

Организационно-управленческая Модель в соответствии с Законодательным декретом от 08 июня 2001 г. № 231

This document is property of SIIRTEC NIGI. All rights reserved. This document is confidential and its disclosure to third parties is strictly prohibited. This document is property of SIIRTEC NIGI. All rights reserved. This document is confidential and its disclosure to third parties is strictly prohibited.

9	ОБНОВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ	МАДЖИ	ДЕ МИТРИ	ОПИЦЦИ	РЕШЕНИЕ С.Д. 26/06/2018
8	ОБНОВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ	МАДЖИ	ДЕ МИТРИ	ОПИЦЦИ	РЕШЕНИЕ С.Д. 20/11/2017
	ОБЩАЯ РЕДАКТУРА ОБНОВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ	МАДЖИ	ДЕ МИТРИ	ОПИЦЦИ	РЕШЕНИЕ С.Д. 17/02/2017
	ОБНОВЛЕНИЕ ОБЩАЯ ЧАСТЬ: НОВЫЕ ПРЕДПОЛАГАЕМЫЕ ПРЕСТУПЛЕНИЯ ОСОБАЯ ЧАСТЬ: ВВЕДЕНИЕ НОВОГО ПРОТОКОЛА	МАДЖИ	ДЕ МИТРИ	ДЕЛЛЕПИАНЕ	РЕШЕНИЕ С.Д. 14/09/2015
	ОБНОВЛЕНИЕ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ	МАДЖИ	ДЕ МИТРИ	ДЕЛЛЕПИАНЕ	РЕШЕНИЕ С.Д. 15/12/2014
	ОБЩАЯ РЕДАКТУРА	МАДЖИ	ДЕ МИТРИ	ДЕЛЛЕПИАНЕ	РЕШЕНИЕ С.Д. 31/03/2014
	ОБНОВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ	МАДЖИ	ДЕ МИТРИ	ДЕЛЛЕПИАНЕ	РЕШЕНИЕ С.Д. 31/05/2013
	РЕДАКТУРА ОБЩЕГО РАЗДЕЛА И ПРОТОКОЛОВ	БЕЛЛОТТО	ДЕ МИТРИ	ДЕЛЛЕПИАНЕ	РЕШЕНИЕ С.Д. 22/10/2012
	РЕДАКТУРА ОБЩЕГО РАЗДЕЛА И ПРОТОКОЛОВ	БЕЛЛОТТО	ДЕ МИТРИ	ДЕЛЛЕПИАНЕ	РЕШЕНИЕ С.Д. 26/03/2012
5	ПЕРВИЧНЫЙ ВЫПУСК	БЕЛЛОТТО	ДЕ МИТРИ	ВЕРОНЕЗИ	РЕШЕНИЕ С.Д. 05/12/2011
	Описание	Подготовил	Проверил	Одобрил	Выпустил

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩИЙ РАЗДЕЛ

- 1. Законодательный декрет 231/2001 “Административная ответственность организаций”: описание содержания нормативного документа**
 - 1.1. Правовой режим административной ответственности юридических лиц, предприятий и объединений
 - 1.2. Преступления, влекущие наступление административной ответственности организации
 - 1.3. Освобождение от ответственности: Модель организации, управления и контроля
- 2. Источник Модели**
 - 2.1. «Конфиндустрия» - новые направляющие линии для построения организационных Моделей – март 2014
 - 2.2. «Конфиндустрия» - Циркуляр №19867 «Преступление самолегализации и ответственность согласно Декрету 231» - июнь 2015
 - 2.3. «Конфиндустрия» - «Дисциплина в части, касающейся сообщения о фактах коррупции или незаконной деятельности – январь 2018
- 3. Применение Модели**
 - 3.1. Роль и деятельность «Siirtec Nigi»
 - 3.2. Принципы, заложенные в основу Модели
 - 3.3. Определения этических принципов
- 4. Структура управления**
 - 4.1. Общая информация
 - 4.2. Совет директоров
 - 4.2.1. Решения, принимаемые Собранием акционеров – ст. 11 Устава
 - 4.2.2. Решения Собрания акционеров, не передаваемые Совету директоров и разрешительные полномочия – ст. 25 Устава
 - 4.3. Председатель совета директоров – Представитель компании
 - 4.4. Советники – Управляющие директора – Представители компании – Зоны ответственности
 - A. Зона развития бизнеса, продаж, коммерческих операций, технологий, исследования рынков и квалификации клиентов
 - B. Зона контроля проектов, системы качества и ОТОСБ, подразделения оборудования и упаковки, отдела кадров, ИКТ, управления кредитным офисом, комплаенс-контроля и безопасности
 - C. Зона осуществления проектов
 - D. Зона управления корпоративным менеджментом, финансово-казначейских вопросов, юридического сопровождения
 - 4.5. Руководящий комитет
 - 4.5.1. Состав
 - 4.5.2. Задачи
 - 4.5.2.1. Консультационная деятельность
 - 4.5.2.2. Формирование предложений
- 5. Структура полномочий согласно своду норматив в сфере ОТОСБ (охрана труда, окружающей среды и техника безопасности)**

Общая информация
Работодатель согласно Законодательному Декрету 81/2008

 - 5.1. Делегирование полномочий согласно ст.16 пп. 1 и 2
 - 5.1.1 Субделегирование функций согласно ст.16 п.3 ч.2 Законодательного декрета 81/2008 - Директор по качеству и ОТОСБ
 - 5.1.2 Субделегирование согласно ст.16 п.3 ч.2 Законодательного декрета 81/2008 - Директор по исполнению

- проектов
- 5.1.3 Субделегирование функций согласно ст.16 п.3 часть вторая Законодательного декрета 81/2008 - Руководители строительных площадок
- 5.2. Делегирование полномочий в сфере охраны и защиты окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/2006
 - 5.2.1 Субделегирование функций - Ответственный за охрану и защиту окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/06 - Директор по качеству и ОТОСБ
 - 5.2.2 Субделегирование функций - Ответственный за охрану и защиту окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/06 - Директор по исполнению проектов
 - 5.2.3 Субделегирование функций - Ответственный за охрану и защиту окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/06 - Руководители строительных площадок
- 6. Система внутреннего контроля**
 - 6.1. Функция комплаенс-контроля
 - 6.2. Функция внутреннего аудита
 - 6.2.1. Сфера действия
 - 6.2.2. Состав
 - 6.2.3. Отчетность
 - 6.2.4. Смягчение конфликта интересов
- 7. Выявление зон риска и определение протоколов**
- 8. Адресаты Модели**
- 9. Информирование**
 - 9.1. Информирование наемного персонала
 - 9.2. План обучения Организационно-управленческой Модели
 - 9.3. Ознакомление нового сотрудника
 - 9.4. Информирование сотрудников, партнеров, поставщиков и внешних специалистов
- 10. Применение Модели в рамках группы компаний**
 - 10.1. Рекомендации «Конфиндустрии» 2014
 - 10.2. Руководство и координация со стороны Siirtec Nigi Holding Spa
 - 10.3. ООО «Сииртек Ниджи» – Российская Федерация
 - 10.4. Применение Модели в рамках концернов, временных объединений компаний и картелей
- 11. Надзорный орган**
 - 11.1. Структура и состав Надзорного органа
 - 11.1.1. Требования к составу
 - 11.2. Определение задач и полномочий
 - 11.3. Регламент Надзорного органа
 - 11.4. Причины потери права
 - 11.5. Подотчетность Надзорного органа руководству компании
 - 11.6. Информационные потоки в адрес Надзорного органа
 - 11.7. Проверка Модели на соответствие
 - 11.8. Вознаграждение Надзорного органа
 - 11.9. Отношения между Надзорными органами в рамках Группы
- 12. Дисциплинарная система**
 - 12.1. Адресаты и определения
 - 12.2. Условия
 - 12.3. Меры дисциплинарного воздействия
 - 12.4. Меры дисциплинарного воздействия в отношении наемного персонала - рабочих, служащих и квалифицированных кадров

- 12.5 Меры дисциплинарного воздействия в отношении руководящего персонала
- 12.6 Временное отстранение

ОБЩИЙ РАЗДЕЛ

1. ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЙ ДЕКРЕТ 231/2001 «АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ»: ОПИСАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ НОРМАТИВНОГО АКТА

1.1. Юридический режим административной ответственности юридических лиц, предприятий и ассоциаций

Законодательный декрет от 8 июня 2001 г. №. 231 (далее по тексту «ЗД № 231/2001№»¹), исполнение которого частично определяется законом (вступающим в силу без парламентского голосования) от 29 сентября 2000 г. № 300, регламентирует административную ответственность юридических лиц, предприятий, а также ассоциаций, не образующих юридического лица (организаций).

ЗД № 231/2001 вписан в контекст исполнения международных обязательств и – наряду с нормативными системами многих стран Европы - устанавливает ответственность *предприятия*, рассматриваемого как «автономный центр правовых интересов и отношений, ориентир для предписаний различного характера, матрица решений и деятельности субъектов, которые выступают от имени, по поручению или, как бы то ни было, в интересах организации».

Введение административной ответственности предприятия порождено представлением о том, что зачастую факты правонарушений на предприятии, по сути, не являющиеся последствиями личной инициативы индивидуума, скорее подпадают под категорию распространяемой *политики компании* и проистекают из решений руководства этой самой компании.

Речь идет об уголовно-административной ответственности, ибо она хоть и влечет административные санкции, но обусловлена совершением преступления и может налагаться лишь только за счет гарантий, свойственных уголовному процессу.

В частности, ЗД № 231/2001 предусматривает многогранную систему санкций, которые варьируют от наиболее мягких (денежный штраф) до наиболее жестких запретительных мер, включая «важнейшую» меру – запрет на ведение деятельности предприятия.

Административные санкции могут налагаться на предприятия исключительно решением судьи уголовного суда в рамках гарантий уголовного процесса, только при наличии всех объективных и субъективных требований, устанавливаемых законом: совершение определенного преступления, в интересах или на выгоду предприятия, квалифицированными лицами (представляющих «верхушку» компании или подчиненными им лицами).

Ответственность организаций распространяется также на преступления, совершенные за рубежом, если государство, на территории которого имело место правонарушение, не осуществило преследования по факту преступления, также при наличии особых условий согласно ЗД №231/2001.

Административная ответственность наступает, прежде всего, по факту преступления, совершаемого в *интересах* организации, то есть каждый раз, когда противоправное поведение влечет за собой пользу для предприятия; в равной степени ответственность наступает для предприятия каждый раз, когда оно извлекает из противоправного поведения некую *выгоду* (экономическую или неэкономическую) косвенного характера, даже если совершившее преступное деяние лицо действовало не с единственной целью обеспечить пользу для предприятия. Напротив, *исключительная* выгода исполнителя преступления (или третьего лица в отношении

¹ Полный текст Декрета 231/2001, периодически обновляемый, опубликован в корпоративной сети по адресу:
<\\Sinimidata\infocenter\Politiche Aziendali\Modello 231\07 Normativa>

организации) исключает наступление ответственности для организации, ибо данная ситуация означает абсолютную и явную непричастность организации к совершенному преступлению.

Что до субъектов, то закон (статья 5 ЗД № 231/2001) гласит, что ответственность организации наступает в том случае, если преступление совершается:

- a) *“лицами, которые занимают представительские, управленческие или руководящие должности или в его структурном подразделении, финансово и функционально не зависящем от него, а также лицами, которые исполняют, в том числе фактически, обязанности по управлению и контролю организации”* (так называемые «верхи»);
- b) *“лицами, которые подчиняются или за которыми надзирает какой-либо из перечисленных в пункте a) субъектов”* (так называемые «подчиненные»).

В целях утверждения ответственности организаций, помимо существования упомянутых условий, которые позволяют объективно установить связь между преступлением и организацией, законом вменяется также необходимость убедиться в виновности организации. Так называемое субъективное обстоятельство выражается в *организационной вине*, понимаемой как нарушение правил, установленных самостоятельно самой организацией в целях предотвращения конкретного вида преступления.

1.2. Преступления, влекущие за собой административную ответственность организации

Преступления, которые влекут наступление административной ответственности для организации, подробно перечислены в ЗД № 231/2001: это преступления в форме вымогательства, незаконного побуждения к передаче или обещанию передать иные блага и коррупции (ст.25); преступления в форме незаконного получения ассигнований, обмана в ущерб государству или государственному учреждению или получения государственных ассигнований и кибермошенничество в ущерб государству или государственному учреждению (ст.24); компьютерные преступления и незаконная обработка данных (ст.24 часть вторая); преступления в форме организованной преступности (ст. 24 часть четвертая); преступления в сфере изготовления и сбыта поддельных денежных средств, государственных аккредитивов и гербовых знаков (ст. 25 часть вторая); промышленные и торговые преступления (ст. 25 часть вторая, пункт первый), корпоративные преступления (ст. 25 часть третья); преступления с террористическими целями или направленные на свержение демократического строя (ст. 25 часть четвертая), преступление, выражающееся в нанесении увечий женским половым органам (ст. 25 часть четвертая, пункт первый) и преступления против личности (ст. 25, часть пятая), злоупотребление рынком (ст. 25 часть шестая), непреднамеренное убийство и нанесение тяжких или особо тяжких телесных повреждений с нарушением норм во избежание несчастного случая, охраны гигиены и здоровья на рабочем месте (ст. 25 часть седьмая), приобретение, легализация и использование денежных средств, имущества или выгод, добытых преступным путем, а также самолегализация (ст. 25 часть восьмая); преступления в области нарушения авторских прав (ст. 25 часть девятая) и принуждение к отказу от показаний или к даче ложных показаний судебным органам (ст. 25 часть десятая); экологические преступления (ст. 25 часть одиннадцатая) и наём на работу граждан третьих стран, находящихся на территории государства нелегально (ст. 25 часть двенадцатая); преступления в форме проявлений расизма и ксенофобии (ст. 25 часть тринадцатая). Законом от 16 марта 2006 г. № 146 перечень преступлений, имеющий значение в целях наложения административной ответственности на юридических лиц и вообще организаций, был расширен за счет категории «транснациональных преступлений»; ст. 10 упомянутого закона предусматривает применение некоторых положений ЗД № 231/2001².

1.3. Освобождение от ответственности: Модель организации, управления и контроля

Законодательный декрет № 231/2001 явным образом предусматривает, в статьях 6 и 7, освобождение от административной ответственности в том случае, если организация вооружена эффективной и действенной Организационно-управленческой моделью, позволяющей предотвратить преступления подобные тому, которое было совершено. Адекватная организация и наличие Надзорного органа представляют собой

² Перечень преступлений опубликован в корпоративной сети по адресу:

<\\Sinimidata\infocenter\Politiche Aziendali\Modello 231\07 Normativa>

инструменты, предусматриваемые Декретом, которые способны исключить «вину» организации и, как следствие, наложение санкций в ее отношении.

В особенности, ответственность не наступает, если организация докажет, что:

- а) Руководящий орган разработал и успешно применил, до совершения преступления, Организационно-управленческую модель, способную предотвратить преступления подобные тому, что имело место быть;
- б) задача по надзору за функционированием и соблюдением Модели, а также за ее обновлением была возложена на структурное подразделение организации, наделенное автономными инициативно-контролирующими полномочиями;
- в) при совершении деяния преступник обманным путем обошел предписания Организационно-управленческой модели;
- г) орган, упоминаемый в пункте б) неизменно осуществлял надзорные функции, не ослабляя их.

Применение Организационно-управленческой модели, подогнанной под конкретные риски, присущие конкретному Предприятию, направленной на предотвращение (путем установления правил поведения) определенных правонарушений, таким образом, представляет собой меру добросовестности, установленной законодательством, и - именно в силу своей профилактической сущности – является первым «гарнизонам» системы, направленной на контроль рисков.

Простое применение Модели *руководящим органом* – которым является орган, наделенный управленческими полномочиями – Совет директоров (CDA) – тем не менее, не представляется достаточной мерой для освобождения организации от ответственности, ибо, прежде всего, необходимо, чтобы Модель была *эффективной и действенной*.

Что касается **действенности Модели**, закон (статья 6³, пункт второй Декрета 231/2001) гласит, что Модель должна удовлетворять следующим требованиям:

- а) Выявлять роды деятельности, в сфере которых могут быть совершены преступления (так называемая оценка рисков);
- б) Предусматривать специальные протоколы, направленные на планирование принятия и воплощения в жизнь решений организации в сфере предотвращения преступлений;
- в) Выявлять способы управления финансовыми ресурсами, необходимыми для предотвращения преступлений;
- г) Предусматривать обязательства по информированию надзорного органа касательно функционирования и соблюдения Моделей.
- д) Предусматривать один или несколько каналов, позволяющих субъектам, указанным в ст. 5 пар. 1 ч. а) и б)8, в целях защиты целостности предприятия подавать подробные сигналы о незаконном поведении согласно данному декрету, основанные на четких и последовательных фактах, а также о нарушениях модели организации и управления компанией, о которых им стало известно при исполнении своих служебных обязанностей; такие каналы гарантируют конфиденциальность личности сообщаемого лица в части управления работой по обработке таких сигналов;
- е) Предусматривать хотя бы один альтернативный канал для передачи сигналов, который компьютерными средствами гарантировал бы конфиденциальность личности сообщаемого лица
- ё) Предусматривать запрет на акты реторсии или дискриминации, прямой или опосредованной, в отношении сообщаемого лица по причинам, прямо или опосредованно связанным с поступившим сигналом;
- ж) Предусматривать систему дисциплинарных мер в соответствии с пар. 2 п. е), санкции в отношении лиц, не соблюдающих меры по защите сообщившего лица, а также в отношении лиц, со злым умыслом или намеренно передают необоснованные сигналы.

Что касается изменений, введённых в ст. 6 пар. 2 и посл., следует также учитывать положения ст. 1, которая,

³ В соответствии с изменениями согласно ст. 2 Закона 14.12.2017 №179 «Предписания по защите авторов сообщений о преступлениях или несоответствиях, о которых им стало известно в рамках рабочих отношений с государственными или частными организациями» (Донесительство)

внося изменения в ст. 54 ч. 2 Законодательного Декрета 165/2001⁴, расширяет действие дисциплины в части защиты государственного служащего на сотрудников и партнёров компаний-поставщиков товаров и услуг, выполняющих работы для государственных учреждений.

Характеристика **эффективности Модели**, напротив, связана с её *успешным применением*, что, согласно статье 7, пункт четвертый ЗД № 231/2001, требует:

- з) периодической проверки и, при необходимости, изменения Модели при обнаружении значительных нарушений предписаний, или когда сама организация или ее деятельность претерпевают изменения (обновления Модели);
- и) системы мер дисциплинарного воздействия для применения санкций при несоблюдении предписаний согласно Модели.

Применение средств подобного рода, тем не менее, не является обязанностью для Предприятия, но всего лишь правом, которое, однако, может позволить воспользоваться привилегией на освобождение от ответственности и прочими привилегиями в части смягчения санкций.

2. ИСТОЧНИК МОДЕЛИ

2.1. : «КОНФИНДУСТРИЯ» - НОВЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОСТРОЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ - МАРТ 2014

Как явно указано законодательством (статья 6 пункт третий ЗД № 231/2001), организационно-управленческие модели могут применяться на основе кодекса поведения, составляемого представительскими объединениями организаций, сведения о которых передаются в Министерство юстиции.

В марте 2014 года «Конфиндустрия» обновила текст изданных ею в 2002 году «Рекомендаций по созданию модели организации, управления и контроля согласно Законодательному декрету № 231/2001» и одобренных Министерством юстиции в 2004 году, и впервые обновленных в 2008 году, с тем, чтобы «предложить конкретную помощь предприятиям и объединениям в разработке модели и в выявлении контролирующего органа». Эти Рекомендации можно вкратце изложить следующим образом:

- Выявление зон риска, чтобы установить, в какой зоне/Функциональный сектор е предприятия возможно возникновение преступных событий, предусматриваемых в ЗД № 231/2001;
- Разработка системы контроля, способной предотвратить эти риски за счет соответствующих протоколов. Наиболее значимыми компонентами системы контроля по замыслу «Конфиндустрии» являются:
 - Кодекс этики;
 - Организационная система;
 - Порядок выполнения ручных и компьютерных манипуляций;
 - Разрешительные полномочия и право подписи;
 - Системы управления и контроля;
 - Информирование и обучение персонала.

Составляющие системы контроля должны базироваться на следующих принципах:

- Доступность для проверки и документального обоснования, последовательность и конгруэнтность каждой операции;

⁴ Законодательный Декрет от 30 марта 2001 г. №165 «Общие нормы порядка работы сотрудников государственных учреждений»

- Применение принципа разделения функций (никто не может самостоятельно управлять всем процессом);
- Документирование проверок;
- Наличие адекватной системы мер дисциплинарного воздействия за нарушение норм Гражданского кодекса и установленных Моделью процедур;
- Установление требований к Надзорному органу (OdV), сводимых к нижеследующему:
 - Автономность и независимость;
 - Профессионализм;
 - Непрерывность действия;
- Обязанность Надзорного органа по предоставлению отчетов.

2.2. «КОНФИНДУСТРИЯ» - ЦИРКУЛЯР №19867: «ПРЕСТУПЛЕНИЕ В ФОРМЕ САМОЛЕГАЛИЗАЦИИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СОГЛАСНО ДЕКРЕТУ 231» - ИЮНЬ 2015

В заключение, вследствие введения в УК статьи 648 ч. 3 п. 1 о преступлении в форме самолегаллизации и, как следствие, с точки зрения административной ответственности, дополнения ст. 25 ч. Восьмая ЗД 231/2001, в данной Модели учтены указания, поступившие от «Конфиндустрии» в соответствующем циркуляре, а именно:

- произведено обновление оценки риска
- подготовлен специальный протокол по предупреждению риска

2.3. «КОНФИНДУСТРИЯ» - ДИСЦИПЛИНА В ОБЛАСТИ ДОНОСИТЕЛЬСТВА – ЯНВАРЬ 2018

«29 декабря 2017 г. вступил в силу закон №179 «Предписания по защите авторов сообщений о преступлениях или несоответствиях, о которых им стало известно в рамках рабочих отношений с государственными или частными организациями» (опубликован в газете «Гадзетта Уффичале», Общая Серия №291 от 14 декабря 2017 г.).

Закон направлен на поощрение сотрудничества со стороны работников по выявлению актов коррупции внутри государственных и частных организаций. Введение специальной дисциплины, касающейся так называемого доносительства, является ответом на обращение к Италии некоторых международных организаций, действующих в сфере противодействия коррупции, в котором они призывают усилить работу по предотвращению и противодействию данному явлению, в т. ч. с помощью системы, позволяющей работникам сообщать в условиях безопасности для себя о возможных незаконных действиях, о которых им стало известно...

Что касается частного сектора, статья 2 закона № 179/17 изменяет декрет 231 и дополняет статью 6 («Лица, занимающие руководящие должности, и организационные модели компании») новым положением, которое обрисовывает в контексте организационной модели 231 (далее ОМ) меры, связанные с передачей и обработкой сигналов. Соответственно закон предполагает, что компании, применяющие данную ОМ, обязаны также претворять в жизнь новые меры...

...что касается субъектов применения данной нормативы – а именно, компаний, применяющих организационную модель 231 – считается, что сама ОМ должна четко указывать, к каким лицам или органам должны направляться сигналы, являющиеся предметом новых положений...

...в целях правильной конфигурации лица/органа, уполномоченного на получение сигналов, необходимо обратить внимание на роль надзорного органа...

Надзорный орган, например, мог бы стать автономным и независимым адресатом доносов. Такое решение должно эффективно решать задачи новой дисциплины, сохранять целостность предприятия и защищать лицо, подающее сигнал; эти цели были бы труднодостижимыми, если бы сигналы поступали лицам, относительно которых лицо, подавшее сигнал, находится в положении должностной или иерархической зависимости, или же предполагаемому ответственному за нарушение, а также лицам, которые могут

иметь потенциальный интерес в связи с данным сигналом...»⁵

Организационная модель, применяемая компанией Siirtec Nigi Spa с самого начала, предусматривает способы подачи сигналов о фактах незаконного поведения, которые попутно являются нарушениями Модели и/или Этического Кодекса, и способы подачи сигналов надзорному органу, гарантирующие конфиденциальность сигнализирующего лица благодаря использованию компьютерных каналов.

Решение указать надзорный орган в качестве адресата и органа, осуществляющего проверку достоверности поступающих сигналов, также представляется соответствующим рекомендациям «Конфиндустрии» в цитируемом документе.

Тем не менее, в целях соблюдения норматива, Компания ввела отдельные дисциплинарные взыскания, как в адрес необоснованных сигналов, так и в отношении дискриминационных действий корпоративных органов в адрес лица, подавшего сигнал; при этом надзорный орган имеет полномочия прорабатывать также и анонимные сигналы.

3. ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ

3.1. Роль и деятельность SIIRTEC NIGI

Акционерное общество «Siirtec Nigi S.p.A.» - это международная инженерно-строительная компания, чей головной офис располагается в Милане, а филиалы и представительства размещены в стратегически важных точках рынка, в том числе за рубежом, в странах, не являющихся членами ЕС.

Организационная структура «Siirtec Nigi S.p.A.» подробно описана в Корпоративном Штатном Расписании, где уточняются функции, а также ответственные лица. Данная организационная структура подлежит постоянному обновлению и перевыпуску – именно из соображений предполагаемого развития и/или преобразования компании, при этом компетентные органы компании должны будут своевременно о них информировать Надзорный орган.

Решение Совета директоров «Siirtec Nigi S.p.A.» взять на вооружение Организационно-управленческую модель согласно требованиям ЗД № 231/2001 вписывается в более широкий контекст политики предприятия, выражающейся в шагах и инициативах, направленных на привлечение внимания как всего персонала «Siirtec Nigi S.p.A.» (от высшего руководства до наемных работников), так и всех внешних сотрудников и коммерческих партнеров фирмы к прозрачности и корректности, к соблюдению действующих правовых норм и фундаментальных принципов деловой этики при достижении целей Компании.

В особенности, за счет применения Модели, Совет директоров, а значит, и сама Компания, намерены преследовать следующие цели:

- Довести до сведения всего персонала «Siirtec Nigi S.p.A.» и всех тех, кто сотрудничает или ведет дела с компанией, что компания абсолютно категорично осуждает поведение, противоречащее законам, правилам, нормам надзора, или в любом случае нарушающее внутренний распорядок предприятия и принципы здорового и прозрачного управления, которым привержена компания;
- Проинформировать персонал компании, внешних сотрудников и партнеров об обременительных административных штрафах, налагаемых на компанию в случае совершения какого-либо из преступлений, перечисленных в каталоге в качестве основания для возникновения административной ответственности;
- Обеспечить, насколько представляется возможным, предотвращение правонарушений, в том числе уголовного характера, на предприятии, путем: i) постоянного контроля всех зон риска; ii) обучения

⁵ «Конфиндустрия», «Дисциплина в области доносительства – Пояснительная записка», январь 2018 г.

персонала правильному выполнению своих обязанностей; iii) учреждение системы мер дисциплинарного воздействия на случай нарушения Модели.

3.2. Принципы, которые легли в основу Модели

При разработке данной Модели принимались к сведению процедуры и системы контроля, которые уже нашли широкое применение на предприятии, будучи пригодными также для выполнения роли профилактических мер при предотвращении преступлений и контроле чувствительных видов деятельности.

В частности, в качестве уже существующих, специальных, направленных на планирование разработки и воплощения в жизнь решений Компании также в сфере предотвращения преступлений, «Siirtec Nigi S.p.A.» определила, помимо уставных документов Общества, систему полномочий и доверенностей, и регламент взаимоотношения внутри группы:

- Принципы, содержащиеся в Уставе и в Кодексе этики⁶;
- Организационные процедуры (процедуры I уровня) и оперативные процедуры (процедуры II уровня), приведенные в Инструкции HSE-Q;
- Протоколы-231;
- Стандартные контракты;
- Корпоративные сообщения и циркуляры;
- Система мер дисциплинарного воздействия.

3.3. Определение этических принципов

«Siirtec Nigi S.p.A.» определило этические принципы, на которых намерено строить управление собственной деятельностью, в том числе касательно тех моделей поведения, которые могут дополнить составы преступлений, регламентируемых ЗД № 231/2001.

Этические принципы лежат в основе корпоративной культуры и представляют стандарты ежедневного поведения в компании и за пределами «Siirtec Nigi S.p.A.».

В частности, компания обязуется:

- Вести свою деятельность с соблюдением закона и действующих норм;
- Основываться на принципах этичности, прозрачности, корректности, законности и целостности в своих сношениях с государственной администрацией;
- Занимать при общении с клиентами, поставщиками и подрядчиками позицию сотрудничества, выражающуюся в лояльности и готовности, направленной на избегание конфликта интересов.

Согласно положениям ЗД №231/2001, данная Организационно-управленческая модель удовлетворяет требованиям о разработке системы внутренних правил, направленных на предотвращение совершения некоторых видов преступлений (которые, при совершении в интересах или на пользу «Siirtec Nigi S.p.A.», могут повлечь административную ответственность компании на основании ЗД № 231/2001,), дополняя опорные принципы, изложенные в Этическом кодексе «Siirtec Nigi S.p.A.».

4. Структура управления

4.1. Общая информация

Siirtec Nigi Spa управляется Советом директоров, состоящим из пяти членов; внутри Совета были избраны Председатель – представитель предприятия, два Советника – управляющих директора, оба – представители предприятия.

Органы контроля представлены Ревизионной Комиссией в составе трех постоянных членов и двух заместителей,

⁶ Можно ознакомиться на странице корпоративной сети:

<\\Sinimidata\infocenter\Politiche Aziendali\Modello 231\01 Codice Etico>

тогда как бухгалтерский контроль был доверен Аудиторской Компании.

4.2. Совет Директоров

21 июля 2016 г. Совет Siirtec Nigi Spa постановил выделить в исключительную компетенцию Совета Директоров полномочия, детально описанные в таблице в приложении к протоколу заседания, кроме тех полномочий, которыми Совет не может наделять в соответствии с законодательством и Уставом.

Совет Директоров является работодателем согласно Правительственному Декрету 81/2008 и 15 февраля 2018 г. было произведено делегирование полномочий, предусмотренное ст. 16 этого же декрета, Советнику – Управляющему Директору зон А и В (см. далее).

4.2.1. Решения, принимаемые Собранием Акционеров – Ст. 11 Устава

Собрание Акционеров принимает решения по вопросам, находящимся в его компетенции согласно Ст. 2364 и 2365 ГК, и, в виде исключения, по следующим вопросам:

- Решения о слияниях и разделах
- Указание, какие директора представляют общество
- Перенос юридического адреса в пределах национальной территории
- Выпуск облигаций
- Авторизация Совета Директоров согласно ст. 2364 гл. 5 ГК на исполнение административных функций, перечисленных в параграфах от а) до d) ст. 25 Устава включительно
- Определение жалования Директоров, Внутренних Ревизоров и Аудиторов

4.2.2. Совет Директоров: непередаваемые решения и разрешительные полномочия Собрания Акционеров – ст. 25 Устава

Решения по вопросам, перечисленным ниже, не могут передаваться, а вопросы, предусмотренные в параграфах от а) до d) включительно, не могут исполняться без предварительной авторизации Собрания:

- a) Возможный проект по котировке
- b) Назначение и определение полномочий советника /-ов администрации, а также определение возможных привилегий или иных механизмов мотивации директоров вообще
- c) Утверждение любых систем фондовых опционов
- d)
- e) Акты по распоряжению на любом основании..., имеющие своей целью:
 - o Компании или филиалы компаний, а также контрольное участие
 - o Недвижимое и нематериальное имущество (включая марки и чертежи) стоимостью более € 5.000.000,00
- f) Определения и/или предложения касательно резолюций, предлагаемых Собраниям контролируемых или находящихся в частичной собственности предприятий, включая распределение полномочий и инструкций по голосованию делегату Компании на соответствующих собраниях;
- g) Предложения относительно операций с капиталом, включая увеличение капитала ... выпуск облигационных бумаг и финансовые инструменты в широком понимании
- h) Предложения относительно трансформации, слияние, раздел, роспуск и ликвидация
- i) Акты по распоряжению на любом основании..., имеющие своей целью недвижимое и нематериальное имущество (включая марки и чертежи) стоимостью менее € 5.000.000,00
- j) Утверждение и изменение бюджетов, бизнес-планов и финансовых планов, годовых или многолетних
- k)
- l) Определения и/или предложения по решениям, предлагаемым Собранию Акционеров
- m) Определение стратегических направлений
- n) Определение ежегодной политики вознаграждений и определение механизмов мотивации штатного персонала, за исключением применения системы фондовых опционов
- o) Подписание любых коллективных договоров предприятия
- p) Открытие или закрытие заводов, дочерних предприятий или филиалов, за исключением филиалов, исполняющих контракты
- q) Подписание, изменение или расторжение любых договоров со связанными сторонами, независимо от

срока действия или стоимости. Председатель.

4.3. Председатель Совета Директоров

Председатель Совета Директоров является основным представителем Общества.

4.4. Советники – Управляющие директора – Представители Общества.

Зоны ответственности

Постановлением от 15 февраля 2018 г. Советом Директоров назначены:

1. Советник – Управляющий директор зон А и В

2. Советник – Управляющий директор зон С и D

исходя из нижеприведенной организационной схемы предприятия:

E. Зона развития бизнеса, продаж, коммерческих операций, технологий и исследования рынков, работы с клиентами, технологических и бизнес-решений

которой подчиняются нижеперечисленные дирекции и функциональные сектора:

- a. Дирекция по работе с клиентами, технологическим и бизнес-решениям;
- b. Дирекция по развитию бизнеса и продажам;
- c. Функциональный сектор коммерческих операций;
- d. Функциональный сектор технологий и исследования рынков.

F. Зона контроля проектов, системы качества и ОТОСБ, подразделения оборудования и упаковки, отдела кадров, ИКТ, управления кредитным офисом, комплаенс-контроля и безопасности

которой подчиняются нижеперечисленные дирекции и функциональные сектора:

- a. Дирекция по контролю проектов;
- b. Дирекция по системе качества и ОТОСБ;
- c. Дирекция подразделения оборудования и упаковки;
- d. Функциональный сектор комплаенс-контроля и безопасности;
- e. Функциональный сектор ИКТ;
- f. Функциональный сектор управления кадрами и ФОТ;
- g. Функциональный сектор организации поездок;
- h. Функциональный сектор управления кредитным офисом.

G. Зона осуществления проектов

которой подчиняются нижеперечисленные дирекции и функциональные сектора:

- a. Дирекция управления проектами и строительством;
- b. Дирекция инжиниринга;
- c. Дирекция по закупкам и субподрядной деятельности;
- d. Дирекция разработки процессов и операций;

H. Зона управления корпоративным менеджментом, финансов, правового управления и контроля за исполнением договоров

которой подчиняются нижеперечисленные дирекции и функциональные сектора:

- a. Дирекция по финансово-казначейским вопросам и выставлению счетов;
- b. Функциональный сектор юридического сопровождения;
- c. Функциональный сектор контроля за исполнением договоров;
- d. Функциональный сектор управления делами и бухгалтерской отчетности.

4.5. Руководящий комитет

4.5.1. Состав

Комитет назначается Советом директоров из числа действующих Управляющих директоров, а также из числа руководителей дирекций Предприятия (далее «Руководители дирекций»):

- Дирекции по развитию бизнеса, продажам и маркетингу;
- Дирекции коммерческих операций;
- Дирекции исполнения проектов;
- Дирекции разработки процессов и операций;
- Дирекции инжиниринга;
- Дирекции по закупкам и субподрядной деятельности.

В заседаниях Руководящего комитета может принимать участие Председатель Совета директоров, председатель

Ревизионной комиссии или иной действительный член Ревизионной комиссии, назначенный им, а также иные лица из числа членов Совета директоров или структурных подразделений общества, по приглашению Председателя Комитета от имени Комитета, со ссылкой на отдельные пункты повестки дня.

4.5.2. Задачи

Комитет играет поддерживающую роль для функций и органов управления общества, и, в частности, для Совета Директоров и Управляющих директоров, предоставляя в распоряжение предприятия узкопрофессиональные технические навыки Руководителей Дирекций, входящих в состав Комитета, в целях обеспечения всех необходимых деталей для оптимального ведения управленческой деятельности, включая стратегическое планирование, определение рисков на основе Анализа Рисков Оферт и/или Проектов, определение организационной структуры общества, вынесение постановлений в отношении операций, подлежащих выполнению, и мониторинга общей динамики управления предприятием.

Данная функция выражается в деятельности консультационного характера и формировании предложений.

4.5.2.1. Консультационная деятельность

Комитет осуществляет свои консультационные функции путем вынесения заключения, не обязывающего к чему-либо, касательно нижеприведенных областей и в пределах расходов, указанных в Регламенте Руководящего Комитета:

- деятельность Дирекции по развитию бизнеса, продажам и маркетингу, коммерческим операциям

- договоры поставки в качестве подрядчика, включая поставки исключительно инжиниринга;
- договоры о сотрудничестве, консультировании или иного характера.

- деятельность Дирекции по исполнению проектов

- варианты проектов для договоров поставки в качестве подрядчика, включая поставки исключительно инжиниринга;

- договоры приобретения материалов, услуг, технических консультаций, инжиниринга и подряда, в качестве заказчика.

Заключение формулируется по завершении исчерпывающего обсуждения, в ходе которого каждый участник дискуссии призван внести свой активный вклад путем внимательного изучения обсуждаемой темы на основе данных технического характера, предоставленных Руководителем/-ями соответствующей/-их Дирекции/-ий.

По результатам совещания заключение считается положительным, если пять членов Комитета приходят к согласию. Во всех иных случаях заключение будет считаться отрицательным.

В любом случае заключение должно сопровождаться кратким изложением аргументов, приведенных каждым из участников в поддержку собственного мнения.

4.5.2.2. Формирование предложений

Комитет выдвигает предложения на рассмотрение Совета Директоров на нижеперечисленные темы:

- в сфере деятельности Дирекции по развитию бизнеса, продажам и маркетингу, коммерческим операциям

- договоры поставки в качестве подрядчика, включая поставки исключительно инжиниринга;
- договоры о сотрудничестве, консультировании или иного характера;

- в сфере деятельности Дирекции по исполнению проектов

- варианты проектов для договоров поставки в качестве подрядчика, включая поставки исключительно инжиниринга;
- договоры приобретения материалов, услуг, технических консультаций, инжиниринга и подряда, в качестве заказчика.

Каждый Управляющий директор вправе вынести на рассмотрение Комитета иные вопросы, которые считает уместным обсудить, в целях стимулирования его побудительных функций в отношении Совета Директоров.

После изучения всех необходимых и уместных подробностей и по завершении дискуссии участников, сформулированное предложение выносится на голосование и передается вниманию Совета Директоров при условии, что в поддержку предложения проголосовали семь членов Комитета. В случае, если за предложение отдано шесть голосов, заседание переносится на срок до 48 часов, в течение которых должна состояться сессия для нового рассмотрения вопроса, в том числе на основании возможно вновь выявленных данных для оценки.

Во всех иных случаях предложение считается отклоненным.

Кроме того, Комитет вправе выразить мнение, также ни к чему не обязывающее, касательно прочих вопросов по

предложению Совета Директоров.

5. Структура полномочий согласно своду норматив в сфере ОТОСБ (охраны труда, окружающей среды и безопасности)

5.1. Общая информация: Работодатель согласно Законодательному декрету 81/2008 - Делегирование полномочий согласно ст.16 пп. 1 и 2

15 февраля 2018 г. г. Совет Директоров Siirtec Nigi Spa назначил Советника – Управляющего директора по Зонам А и В, Уполномоченным Работодателя согласно ст. 2 пп. 1 и 2 Законодательного Декрета 81/2008.

5.1.1 Субделегирование функций согласно ст.16 п.3 ч.2 Законодательного декрета 81/2008 - Директор по качеству и ОТОСБ

5 марта 2018 г. Директор по качеству и ОТОСБ был назначен субделегатом Работодателя согласно ст.16 п.3 часть вторая Законодательного декрета 81/2008 в отношении компании и/или офиса компании в Милане, Виа Альгарди д.2, а также для выполнения ряда обязанностей по обучению всего персонала компании, включая персонал, задействованный на строительных площадках, с обязательством предоставления отчета с периодичностью каждые четыре месяца Уполномоченному Работодателя.

5.1.2 Субделегирование согласно ст.16 п.3 ч.2 Законодательного декрета 81/2008 - Директор по исполнению проектов

В тот же день Директор по исполнению проектов был назначен Субделегатом Работодателя согласно ст.16 п.3 ч.2 Законодательного декрета 81/2008 в части управления безопасностью внешней деятельности, не связанной со строительными площадками, а также в части координации с Субделегатами Работодателя, ответственными за отдельные строительные площадки компании, с обязательством предоставления отчета с периодичностью каждые четыре месяца Уполномоченному Работодателя.

5.1.3 Субделегирование функций согласно ст.16 п.3 ч.2 Законодательного декрета 81/2008 - Руководители строительных площадок

Уполномоченный Работодателя от раза к разу определяет наиболее подходящего кандидата из персонала, задействованного на конкретной строительной площадке, которому субделегированы функции применительно к строительной площадке, с обязательством предоставления ежемесячного отчета Субделегату – Директору по исполнению проектов и Уполномоченному Работодателя.

5.2. Делегирование полномочий в сфере охраны и защиты окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/2006

В соответствии с Законодательным декретом 152/2006 в сфере охраны и защиты окружающей среды, 15 февраля 2018 г. Совет директоров наделил Советника – Управляющего директора зон А и В полномочиями по охране и защите окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/2006.

5.2.1. Субделегирование функций - Ответственный за охрану и защиту окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/06 - Директор по качеству и ОТОСБ

В тот же день Директор по качеству и ОТОСБ был назначен Субделегатом по функциям и Ответственным за охрану и защиту окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/2006 в части исполнения всех задач и обязанностей (за исключением непередаваемых) в сфере охраны и защиты окружающей среды применительно к внешней деятельности компании, не связанной со строительными площадками, и в части координации с Субделегатами, ответственными за отдельные строительные площадки компании, а также в части исполнения ряда задач в сфере обучения всего персонала компании, с обязательством предоставления отчета каждые четыре месяца Управляющему директору зон А и В.

5.2.2. Субделегирование функций - Ответственный за охрану и защиту окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/06 - Директор по исполнению проектов

В тот же день Директор по исполнению проектов был назначен Субделегатом по функциям и Ответственным за охрану и защиту окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/2006 в части исполнения всех задач и обязанностей (за исключением непередаваемых) в сфере охраны и защиты окружающей среды применительно к внешней деятельности компании, не связанной со строительными площадками, и в части координации с Субделегатами, ответственными за отдельные строительные площадки компании, а также в части исполнения ряда задач в сфере обучения всего персонала компании, с обязательством предоставления отчета каждые четыре месяца Управляющему директору зон А и В.

5.2.3 Субделегирование функций - Ответственный за охрану и защиту окружающей среды согласно Законодательному декрету 152/06 - Руководители строительных площадок

Управляющий директор зон А и В от раза к разу определяет наиболее подходящего кандидата из персонала, задействованного на конкретной строительной площадке, которому субделегированы функции применительно к строительной площадке, с обязательством предоставления ему ежемесячного отчета.

6. Система внутреннего контроля

Существующая и применяемая «Siirtec Nigi S.p.A.» система внутреннего контроля – это структурированная и целостная система действий, процедур, правил поведения, служебных докладов и организационных решений, которая затрагивает всю деятельность компании и вовлекает различных субъектов.

Основные задачи системы внутреннего контроля заключаются в обеспечении достижения оперативных целей (информирования и соответствия) с разумной безопасностью:

- Оперативная цель системы внутреннего контроля имеет отношение к эффективности и действенности компании в использовании ресурсов, защите от убытков и охране корпоративного имущества: в данном случае, система внутренних проверок нацелена на обеспечение того, чтобы во всей организации персонал работал над выполнением задач компании, не противопоставляя иные интересы интересам компании;
- Информационная задача заключается в предоставлении своевременных и надежных отчетов для процесса принятия решений в рамках организации и отвечает, кроме того, требованию гарантировать надежность документации, направляемой вовне, с соблюдением конфиденциальности информационной собственности компании;
- Задача соответствия гарантирует, чтобы все операции велись с соблюдением законов и предписаний, принципов благоразумности, а также соответствующих внутренних правил.

Система внутреннего контроля затрагивает все сферы деятельности, ведущейся компанией, за счет различения оперативных задач и функций контроля, смягчая, разумным образом, все вероятные конфликты интересов.

В частности, система внутреннего контроля компании базируется на следующих определяющих элементах:

- Этический кодекс;
- Четко определенная организационная система распределения ответственности;
- Система процедур и служебных сообщений;
- Специальные оперативные протоколы для управления деликатными отношениями или процессами;
- Компьютерная система, ориентированная на разделение функций;
- Система контроля и отчетности;
- Разрешительные полномочия и право подписи, присваиваемые сообразно компетенции и в соответствии с корпоративными процедурами;
- Система внутренних сообщений и обучение персонала;
- Назначение лиц, ответственных за внутренний контроль и соблюдение соответствия.

В основании этой Модели контроля лежат следующие общие принципы:

- Каждая операция, транзакция или акция должна быть доступна для проверки, документирована и последовательна;
- Разделение рабочих задач;
- Система контроля документирует выполнение проверок и надзорных функций.

Контроль затрагивает, в ином составе, также Совет Директоров и Ревизионную Комиссию (CS), в тех рамках, которые установлены законом, нормативами и действующими кодексами поведения.

Совет Директоров и Ревизионная Комиссия, при осуществлении контроля, вправе воспользоваться услугами внешних консультантов для аудиторской проверки конкретных областей.

Ответственность за корректное функционирование Системы внутреннего контроля возлагается на каждую

организационную структуру по всем видам процессов, за которые они несут оперативную ответственность. Существующая Модель корпоративных проверок предусматривает, помимо прочего, линейные проверки в отдельных подразделениях компании в части вверенных им процессов, направленные на обеспечение корректного ведения операций.

6.1. Функция комплаенс-контроля

Комплаенс-контроль (СМР) оценивает риски несоответствия деятельности компании, такие как:

- Риск подвергнуться судебным или административным санкциям,
- Значительные финансовые убытки,
- Урон репутации,

вследствие нарушения императивных норм (законов, предписаний) или саморегуляции (устав, кодекс этики, организационно-управленческая модель, процедуры, протоколы-231).

- Правовой риск может быть определен как риск убытков, проистекающих из нарушения законов или предписаний, из договорных или внедоговорных обязательств, или же прочих разногласий
- Операционный риск представляет риск убытков, проистекающих из несоответствия или нефункциональности процедур, рабочих кадров, внутренних систем или внешнего воздействия, включая правовой риск.
- Репутационный риск представляет текущий или перспективный риск убытков, проистекающих из негативного восприятия имиджа компании клиентами, партнерами, поставщиками.

Таким образом, СМР представляет функцию соответствия, которая вписана в контекст функций контроля в сфере управления рисками и осуществляет контроль второго уровня.

6.2. Функция внутреннего аудита (IA)

6.2.1. Сфера действия

На функциональный сектор внутреннего аудита (IA) возложена задача осуществления мониторинга корректного функционирования системы внутреннего контроля на предприятии, понимаемую как совокупность правил, процедур и организационных структур, имеющих целью позволить, за счет соответствующего процесса идентификации, измерения, управления и мониторинга основных рисков, ведение правильной, здоровой деятельности компании сообразно поставленным целям.

В свете вышесказанного, в русле внутреннего аудита ведутся:

- Проверки на соответствие (*compliance audit*), которые относятся к контролю соответствия законам, предписаниям, политике и административным процедурам, устанавливаемым разнообразными органами власти (как национальными, так и за рубежом);
- Организационная аудиторская проверка (*operational audit*), связанная, в основном, с организационным контролем, оценкой эффективности и действенности процедур и операционных методик, используемых в различных функциональных подразделениях компании. В этой связи, предметом проверки могут быть рабочие потоки, организационные структуры, информационные и коммуникационные потоки, механизмы управления персоналом, системы принятия решений.

6.2.2 Состав

Функция внутреннего аудита выполняет возложенные на нее задачи в русле директив, полученных от Совета директоров, Ревизионной комиссии и Надзорного органа, и может привлекать для выполнения своих задач

определяемые от раза к разу ресурсы компании.

6.2.3. Подотчетность

Внутренний аудит (IA) функционально подотчетен Совету директоров (CDA), применительно к контролю, а также Надзорному органу.

6.2.4. Смягчение конфликта интересов

В случае, если исследуемые сферы деятельности представляют собой потенциальную зону конфликта интересов или нарушения принципа разделения функций, Совет директоров может доверить ведение аудиторской проверки внешнему специалисту.

7. Выявление зон риска и определение протоколов

Статья 6, пункт II, подпункт а) Законодательного декрета № 231/2001 явным образом предусматривает, что организационно-управленческая модель должна *«выявлять те сферы деятельности, в которых могут совершаться преступления»*. Идентификация корпоративных процессов, «чувствительных» к совершению правонарушений, приведенных в том же декрете, стало отправной точкой для разработки «Siirtec Nigi S.p.A.» своей Модели.

С другой стороны, мониторинг чувствительных процессов не может отрываться от корпоративной организационной структуры и от системы полномочий и доверенностей. Таким образом, анализ и оценка профилей риска – это динамический процесс, требующий постоянного мониторинга и обновления.

Актуальная версия организационной Модели структурирована на основе актуализированной карты рисков, приведенной в соответствие действующей организационной системе и системе полномочий и доверенностей.

По результатам оценки рисков, определены профили риска для каждого Органа/Должности в зависимости от типа деятельности / корпоративного процесса, с использованием сравнительной матрицы с обстоятельствами, предусмотренными Декретом.

Согласно профилю рисков, определенного на основании вышеупомянутой оценки, подвергаются постоянному пересмотру также и Протоколы-231, которые являются неотъемлемой частью Организационно-управленческой модели, применяемой «Siirtec Nigi Spa»; правила поведения, в них содержащиеся, являются обязательными для всех тех, кто занят в той сфере деятельности, в рамках которой был выявлен профиль риска.

Протоколы и корпоративные Процедуры в их совокупности, в частности, гарантируют, что:

- только лица, наделенные формальными и конкретными полномочиями, могут брать на себя обязательства по отношению к третьим лицам от имени и по поручению Компании;
- если один из руководителей «Siirtec Nigi S.p.A.» занимает должность также директора подконтрольной компании, передача полномочий происходит автономно каждой компанией в отдельности сообразно конкретной сфере деятельности;
- для всех платежных операций предусмотрены разделение функций и особая система простановки подписей.

Учитывая вышеизложенное, настоящая Модель состоит из:

- A. Общего раздела, призванного продемонстрировать функции и принципы Модели, а также содержание Законодательного декрета № 231/2001 и основных правовых норм, на которые он ссылается;
- B. Особый раздел, состоящий из нескольких глав в соответствии с составами преступления, предусматриваемыми настоящей Моделью;

Особый раздел четко регламентирует поведение корпоративных служащих, «верхов» и «подчиненных»

(подчиненных стороннему руководству и надзору), в целях предотвращения преступлений согласно Декрету, путем управления сферами деятельности за счет ограничительных норм, Документов, Процедур и Протоколов, разработанных компанией в рамках различных видов деятельности в зоне выявленного риска, в зависимости от различных категорий преступлений, предусматриваемых самим Декретом.

- C. Оценка рисков (Risk Assessment)
- D. Протоколы 231
- E. Договоры ⁷

В разделе «Договоры-231» содержатся проекты договоров, касающихся отношений с Третьими Сторонами, предмет которых расценен как «чувствительный» в свете положений Декрета 231, а также некоторых норм, на которые ссылается Декрет 231, которые подлежат внесению в текст договоров.

8. Адресаты Модели

Как показано выше, Модель адресована:

- Директорам;
- Ревизорам;
- Лицам, которые работают на аудиторскую фирму, осуществляющую проверку Компании;
- Наемному персоналу, включая руководящее звено;
- Всем тем, кто, пусть и являясь внешней фигурой по отношению к Компании, прямо или опосредованно работают на «Siirtec Nigi Spa» (например, поверенные, посредники, сотрудники всевозможного рода, консультанты, поставщики, финансовые и коммерческие партнеры, подрядчики – далее обозначаемые как «Третьи Лица»).

Содержащиеся в Модели предписания, таким образом, должны соблюдаться, прежде всего, руководящим звеном, которое действует от имени и по поручению Компании, а также Подчиненными, которые должны пройти соответствующий тренинг и быть проинформированы о содержании Модели в нижеописанном порядке.

Соблюдение Модели также обеспечивается включением в текст контрактов клаузул, которыми *внешние сотрудники и самозанятые граждане* обязываются соблюдать установленные в ней принципы, а также правила поведения, предусмотренные Кодексом этики, и нормы, содержащиеся в протоколах, относящихся к рассматриваемым сферам деятельности, которые прилагаются к данной Модели, ибо являются ее неотъемлемой частью. В противном случае, при несоблюдении таковых, «Siirtec Nigi» имеет право отказать от контракта или расторгнуть его.

Что касается *коммерческих партнеров*, как бы то ни было связанных договорными отношениями, как, например, объединения предприятий, Компания устанавливает отношения лишь с теми компаниями, чья репутация безупречна, и кто привержен принципам этики, сравнимым с теми, которым следует Компания. В этих целях, Компания предварительно проводит соответствующую *due diligence* (Прим. перев. - «обеспечение должной добросовестности», *процедуру формирования объективного представления*), как предусмотрено Кодексом этики и корпоративными процедурами.

Все Третьи стороны, заключающие контракты с «Siirtec Nigi S.p.A.», должны заявить, что они ознакомились и знают Кодекс этики и данную Организационно-управленческую Модель, обязуясь придерживаться приведенных в них принципов, или же, если речь идет об иностранном лице, или субъекте, ведущем

⁷ Договоры- 231 опубликованы по адресу:

<\\Sinimidata\infocenter\Politiche Aziendali\Modello 231\06 Contrattualistica 231>

деятельность за рубежом, соблюдать принципы, отраженные в Кодексе этики и вообще положения международного и местного законодательства в сфере предотвращения рисков наступления ответственности «Siirtec Nigi S.p.A.» за совершение преступлений.

Контракты с такими субъектами содержат специальную оговорку об отказе от договора и/или о расторжении договора в связи с несоблюдением этих обязательств, при этом неизменным остается право «Siirtec Nigi S.p.A.» потребовать возмещения за возможно причиненный ущерб, включая урон, нанесенный санкциями по решению суда в силу Декрета 231/2001.

Задачей корпоративного подразделения, которое пользуется услугами Третьих Лиц, и которое, как бы то ни было, несет ответственность за процесс, в рамках которого происходит деятельность упомянутых субъектов, является фиксация всех данных и оповещений, которые позволят узнать и оценить поведение этих субъектов. В случае, если Надзорный орган запросит эти данные, они должны быть предоставлены ему.

9. Информирование

9.1. Информирование наемного персонала

После принятия, данная организационно-правовая модель была распространена среди персонала вместе с официальным уведомлением касательно содержания Декрета. Текст Модели и Кодекса этики, а также внесенных изменений, кроме того, выложены в корпоративной сети и на веб-портале компании.

9.2. План обучения Модели

«Siirtec Nigi S.p.A.», согласно положениям ЗД № 231/2001, разработала специальный План обучения, призванный распространить и проиллюстрировать всему персоналу Модель, и поддерживать ее постоянно обновленной.

План обучения «Организационно-управленческой модели» ежегодно разрабатывается функцией комплаенс-контроля (CMP) в сотрудничестве с Надзорным органом (OdV) и претворяется в жизнь HR – HSE – CMP.

В общем, План обучения-231 предусматривает различные мероприятия в зависимости от *target* («целевой аудитории») с соблюдением персонального подхода и принципа реального соответствия потребностям отдельных структур/ресурсов.

Подобные мероприятия предусматривают, в рамках одной сессии:

- A. Стандартный модуль
 - a. Нововведения в законодательстве/правовых нормах
 - b. При наличии – нововведения в организационно-управленческой модели – Общий раздел
- B. Модуль специального углубленного изучения
 - a. Профили риска в чувствительных сферах деятельности
 - b. корректировка/изменения Процедур или Протоколов-231 в части чувствительных сфер деятельности
- C. модуль семинаров
 - a. модули, посвященные углубленному изучению отдельных вопросов

Участие в обучающих сессиях подтверждается простановкой подписи на листе присутствия и внесение ФИО присутствующих в базу данных Надзорного органа.

9.3. Ознакомление нового сотрудника

Что касается вновь принимаемых сотрудников, специальная корпоративная процедура (QP-PER-03) регламентирует первоначальное ознакомление с предписаниями ЗД № 231/2001 и организационно-управленческой модели, применяемой компанией, путем вручения копии Модели, подписания заявления в знак согласия и выполнения теста на знание Модели, разработанного функцией комплаенс-контроля, в ожидании внесения в список участников первой же обучающей сессии.

9.4. Информирование самозанятых граждан, партнеров, поставщиков, субподрядчиков, коммерческих посредников и внешних специалистов

Руководители структур компании, которые поддерживают отношения с Третьими сторонами, информируют их о политике компании и процедурах, применяемых «Siirtec Nigi S.p.A.», об Организационно-управленческой модели, о Кодексе этики, а также о последствиях, которые возымеет поведение, противоречащее упомянутым нормативам или действующему законодательству, и которые скажутся на договорных отношениях.

Как было сказано ранее, с целью обеспечения ознакомления и информирования об упомянутых принципах, «Siirtec Nigi S.p.A.» вносит в текст контрактов, заключаемых с Третьими сторонами, соответствующую клаузулу.

10. Применение Модели в рамках группы компаний

«Siirtec Nigi Spa» - это компания, управляемая и координируемая единственным учредителем, «Siirtec Nigi Holding Spa», в связи с чем Организационно-управленческая модель, согласно ЗД № 231/2001 «Siirtec Nigi Spa» разделяет принципы, устанавливаемые Кодексом этики и Организационно-управленческой моделью «Siirtec Nigi Holding Spa».

10.1. Рекомендации «Конфиндустрии» 2014

Декрет 231 не касается напрямую вопросов, связанных с ответственностью юридического лица, относящегося к группе предприятий. Действительно, правовая система рассматривает группу в целом только в экономической перспективе. В правовой перспективе, она лишена автономного юридического права и составляет группу юридических лиц, обладающих своей отдельной юридической субъективностью.

В свою очередь, поскольку группа не является юридическим лицом, она не может рассматриваться как непосредственный центр наложения ответственности за преступление и не может классифицироваться среди субъектов, указанных в ст. 1 декрета 231: таким образом, никоим образом невозможно утверждать прямую ответственность группы согласно декрету 231.

Напротив, юридические лица, составляющие группу, могут отвечать в зависимости от преступлений, совершенных при осуществлении деятельности компании. Поэтому более корректно исследовать ответственность за преступления в группе.

Как подтверждено последними положениями юриспруденции в сфере обеспечения права¹¹, невозможно делать вывод об ответственности контролируемых компаний на основании самого существования отношений контроля или связей внутри группы компаний.

Следовательно, фундаментальная проблема – установить, при каких условиях преступление, совершенное в рамках одной компании группы, может стать причиной привлечения к ответственности других компаний, в частности головной компании, или же при каких условиях преступление, совершенное в рамках головной компании, может повлечь за собой привлечение к ответственности контролируемых компаний.

Холдинг / контролирующая компания и, зеркально, контролируемая компания, смогут считаться ответственными за преступление, совершенное при работе контролируемой компании или холдинга, в случае если:

- a) Было совершено преступление, предположительно в непосредственных интересах и с незамедлительной пользой не только для контролируемой компании, но и для контролирующей компании, и наоборот;
- b) Физические лица, связанные по исполняемым ими функциям с контролирующей компанией (или с контролируемой), участвовали в совершении предполагаемого преступления, внося существенный вклад, конкретно и достоверно доказуемый. Например, могут иметь значение:
 - I. Незаконные уголовно наказуемые директивы, если основные преступные линии поведения, реализованные соучастниками, достаточно четко прослеживаются программой, назначенной руководством;
 - II. Совпадение между руководством холдинга и контролируемой компании (так называемые «соединенное директорство»): повышается риск размножения ответственности внутри группы, поскольку компании могут считаться субъектами только в формальном плане.

10.2. Руководство и координация со стороны Siirtec Nigi Holding Spa

Siirtec Nigi Spa подлежит управлению и координации в соответствии со ст. 2497 ГК со стороны единственного акционера Siirtec Nigi Holding Spa.

10.3. «Siirtec Nigi ООО» / ООО «Сииртек Ниджи» – Российская Федерация

«Siirtec Nigi Spa» владеет контрольным пакетом акций компании «Siirtec Nigi ООО» - общества с ограниченной ответственностью, российского юридического лица с местом нахождения в Москве.

Коммерческие отношения между «Siirtec Nigi ООО» и «Siirtec Nigi Spa» регламентируются специальными контрактами на оказание услуг, которые определяют их свойства.

Генеральный директор «Siirtec Nigi ООО» должен привести свою Модель поведения в соответствие с предписаниями Кодекса этики и организационно-управленческой модели «Siirtec Nigi Spa», применяя систему организации предприятия, максимально совпадающую с принципами Кодекса этики «Siirtec Nigi Spa» и Модели организации согласно ЗД № 231/2001.

15 сентября 2014 г. ООО «Сииртек Ниджи» ввело собственный «Кодекс этики», соответствующий кодексу «Siirtec Nigi Spa».

Генеральный директор ООО «Сииртек Ниджи» в Российской Федерации обязан отчитываться перед Надзорным органом «Siirtec Nigi Spa» с периодичностью каждые полгода, особое внимание уделяя следующим сферам:

- Управление отношениями с инспекциями и надзорными органами;
- Управление профессиональными поручениями, даваемыми третьим лицам;
- Управление подарками, вознаграждениями, спонсорской помощью и представительскими расходами;
- Управление лицензиями, разрешениями и допусками;
- Управление отношениями с посредническими фирмами и компаниями по оказанию коммерческого содействия;
- Охрана здоровья и техника безопасности на рабочем месте.

10.4. Применение Модели в рамках концернов, временных объединений компаний и подконтрольных консорциумов

В целях участия в концернах, не имеющих юридического лица, а именно, так называемых «временных объединениях компаний», консорциумах, «Siirtec Nigi s.p.a.», через доверенного представителя должна:

- Проверить наличие организационно-управленческой модели согласно ЗД № 231/2001 на предприятиях, учрежденных на основании итальянского права, примыкающих к консорциуму или временному объединению компаний;

- Проверить наличие аналогичных систем сдерживания рисков на предприятиях, учрежденных на принципах иностранного права (например, линии поведения (*policies*) в отношении коррупции, охраны безопасности труда, легализации доходов, полученных преступным путем, финансированию терроризма, преступлениям организованной преступности) применительно к видам преступлений, перечисленных в Декрете 231/2001;
- В любом случае, «Siirtec Nigi s.p.a.» должна ввести в текст т контрактов, которыми определяется участие компании в консорциуме или временном объединении компаний, специальную оговорку, которая предусматривает запрет для всех участников на осуществление всех видов платежей, подарков, представительских расходов, предложений или обещаний по осуществлению платежей, подарков или представительских расходов в пользу государственных служащих, государственных учреждений, политических партий, функционеров партий, кандидатов на замещение государственной должности или прочих лиц, которые прямо или опосредованно могут оказать влияние на деятельность, которую планирует вести консорциум или временное объединение компаний, с целью повлиять на поведение данных лиц, склонив их к противозаконным действиям.

В случае, если деятельность планируется к ведению за рубежом и применительно к собственным полномочиям, «Siirtec Nigi s.p.a.» проведет оценку рисков совершения преступлений, предусматриваемых Декретом 231/2001 отсылкой к законодательству принимающего государства, где ведется деятельность, за которую отвечает «Siirtec Nigi s.p.a.», с целью проверки пригодности собственных систем сдерживания рисков, применяя при необходимости специальные оперативные протоколы.

Результаты этой проверки и действий, а также соответствующая документация находятся в распоряжении Надзорного органа «Siirtec Nigi s.p.a.»

Кроме того, в целях участия в Картелях или Капиталистических компаниях «Siirtec Nigi s.p.a.», через своего доверенного представителя:

- В случае, если участие «Siirtec Nigi s.p.a.» выражается во владении контрольных пакетом долей или акций, направляет запрос в управляющий орган создающегося картеля (если в Италии) на применение организационно-управленческой модели согласно ЗД № 231/2001, или (если за рубежом) на применение Кодекса этики и организационно-управленческой модели «Siirtec Nigi s.p.a.» применительно к тем областям, где это возможно, с оговоркой о разработке специальных протоколов 231 в связи с конкретными профилями рисков создаваемого картеля;
- В случае, если участие «Siirtec Nigi s.p.a.» не выражается во владении контрольным пакетом, «Siirtec Nigi Spa» предлагает управляющему органу создаваемого картеля (если в Италии) принять Организационную Модель у согласно ЗД № 231/2001 или (если за рубежом) , предложить учредителям придерживаться Кодекса этики и Организационной Модели , применяемых «Siirtec Nigi s.p.a.»;

Результаты данных запросов и, в частности, копии протоколов, содержащих постановления, о которых шла речь выше, находятся в распоряжении Надзорного органа.

11. НАДЗОРНЫЙ ОРГАН

11.1. Структура и состав Надзорного органа

Освобождение от административной ответственности - в соответствии со статьей 6 пункт десятый ЗД № 231/2001 – предусматривает также обязательное учреждение *внутреннего* надзорного органа (OdV) на предприятии, наделенного как автономными контролирующими полномочиями (которые позволяют вести постоянный контроль функционирования и соблюдения Модели), так и автономными инициативными полномочиями, в целях постоянного обновления данной Модели .

Как указано в рекомендациях «Конфиндустрии», коллегиальная структура подобного органа представляется

оптимальной для обеспечения эффективного исполнения вверенных этому органу функций.

Совет директоров «Siirtec Nigi Spa», таким образом, постановил учредить коллегиальный Надзорный орган, в состав которого входят два внешних члена и один внутренний (LEG).

Мандат Надзорного органа действует три года и может быть продлен.

Надзорный орган также характеризуется тем, что его члены наделены необходимым влиянием и независимостью для осуществления своих контролирующих функций.

Далее приводятся характеристики Надзорного органа:

- *Автономность и независимость*, необходимые для того, чтобы OdV не был непосредственно вовлечен в управленческую деятельность, которая является предметом контроля этого органа. Надзорный орган - именно в целях обеспечения своей независимости и осуществления надзора – подотчетен напрямую руководству компании. Кроме того, состав Надзорного органа и квалификация его членов должны обеспечить, как с субъективной, так и с объективной точки зрения, абсолютную автономию в оценке и принятии решений;
- *профессионализм*, необходимый для выполнения вверенных ему деликатных и влиятельных функций;
- *непрерывность действия*. С этой целью Надзорный орган должен:
 - а) постоянно контролировать соблюдение Модели, пользуясь необходимыми полномочиями на ведение расследований;
 - б) следить за применением Модели, отслеживать ее соблюдение, стимулируя ее постоянное обновление;
 - в) являться постоянным ориентиром для всего персонала Компании в целях корректного применения Модели.

11.2. Требования к составу

Члены Надзорного органа должны обладать следующими характеристиками:

A. порядочность;

В частности, члены НО не должны находиться в какой-либо из ниже перечисленных ситуаций:

1. временный запрет или отстранение от руководящих должностей юридических лиц и предприятий;
2. неизбираемость или утрата права согласно статье 2382 Гражданского кодекса;
3. применение профилактических мер в соответствии с законом от 27 декабря 1956 г. № 1423 или законом от 31 мая 1965 г. № 575 с последующими изменениями и дополнениями, за исключением последующего восстановления в правах;
4. наличие судимости по одной из ниже перечисленных статей, даже если первой степени, за исключением последующего восстановления в правах:
 - за какое-либо преступление в соответствии с Королевским декретом от 16 марта 1942 г. № 267 (Закон о банкротстве);
 - за какое-либо преступление в соответствии с главой XI тома V Гражданского кодекса (Общества и консорциумы);
 - за какое-либо преднамеренное преступление, на срок не менее одного года;
 - за какое-либо преступление против государственной администрации, доверия общественности, против имущества, государственного хозяйства;

- за какое-либо преступление, предусмотренное законодательством в сфере банковской, финансовой, страховой деятельности и движимого имущества, а также в сфере рынка и биржевых ценных бумаг и платежных инструментов.

Б. отсутствие конфликта интересов;

В. отсутствие родственных связей с главами компании.

Каждый из членов Надзорного органа заявляет о соответствии данным требованиям, ежегодно подтверждая это соответствие путем заполнения бланка заявления, заменяющего официальное свидетельство, на протяжении всего периода нахождения в должности.

Совет директоров оставляет за собой право удостовериться в действительном соответствии установленным требованиям.

Чтобы позволить Надзорному органу в полной мере выполнять свои функции, предусмотрено, что он может привлекать внутренних и внешних консультантов. А именно:

- пользоваться услугами конкретных отраслевых подразделений компании;
- в любом случае, привлекать внешних консультантов для специальных заданий, которые Надзорный орган сочтет необходимыми.

Кроме того, чтобы обеспечить Надзорному органу возможность быть осведомленным о применении Модели, ее эффективности и действительном функционировании, а также о необходимости в ее обновлении, абсолютно необходимо, чтобы НО действовал всегда с ясным пониманием корпоративных реалий.

Таким образом, руководители функциональных секторов, которые несут оперативную ответственность за отрасли деятельности компании, в которых в настоящий момент были выявлены потенциальные риски совершения преступлений согласно ЗД № 231/2001, и которые содействовали разработке протоколов, направленных на отслеживание данных рисков, должны обеспечить направление отчетов в Надзорный орган, содержание и периодичность которых определена Протоколом 11.

Речь идет о руководителях приведенных ниже секторов:

- Дирекция по исполнению проектов;
- Дирекция по управлению корпоративным менеджментом;
- Дирекция по закупкам и субподрядной деятельности;
- Функциональный сектор управления делами и фонда оплаты труда;
- Функциональный сектор ИКТ;
- Функциональный сектор комплаенс-контроля и безопасности;
- Функциональный сектор ОТЭСБ и качества;
- Уполномоченные Работодателем лица, согласно Законодательному декрету 81/2008;
- Подразделение оборудования и упаковки;
- Функциональный сектор финансов;
- Функциональный сектор юридического сопровождения;
- Руководители обособленных подразделений «[Siirtec Nigi S.p.a.](#)»

Введение позиции Ответственного лица в вышеперечисленных функциональных отраслях служит гарантией более конкретного, а потому действенного применения Модели, так как они образуют эффективное операционно-информационное звено связующей цепи между Надзорным органом и отдельными структурными подразделениями компаниями, где были выявлены профили рисков.

В частности, лицо, ответственное за функциональный сектор комплаенс-контроля, даст OdV/Надзорному органу

возможность воспользоваться связующим внутрикорпоративным элементом, который позволит:

- Следить за корректным выполнением обязанностей руководителей функциональных секторов по информированию OdV;
- Обеспечить постоянное обновление нормативной базы и организационной корректировки Модели и ее составляющих (Общего раздела, Особого раздела, Протоколов-231, информационных потоков)
- Содействовать обеспечению непрерывного обучения на базе Модели и норматив 231, за счет применения Плана обучения 231, согласуемого с OdV;

11.3. Определение задач и полномочий

Надзорному органу «Siirtec Nigi S.p.A.» поручена, в общем и целом, а также в соответствии с положениями статьи 6, пункт 1, подпункт б) ЗД № 231/2001, следующая задача:

- Следить за действительным применением данной Модели всеми адресатами (директорами, ревизорами, аудиторами, наемным персоналом, а также, в установленных пределах, всеми прочими сотрудниками «Siirtec Nigi S.p.A.»);
- Следить за реальной эффективностью и адекватностью Модели применительно к структуре компании и действительной способности предотвращать преступления согласно ЗД № 231/2001;
- Следить за обновлением Модели, в случае возникновения необходимости в ее корректировке в связи с изменившимися условиями на предприятии и/или в правовом поле, ходатайствуя в данных целях перед компетентными органами..

Во исполнение первой из перечисленных задач, Надзорному органу поручаются следующие виды деятельности:

- Предлагать и, при необходимости, ходатайствовать о внесении предписаний или внутренних служебных приказов в целях приведения в действие системы контроля. Тем не менее, следует заметить, что первостепенной остается ответственность за контролирование управленческой деятельности в зонах риска руководителей функциональных секторов «Siirtec Nigi S.p.A.»;
- Указывать Совету директоров / CDA размер *бюджета* для ведения вверенной Надзорному органу деятельности, а в случае особой необходимости - подавать заявку на пересмотр *бюджета*;
- Составлять ежегодный план проверок адекватности и функционирования Модели;
- Вести непрерывно, согласно Плану, проверки видов деятельности и операций, попадающих категорию зон выявленного риска, координируя их с действиями руководителей функциональных секторов в рамках порученных им заданий, с целью оценки соблюдения и функционирования Модели;
- Осуществлять прицельные проверки отдельных операций или действий «Siirtec Nigi S.p.A.», особенно в зонах риска совершения преступлений, результаты которых подлежат изложению в соответствующем отчете в адрес Совета директоров;
- Удостоверяться, что предусмотренные для приведения в действие данной Модели инструменты (стандартные клаузулы, выполнение процедур и т.п.) адекватны и соответствуют требованиям Декрета 231/2001, проводя, в противном случае, обновление этих инструментов;
- Исследовать рапорты руководителей функциональных секторов на предмет выявления потенциальных лагун в функционировании Модели и / или ее нарушений;
- Собирать, обрабатывать и хранить информацию, релевантную для соблюдения Модели; в частности, регламентировать потоки информации от руководителей функциональных секторов;
- Пользоваться специальным ящиком электронной почты, предоставляемым Компанией, для получения от структурных подразделений компании потенциальных просьб о разъяснении неясных или проблематичных ситуаций, а также ходатайств о мерах, направленных на приведение Модели в действие;
- Предпринимать соответствующие инициативные действия, направленные на пропаганду сведений о Модели и ее понимании;
- Рассматривать сигналы о потенциальных нарушениях и/или несоблюдении Модели;

- Вести расследование в целях установления предполагаемых нарушений предписаний Модели;
- Сигнализировать об установленных фактах нарушений органу, ответственному за дисциплинарное производство;
- Оценивать потребность в обновлении Модели, в том числе в ходе совещаний с руководством затрагиваемых функциональных секторов;
- Отслеживать обновление штатного расписания компании, отражающей структуру компании в ее совокупности с указанием конкретных функциональных секторов;
- Запрашивать и/или давать третьим лицам – обладающим узкопрофильной специализацией для оптимального выполнения поручения – различные задачи технического характера.

Касательно обновления Модели надо заметить, что внесение ряда поправок относится к компетенции Совета директоров, который, как раз, в силу статьи 6, пункт 1, подпункт а), облечен прямой ответственностью за применение и эффективное исполнение Модели .

Что касается задачи Надзорного органа по обновлению Модели, данная функция выражается в следующих действиях:

- Следить за обновлением норма права, на которые опирается Модель;
- Разрабатывать меры, необходимые для поддержания в актуальном состоянии «дорожной карты» рисков в порядке и на базе принципов, заложенных в основу данной Модели и выявленных руководителями функциональных секторов, регламентируя порядок уведомления;
- Следить за адекватностью и обновлением протоколов, о которых идет речь в Особом разделе, применительно к требованиям о предотвращении преступлений, и удостоверяться, что каждая из составных частей Модели сообразна и остается сообразной целям Модели, установленным законом. Для этого Надзорный орган может запрашивать информацию и прибегать к помощи руководителей функциональных секторов;
- Оценивать, при совершении преступлений и значительных нарушений Модели, уместность выдвижения предложения в адрес Совета директоров касательно внесения в нее соответствующих изменений ;
- Предлагать Совету директоров внести в Модель изменения;
- Удостоверяться в действенности и функциональности изменений, внесенных в Модель Советом директоров;
- Следить за конгруэнтностью системы доверенностей и мандатов в целях обеспечения постоянной эффективности Модели . С этой целью Надзорный орган должен также проводить перекрестные проверки, чтобы удостовериться в реальном соответствии действий, предпринимаемых представителями «Siirtec Nigi S.p.A.» формально вверенными им полномочиям согласно выданным доверенностям.

Важно подчеркнуть, что в целях обеспечения полной эффективности своих действий, Надзорный орган имеет свободный доступ ко всей документации компании, которая может быть релевантной при проверке корректного функционирования Модели.

В любом случае за Надзорным органом неизменно признается право / обязанность как вести диалог с лицами, которым законом дано право на контролирующую деятельность, так и ходатайствовать о проверке наличия условий, предусматриваемых законом для инициирования дисциплинарного производства или отзыва такового по уважительной причине.

11.4. Регулирование деятельности Надзорного органа

По всем остальным оперативным вопросам Надзорный орган обеспечит саморегулирование на основании ряда норм, которые обеспечивали бы его оптимальную работу с точки зрения эффективности и независимости.

11.5. Причины для утраты полномочий и отзыва полномочий Надзорного органа

Прекращение существования условий, предусмотренных пунктом 11.1.1., влечет за собой для члена Надзорного органа утрату полномочий.

Отзыв полномочий члена Надзорного органа может быть осуществлен *исключительно* в связи с существенным неисполнением вверенных ему обязанностей и по решению Совета директоров с предварительным извещением Ревизионной комиссии.

11.6. Подотчетность Надзорного органа руководству компании

Как было уточнено выше, в целях обеспечения полной автономности и независимости в выполнении вверенных ему функций, Надзорный орган отчитывается напрямую перед Советом директоров и Ревизионной комиссией.

Подотчетность Совету директоров, обладающему правом созыва Общего собрания акционеров, является лучшей гарантией высшего уровня контроля за действиями директоров компании, право на который возложено согласно норме закона и Уставу компании на акционеров компании.

Надзорному органу надлежит вести осуществлять отчетность (*reporting*) по двум направлениям:

- Первое – на постоянной основе, напрямую Директору, наделенному полномочиями в сфере комплаенс-контроля;
- Второе – каждый полгода, в адрес Совета директоров и Ревизионной комиссии, с предварительным уведомлением Директора, наделенного полномочиями в сфере комплаенс-контроля, с указанием произведенных контролирующих действий и их результатов, специальных проверок и их результатов, возможной необходимости обновления карты чувствительных процессов и связанных рисков, и т.д., и, при предоставлении полугодового отчета в конце года, план работы, предусмотренный на следующий год.
- Фактическое состояние применения Модели, уделяя особое внимание результатам надзорной деятельности, осуществлявшейся в течение отчетного периода, и мерам для приведения в действие Модели (в виде письменного рапорта) ;

OdV может созываться в любой момент вышеуказанными органами или, в свою очередь, может направить запрос – если сочтет уместным или же необходимым - чтобы выступить перед Советом директоров с докладом об особых событиях и ситуациях, имеющих отношение к функционированию и соблюдению Модели , ходатайствуя, если надо, об авторитетном вмешательстве указанного органа.

В обеспечение корректного и эффективного потока информации, Надзорный орган также имеет возможность, дабы максимально полно и верно осуществлять свои полномочия, запрашивать разъяснения или данные напрямую у Директора, наделенного полномочиями в сфере комплаенс-контроля, и у руководителей функциональных секторов.

Кроме того, каждый полгода Надзорный орган должен передавать Совету директоров и Ревизионной комиссии письменный отчет о проведенной деятельности.

Предметом составляемых отчетов являются:

- Деятельность Надзорного органа;
- Потенциальные критические точки (и подвижки к улучшению), выявленные как применительно к поведению лиц или событиям на предприятии «Siirtec Nigi S.p.A.», так и в смысле эффективности Модели;
- Предложения по улучшению ситуации.

Отчеты OdV в адрес CDA и CS должны подаваться исключительно в выше описанном порядке, коллегиально.

Встречи с органами, перед которыми отчитывается OdV, должны протоколироваться, а копия протокола должна храниться Надзорным органом и привлекаемыми в каждом конкретном случае органами.

11.7. Информационные потоки в адрес Надзорного органа

Законодательный декрет 231/2001 также называет среди тех требований, которым Модель должна удовлетворять, введение обязанности по информированию Надзорного органа.

Информационные потоки касаются всех данных и всех документов, которые должны доводиться до сведения Надзорного органа в порядке, предусмотрено протоколами и всеми составными частями Модели.

Таким образом, установлены следующие обязанности :

- Органы компании должны доносить до Надзорного органа всю информацию, имеющую значение для соблюдения и функционирования Модели;
- В частности, CS и ревизионная компания периодически передают Надзорному органу отчет, в котором показано состояние исполнения ими работы по осуществлению контроля;
- Персонал компании, наемный и прочего рода, должен доносить всю информацию, имеющую отношение к фактам поведения, представляющим собой нарушение предписаний Модели, или к фактам совершения преступлений.

С данной целью был учрежден выделенный канал связи, позволяющий отправить по электронной почте вниманию Надзорного органа сообщение от сотрудников, желающих сигнализировать о чем-либо; такой порядок передачи информации призван гарантировать конфиденциальность отправителя, также во избежание дискриминации в отношении информаторов.

Отправка сообщений должна происходить в порядке, предусмотренном процедурой QP-ICT-01, и в соответствии с положениями ст.6 п.2 ч.2 подпункты а) и b).

Надзорный орган рассматривает обращения, в том числе и анонимные, и может вызвать, если сочтет уместным, предполагаемого автора сообщения, проводя также все расследования и проверки, которые сочтет необходимыми для установления факта, ставшего предметом обращения в OdV.

В случае, если сигнал поступает в виде анонимного письменного сообщения, Надзорный орган оценивает уместность проведения расследования, только если обращение содержит достаточно конкретные сведения, позволяющие осуществить соответствующие проверки.

Помимо упоминаемых выше анонимных сообщений, или сообщений, автор которых должен или желает остаться неизвестным, в обязательном порядке передаются в Надзорный орган сведения касательно:

- Постановлений и/или известий об уголовном производстве, в том числе в отношении неизвестных лиц, затрагивающих интересы Компании;
- Постановлений и/или известий об административном производстве или крупных гражданских судебных разбирательствах, имеющих отношение к запросам или инициативам независимых органов власти, финансовой администрации, Министерства окружающей среды, местных администраций, государственных контрактов, запросов и/или управления государственным финансированием;
- Запросов о юридической помощи, направленных в адрес Компании подчиненными в случае возбуждения уголовных или гражданских дел в их отношении по факту совершения преступлений согласно 3Д №231/2001;
- Отчетов, подготовленных руководителями функциональных секторов компании в рамках контролирующей деятельности, из которых могут быть почерпнуты факты, представляющие релевантные для соблюдения Модели профили риска;
- Известий о ведущихся дисциплинарных производствах и потенциально наложенных мерах дисциплинарного воздействия (включая меры в отношении наемного персонала) или постановлений о передаче в архив соответствующих дел по какой-либо причине.

В случаях, когда это необходимо и/или уместно, Надзорный орган предлагает Совету директоров внести какие-либо изменения/дополнения к вышеприведенному перечню.

Помимо этого руководителям функциональных секторов компании вменяется в обязанность функциональная отчетность. В частности упомянутые руководители обязаны отчитываться перед OdV:

- Периодически, в форме отчета (*report*);
- Своевременно, при наличии серьезных аномалий в функционировании Модели или нарушения содержащихся в ней предписаний.

Порядок и периодичность информационных потоков в адрес Надзорного органа приведены в Протоколе-231 № 11 «Информационные потоки в адрес OdV»⁸.

Руководитель функционального Функциональный сектор а обязуется, таким образом, знать и соблюдать правила, устанавливаемые Моделью, а также аккуратно исполнять вверенные ему функции надзора и контроля.

При осуществлении своих инспекционных полномочий Надзорный орган имеет право свободного доступа ко всем источникам информации о функциональном секторе, может знакомиться с соответствующими документами и данными.

Вся информация, документация, сообщения, отчеты, предусматриваемые данной Моделью, хранятся Надзорным органом в оцифрованном виде или на бумажных носителях в течение пяти лет; при этом OdV должен гарантировать конфиденциальность полученных им документов и информации, также в свете соблюдения норм в сфере защиты персональных данных (*privacy*).

Доступ к вышеописанным источникам разрешен исключительно Надзорному органу, членам Совета директоров и Ревизионной комиссии, а также компании, которой поручено проведение аудиторской проверки, по мотивированному запросу в адрес OdV.

Надзорный орган принимает необходимые меры, направленные на защиту конфиденциальности информаторов.

11.8. Проверка Модели на соответствие

Помимо осуществления функции надзора, которую OdV выполняет постоянно, контролируя эффективность Модели, и которая выражается в проверке соответствия поведения адресатов собственно Моделью е, Надзорный орган периодически проводит проверки реальной способности Модели предотвращать преступления, при содействии третьих лиц, обладающих достаточным уровнем профессионализма и независимости.

Для проведения проверок OdV, как правило, прибегает к помощи внутренних функциональных подразделений, в которых периодически возникает необходимость.

Проверки и их результаты подлежат внесению в ежегодный отчет (*report*) Совету директоров и Ревизионной комиссии. В частности, если проверка показала отрицательный результат, Надзорный орган должен изложить в Плана действий на год предложения по улучшениям, которые надо внести.

Деятельность OdV в данной сфере предусматривает:

- Составление плана, в котором отражаются и предлагаются те действия, которые «Siirtec Nigi S.p.A.» должна предпринять;

⁸ Протокол 11 «Информационные потоки в адрес OdV» опубликован по адресу:

<\\Sinimidata\infocenter\Politiche Aziendali\Modello 231\04 Protocolli 231>

- Приведение в действие данной Модели, а также мониторинг его функционирования и адекватности.

11.9. Вознаграждение Надзорного органа

Размер вознаграждения членов OdV определяется Советом директоров и не подвергается пересмотру на протяжении всего их нахождения в должности, за исключением тех обстоятельств, когда пересмотр, потенциально, обусловлен необходимостью официальной индексации.

11.10. Отношения между Надзорным органом Siirtec Nigi Holding Spa и Надзорным органом Siirtec Nigi Spa

Надзорный орган СН и Надзорный орган СНХ будут встречаться не менее одного раза в полгода с целью сопоставления своих планов работы и состояния проверок, и поддерживают прямой контакт в сфере соответствующей деятельности, при условии обязательного и незамедлительного приглашения на мероприятие. В этой связи Надзорные органы смогут проводить совместные проверки в отношении работ, которые предполагают координированную деятельность руководства первой и второй компании.

12. Дисциплинарная система

В целях оценки эффективности и сообразности Модели в сфере предотвращения преступлений, перечисленных в ЗД № 231/2001, необходимо, чтобы Модель выявляла факты поведения, которое может привести к совершению преступления, и налагала определенные санкции.

Это обусловлено тем, что в статье 6, пункт 2, ЗД № 231/2001, в перечне обязательных элементов разрабатываемой предприятием Модели в подпункте е) явным образом предусматривается, что компания обязана «ввести систему мер дисциплинарного воздействия, пригодную для наложения санкций за несоблюдение предписаний Модели».

12.1. Адресаты и определения

Мерам дисциплинарного воздействия могут быть подвержены служащие компании:

- Наемный персонал «Siirtec Nigi S.p.A.» согласно статьям 2094 и последующим, Гражданского кодекса, включая руководящее звено, а также работники на дому, согласно Закону от 18 декабря 1973 г. № 877;
- Персонал аутсорсинговых агентств, используемый «Siirtec Nigi S.p.A.»

Кроме того, адресатами дисциплинарных мер являются самозанятые граждане, которые сотрудничают с «Siirtec Nigi S.p.A.»:

- По договору на выполнение работ согласно ст. 2222 и последующим, Гражданского кодекса;
- По договору о сотрудничестве согласно ст. 61 Законодательного декрета от 10 сентября 2003 г. № 276 и ст. 409, часть 3, Гражданско-процессуального кодекса;
- По агентскому соглашению согласно статье 1742 Гражданского кодекса.

12.2. Условия

Система мер дисциплинарного воздействия применяется «Siirtec Nigi S.p.A.» к выше перечисленным лицам в случае, если установлен факт нарушения Модели, вне зависимости от ведения или нет следствия или уголовного производства по факту, а также независимо от их результатов.

Так, в соответствии с совокупностью положений ст. 5, подпункт б), ст. 6 п. 2 ч.2 подпункт d) и ст. 7 ЗД № 231/2001, предусматриваемые в следующих абзацах санкции могут применяться, в зависимости от тяжести проступка, в отношении наёмного и ненаёмного персонала «Siirtec Nigi S.p.A.», который совершает дисциплинарный проступок, проистекающий из:

- Несоблюдения положений данной Модели;
- Неочевидности или недостоверной очевидности деятельности, ведущейся в сфере производства, хранения

и контроля документации, предусматриваемой Протоколами, что препятствует принципу прозрачности и доступности ее для проверок;

- Пренебрежения функциями надзора за поведением подчиненных в целях эффективного применения Модели со стороны начальства;
- Непроведения обучения и/или отсутствия обновлений и/или недоведения до сведения персонала, занятого в сфере деятельности, где выявлено наличие рисков совершения преступлений, процессов, затрагиваемых Моделью;
- Нарушения и/или уклонения от системы контроля путем изъятия, уничтожения или искажения документации, предусмотренной Протоколами, или учинения препятствий уполномоченным лицам, включая Надзорный орган, или затруднения доступа при проверке к сведениям и документации;
- Нарушения мер защиты информатора;
- Передачи или представления необоснованных донесений или заявлений, предумышленно или с отягчающими обстоятельствами.

12.3. Меры дисциплинарного воздействия

12.3.1. Меры дисциплинарного воздействия в отношении наемного персонала – рабочих, служащих и квалифицированных кадров

Нарушение норм закона, Кодекса этики и прилагаемых к данной Модели протоколов, а также вообще факты поведения, способные подвергнуть компанию риску наложения санкций согласно Декрету 231/2001, при совершении наемным персоналом, за исключением руководящего звена, влечет, в порядке, предусмотренном пунктом 12.2, применение предохранительных или увольнительных мер в пределах, допускаемых ст. 2106 Гражданского кодекса, ст.ст. 7 и 18 Закона от 20 мая 1970 г. № 300 и коллективного трудового договора.

12.3.2. Меры дисциплинарного воздействия в отношении руководящего персонала

Нарушение норм закона, Кодекса этики и прилагаемых к данной Модели протоколов, а также вообще факты поведения, могущие подвергнуть компанию риску наложения санкций согласно Декрету 231/2001, при совершении руководящими работниками, влечет, в порядке, предусмотренном пунктом 12.2, применение мер в соответствии с коллективным трудовым договором для прочих категорий служащих, согласно статьям 2106, 2118 и 2119 Гражданского кодекса, а также ст. 7 Закона от 20 мая 1970 г. № 300.

12.3.3. Временное отстранение

Нарушения, упоминаемые в пункте 12.3.2, ненадлежащая бдительность и несвоевременное информирование Надзорного органа о преступлениях, совершенных подчиненными, влекут, в отношении руководящего персонала, в порядке, предусмотренном в пункте 12.2, отстранение (в качестве меры пресечения) от выполнения должностных обязанностей, при этом остается неизменным право руководящего работника получать заработную плату, а также, временно, на протяжении не более трех месяцев, занимать иные должности, в соответствии со ст. 2103 Гражданского кодекса.