de délit » (ci-après les « Destinataires » du Modèle).

Les personnes auxquelles s'adresse le Modèle sont donc tenues d'en respecter scrupuleusement toutes les dispositions, notamment en exécution des obligations de loyauté, d'honnêteté et de diligence découlant des relations juridiques de nature professionnelle établies avec la Société.

2.5 Approbation et modification du Modèle

Les modèles organisationnels constituent, au sens et pour les effets de l'article 6, paragraphe 1, lettre a), du Décret, des actes adoptés par le Conseil d'administration en sa qualité collégiale. Par conséquent, l'approbation du présent Modèle relève de la prérogative et de la responsabilité exclusive du Conseil d'administration de GNV (ci-après également dénommé « Conseil d'administration »). La formulation d'éventuelles modifications et compléments au Modèle relève de la responsabilité exclusive du CA, y compris sur recommandation de l'Organisme de surveillance, en ce qui concerne les éléments suivants :

- la modification du document « Statuts de l'Organisme de surveillance » ;
- l'octroi des pouvoirs nécessaires à l'Organisme pour l'exercice de ses missions de surveillance ;
- l'attribution d'un budget et de ressources adéquates à l'Organisme pour la bonne exécution de ses missions ;
- l'insertion/l'intégration des principes du Code d'éthique ;
- les modifications ou compléments apportés au système disciplinaire ;
- l'adaptation et la mise à jour du présent Modèle.

Les modifications/ajouts apportés à la cartographie des domaines à risque et aux procédures organisationnelles, qui font partie intégrante du Modèle, peuvent être approuvés par le directeur général, sur proposition de l'Organisme de surveillance, qui a pour mission d'assurer la mise à jour constante du Modèle et de formuler les propositions de modification.



Le Conseil d'administration doit ensuite être informé des modifications apportées.

Les procédures opérationnelles constituent des éléments de contrôle des activités sensibles, identifiées à la suite de la cartographie des domaines à risque. Par conséquent, toute hypothèse ou proposition d'ajout ou de modification des procédures du Modèle devra être communiquée à l'OdV, qui se chargera également d'en informer le Conseil d'administration, dans le cadre du rapport d'information annuel.

Les modifications et/ou ajouts de nature substantielle portant sur le système organisationnel et, par conséquent, sur l'organigramme de l'entreprise, devront être approuvés par le Conseil d'administration.

En ce qui concerne le processus de modification et de mise à jour de la cartographie des zones à risque, il convient de se reporter au protocole décrit dans le paragraphe spécifique du présent Modèle.

Comme le précisent d'ailleurs les Lignes directrices, le Conseil d'administration, malgré la mise en place de l'Organisme de surveillance (OdV) conformément au Décret, conserve toutes les attributions et responsabilités prévues par le Code civil et les statuts de la Société, auxquelles s'ajoutent désormais celles relatives à l'adoption et à la mise en œuvre effective du Modèle ainsi qu'au fonctionnement de l'OdV.

2.6 Mise en œuvre du Modèle

La mise en œuvre du présent Modèle est un processus dynamique qui débute par l'approbation du Modèle par le Conseil d'administration.

Au cours de la phase de mise en œuvre du Modèle, le Conseil d'administration et le Directeur général, assistés par l'Organisme de surveillance dans le cadre de ses missions institutionnelles, seront responsables, dans leurs domaines de compétence respectifs, de la mise en œuvre des différents éléments du Modèle, y compris les procédures organisationnelles.

Dans tous les cas, la Société tient à réaffirmer que **la mise en œuvre correcte et le contrôle du respect des dispositions de l'entreprise et, par conséquent, des règles contenues dans le présent Modèle, constituent une obligation et un devoir pour l'ensemble du personnel et, en particulier, pour chaque responsable de direction, de fonction, de service ou de bureau auquel incombe, dans le cadre de ses compétences, la responsabilité première du contrôle des activités, notamment celles présentant un risque.**

2.7 Révision du Modèle

Le Modèle 231 doit faire l'objet d'un réexamen annuel afin d'en garantir la mise à jour et l'adéquation. Sa mise à jour s'avère nécessaire notamment (a) en cas de nouveautés législatives concernant la réglementation de la responsabilité des entités pour les infractions administratives découlant d'un délit,

(b) de la révision périodique du Modèle 231, notamment en cas de changements significatifs dans la structure organisationnelle ou les secteurs d'activité de la Société, (c) de violations significatives du Modèle 231 et/ou des résultats des vérifications portant sur son efficacité. Cette activité vise à maintenir l'efficacité du Modèle 231 dans le temps et les entités suivantes doivent y participer :

- ✓ le directeur général ;
- ✓ l'Organe de surveillance ;
- ✓ les responsables clés désignés (voir le paragraphe n° 3.5).



CHAPITRE 3 – Les éléments du Modèle

3.1 Principes de contrôle et Code

d'éthique Principes de contrôle

Par le présent Modèle, GNV entend mettre concrètement en œuvre le nouveau système de contrôle axé sur les principes exposés ci-après, comme l'exige d'ailleurs la Confindustria dans ses lignes directrices.

Dans le cadre de chaque activité à risque identifiée, la Société doit mettre en place des dispositifs de contrôle spécifiques. Le niveau de contrôle que GNV a décidé de mettre en œuvre pour chaque activité à risque dépend non seulement d'une évaluation en termes de rapport coûts-bénéfices, mais aussi du seuil de risque jugé acceptable par l'organisme lui-même pour cette activité donnée.

À cette fin, la Société a adopté comme cadre de contrôle ce qui constitue aujourd'hui la référence internationale communément acceptée en matière de gouvernance et de contrôle interne, à savoir le célèbre « rapport CoSO », élaboré aux États-Unis en 1992 par Coopers & Lybrand (aujourd'hui PricewaterhouseCoopers) à la demande du Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (dont l'Institute of Internal Auditors et l'AICPA figuraient parmi les organisations parrainantes), qui l'a adopté et proposé comme modèle de référence pour le système de contrôle des entreprises. Les réglementations nationales de tous les principaux pays (Royaume-Uni, Canada, etc.) s'en sont inspirées.

Sur la base de ce « cadre de référence », nous présentons ci-après les éléments qui le composent, accompagnés d'une brève description visant à en définir la substance et les caractéristiques aux fins du présent Modèle. Les éléments présentés et décrits ci-après ont servi de base à l'évaluation des contrôles en place dans la cartographie des domaines à risque et sont mentionnés dans la Partie spéciale relative aux différentes catégories d'infractions :

- **Réglementation** : les processus/activités sensibles doivent être régis par des dispositions spécifiques de l'entreprise, dûment formalisées et communiquées à l'ensemble du personnel. Aux fins du présent Modèle, cette réglementation peut prendre la forme :
 - des règles de conduite contenues dans le Code d'éthique et dans la Partie spéciale du présent Modèle ;
 - des procédures organisationnelles.
- **Communication** : les dispositions et les règles de l'entreprise doivent être communiquées en temps utile et de manière formelle à tous les destinataires, afin de pouvoir s'acquitter de la charge de la preuve en cas de contestations à l'encontre de personnes adoptant des comportements contraires à celles-ci.
- **Traçabilité** : les activités qui composent les processus de l'entreprise, et en particulier celles de contrôle, doivent être tracées de manière à permettre une vérification, y compris a posteriori (par exemple : audits/tests). Cet aspect est mieux garanti par l'utilisation de systèmes applicatifs spécifiques (par exemple : logiciels de gestion).
- **Reporting** : le système de contrôle doit s'appuyer sur des systèmes de reporting adaptés permettant à la direction de l'entreprise d'avoir une vision claire des activités réalisées et de celles prévues, grâce



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

à des rapports structurés garantissant la fiabilité des informations qu'ils contiennent, afin de pouvoir orienter les choix stratégiques de la direction.

- **Suivi** : un système de contrôle efficace doit faire l'objet d'un suivi constant par une fonction spécifique, indépendante et chargée de cette mission, qui vérifie la bonne application et le respect des règles adoptées par la société.
- **Réaction face aux infractions** : enfin, le système de contrôle doit être complété par un système de sanctions efficace, mis en place pour garantir le respect des règles adoptées.

D'autres **principes de contrôle**, qui devront être garantis dans toutes les activités « à risque de délit », consistent à :

- garantir l'intégrité et l'éthique dans l'exercice de l'activité, en prévoyant des règles de conduite appropriées visant à encadrer chaque activité spécifique considérée comme à risque (par exemple dans les relations avec l'administration publique) ;
- définir formellement les missions et les responsabilités de chaque direction, fonction, service ou bureau impliqué dans les activités à risque ;
- attribuer les responsabilités décisionnelles de manière proportionnée au degré de responsabilité et d'autorité conféré ;
- définir, attribuer et communiquer correctement les pouvoirs d'autorisation et de signature, en prévoyant, le cas échéant, une indication précise des seuils d'approbation des dépenses, de manière à ce qu'aucune personne ne se voie attribuer des pouvoirs discrétionnaires illimités ;
- garantir le principe de séparation des rôles dans la gestion des processus, en veillant à confier à des personnes différentes les étapes cruciales qui composent le processus et, en particulier, celles de l'autorisation, de l'exécution et du contrôle ;
- réglementer les activités à risque, par exemple au moyen de procédures spécifiques, en prévoyant les points de contrôle appropriés (vérifications, rapprochements, bilans, mécanismes d'information, etc.) ;
- assurer la vérifiabilité, la documentabilité, la cohérence et la conformité de chaque opération ou transaction. À cette fin, la traçabilité de l'activité doit être garantie par un support documentaire adéquat permettant d'effectuer des contrôles à tout moment. Il convient donc que, pour chaque opération, il soit possible d'identifier facilement la personne qui l'a autorisée, celle qui l'a matériellement effectuée, celle qui s'est chargée de son enregistrement et celle qui a procédé à son contrôle. La traçabilité des opérations est assurée avec un niveau de certitude accru par l'utilisation de systèmes informatiques capables de gérer l'opération tout en permettant le respect des exigences décrites ci-dessus ;
- assurer la documentation des contrôles effectués. À cette fin, les procédures selon lesquelles les contrôles sont mis en œuvre doivent garantir la possibilité de retracer les activités de contrôle effectuées, de manière à permettre l'évaluation de la cohérence des méthodologies adoptées et de l'exactitude des résultats obtenus ;
- garantir la mise en place de mécanismes de *reporting* spécifiques permettant au personnel exerçant l'activité considérée comme à risque de rendre compte systématiquement de ses activités (rapports écrits, comptes rendus, etc.) ;
- garantir la fiabilité des *rapports* financiers transmis à la direction générale ;



- prévoir des moments de contrôle et de suivi de l'exactitude des activités menées par chaque direction/fonction dans le cadre du processus concerné (respect des règles, utilisation correcte des pouvoirs de signature et de dépense, etc.).

Les principes décrits ci-dessus doivent être respectés dans tous les processus de l'entreprise et, en particulier, dans les processus identifiés comme sensibles dans la cartographie jointe au présent Modèle.

Il incombera à l'Organisme de surveillance (OdV) de vérifier que les fonctions compétentes de l'entreprise procèdent sans délai à la vérification et à l'adaptation de leurs processus aux principes susmentionnés.

Le résultat de ce processus de vérification et d'adaptation devra faire l'objet d'un rapport périodique spécifique de la part des directions/fonctions de l'entreprise, dans la mesure de leurs compétences, selon les modalités et le calendrier fixés par l'OdV lui-même.

Code d'éthique

Conformément aux critères de bonne *gouvernance*, GNV a adopté son propre Code d'éthique (**annexe n° 4 du présent Modèle**) dans le but de garantir le respect de certains principes et règles de conduite qui contribuent à la prévention des infractions prévues par le décret législatif n° 231/2001.

Responsabilité :

toute modification éventuelle du Code d'éthique relève de la compétence exclusive du Conseil d'administration.

Destinataires :

le Code d'éthique s'adresse tant aux personnes directement liées par un contrat de travail salarié, auxquelles GNV peut exiger le respect des dispositions éthiques, qu'aux administrateurs, consultants, collaborateurs, agents, mandataires et tiers, qui peuvent exercer des activités pour le compte de la Société.

Le Code d'éthique s'applique donc directement également aux personnes à l'égard desquelles le respect des principes éthiques peut être convenu contractuellement. Il incombe à l'Organisme de surveillance (OdV) d'identifier et d'évaluer, avec le soutien des directions/fonctions compétentes de l'entreprise, l'opportunité d'inclure des clauses spécifiques dans les contrats régissant les relations avec ces personnes, à la lumière des activités de l'entreprise potentiellement exposées à la commission d'infractions.

Dans le cas où l'une des dispositions du Code d'éthique entrerait en conflit avec des dispositions prévues dans les règlements internes ou les procédures, les dispositions du Code prévaudront.

Contrôle :

L'OdV est chargé de contrôler le fonctionnement et le respect du Code d'éthique au regard des activités spécifiques de la Société, en veillant à signaler sans délai au Conseil d'administration toute incohérence éventuelle ou tout besoin de mise à jour.

Tout doute concernant l'application des principes et des règles contenus dans le Code d'éthique doit être discuté sans délai avec l'OdV.

3.2 Le système organisationnel et d'autorisation



Le système organisationnel

Comme le précisent les Lignes directrices, le système organisationnel doit être suffisamment formalisé et clair, notamment en ce qui concerne l'attribution des responsabilités, les liens hiérarchiques et la description des tâches, avec une définition précise des principes de contrôle, tels que, par exemple, la séparation des fonctions. La structure organisationnelle de GNV est formalisée dans un organigramme d'entreprise (**annexe n° 2 du présent Modèle**) dont l'examen permet d'identifier les rôles et les responsabilités de chaque unité organisationnelle, les lignes hiérarchiques et les liens fonctionnels entre les différents postes qui composent cette structure.

L'organigramme de l'entreprise, qui représente graphiquement la structure organisationnelle de la Société, doit être un document émanant du Conseil d'administration et contenant toutes les directions, fonctions, services ou bureaux avec les noms des responsables correspondants.

Le système d'autorisation et d'attribution des délégations et des procurations

Les lignes directrices précisent en outre que les pouvoirs d'autorisation et de signature doivent être attribués en cohérence avec les responsabilités organisationnelles et de gestion définies, en prévoyant, lorsque cela est requis, une indication précise des seuils d'approbation des dépenses, en particulier dans les domaines considérés comme « à risque de délit ».

Le Conseil d'administration de GNV est l'organe chargé de conférer et d'approuver formellement les délégations et les pouvoirs de signature, attribués en cohérence avec les responsabilités organisationnelles et de gestion définies et en prévoyant une indication précise des seuils d'approbation des dépenses.

Les pouvoirs ainsi conférés sont régulièrement mis à jour en fonction des changements organisationnels intervenus au sein de la structure de la Société. À cet égard, des flux d'informations doivent être prévus, aux fins de la mise à jour du Modèle :

- 1) du Conseil d'administration à l'Organe de surveillance ;
- 2) du directeur général à l'organe de surveillance ;
- 3) du directeur général à l'ensemble du personnel par le biais d'une communication organisationnelle appropriée.

3.3 Gouvernance d'entreprise et fiscale : les acteurs du contrôle

GNV adopte un modèle de gouvernance de type traditionnel, avec un Conseil d'administration et un Collège des commissaires aux comptes, dont les membres sont nommés par l'Assemblée générale des actionnaires. Plus précisément, nous abordons ci-après les différents acteurs présents dans le système organisationnel et de contrôle adopté par la Société, en précisant leurs rôles et leurs interrelations, notamment par renvoi à des documents spécifiques.

Conseil d'administration / Président du Conseil d'administration / Administrateurs délégués

Le Conseil d'administration (ci-après également dénommé « CA ») de la Société est composé de six (6) administrateurs, y compris le Président. Par décision du 28 juin 2023, le CA a réparti les délégations de gestion entre les administrateurs, en définissant notamment une structure organisationnelle articulée comme suit :



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

- Président du CA, à qui est conférée la représentation légale conformément à la loi et aux statuts et, en vertu de son expérience internationale avérée dans le secteur du transport maritime, la fonction de superviser, conformément aux objectifs fixés par le CA, les stratégies visant à consolider et à développer l'activité sur les marchés de référence. Pour plus de détails sur les pouvoirs conférés, il est renvoyé à l'annexe A du procès-verbal susmentionné ;
- Administrateur délégué (PDG/CEO), auquel sont conférés (avec signature individuelle, sauf indication contraire) les pouvoirs nécessaires à la gestion courante de la Société, à exercer conformément aux instructions éventuellement données par le Conseil d'administration et, en tout état de cause, dans les limites prévues par le budget annuel approuvé par le Conseil d'administration. Pour plus de détails sur les pouvoirs conférés, il convient de se reporter à l'annexe B du procès-verbal susmentionné ;
- Administrateur délégué, auquel sont conférés (avec signature individuelle, sauf indication contraire) les pouvoirs relatifs à la gestion administrative et financière de la Société, à exercer conformément aux instructions éventuellement données par le Conseil d'administration et, en tout état de cause, dans les limites prévues par le budget annuel approuvé par le Conseil d'administration. Pour plus de détails sur les pouvoirs conférés, il convient de se reporter à l'annexe C du procès-verbal susmentionné.

Les aspects relatifs aux modalités de nomination des administrateurs, aux critères d'honorabilité, de professionnalisme et d'indépendance, au fonctionnement (convocations, délibérations, représentation de la société), ainsi qu'aux modalités de rémunération de ces derniers, sont régis par les statuts de la société, auxquels il est fait référence.

Collège des commissaires aux comptes

GNV a nommé un collège des commissaires aux comptes, composé du président, de deux membres titulaires et de deux suppléants. Conformément à l'article 2477 du Code civil, le Collège des commissaires aux comptes « *veille au respect de la loi et des statuts, au respect des principes de bonne gestion et, en particulier, à l'adéquation de la structure organisationnelle, administrative et comptable adoptée par la société ainsi qu'à son fonctionnement effectif* ». Le rôle du Collège des commissaires aux comptes, conformément à la loi, consiste donc à contrôler la gestion. En particulier, le Collège des commissaires aux comptes doit :

- vérifier que les administrateurs agissent en connaissance de cause et que, en particulier, avant chaque réunion du conseil, des informations adéquates sur les points à l'ordre du jour soient fournies à tous les administrateurs (cf. art. 2381, alinéa 1, du Code civil) ;
- vérifier que le directeur général rende compte au conseil d'administration et au collège des commissaires aux comptes lui-même, à la fréquence fixée par les statuts, de la marche générale des affaires et des opérations les plus importantes ;
- évaluer, sur la base des informations reçues des organes délégués, l'adéquation de la structure organisationnelle, administrative et comptable de la société ;
- s'assurer que les dispositions prévues à l'article 2391 du Code civil sont respectées, dans le cas où un administrateur aurait un intérêt dans une opération donnée et, en particulier, que le conseil d'administration motive de manière adéquate les raisons de l'opération pour la société (cas de conflit d'intérêts) ;
- vérifier que les plans stratégiques, industriels et financiers soient établis, au moins, dans toutes les situations où cela semble opportun (appréciation de l'opportunité) ;



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

- veiller à l'exécution des décisions de l'assemblée générale, au moins en ce qui concerne l'absence de contradiction entre ces décisions et les actes de gestion ;
- veiller à ce que les administrateurs procèdent à un examen effectif du fonctionnement de l'organe de surveillance (OdV) *conformément* au décret législatif n° 231/2001 ;
- veiller au bon fonctionnement du système administratif et comptable, conformément aux procédures et méthodes adoptées (schémas adoptés, dépôt et publication), c'est-à-dire à l'exhaustivité et à la clarté des informations fournies dans l'annexe et dans le rapport de gestion, et s'assurer que les différents processus du cycle d'exploitation de la société sont correctement reflétés dans ce système administratif et comptable ; Il s'agit donc de donner son interprétation de l'évolution de la Société et d'exprimer ses observations sur la manière dont les comptes rend compte de cette évolution. Le Collège des commissaires aux comptes exerce également, à l'égard de la Société, une mission d'audit des comptes.

En ce qui concerne l'évaluation de la structure organisationnelle, il convient de préciser que l'on entend par « structure organisationnelle » « l'ensemble des directives et des procédures établies pour garantir que le pouvoir décisionnel soit attribué et effectivement exercé avec un niveau approprié de compétence et de responsabilité ». Les exigences d'adéquation auxquelles cette structure doit se conformer sont résumées ci-après :

- conformité à la taille de la société, à la nature et aux modalités de réalisation de l'objet social ;
- un organigramme d'entreprise identifiant clairement les lignes de responsabilité ;
- une direction de l'entreprise effectivement exercée par les administrateurs ;
- documentation des directives et procédures de l'entreprise et connaissance effective de celles-ci ;
- un personnel disposant des compétences adéquates pour exercer les fonctions qui lui sont confiées.

Aux fins de la coordination avec les autres organes chargés du contrôle, il est établi ce qui suit :

- le Collège des commissaires aux comptes entretient des échanges d'informations avec les différents acteurs du contrôle (à savoir le responsable de l'administration, des finances et du contrôle).

Pour les aspects relatifs à la nomination et au fonctionnement du Collège des commissaires aux comptes et pour tout ce qui n'est pas précisé dans le présent paragraphe, il convient de se reporter aux dispositions des statuts.

Gouvernance fiscale

Les déclarations fiscales sont signées par les personnes autorisées munies d'une procuration spécifique (PDG). La définition et la mise en œuvre de la stratégie/planification fiscale, ainsi que l'identification et la gestion des risques fiscaux auxquels la Société est exposée, sont confiées, au niveau du Groupe, au responsable fiscal du Groupe Marininvest et mises à jour chaque année.

En aucun cas, GNV ne prévoit la définition d'objectifs pour les cadres et les directeurs en matière d'économies d'impôt ou de résultat après impôts.

Gestion des aspects fiscaux

Pour la gestion des aspects fiscaux, le service Administration & Tax s'appuie sur des conseillers externes spécialisés, tant pour le conseil au quotidien que pour l'accompagnement sur des questions spécifiques de conformité. Le service Administration & Tax transmet les données comptables au conseiller qui assiste la Société concernant les variations à la hausse et à la baisse ainsi que le calcul des impôts de l'exercice. Il procède au



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

calcul des éventuels écarts existant entre l'établissement du bilan de vérification et le dépôt de la déclaration fiscale (à titre d'exemple, les provisions inscrites au bilan qui peuvent être confirmées ou non par la déclaration).

n

Tracabilité et logiciels de gestion

La Société utilise des logiciels de gestion et des systèmes d'information/applicatifs à des fins de gestion, de traitement et d'archivage des données, informations et documents pertinents sur le plan fiscal. Le processus d'établissement des comptes annuels, y compris la structure du plan comptable, est géré à l'aide d'un logiciel de gestion intégré. En particulier, la comptabilité est gérée via le logiciel de gestion administrative et comptable X-3, dont l'accès est réservé aux seules personnes autorisées et contrôlé par un identifiant et un mot de passe. L'activité de planification et le contrôle de gestion sont gérés à l'aide du logiciel de gestion Tagetik, notamment afin de produire des rapports périodiques spécifiques à l'intention de Marinvest. Les systèmes susmentionnés garantissent également une séparation adéquate des fonctions dans le cadre des processus concernés.

n 3.4 **L'Organisme de surveillance**

Le décret législatif n° 231/2001, à l'article 6, paragraphe 1, lettre b), prévoit, parmi les conditions indispensables à l'exonération de la responsabilité découlant de la commission d'infractions, la mise en place d'un organisme interne à l'entité (ci-après également dénommé « OdV ») doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle, chargé de veiller au bon fonctionnement et au respect du Modèle ainsi que de veiller à sa mise à jour.

Par conséquent, dans le cadre de l'adaptation de son système d'organisation et de contrôle aux dispositions du décret législatif n° 231/2001, la Société a procédé – compte tenu de sa taille organisationnelle et de la nature de ses activités – à la création d'un organe de contrôle collégial composé de membres externes à l'entité, chargé de veiller à l'adéquation et au bon fonctionnement du présent Modèle. En ce qui concerne les caractéristiques, les missions et le fonctionnement de l'Organisme de surveillance, il convient de se reporter au paragraphe suivant, ainsi qu'au document « Statuts de l'Organisme de surveillance » (**annexe n° 6 du présent Modèle**), approuvé par le Conseil d'administration, et au document « Règlement de l'Organisme de surveillance », adopté par l'Organisme de surveillance lui-même.

Exigences relatives à l'Organisme de surveillance

Conformément aux dispositions du décret et aux lignes directrices de la Confindustria, l'Organisme doit satisfaire aux exigences suivantes :

- **autonomie et indépendance** : comme le précisent également les Lignes directrices, la position de l'OdV au sein de l'organisme « doit garantir l'autonomie de l'initiative de contrôle vis-à-vis de toute forme d'ingérence et/ou d'influence de la part de tout membre de l'organisme » (y compris l'organe de direction). L'OdV doit donc occuper un poste aussi élevé que possible, avec la possibilité de rendre compte directement à la plus haute instance opérationnelle de l'entreprise. En outre, afin de garantir l'autonomie d'initiative et l'indépendance nécessaires, « il est indispensable que l'OdV ne se voie pas attribuer de tâches opérationnelles qui, en l'associant à des décisions et à des activités opérationnelles, compromettraient l'objectivité de son jugement lors des vérifications portant sur les comportements et sur le



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

Modèle ». Il est précisé que par « tâches opérationnelles », aux fins du présent Modèle et de l'activité de GNV, on entend toute activité susceptible d'avoir des répercussions sur les aspects stratégiques ou financiers de la Société ;

- professionnalisme : cette exigence se réfère aux compétences techniques spécialisées dont doit disposer l'OdV pour pouvoir exercer l'activité que la norme lui attribue. En particulier, les membres de l'OdV doivent posséder des connaissances spécifiques relatives à toute technique utile pour mener à bien les activités d'inspection, de conseil en matière d'analyse du système de contrôle et d'ordre juridique (notamment dans le domaine pénal et du droit des sociétés), comme clairement précisé dans les Lignes directrices. Il est en effet essentiel de maîtriser les techniques d'analyse et d'évaluation des risques, la représentation schématique des procédures et des processus, les méthodologies de détection des fraudes, l'échantillonnage statistique, ainsi que la structure et les modalités de commission des infractions ;
- continuité d'action : cette exigence doit caractériser l'activité de l'Organe de surveillance afin de garantir la mise en œuvre efficace du Modèle organisationnel.

Par conséquent, en tant qu'organe chargé de veiller au fonctionnement et au respect du Modèle et d'en assurer la mise à jour continue, ainsi qu'en tant qu'organe doté de pouvoirs spécifiques d'initiative et de contrôle, l'OdV doit :

- être indépendant et impartial par rapport à ceux sur lesquels il doit exercer sa surveillance ;
- être doté de pouvoirs d'initiative et de contrôle autonomes ;
- disposer d'une autonomie financière ;
- ne pas exercer de fonctions opérationnelles ;
- assurer la continuité de l'action ;
- répondre à des exigences de professionnalisme ;
- pouvoir disposer d'un canal de communication direct avec la direction générale.

La définition des conditions de nomination et de révocation, des missions et des pouvoirs figure dans le document intitulé « Statuts de l'Organisme de surveillance ».

3.5 Le système de flux d'informations vers et depuis l'Organisme de

surveillance Rapports de l'Organisme vers les organes sociaux et la Direction

générale

L'Organisme de surveillance rend compte des résultats de son activité au Conseil d'administration, au Collège des commissaires aux comptes, au PDG et, en particulier, rend compte de la mise en œuvre du Modèle et des éventuels problèmes qui y sont liés.

Plus précisément, selon les modalités prévues dans les statuts, l'OdV doit rendre compte :

- de manière continue au PDG ;
- périodiquement, au moins une fois par an, au Conseil d'administration et au Collège des commissaires aux comptes.



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

En ce qui concerne ce type de rapport au Conseil d'administration et au Collège des commissaires aux comptes, l'Organisme de surveillance établit :

- un rapport annuel résumant les travaux de l'Organisme de surveillance (activités globalement menées à bien, activités non réalisées pour des raisons justifiées liées au temps et aux ressources, les mesures correctives et/ou d'amélioration nécessaires et/ou opportunes concernant le Modèle et leur état d'avancement), les résultats obtenus grâce aux activités menées et le plan de travail pour la période de référence suivante (plan d'audit).

Les réunions avec les organes sociaux auxquels l'Organisme rend compte doivent faire l'objet d'un procès-verbal, dont une copie est conservée par l'Organisme dans les archives prévues à cet effet, selon les modalités et les délais qui seront fixés par l'Organisme lui-même.

L'Organisme peut être convoqué à tout moment par les organes susmentionnés et peut, à son tour, en faire la demande, afin de rendre compte du fonctionnement du Modèle et de situations spécifiques, directement ou indirectement liées à l'application du Modèle et/ou à la mise en œuvre du Décret.

L'Organisme doit, en outre, se coordonner avec les structures techniques compétentes au sein de la Société pour les différents aspects spécifiques.

Flux d'informations à destination de l'Organisme de surveillance

L'article 6, alinéa 2, lettre d) du décret législatif n° 231/01 impose que le « Modèle d'organisation » prévoie des obligations d'information à l'égard de l'Organisme chargé de veiller au fonctionnement et au respect dudit Modèle.

L'obligation d'un flux d'informations structuré est conçue comme un outil visant à garantir l'activité de surveillance de l'efficacité et de l'effectivité du Modèle, ainsi que la vérification a posteriori des causes ayant rendu possible la commission des infractions prévues par le décret.

Les informations fournies à l'Organisme de surveillance visent à améliorer ses activités de planification des contrôles et n'impliquent pas une vérification ponctuelle et systématique de tous les phénomènes signalés. L'obligation d'un flux d'informations structuré, à l'intention des fonctions de l'entreprise exposées à un risque d'infraction, doit porter sur les deux grands domaines suivants :

- 1) les résultats périodiques des activités de contrôle mises en place par ces fonctions pour assurer la mise en œuvre des modèles (rapports récapitulatifs des activités menées, activités de suivi, indicateurs de résultats, etc.) ;
- 2) les anomalies ou les éléments caractéristiques constatés dans le cadre des informations disponibles (un fait qui n'est pas significatif pris isolément pourrait faire l'objet d'une évaluation différente en cas de répétition ou d'extension de la zone où il se produit).

Types de flux d'informations

Il peut exister différents types de communications à l'OdV :



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

- a) ponctuelles : flux d'informations qui surviennent lors de la survenue d'un événement déterminé devant être signalé à l'OdV ;
- b) périodiques : flux d'informations à caractère périodique.

En particulier, chaque service concerné de l'entreprise doit transmettre sans délai à l'Organisme de surveillance les informations concernant :

a) flux ponctuels :

- les mesures et/ou informations émanant des services de police judiciaire, ou de toute autre autorité, laissant supposer la conduite d'enquêtes relatives aux infractions visées par le décret, y compris celles engagées à l'encontre d'inconnus ;
- les éventuelles décisions relatives à la demande, à l'octroi et à l'utilisation de financements publics ;
- les éventuelles modifications apportées aux délégations de pouvoirs en matière de sécurité et aux nominations du responsable de la sécurité au travail (RSPP) et du médecin compétent ;
- en cas d'inspections administratives relatives aux obligations prévues par le décret législatif n° 81/2008, toute activité d'inspection, ainsi que les constatations de l'autorité de contrôle ;
- les demandes d'assistance juridique présentées par les dirigeants et/ou les salariés à l'encontre desquels la justice engage des poursuites pour les infractions visées par le décret ;
- toute modification et/ou complément éventuel apporté au système de délégations et de procurations ;
- l'existence d'activités de l'entreprise qui s'avèrent et/ou sont perçues comme dépourvues, en tout ou en partie, d'une réglementation spécifique et/ou adéquate (absence totale ou partielle de réglementation spécifique, inadéquation des principes du Code d'éthique et/ou des procédures opérationnelles par rapport aux objectifs auxquels elles sont destinées, en termes de clarté et de compréhensibilité, de mise à jour et de communication correcte, etc.) ;
- toute adoption, modification et/ou complément apporté ou jugé nécessaire aux procédures opérationnelles et au Code d'éthique.

b) Flux périodiques :

- un rapport périodique du RSPP portant sur les résultats des visites d'inspection annuelles programmées et des visites inopinées ;



- le programme annuel des cours et des activités de formation portant sur la réglementation applicable en matière de prévention des accidents du travail ;
- une copie ou un résumé du procès-verbal de la réunion annuelle entre l'employeur, le RSPP et le médecin compétent ;
- une copie du document des comptes annuels approuvés, comprenant l'annexe et le rapport de gestion, ainsi qu'une copie du rapport de certification rédigé par l'organe chargé de l'audit ;

Pour plus de détails concernant les flux d'informations destinés à l'Organisme de surveillance et leurs modalités de transmission, veuillez vous reporter au document « *Système de reporting à l'Organisme de surveillance* ».

3.7 Protocole descriptif du processus de cartographie des domaines à risque et des contrôles

L'article 6, alinéa 2, lettre a), du Décret dispose que le Modèle doit prévoir un mécanisme visant à « identifier les activités dans le cadre desquelles des infractions peuvent être commises ».

L'identification des domaines dans lesquels il peut exister un risque de commission d'infractions implique une évaluation détaillée de tous les processus de l'entreprise, visant à vérifier la configurabilité abstraite des infractions prévues par le Décret et l'adéquation des éléments de contrôle existants pour en prévenir la réalisation. Cette analyse donne lieu à un document d'entreprise intitulé « Cartographie des domaines à risque et des contrôles » (ci-après dénommé « Cartographie » ou « Matrice des risques »), qui est conservé au secrétariat de l'Organisme de surveillance.

La cartographie des domaines à risque (« **Matrice des risques – Document de cartographie des domaines à risque** », **annexe n° 3 du présent Modèle**) constitue le fondement essentiel du présent Modèle, en déterminant le champ d'application et de fonctionnement de tous ses éléments constitutifs. L'élaboration de ce document et sa mise à jour doivent donc impliquer la mise en œuvre d'un véritable processus d'entreprise que le présent protocole vise à réglementer.

En conséquence, le présent Modèle, GNV dispose que l'élaboration et la mise à jour constante de la cartographie des zones à risque relèvent de la responsabilité du PDG, confiées sur le plan opérationnel à l'Organisme de surveillance (OdV) qui, en faisant appel à des experts en la matière s'il le juge opportun, effectuera une analyse préliminaire visant à identifier et à justifier quels sont les types d'infractions théoriquement applicables à la réalité de l'entreprise et pour lesquels il a été jugé opportun de procéder à une analyse détaillée, et celles pour lesquelles le risque est en revanche considéré comme inexistant.

À l'issue de cette « analyse préliminaire » – dont les conclusions figurent dans le document préliminaire à la cartographie, conservé au secrétariat de l'OdV avec la cartographie détaillée –, la personne responsable de la cartographie identifiée ci-dessus procédera à une analyse détaillée ultérieure, avec le concours de *la direction*, afin de garantir la réalisation des objectifs suivants :

- identifier les directions/fonctions de l'entreprise qui, compte tenu des tâches et des responsabilités qui leur sont attribuées, pourraient être impliquées dans des activités « à risque de délit » ;
- préciser les types d'infractions envisagés ;



- préciser les modalités concrètes de commission de l'infraction hypothétique ;
- identifier les éléments de contrôle mis en place pour prévenir les risques d'infraction identifiés ;
- identifier le niveau de probabilité et de gravité des risques mis en évidence par l'auto-évaluation réalisée par la direction de l'entreprise.

Les résultats issus de l'activité de cartographie des domaines à risque et des contrôles correspondants devront être mis à jour par la *direction* de l'entreprise à l'initiative de l'Organisme de surveillance (OdV), éventuellement avec l'aide de professionnels experts en techniques de cartographie, et vérifiés par ce dernier chaque fois que des modifications substantielles interviennent dans la structure organisationnelle de la Société (par exemple, création/modification d'unités organisationnelles, lancement/modification d'activités de GNV), ou en cas de modifications législatives importantes (par exemple, l'introduction de nouveaux types d'infractions auxquels s'applique la réglementation en question). Les résultats issus de la vérification de la cartographie des domaines à risque et des contrôles correspondants feront l'objet d'une communication spécifique de l'OdV au Conseil d'administration, qui prendra les décisions appropriées concernant la mise à jour du Modèle.

3.8 Le système de protocoles et de procédures

GNV, en application des principes décrits ci-dessus, a mis en place en son sein un système de protocoles et de procédures visant à réglementer les principaux processus de l'entreprise conformément aux exigences du décret législatif n° 231/2001.

Cet ensemble de protocoles et de procédures d'entreprise a été adopté dans le double but de prévenir et d'empêcher la commission des infractions prévues par le décret et d'assurer le plus haut niveau de fiabilité des *rapports* financiers.

En particulier, GNV a formalisé des procédures et des instructions de travail spécifiques dans le cadre du « Safety Management System » (système de gestion de la sécurité des navires) ; du système de gestion de la sécurité ISO 45001 ; de la norme de qualité ISO 9001 et du système HACCP. Ces ensembles de procédures, expressément mentionnés dans les catégories correspondantes d'infractions et d'activités sensibles de la Partie spéciale, font partie intégrante du présent Modèle.

3.9 Le système disciplinaire

Le fonctionnement effectif du présent Modèle est garanti par un système disciplinaire adéquat qui sanctionne le non-respect et la violation des règles contenues dans le Modèle lui-même et de ses éléments constitutifs. De telles violations doivent faire l'objet de sanctions disciplinaires, indépendamment de l'éventuelle ouverture d'une procédure pénale, car elles constituent un manquement aux devoirs de diligence et de loyauté du salarié et, dans les cas les plus graves, une atteinte à la relation de confiance établie avec le salarié.

Le système disciplinaire est indépendant des infractions pénales et ne se substitue pas aux dispositions déjà prévues par la législation régissant la relation de travail, par le Statut des travailleurs (loi n° 300/1970) et par la convention collective d'entreprise et nationale applicable aux salariés de GNV. Le système disciplinaire vise à sanctionner les comportements non conformes adoptés tant par les salariés de la Société – cadres et non-cadres – que par les administrateurs et les commissaires aux comptes, ainsi que par les consultants, les membres de l'Organisme de surveillance, les collaborateurs et les tiers.



Le système disciplinaire fait partie intégrante du présent Modèle (**annexe n° 5 du présent Modèle**).

3.10 Plan de formation et de communication

La formation interne constitue un outil indispensable à la mise en œuvre efficace du Modèle et à la diffusion généralisée des principes de comportement et de contrôle adoptés par GNV, en vue d'une prévention raisonnable des infractions visées par le décret législatif n° 231/2001.

À cette fin, le Directeur des ressources humaines et le Directeur de l'équipage, tant pour le personnel au sol que pour le personnel de bord, par l'intermédiaire du service « Learning & Development », favoriseront l'organisation et la mise en œuvre d'un plan de formation spécifique destiné aux personnes visées par le présent Modèle, portant sur le contenu de ce document et du Décret.

Le contenu et les destinataires de la formation générale et spécifique seront communiqués au directeur des ressources humaines et au directeur de l'équipage par le responsable du service juridique, en concertation avec l'organisme de surveillance,

Les exigences auxquelles ce programme de formation doit se conformer sont les suivantes :

- être adapté au poste occupé par les personnes au sein de l'organisation (nouvellement embauché, employé, cadre intermédiaire, cadre supérieur, etc.) ;
- les contenus doivent varier en fonction de l'activité exercée par la personne au sein de l'entreprise (activités à risque, activités de contrôle, activités sans risque, etc.) ;
- la fréquence des formations doit être fonction du degré de changement auquel est soumis l'environnement externe dans lequel s'inscrit l'activité de l'entreprise, ainsi que de la capacité d'apprentissage du personnel et du degré *d'engagement* de la direction à conférer de l'autorité à l'activité de formation menée ;
- Le développement du modèle de formation privilégiera en priorité la formation en ligne (e-learning).
- Le formateur éventuel doit être une personne compétente et faisant autorité afin de garantir la qualité des contenus abordés, ainsi que de souligner clairement l'importance que revêt la formation en question pour GNV et pour les stratégies qu'elle entend poursuivre ;
- La participation au programme de formation doit être obligatoire et des mécanismes de contrôle spécifiques doivent être mis en place pour vérifier la présence des participants et le niveau d'acquisition de chaque participant ;
- La formation doit également viser à promouvoir, au sein de l'organisation de l'entreprise, un niveau adéquat de sensibilisation aux mécanismes de commission des infractions visées par le décret 231. Cela afin, notamment, de favoriser une sélection rigoureuse et une gestion ultérieure de ses *partenaires* et interlocuteurs, tant publics que privés.

La formation peut être classée en formation *générale* ou *spécifique*.

En particulier, la **formation générale** doit concerner tous les niveaux de l'organisation, afin de permettre à chaque individu :

- de connaître les principes établis par le décret législatif n° 231/2001 et d'être conscient que GNV entend les faire siens et les intégrer pleinement à la culture d'entreprise ;



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

- connaître les objectifs que la Société se fixe de atteindre grâce à la mise en œuvre du Modèle et les modalités par lesquelles les fonctions de chacun peuvent contribuer à leur réalisation ;
- avoir une bonne connaissance de son rôle et de ses responsabilités au sein du système de contrôle interne en place chez GNV ;
- connaître les comportements attendus ou acceptables et ceux qui ne sont pas acceptables pour la Société ;
- connaître les canaux de *signalement* adaptés au type d'information que l'on souhaite communiquer et au destinataire de cette communication, et, en particulier, savoir à qui signaler et selon quelles modalités la présence d'anomalies dans l'exercice des activités de l'entreprise ;
- être conscient des mesures disciplinaires applicables en cas de violation des règles du présent Modèle ;
- connaître les pouvoirs et les missions de l'Organisme de surveillance (OdV).

La **formation spécifique**, en revanche, concerne toutes les personnes qui, en raison de leur activité, ont besoin de compétences particulières pour gérer les spécificités de cette activité, comme le personnel intervenant dans le cadre d'activités signalées comme potentiellement « à risque d'infraction ». Ces personnes devront bénéficier d'une formation à la fois générale et spécifique.

En particulier, la formation spécifique devra permettre à la personne concernée :

- d'être conscient des risques potentiels liés à son activité, ainsi que des mécanismes de contrôle spécifiques à mettre en œuvre afin de surveiller cette activité ;
- de connaître les techniques d'évaluation des risques inhérents à l'activité qu'il exerce, ainsi que les modalités précises de son déroulement et/ou les procédures qui la régissent, afin d'acquérir la capacité d'identifier d'éventuelles anomalies et de les signaler selon les modalités et dans les délais nécessaires à la mise en œuvre d'éventuelles mesures correctives.

Les personnes chargées du contrôle interne, à qui incombe la surveillance des activités présentant un risque potentiel, bénéficieront également d'une formation spécifique afin de les sensibiliser à leurs responsabilités et à leur rôle au sein du système de contrôle interne, ainsi qu'aux sanctions auxquelles elles s'exposent en cas de manquement à ces responsabilités et à ce rôle.

En cas de modifications et/ou de mises à jour importantes du Modèle, des modules d'approfondissement seront organisés afin de faire connaître les changements intervenus.

Enfin, des modules spécifiques seront organisés à l'intention des nouveaux employés appelés à travailler dans les domaines à risque.

3.11 Communication du Modèle

Conformément aux dispositions du Décret et des Lignes directrices, la Société assurera une large diffusion du présent Modèle, afin de garantir que le personnel en connaisse tous les éléments.

La communication devra être généralisée, efficace, claire et détaillée, avec des mises à jour périodiques liées aux modifications apportées au Modèle.

Pour être efficace, la communication doit :

- être suffisamment détaillée en fonction du niveau hiérarchique auquel elle s'adresse ;



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

- utiliser les canaux de communication les plus appropriés et facilement accessibles aux destinataires de la communication afin de fournir les informations en temps utile, permettant ainsi au personnel destinataire d'exploiter cette communication de manière efficace et efficiente ;
- être de qualité en termes de contenu (comprendre toutes les informations nécessaires), d'actualité, de mise à jour (elle doit contenir les informations les plus récentes) et d'accessibilité.

Par conséquent, le plan de communication effectif relatif aux éléments essentiels du présent Modèle devra être élaboré, conformément aux principes définis ci-dessus, par le biais des moyens de communication de l'entreprise jugés les plus adaptés, tels que, par exemple, l'envoi d'e-mails ou la publication sur le réseau de l'entreprise.

En particulier, conformément au contenu des « Lignes directrices. Modèle organisationnel au titre du décret législatif 231. Comité 231 Confitarma » du 15 mai 2013, GNV a mis en place, en collaboration avec le service « Technologies de l'information », un programme de promotion et de communication visant à officialiser davantage, au niveau interne de l'entreprise, le dossier réseau intitulé « Système 231 » qui contient les sous-dossiers suivants : Modèle organisationnel 231

- Partie générale du modèle organisationnel
- Partie spéciale du modèle organisationnel
- Code d'éthique
- Espace de formation avec les diapositives déjà préparées pour les activités de formation et les questionnaires d'évaluation correspondants
- ODV, visant à officialiser plus en détail :
 - la composition de l'ODV
 - Adresse e-mail
 - Modalités de signalement
 - schéma des flux d'informations
- système de sanctions 231
- Procédure d'application du système de sanctions
- Organigrammes et descriptions de poste, afin d'officialiser, parallèlement à la structure organisationnelle de l'organisme, les rôles et les responsabilités.

À cet égard, un programme spécifique de communication et d'information destiné aux salariés est prévu, notamment en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de protection de l'environnement ; ce programme est mis en œuvre chaque année à intervalles réguliers. Ce programme de communication est réalisé par le biais :

- la consultation préalable du délégué à la sécurité au travail (RLS) et du médecin du travail concernant l'identification et l'évaluation des risques ainsi que la définition des mesures préventives ;
- des réunions périodiques tenant compte non seulement des exigences fixées par la législation en vigueur, mais aussi des signalements reçus des salariés et des besoins ou problèmes opérationnels constatés ;



- des réunions périodiques de tous les acteurs compétents pour vérifier la bonne gestion des questions environnementales, avec diffusion des résultats (par exemple, performances, accidents et quasi-accidents environnementaux) au sein de l'entreprise à l'ensemble des salariés.

En outre, il est prévu de sanctionner efficacement tout comportement illicite grâce à l'activité constante de l'Organisme de surveillance (OdV) sur les agissements des personnes dans le cadre des processus sensibles et à l'application de sanctions disciplinaires ou contractuelles.

3.12 Information des collaborateurs et des partenaires

GNV encourage la connaissance des principes et des règles de conduite prévus par le Code d'éthique et par le présent Modèle, y compris parmi les consultants, les partenaires, les collaborateurs à divers titres, les clients et les fournisseurs. Ces personnes recevront donc des informations spécifiques et des mécanismes seront mis en place pour l'insertion et l'acceptation de clauses contractuelles spécifiques que la Société, après consultation de l'OdV, veillera à intégrer dans les modèles de contrats de référence.

3.13 Lanceurs d'alerte

Conformément aux dispositions du décret législatif n° 24 du 10 mars 2023, qui a notamment modifié l'article 6 du décret législatif n° 231/2001, la Société a mis en place les canaux internes de signalement dédiés appropriés, destinés à permettre aux personnes spécifiquement désignées par l'article 3 du décret législatif n° 24/2023 de signaler les violations du droit de l'Union européenne, des dispositions réglementaires nationales ou du Modèle 231 dont elles auraient eu connaissance dans le cadre de leur activité professionnelle (à savoir : salariés, travailleurs indépendants, collaborateurs, professionnels libéraux, consultants, stagiaires, actionnaires, membres des organes d'administration et de contrôle, etc.).

Conformément au décret législatif n° 24/2023, sont considérés comme des « violations » les comportements, actes ou omissions susceptibles de porter atteinte à l'intérêt public ou à l'intégrité de l'administration publique ou d'une entité privée, concernant :

- a) des violations des dispositions nationales et européennes consistant en des infractions concernant des secteurs spécifiquement identifiés (marchés publics ; services, produits et marchés financiers ; prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme ; sécurité et conformité des produits ; protection de l'environnement ; santé publique ; protection des consommateurs ; protection de la vie privée et des données à caractère personnel ; sécurité des réseaux et des systèmes d'information ; etc.) ;
- b) des violations de dispositions européennes consistant en : i) des actes ou omissions portant atteinte aux intérêts financiers de l'Union ; ii) des actes et omissions concernant le marché intérieur ; iii) des actes et comportements qui vont à l'encontre de l'objet ou de la finalité des dispositions des actes de l'Union dans les secteurs susmentionnés ;
- c) les violations des dispositions nationales consistant en : i) des infractions administratives, comptables, civiles ou pénales ;
ii) des comportements illicites au sens du décret législatif n° 231/2001 ou des violations des modèles organisationnels (ne relevant pas des catégories précédentes de violations des dispositions nationales et européennes).

En particulier, la société a mis en place des canaux de signalement spécifiques, notamment :



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

- 1) Une plateforme informatique, par laquelle il est possible d'effectuer des signalements écrits et oraux via un système de messagerie vocale, accessible via le lien suivant : <https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/GRANDINAVIVELOCI> ;
- 2) Entretien en face à face, à la demande du lanceur d'alerte ; dans ce cas, le Gestionnaire est tenu de fixer le rendez-vous dans un délai raisonnable et aidera le lanceur d'alerte à transcrire le contenu du signalement sur le Portail.

La Société a désigné un Comité d'alerte comme Gestionnaire du canal interne de signalement, chargé de veiller au respect des dispositions réglementaires en matière de réception, d'analyse et de réponse aux signalements reçus, conformément au décret législatif n° 24/2023.

En particulier, les personnes suivantes agissent en qualité de gestionnaires des signalements, selon leurs missions respectives :

- les membres de l'Organisme de surveillance ;
- Le responsable du service juridique (LCA)
- Le responsable de la protection des données.

Le signalant peut recourir au canal de signalement externe mis en place par l'ANAC lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- dans le cadre professionnel, l'utilisation du canal interne n'est pas obligatoire ou, si elle est prévue, n'a pas été mise en œuvre ;
- le signalement n'a pas donné lieu à un suivi ;
- il a des motifs fondés de croire que, s'il effectuait un signalement interne, celui-ci resterait sans suite ou qu'il s'exposerait à des représailles ;
- il a des motifs fondés de croire que la violation peut constituer un danger imminent ou manifeste pour l'intérêt public.

Le lanceur d'alerte peut également divulguer publiquement les informations relatives à la violation dont il a eu connaissance dans le cadre de son travail, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- le lanceur d'alerte a préalablement utilisé le canal interne ou externe, mais n'a reçu aucune réponse ou aucune suite n'a été donnée dans les délais prévus ;
- le lanceur d'alerte a des motifs fondés de croire que la violation peut constituer un danger imminent et manifeste pour l'intérêt public ;
- le lanceur d'alerte a des motifs fondés de croire que le signalement externe pourrait entraîner un risque de représailles, ou qu'il pourrait ne pas donner lieu à un suivi efficace en raison des circonstances spécifiques du cas d'espèce.

Il est précisé que les infractions relatives à des comportements illicites au sens du décret législatif n° 231/2001 ou les infractions au Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle (lorsqu'elles ne relèvent pas des infractions aux dispositions nationales et européennes) ne peuvent être signalées que par le biais des canaux de signalement internes.



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

Si une personne autre que le Gestionnaire reçoit des signalements de lanceurs d'alerte au sens du décret législatif n° 24 de 2023, elle se chargera de les transmettre au Gestionnaire dans un délai de 7 jours à compter de leur réception, en informant simultanément le lanceur d'alerte de cette transmission.

La Société a prévu des mesures spécifiques pour la protection du lanceur d'alerte et des autres personnes visées à l'article 3 du décret législatif n° 24/2023, afin qu'elles ne fassent l'objet d'aucune mesure de représailles, de discrimination ou de pénalisation, directs ou indirects, à l'encontre du lanceur d'alerte et des autres personnes pour des motifs liés, directement ou indirectement, au signalement, en prévoyant des sanctions disciplinaires en cas de comportements de représailles ou discriminatoires de la part des salariés (cadres et subordonnés) à l'encontre du lanceur d'alerte. Tout acte commis en violation des mesures susmentionnées et des dispositions du décret législatif n° 24/2023 est nul.

Sans préjudice des sanctions pouvant être infligées par les autorités civiles ou pénales en vertu de l'article 16 du décret législatif n° 24/2023, et sans préjudice des sanctions administratives appliquées par l'ANAC en vertu de l'article 21 du décret législatif n° 24/2023, le système disciplinaire adopté par la Société (annexe 5 du présent Modèle) prévoit, entre autres, l'application de mesures disciplinaires à l'encontre de toute personne qui enfreint les dispositions du décret législatif n° 24/2023 en matière de signalement de comportements illicites, en particulier :

- aux cas où est établie, même par un jugement en première instance, la responsabilité civile du lanceur d'alerte pour diffamation ou calomnie en cas de dol ou de faute grave, sauf si celui-ci a déjà été condamné, même en première instance, pour les délits de diffamation ou de calomnie ou, en tout état de cause, pour les mêmes délits commis lors du signalement aux autorités judiciaires ou comptables, sans préjudice des sanctions administratives de l'ANAC prévues à l'article 21 du décret susmentionné ;
- aux comportements de représailles mis en œuvre en raison du signalement, de la plainte ou de la divulgation publique¹ qui causent ou sont susceptibles de causer, directement ou indirectement, un préjudice injustifié à la personne ayant effectué le signalement ou déposé plainte ;
- aux violations des mesures de protection du lanceur d'alerte, y compris en ce qui concerne l'obligation de confidentialité ;
- aux comportements de toute personne qui entrave ou tente d'entraver le signalement ;
- à l'absence ou à l'inefficacité des activités de vérification et d'analyse des signalements.

La gestion des signalements par le Gestionnaire est régie par la procédure « Gestion des

¹ Illustrées à l'article 17 du décret législatif n° 24/2023 : a) licenciement, suspension ou mesures équivalentes ; b) rétrogradation ou non-promotion ; c) changement de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ; d) suspension de la formation ou toute restriction d'accès à celle-ci ; e) notes de mérite négatives ou références négatives ; f) adoption de mesures disciplinaires ou d'autres sanctions, y compris pécuniaires ; g) contrainte, intimidation, harcèlement ou ostracisme ; h) discrimination ou traitement défavorable ; i) non-conversion d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, lorsque le salarié avait une attente légitime quant à cette conversion ; l) non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ; m) préjudices, y compris à la réputation de la personne, notamment sur les réseaux sociaux, ou préjudices économiques ou financiers, y compris la perte d'opportunités économiques et la perte de revenus ; n) inscription sur des listes abusives sur la base d'un accord sectoriel ou industriel formel ou informel, pouvant entraîner l'impossibilité pour la personne de trouver un emploi dans ce secteur ou cette industrie à l'avenir ; o) résiliation anticipée ou annulation du contrat de fourniture de biens ou de services ; p) annulation d'une licence ou d'un permis ; q) demande de se soumettre à des examens psychiatriques ou médicaux.



Modèle d'organisation, de gestion et de contrôle de GNV S.p.A.

« signalements de lanceurs d'alerte » qui régit les canaux de signalement mis en place par la Société et leur fonctionnement, les signalements pertinents et les personnes habilitées à les effectuer, la compétence et les modalités de gestion des activités d'analyse et d'enquête faisant suite aux signalements ainsi que les délais correspondants, les mesures de protection du lanceur d'alerte, les conditions de réalisation de signalements externes et/ou de divulgation publique.

La Société élabore une note d'information spécifique destinée aux tiers, qui sera publiée dans une section dédiée du site Internet de l'entreprise.