

**MODÈLE D'ORGANISATION,
GESTION ET CONTRÔLE
EX D. LGS. Bulletin 231/2001**

de

DoveVivo S.p.A.

(Résumé)

DoveVivo
by **JOIVY**

DoveVivo S.p.A.
Viale Monte Nero 6
20139 Milan

Histoire du modèle 231

RÉVISION	DATE	DESCRIPTION DES PRINCIPAUX CHANGEMENTS
1	Novembre 2019	Premier numéro
2	Juin 2020	Mise à jour sur les infractions fiscales
3	Octobre 2020	Mise à jour des nouvelles infractions : art.24, 24 bis, 25, 25 quinquiesdecies, 25 sexiesdecies (modifications du décret sur la cybersécurité et du décret législatif 75/2020)

INDEX

1.	DÉCRET LÉGISLATIF N° 231 DU 8 JUIN 2001	4
2.	INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ENTREPRISE	7
2.1	L'entreprise	7
3.	LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE CONTRÔLE ET DE GESTION	8
3.1	Objectifs et buts poursuivis dans l'adoption du modèle	8
4.	Caractéristiques et structure du système de contrôle interne	8
4.1	Les principes du Système de Contrôle Interne	8
4.2	Les sources du système de contrôle interne	9
5.	Exposition au risque	10
5.1	Prémisse méthodologique	10
6.	L'organe de surveillance et de contrôle.....	10
6.1	Généralité.....	10
6.2	Nomination et composition	11
6.3	Les exigences de l'Organe de Surveillance et de Contrôle	11
6.4	Devoirs et pouvoirs de l'organe de surveillance.....	12
6.5	Rapports et communications à l'Organe de surveillance	13
7.	Le système disciplinaire	14
7.1	Objectif du système disciplinaire	14

1. DÉCRET LÉGISLATIF N° 231 DU 8 JUIN 2001

Le décret législatif n° 231 du 8 juin 2001 a introduit dans l'ordre juridique italien la « responsabilité administrative des personnes morales, des sociétés et des associations, y compris celles qui n'ont pas la personnalité juridique » à la suite de la commission d'une infraction.

Le décret est applicable à la suite de la commission des infractions suivantes :

- Article 24 : « Réception indue de débours, fraude au détriment de l'État, d'un organisme public ou de l'Union européenne ou pour la réalisation de débours publics, fraude informatique au détriment de l'État ou d'un organisme public et fraude dans les fournitures publiques »
- Article 24-bis : « Délits informatiques et traitements illicites de données »
- Article 24-ter : « Infractions liées à la criminalité organisée »
- Article 25 : « Détournement de fonds, pots-de-vin, incitation indue à donner ou à promettre des avantages, corruption et abus de pouvoir »
- Article 25-bis : « Falsification de pièces de monnaie, de cartes de crédit publiques, de timbres fiscaux et d'instruments ou de signes d'identification »
- Article 25-bis 1 : « Crimes contre l'industrie et le commerce »
- Article 25-ter : « Criminalité d'entreprise »
- Article 25 quater : « Infractions ayant pour but le terrorisme ou la subversion de l'ordre démocratique »
- Article 25-qua-1 : « Pratiques de mutilation des organes génitaux féminins »
- Article 25 quinquies : « Infractions contre la personne »
- Article 25 sexies : « Délits d'abus de marché »
- Article 25-septies : « Infractions d'homicide involontaire et de blessures graves ou très graves par négligence, commises en violation des règles de prévention des accidents et de protection de l'hygiène et de la santé au travail » ;
- Article 25-octies : « Recel de biens volés, blanchiment d'argent et utilisation d'argent, de biens ou d'utilités d'origine illicite, ainsi que l'autoblanchiment »
- Article 25-novies : « Infractions relatives à la violation du droit d'auteur »
- Article 25-decies : « Incitation à ne pas faire de déclarations ou à faire de fausses déclarations à l'autorité judiciaire »
- Article 25-undecies : « Crimes environnementaux »
- Article 25-octeurs : « Emploi de ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier »
- Article 25-terdecies : « Xénophobie et racisme »

- Article 25-quaterdecies : « Fraude dans les compétitions sportives, exercice abusif de jeux ou de paris et jeux de hasard effectués au moyen de machines interdites »
- Article 25-quinquiesdecies : « Infractions fiscales »
- 25e : « Contrebande »
- « Crimes transnationaux »

Conformément à l'art. 5 du décret législatif 231/2001, pour que la responsabilité administrative soit contestée et imputée à une entité, il est nécessaire qu'une personne physique fonctionnellement liée à l'entité elle-même ait commis (ou tenté de commettre) l'un des délits mentionnés ci-dessus (crimes dits sous-jacents) et que l'infraction ait été commise « dans son intérêt ou à son avantage », en prévoyant comme dérogation l'hypothèse que l'auteur a « agi dans son propre intérêt exclusif ou dans l'intérêt de tiers ».

Pour que la responsabilité administrative de l'entité puisse être engagée, parallèlement à la responsabilité pénale de l'auteur de l'infraction (personne physique), il faut également que l'infraction ait été commise par des personnes occupant un poste de direction au sein de l'entité ou par des personnes occupant une position subalterne. Plus précisément, toujours en vertu de l'art. 5, « L'entité est responsable des infractions commises dans son intérêt ou à son avantage :

- a) par les personnes qui exercent des fonctions de représentation, d'administration ou de gestion de l'entité ou de l'une de ses unités organisationnelles dotées d'une autonomie financière et fonctionnelle, ainsi que par les personnes qui exercent, même de facto, la gestion et le contrôle de celle-ci (sujets dits apex) ;
- b) par des personnes placées sous la direction ou la surveillance de l'une des personnes visées au point a) (ci-après dénommées subordonnées).

Selon une jurisprudence bien établie, la responsabilité administrative découlant d'une infraction s'applique également en présence d'un groupe, bien qu'avec des limitations et des conditions importantes, lorsque, par exemple, c'est l'une des filiales qui commet une infraction qui est une condition préalable à la responsabilité elle-même (ce que l'on appelle l'escalade de responsabilité).

En cas de responsabilité avérée, la Société encourt l'une des sanctions suivantes : amendes, sanctions de déchéance, confiscation (toujours ordonnée avec la condamnation de l'entité) et publication du jugement.

En ce qui concerne la sanction pécuniaire, un système de calcul par quotas a été mis en place, à déterminer en quantité et en valeur, afin de mieux adapter le montant de la sanction à la réalité de l'affaire. Chaque action varie d'une valeur minimale d'environ 258,00 euros à un maximum d'environ 1 550,00 euros ; Un nombre total de contingents d'au moins cent (100) et d'au plus mille (1000) peut être appliqué. Par conséquent, les pénalités financières vont d'un minimum de 25 823,00 € à un maximum d'environ 1 549 360,00 €.

Les sanctions de déchéance, quant à elles, sont les suivantes : 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 contracter avec l'administration publique, sauf pour obtenir l'exécution d'un service public ; l'exclusion des concessions, prêts, contributions ou subventions et la révocation éventuelle de celles déjà accordées ; l'interdiction de faire de la publicité pour des biens ou des services.

Les sanctions de déchéance sont d'une durée d'au moins trois mois et d'au plus deux ans.

Pour déterminer le type de sanction et sa durée, le juge doit tenir compte : de la gravité de l'infraction, de la responsabilité de l'entité, de l'activité visant à prévenir ou à atténuer les conséquences, ainsi que de l'adéquation des sanctions individuelles à prévenir les infractions du type commis.

Art. L'article 6 du décret prévoit donc que lorsque l'infraction a été commise par des personnes occupant un poste de responsabilité, l'entité n'est pas responsable administrativement si elle apporte la preuve que :

- l'organe de gestion a adopté et mis en œuvre effectivement, avant que l'infraction ne soit commise, des modèles d'organisation et de gestion adaptés à la prévention des infractions du type de celles qui se sont produites ;
- la tâche de superviser le fonctionnement et le respect des modèles et de veiller à leur mise à jour a été confiée à un organe de l'entité doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle ;
- les personnes ont commis l'infraction en contournant frauduleusement les modèles d'organisation et de gestion ;
- il n'y a pas eu d'omission ou de surveillance insuffisante de la part de l'organisme visé au point b).

En ce sens, l'objectif profond du décret législatif 231/2001 est d'encourager les entreprises à adopter un modèle d'organisation, de gestion et de contrôle qui, en harmonie avec la « culture de la prévention », vise à la poursuite d'une « nouvelle culture de l'entreprise ».

Pour être efficace, le modèle d'organisation et de gestion doit répondre au besoin de :

- identifier les activités dans le cadre desquelles des infractions peuvent être commises ;
- prévoir des protocoles spécifiques visant à planifier l'élaboration et la mise en œuvre des décisions de l'entité en ce qui concerne les infractions à prévenir ;
- identifier les méthodes de gestion des ressources financières propres à prévenir la commission d'infractions ;
- prévoir des obligations d'information vis-à-vis de l'organisme chargé de superviser le fonctionnement et le respect des modèles ;
- mettre en place un système disciplinaire adapté pour sanctionner le non-respect des mesures indiquées dans le modèle.

2. INFORMATIONS GÉNÉRALES SUR L'ENTREPRISE

2.1 L'entreprise

DoveVivo S.p.A. est la première et la plus grande entreprise de coliving en Europe.

Depuis 2007, le Groupe gère un portefeuille de milliers de maisons et de résidences dans différentes villes italiennes, avec un projet d'expansion imminent à l'étranger. Il offre aux propriétaires un service d'investissement, de mise en valeur et de gestion immobilière qui maximise la valeur à long terme, en minimisant les risques et les charges. Dans le même temps, elle garantit aux clients finaux, qui constituent une communauté de milliers d'étudiants et de jeunes travailleurs, une réponse professionnelle, transparente et sûre à leur besoin de vie hors site. DoveVivo est aujourd'hui présent sur de nombreuses places, dont Milan, Rome, Bologne, Turin, Padoue, Trente, Florence, Côme, Parme, Trieste et Sienne.

Afin de renforcer sa position sur le marché du coliving, DoveVivo a réalisé une série d'acquisitions de sociétés actives dans la gestion d'immeubles résidentiels destinés à la colocation. Il s'agit notamment de H4U s.r.l. en 2018, de Place4You s.r.l. et Easyroom s.r.l. en 2019 et de Finlibera S.p.A. en 2020. De plus, en 2019, elle a fait l'acquisition d'une société qui s'occupe du logement étudiant : Rtmliving s.r.l.

DoveVivo S.p.A. a également récemment créé des filiales en France et en Espagne.

Au cours des dernières années, DoveVivo a reçu plusieurs prix importants qui ont confirmé son leadership et sa réputation dans le secteur en Italie.

Pendant trois années consécutives, en 2017, 2018 et 2019, elle a obtenu un excellent résultat dans le classement « FT1000 : Europe's Fastest Growing Companies » du Financial Times, se classant parmi les entreprises ayant le taux de croissance le plus rapide en Europe et en Italie.

En 2017, il a reçu le prix « Le Fonti Innovation Awards® » dans la catégorie spéciale « Excellence de l'année / Innovation & Leadership » et en 2018 le prix « CEO of the Year » dans la catégorie « Gestion immobilière ».

Elle a été reconnue par Sole24Ore comme un « Leader de la Croissance », étant l'une des 350 entreprises italiennes qui se sont distinguées dans les différents secteurs industriels grâce à leurs performances.

Elle a également été admise dans le prestigieux programme Elite de Borsa Italiana S.p.A., sélectionnée sur la base de ses résultats positifs, de son solide positionnement concurrentiel et de son projet de croissance convaincant.

L'entreprise est particulièrement attentive à la diffusion de la culture de la légalité et c'est à cet égard qu'elle a décidé de se conformer aux dispositions du décret législatif 231/2001 et, par conséquent, de mettre en œuvre un système de prévention du risque de criminalité.

3. LE MODÈLE D'ORGANISATION, DE CONTRÔLE ET DE GESTION

3.1 Objectifs et buts poursuivis dans l'adoption du modèle

DoveVivo est sensible à la nécessité d'assurer des conditions d'équité et de transparence dans la conduite des affaires et des activités de l'entreprise, de protéger sa position et son image, le travail de ses employés et les attentes des parties prenantes, et est consciente de l'importance de disposer d'un système de contrôle interne adapté pour empêcher la commission de comportements illégaux par ses administrateurs, employés, collaborateurs et partenaires commerciaux. L'entreprise adopte le modèle d'organisation et de gestion avec la conscience qu'une organisation efficace et équilibrée de l'entreprise, apte à prévenir la commission de crimes, est poursuivie en intervenant, principalement, sur les processus de formation et de mise en œuvre des décisions de l'entreprise, sur les contrôles, préventifs et ultérieurs, ainsi que sur les flux d'informations, tant internes qu'externes.

Grâce à l'adoption du modèle, DoveVivo vise à poursuivre les principaux objectifs suivants :

- sensibiliser tous ceux qui opèrent au nom et pour le compte de la Société à une culture d'entreprise fondée sur la légalité et leur faire prendre conscience qu'en cas de violation des dispositions qui y sont contenues, ils peuvent encourir la commission d'infractions passibles de sanctions pénales qui peuvent leur être infligées et de sanctions administratives qui peuvent être infligées à la Société ;
- rappelle que de telles formes de comportements illicites sont fermement condamnées par la Société, car elles (même si la Société était apparemment en mesure d'en tirer profit) sont en tout état de cause contraires non seulement aux dispositions de la loi, mais également aux principes éthiques auxquels la Société entend se conformer dans la mise en œuvre de sa mission d'entreprise ;
- permettre à la Société d'intervenir rapidement pour prévenir ou combattre la commission des crimes eux-mêmes par la diffusion d'une culture de contrôle visant à régir toutes les phases décisionnelles et opérationnelles des activités de l'entreprise et la mise en place d'actions de surveillance sur les zones d'activité à risque.

Le Modèle et les principes qu'il contient s'appliquent aux personnes morales, aux employés, aux collaborateurs, aux consultants, aux fournisseurs, aux partenaires et, plus généralement, à tous ceux qui, à quelque titre que ce soit, opèrent dans le domaine d'activités sensibles pour le compte ou dans l'intérêt de DoveVivo (ci-après les « Destinataires »).

4. Caractéristiques et structure du système de contrôle interne

4.1 Les principes du Système de Contrôle Interne

Le système de contrôle interne est défini comme l'ensemble des outils visant à fournir une garantie raisonnable de la réalisation des objectifs d'efficacité et d'efficacité opérationnelles, de fiabilité de l'information, de respect des lois et règlements, ainsi que de protection des actifs également contre d'éventuelles fraudes ou infractions.

Tels que définis par les lignes directrices de Confindustria, les éléments caractérisant le système de contrôle sont les suivants :

- formalisation du système de contrôle dans une documentation spécifique de l'entreprise visant à définir et à réglementer les méthodes et le calendrier des activités relatives aux contrôles eux-mêmes, ainsi que l'exécution des contrôles, y compris les contrôles de surveillance ;
- la traçabilité afin de permettre de documenter et de vérifier l'exécution des contrôles certifiant les caractéristiques et les motifs des différentes opérations et de permettre, en outre, d'identifier clairement qui a autorisé, effectué, enregistré, vérifié l'opération elle-même ;
- la ségrégation afin d'assurer la séparation des fonctions, c'est-à-dire d'éviter que la gestion de l'ensemble du processus soit effectuée de manière autonome par une seule personne ;
- l'attribution des pouvoirs d'autorisation (procurations et procurations), lorsqu'il est possible et approprié de les distribuer d'une manière cohérente avec l'organisation de l'entreprise afin d'éviter l'attribution de pouvoirs illimités et, surtout, la connaissance claire des pouvoirs et des responsabilités à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

4.2 Les sources du système de contrôle interne

Le système de contrôle interne de la Société trouve ses sources dans :

- Code de déontologie : document qui illustre les valeurs directrices de l'entreprise en recommandant, en promouvant ou en interdisant certains comportements et, le cas échéant, en dictant des interdictions et des prescriptions spécifiques en lien avec les infractions considérées ; elle doit être considérée comme le fondement essentiel du Modèle, car les dispositions contenues dans le second présupposent le respect des dispositions du premier, formant ensemble un ensemble systématique de règles internes visant à diffuser une culture de l'éthique et de la transparence des entreprises ;
- Le modèle d'organisation et de gestion de DoveVivo, qui décrit les mesures de prévention et de contrôle visant à prévenir les infractions prévues par le décret législatif 231/01 et ses principes réglementaires ;
- La documentation opérationnelle interne, en particulier l'ensemble des procédures organisationnelles, ainsi que la documentation contractuelle qui définit les principes généraux de référence dans la gestion des processus métiers.

La Société s'est dotée d'un système de contrôle modulé aux niveaux suivants :

- Les contrôles de niveau I sont représentés par ce que l'on appelle les « contrôles hiérarchiques » et sont effectués par des chefs de service ou par l'intermédiaire de personnalités professionnelles externes ; Il s'agit notamment de :
 - Les moments de vérification et de contrôle définis par les modes opératoires de l'entreprise ;
 - Audits internes sur la conformité des processus opérationnels.

- Contrôles de niveau II visant normalement à surveiller le processus de gestion et de contrôle des risques ; Il s'agit, par exemple, du suivi des indicateurs clés de performance ou des SLA sur les processus et activités d'audit interne.
- Les contrôles de niveau III, visant à fournir une assurance et à effectuer des évaluations indépendantes sur la conception et le fonctionnement de l'ensemble du système de contrôle interne (par exemple, les audits du collège des commissaires aux comptes, des commissaires aux comptes, de l'organe de surveillance et des tiers indépendants).

5. Exposition au risque

5.1 Prémisses méthodologiques

Les processus définis au sein de DoveVivo pour la prestation efficace et efficiente du service peuvent être exposés au risque de commettre les infractions prévues par le décret législatif 231/2001 de trois manières distinctes :

- **l'exposition directe**, si l'exécution des activités dans le cadre du processus est elle-même exposée au risque de commettre une infraction. Par exemple, la demande de permis, d'autorisations et/ou de qualifications, impliquant un contact direct avec l'administration publique, expose directement le personnel responsable aux délits de fraude, de corruption ou de réception indue de fonds ;
- **l'exposition instrumentale**, si le processus lui-même n'est pas exposé au risque de commettre une infraction, mais que son résultat l'est. Pensez, par exemple, à l'embauche d'employés liés à des fonctionnaires de l'administration publique qui peut constituer le « don » par lequel le crime de corruption est perfectionné pour l'exercice de la fonction ou pour un acte contraire aux fonctions officielles ou, encore, à la stipulation de contrats de conseil qui, s'ils sont effectués sans attention ou prudence particulière, peuvent constituer le moyen de constituer des fonds à utiliser à des fins de nature illégale.
- **Pas d'exposition**, si l'activité ou le processus ne présente pas d'exposition significative au risque de commettre l'un des crimes dits sous-jacents.

6. L'organe de surveillance et de contrôle

6.1 Généralité

Le décret législatif comprend à l'art. 6, parmi les conditions dans lesquelles l'Entité n'est pas responsable des infractions sous-jacentes commises en son sein, est d'avoir confié à un organe de l'Entité doté de pouvoirs autonomes d'initiative et de contrôle la tâche de superviser le fonctionnement et le respect du modèle d'organisation et de gestion élaboré, ainsi que de veiller à sa mise à jour¹.

Conformément à cette exigence, la Société dispose d'un Organe de Surveillance de nature collégiale et nommé directement par l'organe d'administration.

L'exécution intégrale de ses missions par le BS est un élément essentiel pour l'exonération prévue par le décret.

6.2 Nomination et composition

Le SB est un organe collégial et est composé de deux membres permanents, dont l'un agit en tant que président.

Les membres du CS sont choisis parmi des personnes qualifiées et hautement professionnelles qui possèdent les conditions d'intégrité visées à l'article 4 du décret n° 516 du 30 décembre 1998.

Les critères qui inspirent la Société pour la mise en place du SB sont les suivants :

- Composition multisubjective,
- Ressources professionnelles internes et externes,
- Compétences des membres individuels.

Les membres du CS sont nommés par le Conseil d'Administration avec une résolution indiquant les attributions et pouvoirs du CS, la durée du mandat et la rémunération due à chaque membre, ainsi que le budget alloué à l'Organe désigné.

¹ À partir du 01 /01/2012, la surveillance du fonctionnement et du respect des modèles et leur mise à jour (fonctions précédemment confiées au CS) peut également être assurée, dans les sociétés par actions, par le collège des commissaires aux comptes, le conseil de surveillance ou le comité de contrôle de gestion. C'est ce qu'établit l'art. 14, paragraphe 12 de la loi 183/2011 (loi de stabilité de 2012) qui introduit le paragraphe 4-bis à l'art. 6 du décret législatif 231/01.

La résolution de nomination doit être communiquée rapidement par des moyens de communication appropriés.

6.3 Les exigences de l'Organe de Surveillance et de Contrôle

Autonomie et indépendance

DoveVivo s'engage à garantir à la SB une pleine autonomie d'initiative et à la protéger de toute forme d'interférence ou de conditionnement. À cette fin, il est envisagé que :

- ses membres sont privés, dans la mesure du possible, de tâches directement opérationnelles, compte tenu du degré d'exposition au risque de criminalité dans la fonction dans laquelle ils opèrent et n'ont pas la possibilité d'interférer dans les opérations de la Société ou du fait que la composition hétérogène et multidisciplinaire est en mesure de garantir la non-ingérence susmentionnée, bien qu'il existe également une ressource interne ;
- l'Organisme, dans l'exercice de ses fonctions, n'est soumis au pouvoir hiérarchique et disciplinaire d'aucun organe ou fonction de la personne morale ;
- rend compte directement à l'organe administratif ;

- L'adoption de ses décisions ainsi que la détermination de son activité sont définitives.

Professionalisme

Pour assurer la bonne exécution de ses tâches, il est essentiel que l'Organe garantisse un professionnalisme adéquat. À cet égard, les éléments suivants sont pertinents :

- connaissance des questions juridiques (en particulier de la structure et des méthodes de perpétration des crimes sous-jacents, ainsi que du décret dans son ensemble) ;
- une connaissance approfondie de la structure organisationnelle de la Société ;
- compétences adéquates en matière d'audit et de contrôle (techniques d'analyse et d'évaluation des risques).

Intégrité et absence de conflit d'intérêts

Cette exigence doit être comprise comme suit :

- les membres du CS sont choisis parmi des personnes qualifiées et hautement professionnelles qui possèdent les conditions d'intégrité visées à l'article 4 du décret n° 516 du 30 décembre 1998.
- le BS doit protéger l'entreprise de toute situation pouvant générer un conflit d'intérêts.

Continuité de l'action

La continuité de l'action du BS est garantie par la durée et la possibilité d'une révocation uniquement pour juste motif dans les termes décrits ci-dessus.

6.4 Devoirs et pouvoirs de l'organe de surveillance

Conformément aux dispositions de l'art. 6, alinéa 1 du décret, qui lui confie la tâche de superviser le fonctionnement et le respect du modèle et de veiller à sa mise à jour, le BS de la Société est chargé des tâches suivantes :

- vérifier l'adéquation du Modèle, c'est-à-dire son adéquation à prévenir la survenance d'un comportement illégal, et mettre en évidence toute commission ou tentative ;
- superviser l'efficacité du contrôle du modèle ;
 - la planification de l'activité d'audit et l'examen des résultats des audits précédents ;
 - effectuer des contrôles sur les activités ou opérations identifiées dans les zones à risque (par exemple, mise à jour des procédures, système de délégations en termes de cohérence entre les compétences conférées et les activités menées, connaissance du modèle) ;
 - organiser des réunions périodiques avec la direction de DoveVivo et avec le Conseil des commissaires aux comptes, afin de discuter, de vérifier et de rendre compte de l'évolution du modèle d'organisation et de gestion ;
 - favoriser les réunions avec l'organe administratif, chaque fois qu'il juge opportun d'examiner ou d'intervenir pour discuter des questions relatives au fonctionnement et à l'efficacité du modèle d'organisation et de gestion ;

- vérifier l'efficacité du modèle, c'est-à-dire la correspondance entre les comportements concrets et ceux formellement prévus par le modèle lui-même ;
- mettre en place un système de communication interne efficace et efficient afin d'obtenir la communication des informations pertinentes conformément au décret (signalement d'éventuelles violations et/ou non-conformité au modèle) ;
- mener une activité de formation et d'information complète, opportune, précise, accessible et continue à destination des employés et collaborateurs de la Société, notamment en promouvant et en définissant des initiatives de diffusion des connaissances sur le décret et les conséquences découlant de son application (modèle d'organisation et de gestion, analyse des risques, etc.) ;
- Superviser la mise à jour du modèle :
 - o évaluer, avec la collaboration des services compétents, les initiatives, y compris opérationnelles, à prendre, nécessaires à la mise à jour du modèle, ou évaluer les changements organisationnels/managériaux et les adaptations législatives des règles obligatoires, en fonction de leur impact sur le modèle d'organisation et de gestion, ou proposer à l'organe administratif les modifications du modèle, rendues nécessaires par des violations graves des dispositions, par des changements dans l'organisation, par des interventions législatives qui nécessitent son adaptation ou par la commission effective d'infractions ;
- assurer un flux d'informations vers la direction générale de l'entreprise.

6.5 Rapports et communications à l'Organe de surveillance

Dénonciation

Conformément à la législation sur la dénonciation (proposition de loi n° C. 3365-B définitivement approuvée le 15 novembre 2017) et à l'article 6 paragraphe 2 bis nouvellement introduit) du décret législatif 231/2001, la Société reconnaît et protège le droit de la direction et, de même, des personnes subalternes, de soumettre des rapports sur des comportements illégaux ou des violations de ce modèle d'organisation, la gestion et le contrôle, dont ils ont pris connaissance en raison des fonctions exercées.

La Société prévoit des canaux de signalement réservés à la dénonciation des violations présumées des règles de déontologie et/ou des principes d'éthique visés par la législation en vigueur - interne et externe - et/ou des comportements illicites ou frauduleux imputables aux employés, aux membres des organes sociaux, aux sociétés du groupe et aux tiers (clients, fournisseurs, consultants, collaborateurs), qui peuvent déterminer, directement ou indirectement, une atteinte économique, patrimoniale et/ou réputationnelle à la Société.

Tous les employés, membres des organes sociaux ou tiers (clients, fournisseurs, consultants, collaborateurs) ayant des relations d'affaires avec la Société ont le droit de soumettre des rapports détaillés de comportements illicites, pertinents en vertu du présent décret et basés sur des faits

précis et convenus, ou des violations du modèle d'organisation, de gestion et de contrôle, en les adressant à l'Organe de surveillance.

Les rapports peuvent être soumis :

- par courrier ordinaire à adresser à DoveVivo S.p.A., Viale Monte Nero 6, 20139 Milan, réservé à l'attention de l'Organe de surveillance de DoveVivo
- en l'envoyant dans la boîte aux lettres gérée par le SB **odv@dovevivo.it**
- en l'envoyant à la boîte mail dédiée **segnalazionidovevivo@gmail.com**

Dans les deux cas, le destinataire du signalement doit garantir la confidentialité du lanceur d'alerte, mais dans le second cas, elle est assurée et garantie par une série de mesures de contrôle informatique spécifiquement prévues.

La Société garantit la confidentialité et l'anonymat du lanceur d'alerte afin d'exclure le risque hypothétique de représailles et/ou de discrimination à l'encontre du lanceur d'alerte.

Toute forme de représailles ou de discrimination affectant les conditions de travail pour des raisons liées à la plainte n'est pas autorisée à l'encontre du lanceur d'alerte, c'est-à-dire toute mesure disciplinaire injustifiée, harcèlement sur le lieu de travail et toute autre forme de représailles conduisant à des conditions de travail intolérables.

Toute forme d'abus du signalement est également interdite, comme, à titre d'exemple, l'intention de diffamer ou de calomnier, l'utilisation abusive ou l'exploitation intentionnelle de l'institution. A cet égard, la Société se réserve le droit de poursuivre l'utilisation dénaturée de l'instrument (abus de droit) en imposant une sanction disciplinaire proportionnée à la gravité du cas.

7. Le système disciplinaire

7.1 Objectif du système disciplinaire

DoveVivo considère que le respect du Modèle est essentiel et, par conséquent, conforme à l'art. 6, alinéa 2, lettre e) et 7, paragraphe 4, lettre b) du décret 231/01, a adopté un système de sanction adéquat à appliquer en cas de non-respect des règles énoncées dans le modèle lui-même, car la violation de ces règles et mesures, imposées par DoveVivo dans le but de prévenir les délits prévus par le décret 231, porte atteinte à la relation de confiance établie avec la société.

Aux fins de l'application par DoveVivo des sanctions disciplinaires qui y sont prévues, l'ouverture d'une éventuelle procédure pénale et son issue ne sont pas nécessaires, les règles et mesures prévues dans le Modèle étant adoptées par DoveVivo. en toute autonomie, quel que soit le crime qu'un comportement peut causer.

En aucun cas, un comportement illégal, illégitime ou en tout cas contraire au Modèle ne pourra être justifié ou considéré comme moins grave, même s'il est effectué dans l'intérêt ou à l'avantage de

DoveVivo. même si l'action n'a pas lieu ou si l'événement ne se produit pas pour quelque raison que ce soit.

Des sanctions spécifiques sont prévues pour : les employés, le personnel d'encadrement, les administrateurs, les autres destinataires et pour la violation de la réglementation sur les lanceurs d'alerte.