MODELE D'ORGANISATION, GESTION ET CONTROLE AUX TERMES DE L'ACTE LEGISLATIF 231/2001

PARTIE GENERALE

Approuvé par le Conseil d'Administration le 2 juillet 2003
(Mis à jour le 21 Septembre, 2017)

ASTALDI

TABLE DES MATIERES PARTIE GENERALE

1. L'ACTE LEGISLATIF n. 231/2001 4

1.1 Le régime de responsabilité administrative prévu pour personnes morales, sociétés et associations 4

1.2 Les délits préalables 4

1.3 Critères d'attribution de la responsabilité à l'entité 4

1.4 Le Modèle d'organisation, gestion et contrôle 5

1.5 Délits commis à l'étranger 6

1.6 Les sanctions 7

2. LES PRINCIPES INSPIRATEURS DU MODELE 9

2.1 Lignes essentielles indiquées par Confindustria 9

2.2 Le Code de Conduite de l'A.N.C.E. 10

3. ADOPTION DU MODELE D'ORGANISATION, GESTION ET CONTROLE 12

3.1 Préambule 12

3.2 Adoption du Modèle 12

3.3 Eléments essentiels du Modèle 14

3.4 Système de Gouvernement d'Entreprise et d'Aménagement Organisationnel 15

3.4.1 Système de Gouvernement d'Entreprise 15

3.4.2 Aménagement Organisationnel 17

3.4 Politique Anti-fraude et Anti-corruption 18

3.6 Destinataires du Modèle 18

4. ORGANISME DE SURVEILLANCE 20

4.1 Identification, nomination, composition, position, durée en fonction et cessation de l'Organisme de Surveillance 20

4.2 Fonctions et pouvoirs de l'Organisme de Surveillance 21

4.3 Informations de et envers l'Organisme de Surveillance 23

4.3.1 Flux d'information envers l'Organisme de Surveillance 23

4.3.2. Flux d'informations envers les Organismes Sociaux, de Contrôle et la Haute Direction .. 24

4.3.3 Flux d'informations du Dirigeant préposé à la rédaction des documents comptables sociétaires ... 25

4.3.4 Flux d'informations relatifs à la Santé, à la Sécurité et à l'Environnement ... 25

4.3.5 Flux d'information relatifs au “Modèle pour le Respect des Obligations Fiscales” ... 25

5. MODIFICATION, APPLICATION ET VERIFICATION DU FONCTIONNEMENT DU MODELE ... 26

5.1 Adoption, modification et intégration du Modèle ... 26

5.2 Application du Modèle et réalisation des contrôles sur les secteurs d'activité "à risque" ... 26

6. LE SYSTEME DISCIPLINAIRE ... 28

6.1 Principes Généraux ... 28

6.2 Violation du Modèle ... 28

6.3 Sanctions et mesures disciplinaires ... 29

6.3.1 Sanctions au personnel salarié non dirigeant ... 29

6.3.2 Sanctions aux dirigeants ... 30

6.3.3 Sanctions aux administrateurs ... 31

6.3.4 Sanctions aux commissaires aux comptes ... 32

6.3.5 Sanctions aux membres de l'Organisme de Surveillance ... 32

6.3.6 Sanctions envers les collaborateurs et les sujets externes oeuvrant sur mandat de la Société. ... 32

7. COMMUNICATION ET FORMATION ... 34

7.1 Communication ... 34

7.2 Formation du personnel et information aux collaborateurs externes de la Société ... 34

8. GROUPES DE SOCIÉTÉS ET STRUCTURES D'ASSOCIATION ... 36

1. L'ACTE LEGISLATIF n. 231/2001

1.1 Le régime de responsabilité administrative prévu pour personnes morales, sociétés et associations

L'Acte Législatif n. 231 (ci-dessous l'"Acte") a été promulgué le 8 juin 2001, en exécution de la délégation dont à l'article 11 de la loi n. 300 du 29 septembre 2000. Par cet Acte, qui est entré en vigueur le 4 juillet 2001, le Législateur a harmonisé les lois internes aux conventions internationales en matière de responsabilité des personnes morales, auxquelles l'Italie avait adhéré depuis longtemps.

L'Acte, portant sur la "*Discipline de la responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris celles qui n'ont pas de personnalité juridique*", a introduit, dans le système juridique italien, la responsabilité administrative (qui peut être assimilée substantiellement à la responsabilité pénale) attribuable aux entités , en plus de la responsabilité pénale attribuable à la personne physique ayant commis le délit. Les entités auxquelles s'applique le *Decreto* sont toutes les sociétés, les associations pourvues ou non de la personnalité juridique, les organismes publics économiques et les organismes privés concessionnaires d'un service public. Tandis que le *Decreto* ne s'applique pas à l'Etat, aux autorité publiques territoriales, aux organismes publics non économiques et aux organismes exerçant des fonctions d'importance constitutionnelle (par exemple, partis politiques et syndicats).

Les organismes répondent pour les infractions à caractère administratif découlant des délits ou des infractions à caractère administratif tentés ou commis par des sujets qui leur sont fonctionnellement reliés, avec la possibilité, par conséquent, d'être destinataires de sanctions pécuniaires et d'interdiction pouvant avoir des effets significatifs sur l'exercice de leur activité.

1.2 Les délits préalables

L'entité ne peut être tenue responsable que pour certains délits (les soi-disant délits préalables", identifié par l'Acte, ainsi que par les lois faisant expressément référence au *Decreto* (voir Annexe 1 – Délits Préalables).

1.3 Critères d'attribution de la responsabilité à l'entité

L'entité est considérée responsable de l'infraction à caractère administratif résultant du délit préalable sur la base d'un critère d'attribution de responsabilité aussi bien subjectif qu'objectif.

Plus en particulier, sur le plan objectif, l'entité est considérée responsable au cas où le délit préalable à l'infraction administrative aurait été commis:

- par un individu fonctionnellement relié à l'entreprise;
- dans l'intérêt ou à l'avantage de l'entreprise.

Les sujets dont le comportement peut entraîner une responsabilité de l'entreprise sont:

- les sujets exerçant des fonctions de représentation, administration, ou direction de l'entreprise ou d'une de ses Unités Organisationnelles pourvue d'autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que ceux qui exercent, même de facto, la gestion et le contrôle de l'entreprise (les soi-disant sujets en "position de sommet");
- les sujets assujettis à la direction ou au contrôle des sujets en position de sommet (les soi-disant sujets subordonnés).

Plus en détail, la catégorie des sujets en position de sommet inclut, par exemple, les administrateurs, les Directeurs Généraux, les représentants légaux, les préposés des succursales ou les Projets Managers ayant une autonomie financière et fonctionnelle.

La catégorie des sujets subordonnés inclut tous ceux qui sont assujettis à la direction et surveillance des sujets en position de sommet.

De plus, pour que l'entreprise puisse être considérée responsable, il faut que le délit ait été commis dans son intérêt ou à son avantage. L'entreprise n'est donc considérée responsable si le délit est commis dans l'intérêt exclusif de l'auteur du délit ou de tiers.

Plus en particulier, le délit est considéré comme commis dans l'intérêt de l'entreprise dans le cas où, sur la base d'une évaluation effectuée *ex ante*, il est estimé que l'auteur du délit ait agit avec l'intention de faire obtenir à l'entreprise une utilité de n'importe quelle nature, indépendamment de son obtention effective; tandis que, le délit est considéré comme commis à l'avantage de l'entreprise dans le cas où, en évaluant *a posteriori* les effets du comportement de l'auteur, et donc indépendamment de sont intention originale, on peut affirmer que l'entreprise ait tiré un avantage de n'importe quelle nature de la commission du délit. En ce qui concerne les délits par imprudence, le délit est considéré comme commis à l'avantage de l'entité au cas où l'auteur du délit aurait agit dans le but de faire obtenir à l'entité un épargne économique, de ressources matérielles ou temporelles.

Les critères objectifs d'attribution de la responsabilité se réfèrent à l'aspect de la culpabilité de l'entreprise. En effet, dans le cas de commission d'un délit dans son intérêt ou à son avantage, l'entreprise peut cependant être exemptée de l'application de la sanction dans le cas où on démontre que, avant la commission du délit, avait été adopté et mis effectivement à exécution un modèle d'organisation et gestion approprié à prévenir les délits du même genre que celui qui a été commis (ci-dessous "le Modèle").

1.4 Le Modèle d'organisation, gestion et contrôle

Le Modèle, c'est-à-dire l'ensemble des instruments procéduraux, organisationnels et de contrôle mis à exécution pour la prévention des délits dont au *Decreto*, relève l'entreprise de la responsabilité administrative exclusivement au cas où il serait approprié à la prévention des délits préalables et mis à exécution d'une manière efficace.

Aux termes de l'Acte, le Modèle doit prévoir, relativement à la nature et à la dimension de l'organisation, ainsi qu'à la typologie d'activité exercée, des mesures appropriées à garantir le déroulement de l'activité dans le respect de la Loi et à détecter et éliminer immédiatement les situations de risque de commission de certains délits spécifiques. Plus en particulier, aux termes de l'art. 6, alinéas 2 et 3 de l'Acte, le Modèle, doit satisfaire les exigences suivantes:

- identifier les activités dans le domaine desquelles peuvent être commis les délits prévus par l'Acte (les soi-disant "activités sensibles");
- établir des contrôles spécifiques visant à programmer la prise et mise à exécution des décisions de l'entité relativement aux délits à prévenir;
- identifier les modalités de gestion des ressources financières appropriées visant à empêcher la perpétration desdits délits;
- prévoir des obligations d'information à la charge de l'organisme destiné à surveiller le fonctionnement et l'observance du Modèle;
- introduire un système de sanctions approprié afin de sanctionner l'inobservance des règles prévues dans le Modèle.

En se référant à la mise à exécution efficace du Modèle, le *Decreto* prévoit, de plus, la nécessité de sa vérification périodique et de sa révision, à effectuer immédiatement au cas où:

- seraient relevées des violations significatives de ses dispositions;
- l'organisation ou l'activité de l'entreprise subiraient des modifications;
- seraient effectuées des variations aux lois et règlements.

Enfin, l'art. 6 de l'Acte prévoit que les modèles d'organisation et de gestion peuvent être adoptés sur la base de codes de conduite rédigés par les associations de catégorie, transmis au Ministère de la Justice de la République Italienne.

1.5 Délits commis à l'étranger

Aux termes de l'art. 4 du *Decreto*, l'entreprise peut être tenue responsable en Italie même relativement aux délits préalables commis à l'étranger, pourvu que soient toujours remplis les critères objectifs et subjectifs d'attribution de responsabilité dont à l'Acte.

Cependant, le *Decreto* prévoit que l'entreprise puisse être poursuivie pour les délits commis à l'étranger exclusivement dans le cas où soient remplies aussi les conditions suivantes:

- l'entreprise ne soit pas poursuivie par le Pays où le délits a été commis;
- l'entreprise ait son siège principal dans le territoire de la République Italienne;
- soient remplies les conditions de recevabilité de l'action en justice dont aux articles 7, 8, 9, 10 du code pénale.

A cet égard, on souligne que Astaldi a adopté des "Lignes Essentielles pour l'application des dispositions de l'Acte Législatif 231/01 auprès des contrôlées, des affiliés et des autres participations significatives constituées aux termes des lois italiennes dans le but de fournir des instructions pour se conformer au *Decreto*, même au niveau international, aussi aux société de droit étranger. Sur ce point, voir aussi le chapitre 8 "Groupes de sociétés et structures d'association".

1.6 Les sanctions

Les sanctions pour les infractions à caractère administratif découlant de la commission d'un délit peuvent être les suivantes:

- la sanction pécuniaire;
- la sanction d'interdiction;
- la confiscation;
- la publication de l'arrêt.

En cas d'arrêt de condamnation de l'entreprise, s'applique toujours la sanction pécuniaire dont le montant est déterminé par le juge par l'application d'un système de quotes-parts. Le nombre des quotes-parts dépend de la gravité du délit, du degré de responsabilité de l'entreprise, de l'activité déroulée dans le but de mitiger les conséquences du délit ou prévenir la commission d'autres délits. Dans le détermination de la valeur de chaque quote-part, le juge tient compte des conditions économiques et financières de l'entreprise dans le but d'assurer l'efficacité de la sanction.

Les sanctions d'interdiction ne s'appliquent en complément de la sanction pécuniaire que si prévues pour le délit faisant l'objet de l'action judiciaire[1] et en présence d'au moins une des conditions suivantes:

- l'entreprise a obtenu un profit considérable du délit et le délit a été commis par un sujet occupant une position de sommet, mais seulement dans le cas où la commission du délit ait été facilité par d'importantes carences organisationnelles;
- en cas de réitération des délits.

Les sanctions d'interdiction prévues par le *Decreto* sont les suivantes:

[1] Le législateur a considéré les sanctions d'interdiction applicables exclusivement à certains délits spécifiques inclus dans les catégories suivantes: délits commis dans le cadre des relations avec les Autorités Publiques (arts. 24 et 25 du Decreto); délits de cybercriminalité et traitement illicite des données (art. 24-bis du Decreto); délits de criminalité organisée (art. 24-ter du Decreto); falsification de monnaie, cartes de crédit public, timbres officiels de valeurs et instruments ou signes distinctifs (art. 25-bis du Decreto); délits contre l'industrie et le commerce (art. 25-bis.1 du Decreto); délits ayant pour but le terrorisme ou la subversion de l'ordre démocratique (art. 25-quater du Decreto); pratiques de mutilation des organes génitaux féminins (art. 25-quater.1 du Decreto); délits contre l'individu (art. 25-quinquies du Decreto); délits d'homicide par négligence et lésions graves ou très graves découlant de la violation des normes pour la protection de la santé et de la sécurité au travail (art. 25-septies du Decreto); recel, blanchissement d'argent et utilisant d'argent, biens et d'utilités de provenance illégale (art. 25-octies du Decreto); délits en matière de violation des droits d'auteur (art. 25-novies du Decreto); délits contre l'environnement (art. 25-undecies du Decreto).

- interdiction d'exercer l'activité;
- la suspension ou la révocation des permis, licences et des concessions fonctionnels à la commission du délit;
- la prohibition de conclure des contrats avec l'Administration Publique, sauf qu'en tant que client d'un service public;
- exclusion de toute facilité, financement, contribution et/ou subsides et la révocation de ceux qui ont été déjà octroyés;
- la prohibition de publiciser biens ou services.

Généralement, les sanctions d'interdiction sont temporaires, mais dans les cas les plus graves peuvent exceptionnellement être permanentes.

Lesdites sanctions peuvent être appliquées même en tant que mesures conservatoires, au cas il y auraient de graves présomptions de responsabilité de l'entreprise et des éléments spécifiques et fondés selon lesquels des délits du même type que celui faisant l'objet de l'action en justice en cours pourraient etre commis.

Cependant, les sanctions d'interdiction ne s'appliquent pas au cas où l'entreprise, avant de la déclaration d'ouverture du débat de première instance:

- aurait réparé le dommage et éliminé les conséquences préjudiciables ou nuisibles du délit (ou bien aurait opéré efficacement dans ce sens);
- aurait mis les gains du délit à la disposition de l'autorité judiciaire;
- aurait éliminé les carences organisationnelles ayant déterminé le délit, en adoptant et mettant à exécution des modèles organisationnels appropriés à prévenir les délits du même type que celui qui a été commis.

De plus, le *Decreto* prévoit deux sanctions ultérieures: la confiscation, toujours ordonnée au moment de la prononciation de l'arrêt de condamnation et laquelle consiste en l'acquisition de la part de l'Etat des gains résultant du délit, ou des sommes d'argent ou d'autres utilités d'une valeur équivalant aux gains du délit, et la publication de l'arrêt de condamnation dans un ou plusieurs quotidiens indiqués par la Cour dans l'arrêt même, ainsi que par affichage dans la Mairie de la commune où se trouve le siège principal de l'entreprise.

Le *Decreto* prévoit aussi la possibilité d'appliquer d'autres mesures conservatoires réelles à l'entreprise. En particulier, la Cour peut ordonner:

- en vertu de l'art. 53 du *Decreto*, la saisie provisoire des biens pouvant faire l'objet de la confiscation aux termes de l'art. 19 de l'Acte même;
- en vertu de l'art. 54 de *Decreto*, dans n'importe quel état et instance de la procédure, la saisie provisoire des biens meubles et immeubles de l'entreprise et des sommes ou biens dus à cette dernière, au cas il y aurait une raison bien fondée de l'absence ou dispersion des garanties de paiement de la sanction pécuniaire, des dépens de la procédure et de n'importe quelle autre somme due au Trésor public.

2. LES PRINCIPES INSPIRATEURS DU MODELE

2.1 Lignes essentielles indiquées par Confindustria

Pour la rédaction de ce Modèle, la Société s'est inspirée aux lignes essentielles indiquées par Confindustria[2] (ci-dessous le "Lignes Essentielles") pour la rédaction des modèles d'organisation, gestion et contrôle aux termes de l'Acte Législatif 231/01, dans leur dernière édition mise à jour en mars 2014 et déclarée par le Ministère de la Justice, le 21 juillet 2014, appropriée à atteindre le but fixé par l'art. 6, alinéa 3, du *Decreto*.

Les points nodaux indiqués dans les Lignes Essentielles peuvent être résumés brièvement comme suit:

- activité d'identification des secteurs à risque, visant à l'identification des fonctions d'entreprise dans le domaine desquelles il est possible de commettre les délits prévus par l'Acte;
- prédisposition d'un Système de *Contrôle* Interne et de Gestion des Risques en mesure de prévenir les risques par l'adoption de protocoles appropriés. Les éléments les plus importants du Système de Contrôle Interne et de Gestion des Risques conçu par Confindustria sont les suivants:
  - Code d'étique;
  - système d'organisation;
  - procédures manuelles et informatiques;
  - pouvoirs d'autorisation et de signature;
  - systèmes de contrôle intégré;
  - information et entraînement du personnel.

Les éléments décrits ci-avant doivent s'intégrer, d'une manière organisée, dans l'architecture du système qui doit respecter une série de principes de contrôle, y compris les suivants:

- chaque opération, transaction et action doit être vérifiable, démontrable, cohérente et convenable;
- le principe de ségrégation des tâches doit être appliqué (personne ne peut gérer en autonomie n'importe quel processus tout entier);
- les contrôles doivent être documentés;
- il faut prévoir un système disciplinaire adéquat applicable aux violations des normes du Code d'Ethique et des procédures établies par le Modèle;
- les qualités requises à l'Organisme de Surveillance peuvent être résumées comme suit:
  - autonomie et indépendance;
  - professionnalisme;
  - continuité d'action.

[2] ***Note du traducteur***: *L'organisation la plus importante représentant le entreprises manufacturières et des services en Italie*

2.2 Le Code de Conduite de l'A.N.C.E.

Ce Modèle a tenu en considération non seulement le code de comportement des entreprises de construction mais aussi le Modèle rédigé par l'Association National des Sociétés de Construction (ANCE[3]), l'association de catégorie à laquelle Astaldi fait référence, approuvé en date du 31 mars 2003 et révisé en octobre 2014.

Dans la première partie, le Code de comportement de l'ANCE fixe et suggère les Principes généraux qui doivent être considérés dans le Code d'Ethique, tandis que dans la deuxième partie il examine plus spécifiquement les modèles d'organisation, gestion et contrôle.

En particulier, l'ANCE, dans le secteur de l'industrie du bâtiment, met en évidence trois domaines d'activité à risque:

- la promotion immobilière: les facteurs de risque se réfèrent principalement aux activités impliquant l'émission des document d'habitation et, en particulier, des autorisations, et aux activités liées à la détermination des instruments d'urbanisme et leurs variations;
- L'activité de bâtiment de résidences publiques: les facteurs de risque se réfèrent principalement aux activités impliquant la concession de facilités publiques;
- travaux publics: les facteurs de risque identifiés sont relatifs aux phases suivantes:
  - procédures de sélection dans le cadre des soumissions ou des négociations pour l'adjudication de marchés publics;
  - autorisations à la sous-traitance;
  - gestion de possibles différends avec le maître de l'ouvrage;
  - réception des travaux exécutés.

De plus, l'ANCE souligne que les facteurs de risque doivent être recherchés dans toutes les activités entraînant une relation directe avec les fonctionnaires publics, les organismes d'inspection, les autorités publiques octroyant des financements ou ayant des pouvoirs d'autorisation, concession ou d'habilitation.

Le code de comportement de l'ANCE suggère l'adoption de modèles d'organisation qui puissent:

- proposer des systèmes encourageant les actions d'information et qui puissent garantir, entre autres choses, de la part de ceux qui reçoivent l'information ou leurs supérieurs hiérarchiques, la protection et l'anonymat auprès de l'organisation;
- garantir que la répartition des pouvoirs, des compétences et des responsabilités et leur attribution à l'intérieur de l'organisation de l'entité soient conformes aux principes de transparence et clarté et soient vérifiables et cohérents avec l'activité réellement déroulée;
- faire de manière à ce que les systèmes de gratification des employés se basent sur des objectifs et des résultats qui répondent à des principes de cohérence et congruité;
- garantir que la description et la distinction des activités déroulées par l'entité, sa structure fonctionnelle ainsi que son organigramme d'entreprise soient supportés par des documents mis à jour,

[3] ***Note du traducteur**: Association Nationale des entreprises de bâtiment italiennes*

avec une description ponctuelle des pouvoirs, des compétences et des responsabilités attribués aux différents sujets avec référence au déroulement de chaque activité;

- fournir des programmes de formation professionnelle visant à garantir l'effective connaissance du Modèle de la part de tous les employés et collaborateurs de l'entreprise.

Les différences éventuelles relativement à des aspects spécifiques des Lignes Essentielles et aux indications de l'ANCE répondent à l'exigence d'adapter les mesures organisationnelles et de gestion à l'activité réellement déroulée par la Société et au contexte dans lequel elle exerce son activité. En effet, cela peut exiger des différences par rapport aux indications contenues dans les Lignes Essentielles de Confindustria et des associations de catégorie qui, par essence, ont un caractère général et non pas obligatoire. Dans son activité de mise à jour et vérification constante du Modèle, la Société tient compte aussi de l'évolution des "meilleures pratiques" de référence et des meilleures expériences au niveau international.

3. ADOPTION DU MODELE D'ORGANISATION, GESTION ET CONTROLE

3.1 Préambule

Astaldi S.p.A. (ci-dessous "Astaldi" ou la "Société") est l'un des 100 opérateurs leaders au monde dans le secteur des constructions, dans lequel opère aussi en tant que promoteur d'initiatives développées selon la formule du Project Financing et concession.

Exerçant son activité depuis 90 années, la Société à exécutés des travaux dans plus de 40 Pays dans le monde et se propose au marché en développant d'ouvrages complexes et intégrée (conception, construction, gestion, avec une expertise solide et des ressources humaines hautement spécialisées.

Les secteurs dans lesquels Astaldi exerce ses activités sont, principalement, les infrastructures de transport, les centrales hydroélectriques et de production de l'énergie, le bâtiment civil et industriel, la gestion des installations (*facility management*), la réalisation d'équipements industriels et la gestion de systèmes complexes.

Maintenant Astaldi exerce son activité en Italie et à l'étranger dans la macro-régions du monde, en se donnant aussi l'objectif de contribuer à leur développement.

En particulier, Astaldi a entamé, depuis longtemps, un parcours visant à assurer la durabilité de ses propres affaires réfléchi à l'intérieur des principes de sa politique d'entreprise. Ledit engagement est harmonisé avec chaque projet confié à Astaldi à travers l'adoption d'un système de gestion intégré qualité, environnement et sécurité visant à l'amélioration continue de la performance et s'inspirant aux normes ISO 9000, ISO 14000 et OHSAS 18001 qui constituent à présent les meilleures pratiques en la matière. L'adhésion auxdits systèmes, principalement volontaire, a été dictée par la volonté de répondre, d'une manière proactive, aux instances des parties prenantes, en dévouant une attention particulière aux questions concernant l'environnement, la santé et la sécurité.

3.2 Adoption du Modèle

Astaldi a pris conscience de l'exigence d'assurer des conditions de comportement correct et de transparence dans la conduite des affaires et des activités d'entreprise, afin de protéger sa position et son image, l'attente de ses actionnaires et le travail de ses employés, et elle est consciente de l'importance d'adopter un Système de Contrôle Interne et de Gestion des Risques adéquat à prévenir les comportements illicites de la part de ses administrateurs, employés, représentants et partenaires d'affaires.

Dans ce but, malgré l'adoption du Modèle est considérée par la loi comme facultative et non pas obligatoire, Astaldi, ne juillet 2003, à la suite de l'entrée en vigueur de l'Acte Législatif 231/01, a décidé d'adopter un Modèle en accord avec les dispositions du *Decreto* e sur la base des Lignes Essentielles de Confindustria, en valorisant et mettant en pratique, pour autant que nécessaires, ses propres instruments organisationnels, de gestion et de contrôle de sorte à assurer leur cohérence avec les buts du *Decreto*.

Une telle initiative a été prise dans la conviction que l'adoption de ce Modèle puisse représenter un instrument de prévention efficace afin que tous ceux qui agissent au nom et pour le compte d'Astaldi se comportent correctement et d'une manière cohérente au cours de l'achèvement de leurs propres activités, de façon à prévenir le risque de commission des délits prévus par l'Acte Législatif même.

En particulier, par l'adoption du Modèle, Astaldi poursuit les finalités suivantes:

- réaffirmer que les comportement illicites et incorrects sont fermement condamnées par Astaldi, étant donné qu'ils sont contraires non seulement aux prévisions de la loi, mais aussi aux principes éthiques qu'Astaldi s'est engagée à respecter dans le déroulement de son activité d'entreprise, même dans le cas où l'entreprise est apparemment dans la condition d'en obtenir en avantage;
- réaffirmer que les commission d'un délit dans le mal compris intérêt de la Société peut entrainer non seulement l'application de sanctions pénales envers l'auteur du délit mais aussi l'application de sanctions administratives envers la Société;
- permettre à la Société, à travers une action de monitorage des activités sensibles, d'intervenir convenablement afin de prévenir ou empêcher la commission desdits délits même par l'application de mesures disciplinaires en cas de violation du Modèle ou du Code d'Ethique, abstraction faite que ladite violation constitue aussi un délit ou non.

En cohérence avec l'évolution de la matière au cours des années et aux changements opérationnels et organisationnels qui ont eu lieu au sein de la Société, cette dernière a considéré comme convenable, compte tenu des dispositions du Decreto, s'inspirant aux Lignes Essentielles de Confindustria et aux indications de l'ANCE, de mettre à jour constamment son propre Modèle. En vue de réaliser donc un programme d'interventions systématiques et rationnels visant à la mise à jour du Modèle, Astaldi a élaboré un plan des activités d'entreprise et a identifié, dans le cadre desdites activités, les soi-disant activités "à risque", c'est-à-dire celles qui, par essence, rentrent dans la catégorie des activités à soumettre à analyse et monitorage en considération des prévisions de l'Acte en question.

L'analyse a concerné les délits préalables appartenant aux catégories indiquées ci-dessous:

I. Délits commis dans le cadre des rapports avec l'Administration Publique (arts. 24 et 25).
II. Délits de falsification de monnaie, cartes de crédit public et timbres officiels de valeurs et instruments ou signes distinctifs (art. 25-*bis*).
III. Délits sociétaires (art. 25-ter), comme intégrés par la Loi No. 190 du 6 novembre 2012 par l'introduction du délit de "Corruption entre entités privées" (art. 25-*ter lett. s-bis*), ex art. 2635 du Code Civil Italien.
IV. Délits ayant pour but le terrorisme ou la subversion de l'ordre démocratique (art. 25-*quater*).
V. Délits contre l'intégrité physique, en se référant en particulier à l'intégrité sexuelles féminine (art. 25-*quater* 1).
VI. Délits contre l'individu (art. 25-*quinquies*).
VII. Délits et infractions à caractère administratif en matière de *market abuse* (articles 25-*sexies* et, relativement au TUF, art. 187-*quinquies* "Responsabilité de l'entreprise").

VIII. Homicide par négligence et lésions involontaires graves ou très graves découlant de la violation des normes pour la prévention des accidents au travail et en matière de sauvegarde de l'hygiène et de la santé au travail (art. 25-*septies*).

IX. Délits transnationaux introduits par la Loi No. 146 du 16 mars 2006, "Loi de ratification et application de la Convention et des Protocoles des Nations Unies contre la criminalité organisée transnationale".

X. Recel, blanchissement d'argent et utilisation d'argent, biens ou utilités de provenance illégale, ainsi qu'auto-blanchissement (art. 25-*octies*).

XI. Délits de cybercriminalité et traitement illicite des données (art. 24-*bis*).

XII. Délits de criminalité organisée (art. 24-*ter*).

XIII. Délits contre l'industrie et le commerce (art. 25-*bis 1*).

XIV. Délits en matière de violation des droits d'auteur (art. 25-*novies*).

XV. Incitation pour empêcher un témoignage ou rendre un faux témoignage aux autorités judiciaires (art. 25-*decies*).

XVI. Délits contre l'environnement (art. 25-*undecies*).

XVII. Emploi des ressortissants de pays tiers qui se trouvent en séjour irrégulier (art. 25-*duodecies*).

On estime que tous les délits dont à la liste ci-avant peuvent potentiellement concerner Astaldi, à l'exception du délit dont au point V. Délits contre l'intégrité physique, en se référant en particulier à l'intégrité sexuelle féminine (art. 25-quater 1), pour lequel la Société à adopté, en tous cas, les principes généraux de contrôle visant à assurer la correcte déroulement des activités d'entreprise et abstraitement apte à éliminer ou minimiser le risque de commission desdits délits aussi, en se basant, avant tout, non seulement sur les principes énoncés dans le Code d'Ethique du Groupe, mais aussi sur ce qui est décrit en détail dans les procédures.

3.3 Eléments essentiels du Modèle

En cohérence avec les "exigences" identifiées par le législateur dans l'Acte et développées par les associations de catégorie (Confindustria, ANCE), le Modèle adopté par Astaldi a été défini en tenant compte des points nodaux comme décrits ci-dessous:

- plan des activités sensibles, c'est-à-dire celles qui, par essence, exposent au risque de commettre les délits prévus par l'Acte et qui doivent être, donc, soumises à analyse et monitorage;
- analyse des procédures existantes et définition des actions de mise à exécution ayant le but, avec référence aux activités sensibles, de garantir les principes de contrôle dont à la Partie Spéciale de ce Modèle; en particulier, le système d'Organisation se constitue de ce qui suit:
  - système de gestion intégré qualité, sécurité et environnement, incluant l'organigramme de la société et le manuel de description des tâches et des fonctions;
  - lignes directrices / politique;
  - procédures de gestion;

  - procédures opérationnelles comprenant aussi le système administratif-comptable et financier;
- définition des principes éthiques visant à définir la nécessité de:
  - respecter les lois et les règlements en vigueur;
  - baser les relations avec les Autorité Publiques sur des principes de comportement correct et transparence;
  - exiger de toutes les entreprises sous contrôle exclusif ou conjoint, des fournisseurs, entreprises et sous-traitants principaux, une conduite conforme aux Principes généraux du Code d'éthique.
- gestion des ressources financières qui soient adéquates à empêcher la perpétration de délits;
- attribution, au individus responsables de la prise des décisions et de leur mise à exécution, des pouvoirs cohérents avec les responsabilités organisationnelles leur attribuées;
- transparence et suivi de toute opérations significative dans le cadre des activités sensibles et, par conséquent, possibilité de vérifier *ex post* les comportements adoptés par l'entreprise;
- identification de l'Organisme de Surveillance (ci-dessous "Organisme" ou "OdV") et attribution de tâches spécifiques de surveillance du fonctionnement correct et efficace du Modèle;
- définitions des flux d'information envers l'Organisme;
- activités d'information et formation, sensibilisation et diffusion, à tous les niveaux de l'entreprises, des règles de comportements et des procédures établies conformes aux principes établis dans le Modèle;
- définition des responsabilités concernant l'approbation, l'accueil, l'intégration et la mise à exécution du Modèle, ainsi que la vérification de son fonctionnement et des comportements adoptés par l'entreprise, et la relative mise à jour périodique (contrôle *ex post*).

3.4 Système de Gouvernement d'Entreprise et d'Aménagement Organisationnel

3.4.1 Système de Gouvernement d'Entreprise

Ce Modèle est cohérent avec les choix organisationnels de la Société en matière de Gouvernement d'Entreprise. En fait, ladite structure s'inspire au principe selon lequel l'adoption d'un système de règles de comportement d'entreprise assure des niveaux de transparence et fiabilité et, en même temps, donne lieu à des standards d'efficience plus élevés.

Sur la base de ce qui précède, Astaldi a adopté un système de Gouvernement d'Entreprise s'inspirant aux principes et aux Lignes Essentielles contenus dans le Code de Autorégulation représentant, dès son première édition de 1998, la "meilleure pratique" italienne en matière de Gouvernement d'Entreprise.

Le Gouvernement d'Entreprise de Astaldi se base sur le modèle traditionnel et est structuré comme suit:

- Assemblée des actionnaires, compétente pour délibérer, en séance ordinaire et extraordinaire, sur les sujets qui lui sont réservés aux termes des Lois et des Statuts;
- le Conseil d'Administration, pourvu des tous les pouvoirs pour la gestion de la Société, avec la faculté

d'accomplir tous les actes qu'il considère convenables pour la réalisation des buts sociaux, à l'exclusion des actes réservés – aux termes des lois et des Statuts – à l'Assemblée.

- Président Honoraire, auquel sont attribuées des fonctions de promotion de l'image de la Société;
- Président du Conseil d'Administration, auquel est attribué le pouvoir de représentation légale de la Société à exercer séparément des Vices Présidents et de l'Administrateur Délégué selon ce qui est prévu par les Statuts. De plus, à ces derniers ont été attribués des pouvoirs leur délégués par le Conseil d'Administration;
- Deux Vices Présidents du Conseil d'Administration ont, séparément d'entre eux, le pouvoir de représentation légale de la Société à exercer séparément du Président du Conseil d'Administration et de l'Administrateur Délégué selon ce qui est prévu par les Statuts. De plus, à un des Vices Président ont été attribués des pouvoirs lui délégués par le Conseil d'Administration;
- l'Administrateur Délégué, ayant le pouvoir de la représentation légale de la Société séparément du Président et des Vices Présidents. De plus, à ces derniers ont été attribués des pouvoirs leur délégués par le Conseil d'Administration;
- le Collège des Commissaires aux Comptes, auquel est attribuée la fonction de superviser:
  - l'observance des lois et des Statuts, et le respect des principes de correcte administration;
  - l'adaptation de la structure organisationnelle de la Société, du Système de Contrôle Interne et de Gestion des Risques et du systèmes administratif-comptable, même avec référence à la fiabilité de ce dernier à représenter correctement les faits de gestion;
  - la convenance des instructions données aux sociétés contrôlées relativement aux informations à fournir dans le but de remplir les obligations d'information;
- Comité Contrôle et Risques: le Comité donne assistance au Conseil d'Administration pour définir les lignes essentielles et évaluer le système de contrôle interne et gestion des risques, comme indiqué en détail par le Critère d'Application 7.C.1. du Code de Autorégulation, en exprimant à cet égard son opinion préalable dans le cadre des fonctions d'évaluation, proposition, information attribuées au Comité même (7.C.2.)
- Comité pour les Nominations et la Rémunération: le Comité, en conformité avec le Critère d'Application 6.C.5 du Code de Autorégulation, a essentiellement la fonction de:
  - exprimer des opinions au Conseil d'Administration relativement au nombre de ses membres et sa composition et exprimer des recommandations relativement à des professionnels la présence desquels au sein du Conseil d'Administration est considérée convenable;
  - proposer au Conseil d'Administration des candidats pour faire fonction d'administrateur en cas de cooptation, au cas où il serait nécessaire de remplacer des administrateurs indépendants;
  - évaluer périodiquement la convenance, la cohérence globale et la réelle application de la politique pour la rémunération des administrateurs et des dirigeants ayant des responsabilités stratégiques et faire des propositions au Conseil d'Administration à cet égard;
  - présenter des propositions ou exprimer des opinions au Conseil d'Administration relativement à la rémunération des administrateurs exécutifs et des autres administrateurs qui sont titulaires de

fonctions particulières et sur la définition des objectifs de performance relatifs à la partie variable de ladite rémunération;

- effectuer le monitorage de l'application des décisions adoptées par le Conseil d'Administration même en vérifiant, en particulier, l'accomplissement réels desdits objectifs de performance.

- Comité Parties Liées: exprime des opinions sur l'intérêt de la Société à accomplir des transactions avec des parties liées, et sur l'avantage et correction matérielle des conditions y relatives;
- Société d'Audit: l'activité d'audit comptable est déroulée, comme prévue par les lois en vigueur, par une Société d'Audit immatriculée en registre spécial, à laquelle ladite tache spécifique est confiée par l'Assemblée des Actionnaires.

Outre ce qui est indiqué ci-avant relativement au Gouvernement d'Entreprise, on rappelle qu'est présent un Organisme de Surveillance sous forme collégiale institué aux termes du *Decreto*.

3.4.2 Aménagement Organisationnel

Dans le but de mise à exécution de ce Modèle, l'aménagement organisationnel de la Société a une importance fondamentale.

Le rôle de chaque Département / Fonction / Service est défini par le Manuel des Tâches et des Fonctions mettant en évidence les tâches, les responsabilités et les lignes fonctionnelles et hiérarchiques de chaque Direction / Département / Service, définissant donc les macro-procès de compétence.

La structure organisationnelle de la Société s'inspire au principe de la séparation des taches, des rôles et des responsabilités entre les fonctions opérationnelles et celles de contrôle et est illustrée dans l'Organigramme Général mettant en évidence que les employés de la Société sont organisés selon un modèle matriciel sous la direction de l'Administrateur Délégué.

La composante verticale du Modèle d'organisation est mise à exécution par deux différentes typologies d'entités organisationnelles: Fonctions/Services de Siège et Directions Générales / de Pays:

Les Directions Générales de Astaldi sont les suivantes:

- Direction Générale Administration et Finance;
- Directeur Général Services Industriels;
- Direction Générale Europe, Russie, Afrique, Géorgie et Moyen Orient;
- Direction Générale Italie et Maghreb;
- Direction Générale des Amériques;
- Direction Générale Turquie, Iran et Extrême Orient.

De plus, en considération de l'évolution de son organisation, la Société a adopté les normes suivantes en tant que standards techniques de référence:

- UNI EN ISO 9001:2008, pour la composante relative au système qualité;
- BS OHSAS 18001:2007, pour la composante relative à la santé et sécurité au travail;
- ISO 14001:2004, pour la composante relative à la gestion environnementale.

Dans le but de supporter la Responsabilité Sociétale, la Société a entamé un processus visant à obtenir la certification ISO 26000.

3.4 Politique Anti-fraude et Anti-corruption

La Société a adopté une procédure de gestion "Comportements organisationnels anti-fraude et anti-corruption" ayant pour but de fixer les principes généraux des comportements anti-fraude et anti-corruption ainsi que les bases pour la prévention et l'identification des actes illégaux.

Dans le cadre de la gestion du risque de fraude, la Société a adopté un système de contrôle interne constitué aussi d'un modèle gestion du risque de fraude et de corruption qui prévoit la participation de l'organisation toute entière dans l'exécution d'activités de contrôle en conformité avec les Normes Internationales et les meilleures pratiques pour l'exercice de l'Activité Professionnelle de l'Audit Interne.

Dans le cadre de la politique, la Société a règlementé aussi les modalités de communication de potentielles fraudes, actes de corruption et comportements frauduleux et les sanctions à imposer à la suite des comportements qui ne sont pas en accord avec la procédure de gestion adoptée, le Code d'Ethique du Groupe, ce Modèle et les autres lois et règlements nationaux et internationaux (Foreign Corrupt Practice Act, Bribery Act, etc.), pour autant qu'applicables.

3.6 Destinataires du Modèle

Les règles contenues dans le Modèle s'appliquent avant tout aux sujets exerçant des fonctions de représentation, administration, ou direction de la Société ou de n'importe quelle de ses Unités Organisationnelles pourvue d'autonomie financière et fonctionnelle, ainsi qu'à ceux qui exercent, même *de facto*, la gestion et le contrôle de la Société. En fait, Astaldi est convaincue que les sujets en position de sommet ont une responsabilité particulière à respecter et promouvoir l'observance des règles du Modèle auprès du personnel de l'entreprise tout entier.

Le Modèle s'applique, donc, à tous les employés de la Société, y compris le personnel oeuvrant à l'étranger et les sujets en position de sommet et aux employés des succursale de la Société, lesquels sont tenus de respecter, avec la rectitude et diligence nécessaires, toutes les dispositions et les protocoles y contenus, et les relatives procédures de mise à exécution.

L'inobservance du Modèle, des protocoles et des procédures représente une infraction disciplinaire aux termes de ce Modèle.

Le Modèle s'applique aussi, dans les limites de la relation existante, à ceux qui, bien que n'appartenant pas à la Société, opèrent sur mandat et pour le compte de cette dernière ou sont liés à la Société par des

relations juridiques significatives pour ce qui concerne la prévention des délits. Dans ce but, dans les contrats ou dans le cadre des relations existantes avec lesdits sujets, est expressément prévue une référence au Code d'éthique et au Modèle.

Le Service Investor Relations veille à la publication desdits documents sur le site web de la Société. Le Service d'Audit Interne veille à ce que ladite activité soit exécuté immédiatement.

4. ORGANISME DE SURVEILLANCE

4.1 Identification, nomination, composition, position, durée en fonction et cessation de l'Organisme de Surveillance

L'article 6, paragraphe 1, lett. b), de l'Acte identifie une condition essentielle additionnelle afin que l'entité puisse obtenir l'exemption de la responsabilité à la suite de la commission des délits prévus: l'institution d'un Organisme de Surveillance ayant des pouvoirs autonomes d'initiative et contrôle et en charge de veiller sur le fonctionnement et l'observance du Modèle, ainsi qu'à sa mise a jour.

Les **conditions essentielles** qui doivent être remplies par l'organisme de contrôle afin d'exercer efficacement lesdites fonctions sont:

- **honorabilité:** les membres de l'Organisme de Surveillance doivent être choisis parmi des individus remplissant les exigences d'honorabilité. Est considéré comme une cause d'inéligibilité ou révocation pour juste cause du poste de membre de l'Organisme de Surveillance:
  - l'arrêt établissant la poursuite en justice ou bien l'arrêt établissant la poursuite en justice immédiate relativement à un délit volontaire.
- **autonomie et indépendance**: l'Organisme de surveillance doit être dépourvu de n'importe quelle fonction opérationnelle et ne doit pas être subordonné à n'importe quelle fonction de l'entreprise, ayant donc exclusivement des relations de staff – tel qu'expliqué ci-dessous – avec le Conseil d'Administration;
- **professionnalisme dans l'accomplissement de ses tâches officielles**: dans ce but, les membres dudit organisme doivent posséder des connaissances spécifiques afin de vérifier l'observance du Modèle par ceux qui appartiennent à l'organisation de l'entreprise;
- **continuité d'action**: une telle exigence impose le monitorage continuel de la convenance et mise à exécution du Modèle par l'Organisme de Surveillance.

En considération des exigences dont ci-avant prévues pour l'Organisme de Surveillance, ses membres doivent être choisis parmi des individus experts et qualifiés (professionnalisme), la majorités desquels ne doit avoir avec la Société aucune relation commerciale ou de parenté directe avec les actionnaires ou les conseillers pouvant limiter leur autonomie de décision (autonomie), ne doit pas avoir des relations de dépendance, subordination, ou bien exercer des fonctions opérationnelles à son sein (indépendance), sous peine de déchéance automatique de la fonction.

L'Organisme de surveillance a une structure collégiale et se compose d'un membre non exécutif du Conseil d'Administration d'Astaldi et de sujets externes à la Société.

Les membres de l'Organisme de surveillance, dont le nombre peut varier d'un minimum de trois jusqu'au maximum de cinq, sont nommés par le Conseil d'Administration qui nomme, d'entre eux, le Président et fixe la rémunération annuelle, d'après la proposition de l'Administrateur Délégué.

L'Organisme de Surveillance, dans le cadre de l'accomplissement de son mandat, relève fonctionnellement du Conseil d'Administration, lequel veille à sa nomination.

Les membres de l'Organisme de Surveillance demeurent en fonction jusqu'à l'échéance du Conseil d'Administration les ayant nommés et peuvent être réélus.

Afin de garantir l'accomplissement des conditions essentielles indiquées ci-dessus, le Conseil d'Administration évalue périodiquement la pertinence de l'Organisme de Surveillance en termes de structure organisationnelle et de pouvoirs lui conférés, sur la base des informations fournies par l'Administrateur Délégué, en effectuant – pour autant que nécessaire - les modifications et/ou les intégrations considérées comme nécessaires.

La cessation de la fonction d'un ou plusieurs membres de l'Organisme peut avoir lieu sur la base d'une décision du Conseil d'Administration, après avoir consulté le Collège des Commissaires aux Comptes: en conséquence de l'échéance du mandat; pour démission; révocation pour juste cause (c'est-à-dire négligence grave dans l'accomplissement des fonctions étant de son ressort); pour déchéance, pour faute de remplir les conditions essentielles; en cas d'absence non justifiée à plus de deux réunions consécutives de l'Organisme.

En cas de:

- démission;
- juste cause de révocation.

Le Président de l'Organisme de Surveillance, ou bien le membre le plus âgé, est tenu d'en donner communication à l'Administrateur Délégué lequel accomplira tout ce qui est nécessaire afin que, relativement à la circonstance spécifique, le Conseil d'Administration en reçoive communication pour adopter les décisions y relatives et conséquentes, après avoir préalablement vérifié que le numéro minimum des membres de l'Organisme même sont en fonction.

4.2 Fonctions et pouvoirs de l'Organisme de Surveillance

L'Organisme de surveillance adopte un Règlement visant à définir ses propres règles de fonctionnement.

L'Organisme de surveillance, dans l'accomplissement de ses fonctions, peut se servir de la collaboration du Responsable du Service d'Audit Interne.

Aux termes de l'Acte Législatif 231/2001, à l'Organisme de Surveillance sont attribuées les fonctions suivantes:

- surveillance sur l'effectivité du Modèle, qui consiste à vérifier la cohérence entre les comportements concrets et les Modèle adopté;
- évaluation de la pertinence du Modèle, c'est-à-dire sa convenance par rapport à la typologie des activités et aux caractéristiques de l'entreprise, afin d'éviter les risques de commission des délits. Cela impose une activité de mise à jour du Modèle à l'occasion des changements éventuels de l'organisation et de la Loi en question. La mise à jour peut être proposée par l'Organisme de Surveillance, mais doit être adoptée – comme déjà indiqué ci-dessus – par l'organisme de direction.

Au contraire, l'Organisme de Surveillance n'a pas des fonctions opérationnelles ni pouvoirs de décision, même en matière de prohibition, relativement au déroulement des activité de l'entité.

Afin **d'exercer lesdites fonctions d'une manière efficace**, l'Organisme de surveillance dispose:

- de son propre budget de dépense exclusif, même en considération de la complexité de plus en plus grandissante des secteurs d'intérêt et en raison des nouvelles dispositions des lois inclues dans l'Acte Législatif 231/01, imposant l'apport de ressources ou compétences spécialisées. Le montant du budget de dépense est proposé par l'Organisme de Surveillance et approuvé par le Conseil d'Administration. L'Organisme décide en autonomie et indépendamment, les dépense à effectuer, référant la souscription des engagements y relatifs à ceux qui, au sein de Astaldi S.p.A., ont été confiés les pouvoirs de signature;
- certains pouvoirs et attributions, tels que:
  - mettre en route les procédures de contrôle moyennant des dispositions appropriées ou des ordres de service;
  - vérifier systématiquement des opérations ou des actes spécifiques qui ont été accomplis dans le cadre des activités sensibles;
  - ressembler et élaborer les informations ayant une importance considérable relativement au Modèle;
  - demander toute information aux responsables des Fonctions de l'entreprise et, le cas échéant, même à l'organisme de direction et aux collaborateurs, aux conseils externes, etc.;
  - mener des investigations internes, et des activités d'inspection afin d'établir les violations supposées des dispositions du Modèle;
  - encourager les initiatives visant à la diffusion de la connaissance et compréhension des principes du Modèle même en utilisant les documents organisationnels internes ou bien en prédisposant des matériels des formation contentant les instructions, les éclaircissements ou les mises à jour.

Dans ce but, l'Organisme aura la faculté de:

- émettre dispositions et ordres de services visant à régler sa propre activité;
- avoir accès, même à travers le Responsable du Service d'Audit Interne, à tous les documents de l'entreprise qui soient importants pour l'exercice des fonctions qui lui sont attribuées aux termes de l'Acte;
- avoir recours à des conseils externes dont le professionnalisme est établi au cas où il serait nécessaire d'accomplir des activités de vérification et contrôle ou de mise à jour du Modèle;
- recommander, même à travers le Responsable du Service d'Audit Interne, que les responsables des Fonctions de l'entreprise fournissent immédiatement les informations, les données et/ou les renseignements qui leur ont été demandés afin de déterminer les aspects liés aux diverses activités de l'entreprise auxquelles s'applique le Modèle et afin de vérifier l'effective mise en pratique dudit Modèle par les structures organisationnelles de l'entreprise;
- effectuer des audits programmés et/ou non programmés.

Normalement, l'Organisme se réunit tous le mois. L'Organisme de Surveillance pourra être convoqué à n'importe quel moment par son Président, ou bien quand requis par au moins deux de ses membres, et pourra être appelé à reporter à l'Administrateur Délégué.

4.3 Informations de et envers l'Organisme de Surveillance

4.3.1 Flux d'information envers l'Organisme de Surveillance

A l'Organisme de Surveillance sont adressées tous les communications concernant des violations éventuelles de ce Modèle. Dans ce but, l'Organisme a même institué des canaux d'information spécifiques "dédiés" visant à faciliter le flux de communications et d'informations envers l'Organisme même.

Tous les employés et tous ceux qui entretiennent des relations avec la Société, sont ténus d'informer immédiatement l'Organisme de surveillance – à travers une communication appropriée adressée au Comité d'Ethique (comitato.etico@astaldi.com) – au sujet de toute violation ou suspecte de violation du Modèle, de ses Principes généraux, ainsi qu'au sujet de l'inaptitude ou inefficacité du Modèle ou n'importe quel autre aspect potentiellement important.

Les communications devront être effectuées par écrit et adressées au Comité d'Ethique lequel, sur l'opinion incontestable de son membre qui est aussi un des membres de l'Organisme de Surveillance, les transmettra à l'Organisme de Surveillance. L'Organisme de Surveillance et le Responsable du Service d'Audit Interne agissent de manière à sauvegarder les personnes qui pourraient fournir de telles informations contre toute forme de rétorsion, discrimination ou désavantage, en assurant aussi l'anonymat de l'informateur et la confidentialités des faits que le même a indiqués, sans détriments aux obligations prévues par les lois en vigueur et en sauvegardant les droits de la Société.

En particulier, au Comité d'Ethique sont transmises immédiatement les informations relatives:

- aux mesures et/ou informations provenant de la part des organismes de police judiciaire, ou de n'importe quelle autre autorité, desquelles on déduit qu'une enquête, même si entamée contre X, est en cours pour des délits envisagés par l'Acte Législatif;
- aux requêtes d'assistance légale adressées par les dirigeants et/ou les employés au cas où d'actions judiciaires seraient intentées contre eux en relation avec les délits envisagés par ledit Acte Législatif;
- aux violations présumées relevées par rapport aux règles de comportement prévues par les procédures et les règlements d'entreprise relatifs aux délits prévus par l'Acte Législatif.

Le responsables des Fonctions et/ou des Unités Organisationnelles, selon leurs respectives pouvoirs au sein de l'organisation donnent, tous les trois mois, à l'Organisme de Surveillance avec le support du Service d'Audit Interne:

- les communications relatives à la mise à exécution, à n'importe quel niveau de l'entreprise, du Modèle, mettant en évidence les informés effectués et les sanctions éventuellement imposées (y compris les sanctions envers les employés), ou les décisions, dûment justifiées, de non-lieu;

- informations ou attestations requises par l'Organisme de Surveillance, ainsi que reports pouvant mettre en évidence des fait, actes, évènements ou omissions présentant des profils de criticité par rapport aux dispositions de l'Acte Législatif.

Avec référence au premier point, les communications peuvent être envoyées directement à l'Organisme de Surveillance même selon une périodicité spécifique, abstraction faite du flux des Attestations, au cas où elles seraient justifiées par des évènements significatifs aux termes de l'Acte Législatif 231.

De plus, les responsables d'entreprise transmettent des flux d'informations à l'Organisme de Surveillance relativement aux aspects suivants:

- procédures d'appel d'offres publiques / procédures de gré à gré et décisions significatives;
- informations relatives aux entités locales pour le déroulement de services de support commercial et/ou de prospection de marché;
- relations avec de tierces parties significatives:
  - transactions avec les parties liées;
  - autorités publiques;
  - partenaires commerciaux, industriels et financiers;
- cadeaux et/ou présents et/ou donations et/ou sponsoring;
- engagements de personnel destinés à une position de sommet;
- différends en cours;
- opération extraordinaires: fusionnements, scissions, acquisitions et apports de fonds de commerce;
- audits auxquels ils ont été assujettis.

4.3.2. Flux d'informations envers les Organismes Sociaux, de Contrôle et la Haute Direction

L'Organisme de Surveillance prédispose, tous les six mois (au mois d'août, à l'occasion de l'approbation de la situation comptable semestrielle / au mois de mars, à l'occasion de l'approbation du projet de bilan annuel) une relation synthétique laquelle, en cohérence avec le plan des activités approuvé au début de chaque exercice, a pour objet l'activité déroulée au cours du premier et du deuxième semestre de référence et est adressée au Conseil d'Administration, au Collège des Commissaires aux Comptes par le biais des Présidents respectifs et à l'Administrateur Délégué.

L'Organisme de Surveillance rédige annuellement le Plan de Surveillance auquel est annexé un document descriptif synthétique. Ledit document contient la description des activités programmées par l'Organisme de Surveillance pour l'année successive à l'années en cours, conjointement avec le budget de dépense, à soumettre au Conseil d'Administration.

De plus, l'Organisme de Surveillance devra informer immédiatement le Conseil d'Administration et le Collège des Commissaires auc Comptes relativement aux carences éventuellement relevées.

Relativement à la surveillance sur l'observance des dispositions de loi (y compris celles de l'Acte Législatif 231/01), le Collège des Commissaires aux Comptes et l'Organisme de Surveillance tiennent,

tous les six mois, des réunions conjointes pour l'échange mutuel des informations sur les aspects d'intérêt commun.

En fin, sur base annuelle, l'Organisme de Surveillance relate l'Administrateur Délégué relativement aux activités déroulées dans la période de référence (à l'occasion de la réunion de l'Organisme de Surveillance ou par la rédaction de reports spécifiques).

4.3.3 Flux d'informations du Dirigeant préposé à la rédaction des documents comptables sociétaires

Relativement aux impacts des activités d'essai aux termes de la Loi 262/05 en matière de délits sociétaires, le Dirigeant Préposé à la rédaction des documents comptables sociétaires se réunit - à l'occasion de l'approbation du bilan annuel - avec l'Organisme de Surveillance afin de le relater sur les résultats des activités.

En particulier, le Dirigeant Préposé illustre les résultats les plus importants de l'activité d'essai déroulée au cours de la période de référence relativement aux entités (en termes de leur contribution au chiffre d'affaire consolidé) et aux procédures administratives-comptables faisant l'objet de l'audit. Le résultat positif de l'activité d'essai permet au Dirigeant Préposé et à l'Administrateur Délégué de délivrer les attestations y relatives.

Au cas où les activités déroulées donneraient lieu à des observations significatives en considération des effets sur les délits sociétaires, le Dirigeant Préposé sera tenu d'en donner évidence à l'Organisme de Surveillance pour les actions que ce dernier pourra considérer comme appropriées.

Le Dirigeant Préposé est responsable d'informer ponctuellement l'Organisme de Surveillance relativement à toutes les variations concernant les procédures et l'organisation pouvant avoir un effet sur le Modèle (en particulier, pour ce qui concerne les procédures administrative-comptables).

4.3.4 Flux d'informations relatifs à la Santé, à la Sécurité et à l'Environnement

Relativement aux thèmes de la santé, de la sécurité et de l'environnement, et en considération de leur importance pour la Société, ont été institués des flux d'information entre:

- le Responsable HSE de Siège, même par le biais de la Direction Générale Services Industriels, et l'Organisme de Surveillance, pour ce qui concerne l'environnement;
- les soi-disant *Datori di Lavoro* et l'Organisme de Surveillance, pour ce qui concerne la santé et la sécurité.

4.3.5 Flux d'information relatifs au “Modèle pour le Respect des Obligations Fiscales”

Relativement au "Modèle pour les Respect des Obligations Fiscales" garantissant l'identification des processus produisant des données significatives pour ce qui concerne l'accomplissement des obligations fiscales et les risques et les contrôles y associés et l'activité de monitorage périodique y relative, la Direction Administrative (DAM) et, en particulier, le Bureau Fiscalité et Accomplissements (UFA),

informe l'Organisme de Surveillance en cas d'évènements significatifs à sur le plan fiscal (par exemple, inspections significatives, contestation de la part de l'autorité fiscale, différends fiscaux les plus importants, tables rondes sur le traitement fiscal de certaines opérations, etc.).

5. MODIFICATION, APPLICATION ET VERIFICATION DU FONCTIONNEMENT DU MODELE

5.1 Adoption, modification et intégration du Modèle

Le Conseil d'Administration a la compétence exclusive de l'adoption, la modification et l'intégration du Modèle.

L'Organisme de Surveillance, dans le cadre des pouvoirs lui conférés aux termes de l'art. 6, alinéa 1, lett. b) et de l'art. 4, lett. a) de l'Acte, propose au Conseil d'Administration la mise à jour et l'adaptation de ce Modèle et est tenu d'informer immédiatement et par écrit le Conseil d'Administration relativement aux faits, circonstances ou carences organisationnelles relevées au cours de l'activité de surveillance mettant en évidence la nécessité ou la convenance de modifier ou intégrer le Modèle.

En tous cas, le Modèle doit être immédiatement modifié ou intégré par le Conseil d'Administration, même sur la proposition et, de toute façon, après avoir consulté l'Organisme de Surveillance, en cas de:

- violations ou contournement des dispositions du Modèle ayant démonté son inefficacité ou incohérence dans le but de la prévention des délits;
- modifications significatives de l'organisation interne de la Société et/ou des modalités d'exécution des activités d'entreprise;
- variations aux lois et aux règlements.

Les modifications, les mises à jour ou les intégrations du Modèle doivent toujours être préalablement communiquées à l'Organisme de Surveillance.

Au cas où les procédures opérationnelles adoptées dans le but de la mise à exécution de ce Modèle seraient inefficaces, elles seront modifiées par les Fonctions d'entreprise compétentes. Les Fonctions d'entreprise compétentes veillent aussi aux modifications ou intégrations des procédures opérationnelles nécessaires pour mettre à exécution les révisions éventuelles de ce Modèle.

L'Organisme de Surveillance doit être immédiatement informé de la mise à jour et de la mise à exécution de nouvelles procédures opérationnelles.

5.2 Application du Modèle et réalisation des contrôles sur les secteurs d'activité "à risque"

L'Administrateur Délégué veille à l'application du Modèle par l'évaluation et l'approbation des actions nécessaires à mettre en pratique les éléments fondamentaux du Modèle même.

Afin de déterminer lesdites actions, l'Administrateur Délégué se sert de l'Organisme de surveillance, comme précisé en détail au chapitre 4.

L'Administrateur Délégué doit également garantir, même par l'entremise de l'Organisme de surveillance, la mise à jour du Modèle, par référence aux exigences qui se produisent à chaque fois.

L'application efficace et concrète du Modèle adopté par décision du Conseil d'Administration est garantie:

- par l'Organisme de Surveillance, dans l'exercice des pouvoirs de surveillance et contrôle (activités d'audit et de suivi / monitorage des flux d'informations) qui lui ont été conférés relativement aux activités déroulées par chacune des Fonctions de l'entreprise dans les secteurs à risque, selon les procédures décrites ci-dessous;
- par le Responsable du Service d'Audit Interne sur la base des indications lui données par les responsables des diverses Fonctions de l'entreprise (Directions et Unités Organisationnelles de deuxième niveau) d'Astaldi, par rapport aux activités à risque qu'elles exercent;
- par les Responsables de Fonctions dans le déroulement des activités opérationnelles caractérisant les opérations de la Société.

6. LE SYSTEME DISCIPLINAIRE

6.1 Principes Généraux

Le système disciplinaire décrit ci-dessous est un système autonome de mesures visant à assurer le respect et la mise à exécution efficace du Modèle: son but est de renforcer, dans le personnel d'entreprise et dans tous ceux qui collaborent à n'importe quel titre avec la Société, la certitude que Astaldi poursuit toute violation des règles fixées. L'application des sanctions établies par le Modèle ne substitue ni implique l'imposition d'éventuelles sanctions additionnelles de n'importe quelle autre nature (pénale, administrative, fiscale) pouvant découler du même fait. Cependant, lorsque la violation constitue aussi une hypothèse de délit faisant l'objet d'une contestation par l'Autorité Judiciaire et la Société n'est pas en mesure de parvenir, avec les instruments de constatation dont elle dispose, à une claire reconstruction des fait, cette dernière pourra attendre le résultat des vérifications judiciaires avant d'adopter une mesure disciplinaire.

Le respect des dispositions contenues dans le Modèle est requises dans le cadre des contrats d'emploi de n'importe quel type et nature, y compris ceux conclus avec les dirigeants, les contrats d'emploi à durée déterminée, à temps partiel, etc., ainsi que les contrats de collaboration conclus avec les soi-disant travailleurs parasubordonnés.

La procédure d'imposition de la sanction disciplinaire est entamée par l'Organisme de Surveillance exerçant aussi une fonction de consultation jusqu'à son achèvement.

En particulier, l'Organisme de Surveillance, après avoir acquis l'information d'une violation ou violation présumée du Modèle, en donne information immédiate à la fonction titulaire du pouvoir disciplinaire pour les actions de son ressort et, en particulier, pour la notification immédiate et procède immédiatement aux vérifications nécessaires, en garantissant la confidentialité à l'individu contre lequel la procédure est entamée et en effectuant, avec le support du SIA, l'informé y relatif. Les notifications et les sanctions pour les violations de ce Modèle sont effectuées et adoptées par les organismes considérés comme compétents en vertu des pouvoirs leur conférés par les Statuts ou les règlements internes de la Société, lesquels démarrent, dans ce but, les procédures qui sont de leur ressort.

6.2 Violation du Modèle

Sont considérées comme infractions toutes les violations de ce Modèle et des procédures de mise à exécution y relatives résultant des omissions ou commises conjointement avec d'autres individus.

D'autres comportements considérés comme infractions sont indiqués ci-dessous, à titre d'exemple non limitatif:

- la non rédaction ou la rédaction incomplète ou non véridique des documents prévus par ce Modèle et par les procédures de mise à exécution y relatives;
- faciliter la rédaction incomplète et non véridique, effectuée par d'autres individus, des documents prévus par ce Modèle et par les procédures de mise à exécution y relatives;

- la violation ou contournement du système de contrôle prévu par le Modèle, commis dans n'importe quelle manière, par exemple à travers le détournement, la destruction ou l'altération des documents rédigés, empêchement des contrôles, empêchement de l'accès aux informations et aux documents par les sujets préposés au contrôle des procédures et des décisions;
- l'omission de la communication des informations prévues à l'Organisme de Surveillance;
- la violation ou le contournement des obligations de surveillance par les membres du personnel en position de sommet relativement aux actes de leurs subordonnés;
- la violation des obligations en matière de participation aux programmes de formation, dont au paragraphe 7.2 – "*Formation du personnel et informations aux collaborateurs externes de la Société*".

6.3 Sanctions et mesures disciplinaires

6.3.1 Sanctions au personnel salarié non dirigeant

Le Modèle constitue un ensemble de normes auquel le personnel salarié de la Société doit se conformer même aux termes des articles 2104 et 2106 du code civil italien et des Contrats Collectifs Nationaux d'Emploi (ci-dessous "CCNL") en matière de normes de comportement et de sanctions disciplinaires. Donc, tous les comportements adoptés par les employés un violation des dispositions du Modèle et des procédures de mise à exécution y relatives constituent une inobservance des obligations fondamentales du rapport d'emploi aboutissant à la possibilité d'entamer une procédure disciplinaire et à la conséquente application de sanctions.

Envers les salariés qualifié comme ouvriers, employés et cadres, sont applicables - en l'observance des procédures prévues par l'art. 7 de la Loi No. 300 du 20 mai 1970 (Statuts des Travailleurs) – les mesures prévues par les articles 99 et 100 du CCNL s'appliquant aux employés des entreprises de l'industrie du bâtiment et similaires.

Pour ce qui concerne ce qui est prévu par ce paragraphe, les relations d'emploi avec les employés travaillant à l'étranger, même à la suite d'affectation, sont régies, dans le cadre des Etats membres de l'Union Européenne, par la Convention sur la Loi applicable aux Obligations Contractuelles, signée à Rome le 19 juin 1980. Pour ce qui concerne les contrats conclus après le 17 décembre 2009, s'applique le Règlement CE n. 593/08 sur la Loi applicable aux Obligations Contractuelles et, hors l'application dudit règlement, par les dispositions des lois locales en vigueur.

Dans le respect des principes de gradualité et proportionnalité, le type et l'importance des sanctions imposables seront détermines sur la base des critères suivants:

- gravités des violations commises;
- fonctions et position fonctionnelle des individus impliqués dans les faits;
- caractère volontaire de la conduite ou degré de négligence, imprudence ou inexpérience;
- comportement global du travailleur, en particulier par rapport à l'existence ou inexistence de mesures disciplinaires adoptées auparavant, dans les limites permises par la Loi et par le CCNL;

- d'autres circonstances caractérisant la violation.

Sur la base des principes et des critères indiqués ci-avant:

- les mesures de réprimande verbale, écrite, amende et suspension du travail et de la rémunération s'appliqueront au cas où l'employé agirait en violation des dispositions prévues par le Modèle ou bien adopterait, dans l'accomplissement des activités, un comportement non conforme aux dispositions du Modèle même, aux termes des dispositions de la lettre g), alinéa 2 de l'article 99 du CCNL, et/ou en cas de violation de l'art. 2104 du Code Civil Italien. En particulier, s'appliquera normalement la mesure de l'amende n'excédant par le montant équivalent à trois heures de rémunération. Au cas où la violation serait plus grave ou en cas de réitération des violations dont ci-avant ne justifiant par le licenciement, il sera possible d'appliquer la mesure de la suspension du travail et de la rémunération jusqu'à trois jours, tandis que dans les cas moins graves sera possible d'appliquer la mesure de la réprimande verbale ou écrite.
- la mesure du licenciement avec préavis (pour juste cause) s'appliquera au cas où le travailleur adopterait, dans l'accomplissement de ses activités, un comportement non conforme aux dispositions de ce Modèle, constituant une violation importante des obligations contractuelles ou un comportement portant une atteinte grave à l'activité de production, à l'organisation du travail et au fonctionnement régulier de cette dernière (art. 100, n. 2 du CCNL) comme, par exemple:
  - n'importe quel comportement visant univoquement à la commission d'un des délits prévus par le *Decreto*;
  - n'importe quel comportement visant à dissimuler la commission d'un des délits prévus par le *Decreto*;
  - n'importe quel comportement volontairement en violation des mesures spécifiques prévues par le Modèle et procédures de mise à exécution y relatives en matière de sauvegarde de la sécurité et de la santé des travailleurs;
- la mesure du licenciement sans préavis (pour juste cause) s'appliquera en cas de comportement constituant une violation grave et/ou réitérée des normes de comportement et des procédures contenues dans le Modèle, ce comportement ne permettant par la continuation, même provisoire, de la relation d'emploi (art. 100, n. 3 du CCNL).

L'Organisme du Surveillance, après avoir établi la violation du Modèle, en donne communication au Responsable de la Direction des Ressources Humaines lequel, par consultation préalable avec l'Organisme de Surveillance -dans le cas où le considère approprié, propose à l'Administrateur Délégué la sanction à imposer à l'employé.

En tous cas, l'Organisme de Surveillance doit être informé de la conclusion de la procédure et du type de sanction imposé.

6.3.2 Sanctions aux dirigeants

Le rapport avec le dirigeant se caractérise par sa nature principalement fiduciaire. Le comportement du dirigeant se reflète non seulement à l'intérieur de la Société, constituant donc un modèle et un exemple

pour tous ceux qui opèrent à son sein, mais sur l'image de la Société à l'extérieur. Donc, le respect par tous les dirigeants de la Société des dispositions du Modèle et des procédures de mise à exécution y relative constitue un élément essentiel du rapport d'emploi avec chaque dirigeant.

Envers les dirigeants ayant commis une violation du Modèle ou des procédures adoptées pour sa mise à exécution, les notifications et les sanctions sont effectuées et appliquées, en conformité de ce qui est prévu par le CCNL applicable aux dirigeants et, pour autant que nécessaire, en l'observance des procédures dont à l'art. 7 de la Loi n. 300 du 30 mai 1970.

Les sanctions doivent être appliquées dans le respect des principes de gradualité et proportionnalité par rapport à la gravité du fait et de la responsabilité ou du comportement délictueux (par exemple, la réprimande écrite, la prévision de mécanismes de suspension temporaire ou, relativement aux violations les plus graves, la déchéance / révocation de la charge éventuellement occupée.

L'Organisme de Surveillance, après avoir établi la violation des dispositions du Modèle par un Dirigeant, en donne communication au titulaire du pouvoir disciplinaire et au Directeur Général de références, ainsi que, par rapport écrit, au Conseil d'Administration par le biais du Président et de l'Administrateur Délégué. Le titulaire du pouvoir disciplinaire, par consultation préalable de l'Organisme de Surveillance – dans le cas où il le considère approprié, propose à l'Administrateur Délégué la sanction à imposer.

En tous cas, l'Organisme de Surveillance doit être informé de la conclusion de la procédure et du type de sanction imposé.

6.3.3 Sanctions aux administrateurs

Astaldi évalue avec un rigueur extrême toute violation de ce Modèle par tous ceux qui exercent des fonctions de sommet au sein de la Société et qui, pour ladite raison peuvent, plus que les autres, orienter l'éthique d'entreprise et les actes de ceux qui opèrent dans la Société envers les valeurs de la rectitude, de la légalité et de la transparence.

Envers les administrateurs ayant commis une violation du Modèle et des procédures adoptées pour sa mise à exécution, le Conseil d'Administration, après consultation avec le Collège des Commissaires aux Comptes, peut appliquer, dans le respect des principes de gradualité et proportionnalité par rapport à la gravité du fait et la responsabilité et du comportement délictueux éventuel, n'importe quelle mesure permise par la loi, y compris les sanctions suivantes:

- réprimande écrite formelle;
- sanctions monétaire correspondant au montant de deux à cinq fois la rémunération calculée sur base mensuelle;
- révocation, totale ou partielle, des pouvoirs éventuellement conférés.

Dans les cas les plus graves et, de toute façon, lorsque la violation puisse, en raison de sa gravité, porter atteinte à la confiance de la Société envers l'auteur de la violation, le Conseil d'Administration, après consultation avec le Collège des Commissaires aux Compte, peut convoquer l'Assemblée des Actionnaires, proposant la révocation de la poste occupée.

L'Organisme de Surveillance, après avoir établi la violation du Modèle par un administrateur, en donne communication, par rapport écrit, au Conseil d'Administration par le biais du Président et de l'Administrateur Délégué, au cas où ils ne seraient pas directement impliqués, au plus âgé des administrateurs indépendants, et au Président du Collège des Commissaires aux Comptes; le Conseil d'Administration, après consultation avec le Collège des Commissaires aux Comptes et, au cas où il le considère approprié, l'Organisme de Surveillance, identifie la sanction à imposer.

En tous cas, l'Organisme de Surveillance doit être informé de la conclusion de la procédure et du type de sanction imposé.

6.3.4 Sanctions aux commissaires aux comptes

L'Organisme de Surveillance, après avoir établi la violation du Modèle par un commissaire aux comptes, en conne communication, par rapport écrit, au Conseil d'Administration par le biais du Président et de l'Administrateur Délégué, et au Collège des Commissaires aux Comptes par le biais du Président, au cas où il ne serait pas directement impliqué ou, au cas où il serait impliqué, au commissaire aux comptes actif le plus âgé.

Au cas où il s'agirait de violations entrainant la révocation pour juste cause, le Conseil d'Administration peut proposer à l'Assemblée l'adoption des mesures de son ressort et veille à l'accomplissement des obligation ultérieures prévues par la loi.

En tous cas, l'Organisme de Surveillance doit être informé de la conclusion de la procédure et du type de sanction imposé.

6.3.5 Sanctions aux membres de l'Organisme de Surveillance

Au cas où un ou plusieurs membres de l'Organisme de Surveillance auraient commis une violation du Modèle ou des procédures adoptées pour sa mise à exécution, le Président de l'Organisme de Surveillance, au cas où il ne serait pas directement impliqué, ou bien le membre de plus âgé, au cas où le Président de l'Organisme de Surveillance serait impliqué, doit en donner communication immédiate au Collège des Commissaires aux Comptes et au Conseil d'Administration, qui devront évaluer le type de sanction à imposer.

6.3.6 Sanctions envers les collaborateurs et les sujets externes oeuvrant sur mandat de la Société.

Pour ce qui concerne les collaborateurs et les sujets externes oeuvrant sur mandat de la Société, la Société a défini des clauses spécifique de sauvegarde en cas de violations, de leur par, du Code d'Ethique du Groupe, du Modèle et des procédures adoptées pour leur mise à exécution.

Les clause en question pourront prévoir, relativement aux violations les plus graves, et de toute façon au cas où ces dernières puissent porter atteinte à la confiance de la Société vis-à-vis le sujet responsable desdites violations, la résiliation de la relation.

Au cas où la violation aurait été commise par des collaborateurs ou des sujets externes oeuvrant sur mandat de la Société, l'Organisme de Surveillance informe, par rapport écrit, le Président et l'Administrateur Délégué, et le Directeur Général compétent, le Responsable du Service de Gouvernement d'Entreprise et Bureau de Présidence, le Responsable de la Direction Ressources Humaines et le Responsable de la Fonction à laquelle le contrat ou la relation se réfèrent.

Aux responsables appartenant à cette catégorie s'appliquent les mesures prévues aux termes de ce point.

7. COMMUNICATION ET FORMATION

7.1 Communication

Astaldi garantit à tous les membres du personnel et à tous les individus exerçant une fonction de gestion, administration, direction et contrôle, une correcte connaissance et divulgation du Modèle.

Le Modèle est porté à la connaissance de tous les membres du personnel de la Société et à tous les membres des Organismes de la Société à travers le Service d'Audit Interne, par les moyens d'information considérés être les plus appropriés, y compris les notes d'information ou par l'accès au réseau interne de l'entreprise.

Le Service d'Audit Interne établit, après consultation avec l'Organisme de Surveillance, les modalités les plus appropriées à attester que le Modèle a été reçu par le personnel de la Société.

Pour les entités externes à la Société auxquelles le Modèle est adressé sont prévues des formes de communication spécifiques, selon ce qui est prévu au paragraphe 3.5 "Destinataires du Modèle".

En particulier, dans le but de garantir la complète accessibilité aux information, la Fonction de Investor Relation veille à la traduction du Modèle en les langues étrangères, y compris l'anglais, le français et l'espagnol, et à la publication du document sur le site web de la Société.

Le Service d'Audit Interne veille à ce que ladite activité soit exécuté immédiatement.

7.2 Formation du personnel et information aux collaborateurs externes de la Société

La Société s'engage à mettre à exécution des programmes de formation visant à garantir l'effective connaissance du Modèle de la part de tous les employés et les membres des Organismes de la Société.

Dans le but de mettre à exécution le Modèle, la formation du personnel sera gérée par l'Organisme de Surveillance, avec le support du Service d'Audit Interne, lequel fournit périodiquement à la Direction des Ressources Humaines des mises à jour ponctuelle sur les activités de formation accomplies.

La formation est structurée selon les niveaux indiqués ci-dessous:

- personnel accomplissant des fonctions de direction et de représentation de l'entreprise: séminaire initial et séances de formation périodiques; accès à un site intranet dédié à ce sujet; e-mails spécifiques de mise à jour; informations contenues dans la lettre d'engagement adressée aux nouveaux employés;
- autre personnel: séminaire initial et séances de formation périodiques; communications internes concernant les principes de référence relatifs à l'adoption du Modèle; informations contenues dans la lettre d'engagement adressée aux nouveaux employés; accès à un site intranet; e-mails de mise a jour.

Les Directions qui ont des contacts officiels avec les collaborateurs externes de la Société (fournisseurs, sous-traitants, agents, conseils, professionnels, fournisseurs de services, etc.) peuvent donner aux collaborateurs susdits, sous la coordination de l'Organisme de Surveillance, des informations appropriées concernant non seulement les lignes de conduites et les procédures adoptées par Astaldi sur la base du

Modèle d'organisation, mais aussi les conséquences que des comportements contraires aux dispositions du Modèle ou aux lois et règlements en vigueur peuvent avoir sur les relations contractuelles.

En conformité avec les indications contenues dans les Lignes Essentielles de Confindustria, la formation pourra être accomplie même en utilisant des formes avancées de formation (par exemple, formation à distance) et en ayant recours à des conseils externes; en particulier, l'activité de formation portant sur l'Acte Législatif 231 est déroulée au sein de Astaldi d'une modalité double:

- Formation avec présence personnelle, administrée par l'Organisme de Surveillance sur base périodique. Les contenus de l'activité de formation sont adaptés à chaque fois selon les personnes auxquelles l'activité même s'adresse. En particulier, l'activité de formation adressée au personnel de siège/projet/succursale peut être:
  - générale, relativement à l'ensemble des lois et des règlements, à la structure organisationnelle et opérationnelle dérivant de l'Acte Législatif 231/01 (Code d'Ethique, Modèle, Protocoles, etc.);
  - focalisée sur des secteurs d'activité à risque spécifiques, associés à chaque délit dont à l'Acte Législatif 231/01;
  - relative aux nouvelles dispositions des lois et des règlements, entrainant l'introduction de nouveaux risques/délits dans les dispositions de l'Acte Législatif 231/01;
  - focalisée sur des sujets spécifiques, comme requis par le Management et/ou les fonctions d'entreprise.

L'Organisme de Surveillance administre son activité de formation en ayant recours à des brochures distribuées aux employés et organisé en une Partie Générale et en un volet relatif aux délits à l'étranger au cas où l'activité de formation s'adresserait au personnel d'une succursale ou d'un projet à l'étranger.

L'Organisme de Surveillance, moyennant le SIA, assure la traçabilité des activités de formation qui ont eu lieu, en conformité avec les dispositions de la procédure de gestion de référence, en remplissant une Fiche récapitulative spécifique de l'activité de formation (Fiche AAD), à signer par les participants et à envoyer à la Direction des Ressources Humaines pour le calcul final des heures de formation administrées pendant l'années en cours.

- Formation selon la modalité "*e-learning*" administrée au employés de Astaldi en italien et en français. La participation au cours permet d'acquérir une Attestation de fréquence à l'issue de examen final et est administrée au personnel de siège et des Succursales/Projets selon le périmètre défini par l'Organisme de Surveillance (en termes de personne ouvrant dans les secteurs à risque du modèle).

La participation aux programmes de formation dont à ce paragraphe est obligatoire et peut faire l'objet d'une sanction spécifique en cas de non participation sans une juste cause.

8. GROUPES DE SOCIÉTÉS ET STRUCTURES D'ASSOCIATION

Gruppo Astaldi se constitue de:

- entités contrôlées;
- sociétés affiliées et/ou participations diverses.

Pour les entités contrôlées de droit italien, y compris les entités ayant un objet consortial, Astaldi promeut l'adoption des modèles d'organisation, de gestion et de contrôle aux termes de l'Acte Législatif. A cet égard, les entités contrôlées, à la suite des décisions spécifiques assumées par leur propres organismes, adoptent le Code d'Ethique du Groupe et leur propre Modèle aux termes de l'Acte cohérent avec celui de la Société Mère, modifiés et intégrés comme éventuellement requis.

Relativement aux affiliées et aux participations diverse, Astaldi - à travers son représentant au sein de l'organisme de direction ou au moment de l'assemblée des associés – propose formellement la nécessité de se conformer aux prévisions de l'Acte Législatif 231/2001.

Astaldi, en sa qualité de Société Mère, relativement aux activités de surveillance prévues par les lois et règlements en vigueur, a rédigé des "Lignes Essentielles pour l'application de l'Acte par les société contrôlées, affiliées et les autres participations significatives constituées aux termes des lois italiennes et/ou étrangères".

De plus, Astaldi peut exercer son activité même avec d'autres partenaires en Italie et à l'étranger. Les principales structures d'association "exploitées" sont: associations temporaires d'entreprises, sociétés consortiales, consortiums, entités à vocation particulière, *joint ventures* et d'autres participations diverses, même ayant une personnalité juridique et les sociétés de personnes.

Dans ces contextes, bien que dans le respect de l'autonomie de chaque entité pourvue de personnalité juridique avec laquelle collabore, Astaldi, en promouvant l'adoption des Modèles d'Organismes et/ou des Codes d'Ethique ou à travers l'inclusion de clauses contractuelles spécifiques, accomplit tout ce qui est nécessaire afin de garantir que tous les participants conforment leur comportement aux principes fixés par le *Decreto* et affirmés dans le Modèle et dans le Code d'Ethique du Groupe.