

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

Indice

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 231/2001

1.1	Premessa: l'introduzione della responsabilità penale - amministrativa delle persone giuridiche.....	2
1.2	I soggetti rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001.....	3
1.3	L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa	4
1.4	Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria.....	5

2. Adozione del Modello in Colgate-Palmolive

2.1	Obiettivi perseguiti dal Gruppo con l'adozione del Modello.....	5
2.2	Scopo e principi base del Modello	5
2.3	Modello e Codice Etico	6
2.4	Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale	7
2.5	Approvazione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito del Gruppo Colgate-Palmolive.....	7
2.6	Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica	8
2.7	Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	9

3. Organismo di Vigilanza

3.1	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza	9
3.2	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	10
3.3	Attività di reporting nei confronti degli organi sociali	10
3.4	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	10

PARTE SPECIALE

1. Le fattispecie di reato

1.1	Reati previsti dal D.Lgs.231/01	11
1.2	Soggetti destinatari delle previsioni contenute nella Parte Speciale	11
1.3	Procedure aziendali e sistema dei poteri	12
1.4	Compiti ed attività dell'Organismo di Vigilanza.....	12
1.5	I reati contro la Pubblica Amministrazione	12
1.6	I reati societari	23

2. Diffusione del Modello

2.1	Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale	33
2.2	Informativa ai collaboratori esterni	33

3. Il Sistema Disciplinare

3.1	Principi generali	33
3.2	Provvedimenti sanzionatori	34
3.3	Altre misure di tutela	34

Allegati

I. Codice Etico	35
II. Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza	67

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 231/01

1.1 Premessa: l'introduzione della responsabilità penale - amministrativa delle persone giuridiche

Con il Decreto Legislativo n. 231, emanato in data 8 giugno 2001 in attuazione della delega di cui all'art. 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001 (di seguito "Decreto Legislativo 231"), il legislatore italiano ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Il Decreto Legislativo 231, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito collettivamente denominati "Enti" e singolarmente "Ente"), ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa - assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale - a carico degli Enti per alcuni reati, tassativamente elencati, ove commessi nel loro interesse o vantaggio da:

- (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al punto precedente, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall'omissione di vigilanza.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. La suddetta responsabilità inoltre si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, sempre che ciò sia avvenuto nell'interesse o a vantaggio di un Ente che abbia in Italia la sua sede principale e purché per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui i reati siano stati commessi.

Tale normativa sancisce pertanto, in via definitiva ed a livello di fonte di rango primario, una responsabilità diretta degli enti con l'irrogazione di sanzioni, conseguente all'accertamento di determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società da rappresentanti, manager e dipendenti delle aziende. Il giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche accerta anche le violazioni riferibili alle società. Tale elemento, unitamente al fatto che la stessa normativa prevede espressamente l'estensione di tutte le garanzie previste per l'imputato anche alle aziende, fa sì che si possa in sostanza parlare di responsabilità penale delle aziende. Le sanzioni applicabili alla società sono pecuniarie e interdittive, oltre alla confisca dei beni e alla pubblicazione della sentenza. Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre attraverso un sistema di quote, il cui importo è stabilito dal giudice in relazione a determinati parametri, tra cui la gravità del fatto e il grado di responsabilità della società.

Le sanzioni interdittive implicano:

- interdizione dall'esercizio dell'attività
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni che sottendono alla commissione dell'illecito
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Tali sanzioni sono applicabili dal giudice anche in via cautelare su richiesta del Pubblico Ministero, qualora ricorrano gravi indizi di responsabilità della società e il concreto pericolo di reiterazione dell'illecito. Parimenti applicabili dal giudice sono il sequestro preventivo sui beni suscettibili di confisca e il sequestro conservativo in ipotesi di pericolo di dispersione delle garanzie per gli eventuali crediti dello Stato (spese di giustizia, sanzione pecuniaria).

Attualmente la responsabilità diretta dell'azienda deriva da una vasta quanto eterogenea compagine di reati, sinteticamente così raggruppabili, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

- reati attinenti i rapporti con la Pubblica Amministrazione:
 - malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.),
 - indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316 ter c.p.),
 - concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (art.318 c.p.),
 - corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.),
 - corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.),
 - truffa in danno dello Stato o altro ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1 c.p.),
 - truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.),
 - frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.)
- reati in materia di falsificazione nummaria:
falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 453 e ss. c.p.), ai quali l'applicazione del D.Lgs. 231/01 è stata estesa con il D.L. 350/01, convertito nella L. 409/01
- reati in materia societaria, introdotti nel Codice Civile a seguito del D.Lgs. 61/02:
 - false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.),
 - false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.),
 - falso in prospetto (art. 2623 c.c.),
 - falsità nelle relazioni o nelle
 - comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.),
 - impedito controllo (art. 2625c.c.),
 - indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.),
 - illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.),
 - illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.),
 - operazioni in pregiudizio dei creditori (art.2629 c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.),
 - indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.),
 - illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.),
 - aggrottaggio (art. 2637 c.c.),
 - ostacolo all'esercizio delle funzioni dell'Autorità di Vigilanza (art. 2638 c.c.).Sono inoltre richiamati anche talune specifiche fattispecie di reato penale-societario previste dalla Parte V, Titolo I bis, Capo II del Testo Unico di cui al D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, ed in particolare:
 - abuso di informazioni privilegiate
 - manipolazione del mercato
- altri reati
il Decreto Legislativo 231 prevede poi anche una serie di reati, eterogenei sia dal punto di vista delle finalità perseguite che degli interessi tutelati:
 - i reati aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice Penale o da leggi speciali, ai sensi della L. 7/03 recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo, fatta a New York il 19 dicembre 1999, e norme di adeguamento dell'ordinamento interno"
 - i delitti contro la personalità individuale previsti dal Codice Penale (art. 600 e ss. c.p.) in base alla L. 228/03

1.2. I soggetti rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001

Il Decreto Legislativo 231 trova applicazione nel caso in cui taluno dei reati previsti sia commesso da:

- soggetti in posizione apicale, ovvero amministratori, direttori generali, preposti a sedi secondarie, direttori di funzione dotati di autonomia finanziaria e funzionale, nonché coloro che anche solo di fatto esercitano la gestione e il controllo della società;
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza dei soggetti sopraindicati, intendendosi come tali anche coloro che si trovino a operare in una posizione non formalmente inquadrabile in un rapporto di lavoro dipendente ma comunque subordinata alla vigilanza dell'azienda per cui agiscono.

Condizione essenziale perché la società sia ritenuta responsabile del reato è che il fatto sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

La società perciò risponde sia che l'autore del reato lo abbia commesso con intenzione di perseguire un interesse esclusivo o concorrente della società, sia che si riveli comunque vantaggioso per la società medesima. In quest'ultimo caso, tuttavia, nonostante il vantaggio conseguito, la responsabilità della società resta esclusa se risulti che l'autore del reato ha agito al fine di perseguire un interesse esclusivamente proprio o comunque diverso da quello della società.

1.3. L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto Legislativo 231, in ipotesi di reato commesso da soggetto apicale, esclude la responsabilità della società nel caso in cui la società medesima dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di Organizzazione e di Gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi
- il compito di vigilare sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del Modello è stato affidato a un organismo della società, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo
- le persone hanno commesso il reato eludendo intenzionalmente il Modello di Organizzazione e di Gestione
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo preposto al controllo.

In ipotesi di reato commesso da soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la società è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Affinchè il Modello organizzativo espliciti tale efficacia esimente, esso dovrà rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le "aree a rischio", ovvero le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, e prevedere protocolli specifici diretti ad orientare l'attività della società verso un'idonea prevenzione dei reati di cui al decreto, ivi inclusa ogni misura atta a consentire il monitoraggio e la tempestiva eliminazione di situazioni di rischio;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

L'efficace attuazione del Modello richiede infine una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'azienda.

1.4. Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria

L'art. 6 comma 3 del Decreto Legislativo 231 prevede che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti e da essi comunicati al Ministero della Giustizia.

Anche il D.M. 26 giugno 2003 n. 201, recante disposizioni regolamentari relative al procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ribadisce che le associazioni rappresentative degli Enti debbano comunicare al Ministero della Giustizia i codici di comportamento con le indicazioni specifiche e concrete per l'adozione e l'attuazione dei modelli di organizzazione e di gestione, che entreranno in vigore una volta decorso il termine di trenta giorni di silenzio-assenso.

Sulla scorta di tale disposizione, tutte le principali associazioni di categoria hanno approvato e pubblicato dei propri codici di comportamento. In particolare, Confindustria, in virtù del succitato disposto, in data 18 maggio 2004 ha inviato al Ministero della Giustizia le proprie linee guida per la costituzione di un valido sistema di controllo preventivo, analoghi principi sono altresì rinvenibili nell'operato dell'ABI (Associazione Bancaria Italiana), la quale ha provveduto ad emanare nel mese di febbraio 2004 il suo nuovo codice per l'adozione di modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa nelle banche per illeciti dipendenti da reato, già approvato dal Ministero della Giustizia.

2. Adozione del Modello all'Interno del Gruppo italiano Colgate-Palmolive

2.1. Obiettivi perseguiti dal Gruppo con l'adozione del Modello

Al fine di assicurare la correttezza nella conduzione delle attività aziendali e con l'ottica di diffondere e promuovere criteri di integrità e trasparenza, il Gruppo italiano Colgate-Palmolive ha ritenuto opportuno recepire le indicazioni del Decreto Legislativo 231 e dotarsi di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo atto a prevenire il rischio di commissione di reati contemplati dal Decreto stesso.

Tale decisione è stata attuata nell'intento di tutelare la propria immagine, gli interessi e le aspettative di dipendenti, azionisti, committenti e consumatori, nonché di sensibilizzare tutti i collaboratori che operano in nome e per conto di Colgate-Palmolive all'adozione di comportamenti corretti.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, predisposto in aderenza ai dettami legislativi e sulla base delle linee guida elaborate da Confindustria, è stato approvato e adottato dai Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive con delibera del 7 giugno 2006 come prescritto dall'art. 6.1 a) del Decreto Legislativo 231.

Contestualmente e in conformità all'art. 6.1 b) del succitato Decreto Legislativo, l'organo amministrativo della Colgate-Palmolive S.p.A. ha istituito un organo *ad hoc* con compiti di vigilanza e controllo sulla corretta attuazione del dettato normativo, denominato Organismo di Vigilanza.

2.2. Scopo e principi base del Modello

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo risponde all'esigenza di perfezionare il proprio sistema di controlli interni e di evitare il rischio di commissione di reati.

Tale obiettivo è conseguito mediante l'individuazione delle attività sensibili, la predisposizione di un sistema organico di procedure e l'adozione di un adeguato sistema di controllo dei rischi.

I principi base del Modello devono:

- rendere consapevole il potenziale autore del reato di commettere un illecito contrario ai principi e agli interessi del Gruppo Colgate-Palmolive - come richiamati nel Codice Etico e nel Codice di Condotta - anche quando apparentemente l'illecito stesso procurerebbe un vantaggio alla Società;
- permettere di monitorare le attività sensibili, intervenire per prevenire la commissione del reato ed eventualmente rinforzare il sistema di controllo interno modificando le procedure, i livelli autorizzativi o i sistemi di supporto.

Il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato realizzato tenendo presenti, oltre alle prescrizioni del Decreto Legislativo 231, le linee guida di Confindustria. In particolare:

- sono state identificate le aree a rischio di commissione di reati attraverso l'analisi delle attività svolte, delle procedure esistenti, delle prassi, dei livelli autorizzativi;
- sono state redatte idonee procedure organizzative e definiti adeguati sistemi di controllo interno nelle aree a rischio per prevenire la commissione di reati;
- è stato identificato un Organismo di Vigilanza, cui attribuire il compito di vigilare sulla corretta applicazione del Modello attraverso il monitoraggio delle attività e la definizione di flussi informativi dalle aree sensibili;
- sono stati conferiti a tale Organismo e ai vertici aziendali compiti e poteri tali da garantire l'effettiva vigilanza sull'applicazione e l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo anche ai fini della configurazione dell'esimente;
- è stato previsto, in conformità alla normativa esistente in materia, l'estensione del disciplinare previsto dal Contratto Collettivo Nazionale ai casi di violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- è stata avviata un'opera di sensibilizzazione e formazione a tutti i livelli aziendali sulle procedure e sull'adesione alle regole comportamentali previste dal Codice Etico.

Infine si è proceduto ad un coordinamento dell'attuazione del Decreto 231 con i sistemi di controllo interno già esistenti, tenendo presente che essi si basano sui seguenti principi:

- adeguata tenuta documentale e tracciabilità delle operazioni rilevanti (es. verbali, note istruttorie, delibere di accesso a finanziamenti, etc.);
- separazione/segregazione delle funzioni per evitare la concentrazione su un unico soggetto della gestione di un intero processo;
- adesione al Codice Etico (es. regole di comportamento con le Pubbliche Amministrazioni);
- idonei requisiti di indipendenza, autonomia, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- obbligo di comunicazione periodica di informazioni rilevanti dalle singole funzioni aziendali all'Organismo di Vigilanza;
- applicazione di sanzioni per la violazione delle norme previste dal Codice Etico e delle regole previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;

2.3. Modello e Codice Etico

Il Modello, pur costituendo documento autonomo e distinto dall'allegato Codice Etico, ne rispetta i principi ispiratori, tanto più che il Codice Etico stesso, adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Colgate-Palmolive S.p.A. il giorno 7 giugno 2006, e recepito in pari data dalle due controllate Colgate-Palmolive Italia S.r.l. e Colgate-Palmolive Commerciale S.r.l., con simile delibera consiliare, ribadisce e richiama integralmente il Codice di Condotta Colgate-Palmolive, già noto ai dipendenti ed ai collaboratori della società, limitandosi pertanto a sancire nel preambolo taluni specifici principi funzionali alle prescrizioni di cui al Decreto Legislativo 231.

Nello specifico, il Codice Etico contiene :

- l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità della Società nei confronti di dipendenti, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione, mercato;
- le prescrizioni e i divieti previsti anche dal Codice di Condotta, indipendentemente e al di là di quanto previsto dal Decreto Legislativo 231 e dalla normativa vigente.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato adottato sulla base delle prescrizioni legislative ed è orientato all'impedimento della commissione di illeciti da parte dei soggetti apicali e delle persone fisiche sottoposte alla loro direzione o vigilanza, nonché di tutti coloro che strutturino un rapporto funzionale con la Colgate-Palmolive.

2.4. Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La Parte Generale - costituita dal presente documento - descrive i contenuti e le implicazioni del Decreto Legislativo 231, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le attività sensibili, i protocolli per l'istituzione di adeguati sistemi di controllo interno e le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello alle Società del Gruppo, nonché la previsione del sistema disciplinare.

La Parte Speciale - costituita dalle procedure organizzative elaborate sulla base della mappatura delle aree di rischio - contiene la descrizione analitica delle fattispecie *ex 231* rilevanti nell'ambito del Gruppo Colgate-Palmolive ed è disponibile sia ai dipendenti che ai terzi in formato elettronico.

Completano il Modello i due documenti allegati recanti:

- I. il Codice Etico;
- II. il Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza.

2.5. Approvazione ed adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito del Gruppo italiano Colgate-Palmolive

Attraverso il decreto viene quindi prospettata *ex post* la concessione di un'esimente, a condizione che sia stata riconosciuta *ex ante* la validità del modello organizzativo.

Ciò si traduce nella fissazione, compiuta in primo luogo dalla legge stessa, di una soglia di idoneità preventiva, rispetto alla quale parametrare d'ora in avanti l'agire societario.

Laddove poi si sia in presenza di una organizzazione di gruppo, indice di una notevole complessità dimensionale, tale peculiare struttura si traduce in alcuni assunti di principio, pur non espressamente contemplati dal Decreto Legislativo 231 ma sicuramente desumibili dalla generale disciplina normativa in tema di gruppi di società.

Tale è appunto il caso della Colgate-Palmolive; pertanto, occorre partire domandandosi anzitutto se esista un obbligo in capo alla società capogruppo di predisporre tale modello anche a vantaggio delle controllate e, nel silenzio del decreto su tale specifico punto, prevedere una risposta che si ponga in linea con la copiosa giurisprudenza in tema di organizzazione infra-gruppo.

E' perciò opportuno optare, almeno in base ad un criterio di tipo prudenziale, per una risposta affermativa.

Già prima della riforma societaria del 2003 esistevano seri dubbi sulla necessità che la società capogruppo provvedesse all'adozione di differenti modelli organizzativi nei confronti di ogni singola società controllata. Con la novella del 2003 è stata recepita a livello codicistico la nozione di controllo ai fini della qualificazione giuridica di gruppo, ampliando il concetto di mero controllo societario con un elemento aggiuntivo, ossia la soggezione di tutte le società del gruppo ad una medesima direzione unitaria. È dunque la presenza di una direzione unitaria, intesa quale capacità effettiva e sistematica della capogruppo di influire o determinare le scelte strategiche delle controllate, che evidenzia l'esistenza di un gruppo giuridicamente rilevante, la cui esistenza impone quindi l'attuazione intra-gruppo anche della vigente normativa.

A tal fine il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato adottato all'interno del Gruppo italiano Colgate-Palmolive mediante delibera del Consiglio di Amministrazione della società controllante in data 7 giugno 2006, comprensiva degli allegati Codice Etico e Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza. In pari data anche i Consigli di Amministrazione delle società controllate Colgate-Palmolive Italia S.r.l e Colgate-Palmolive Commerciale S.r.l. hanno provveduto al recepimento ed alla corrispondente adozione dello stesso Modello.

Ai singoli Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo è stato demandato anche il compito di deliberare l'attribuzione delle relative funzioni *ex Decreto Legislativo 231* all' Organismo di Vigilanza istituito all'interno della Capogruppo, onde permettere a quest'ultimo di svolgere sulle Società stesse i medesimi compiti di controllo istituzionalmente attribuitigli con la predetta delibera.

In concreto ciascuna singola società del Gruppo è responsabile dell'attuazione del modello. A tal fine è riconosciuta ai rispettivi Presidenti e/o Amministratori Delegati, previo benestare dell'Organismo di

Vigilanza, la facoltà di raccomandare eventuali integrazioni al Modello ovvero di emanare le necessarie istruzioni.

E' pertanto attribuito all'Organismo di Vigilanza il compito di promuovere e coordinare l'applicazione del Modello stesso nell'ambito di tutte le Società del Gruppo, Colgate-Palmolive S.p.A., Colgate-Palmolive Italia S.r.l. e Colgate-Palmolive Commerciale S.r.l , per assicurare l'omogeneità e la corretta attuazione dei principi base del Modello.

2.6. Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica

Il Gruppo italiano Colgate-Palmolive con l'adozione del Modello si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di protocolli ad integrazione del sistema di attribuzione di funzioni e di delega dei poteri, nonché degli altri strumenti organizzativi e di controllo interni, che risponda alle finalità e alle prescrizioni richieste dal Decreto sia in fase di prevenzione dei reati che di controllo dell'attuazione del Modello e dell'eventuale irrogazione di sanzioni.

In particolare, il Gruppo italiano Colgate-Palmolive intende comunicare ai Destinatari il complesso dei doveri e dei comportamenti cui gli stessi sono tenuti nell'esercizio delle loro funzioni e/o incarichi nell'ambito dei processi esposti a rischio, così come individuati nei successivi Allegati.

Il Modello integra i seguenti strumenti organizzativi e di controllo già operanti:

- **Codice di Condotta Colgate-Palmolive**, ove sono elencati i principi rappresentativi della filosofia aziendale, ispiratrice delle scelte e delle condotte di tutti coloro che agiscono per conto e nell'interesse della Società a vario titolo e livello, ai quali essi stessi devono attenersi nel rispetto delle leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui la Compagnia e le proprie consociate, controllate e/o partecipate in tutto il mondo, operano. Il Codice di Condotta garantisce inoltre il regolare svolgimento delle attività, l'affidabilità della gestione e assicura un'elevata immagine del gruppo;
- **Analisi dei rischi aziendali** delle attività ritenute a rischio di commissione di reati, svolta mediante colloqui con i Responsabili di Funzione;
- **Elenco delle deleghe aziendali**, che permette la rintracciabilità del soggetto destinatario delle stesse e la gestione organica dei poteri necessari al funzionamento dell'attività aziendale. Esso include in taluni casi il potere di nominare procuratori, che comporta il rilascio di procure speciali *ad hoc* al fine di legittimare di fronte a terzi responsabili aziendali delegati alla firma di documenti che impegnano formalmente l'Ente.
Le deleghe a **firma singola e/o abbinata** possono identificare limiti d'importo per tipologia di operazioni, laddove necessario;
- **Procedure Operative e Policies aziendali**, che costituiscono l'asse portante dell'organizzazione aziendale. Ad esse si conformano le singole unità organizzative per assicurare un'ordinata ed efficiente gestione delle attività, nel rispetto delle strategie e delle linee guida impartite dal Vertice Aziendale. Esse sono rivolte all'Unità Organizzativa interessata, individuandone il Responsabile e definendone mansioni e poteri;
- **Organigramma aziendale**: è la rappresentazione grafica della struttura organizzativa societaria. Essa evidenzia le diverse Funzioni aziendali in cui si articola il Gruppo e la loro collocazione gerarchica con l'indicazione del nome dei relativi Responsabili;
- **Manuali Operativi**: disciplinano particolari situazioni, stabilendo procedure standard valide per tutto il gruppo societario. Rappresentano uno strumento organizzativo di notevole portata, in quanto forniscono a tutte le Funzioni aziendali le direttive necessarie.

Nell'elaborazione del Modello, oltre a quanto precedentemente indicato, si è tenuto conto come detto delle Linee Guida di Confindustria in materia di Decreto Legislativo 231.

2.7. Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Modello costituisce un atto di emanazione dei vertici aziendali, e quindi le successive modifiche ed integrazioni sostanziali sono rimesse esclusivamente al Consiglio di Amministrazione di Colgate-Palmolive S.p.A.

Si intende per sostanziale:

- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza
- l'individuazione di una diversa composizione dell'Organismo di Vigilanza
- l'adeguamento del Modello in seguito a riorganizzazione della struttura aziendale.

Per contro, eventuali modifiche o integrazioni formali che non alterino la struttura del Modello possono essere apportate dal Consiglio di Amministrazione della Colgate-Palmolive S.p.A. su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

Si intende per formale:

- l'inserimento o la soppressione di Parti Speciali
- l'inserimento di nuove aree a rischio
- la variazione di denominazioni di funzioni aziendali
- la modifica o aggiornamento di procedure aziendali
- la modifica o l'inserimento di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

Le funzioni competenti, sulla base delle raccomandazioni e dei rilievi svolti dall'Organismo di Vigilanza, sono responsabili della predisposizione e dell'aggiornamento di mappe di aree a rischio, schemi di controllo, procedure ed istruzioni operative che ricadano nelle rispettive competenze.

3. Organismo di Vigilanza

3.1. Individuazione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione e rimane in carica per la durata di un esercizio sociale.

Il Gruppo Colgate-Palmolive ha definito il proprio Organismo di Vigilanza come un organo collegiale, preferendo una struttura pluralista anziché monarchica. Esso è composto da:

- due Direttori di Funzione in qualità di membri interni,
- un membro esterno con adeguate competenze legali e/o contabili

In tal modo viene costituito un Modello rispondente ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo 231 ed alle indicazioni fornite in merito dalle associazioni di categoria.

Difatti, ai sensi dell'art. 6.1 b) del D.Lgs. 231/01, il compito di monitorare il funzionamento e l'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nonché di curarne l'aggiornamento va affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Tale organismo risponde ai requisiti di:

- **autonomia e indipendenza**, in quanto soggetto che riporta direttamente all'organo amministrativo aziendale;
- **professionalità**, poiché dotato di know-how e tecniche svolgere efficacemente l'attività assegnata;
- **continuità di azione**, in quanto si tratta di **struttura costituita ad hoc e dedicata** all'attività di vigilanza sul Modello.

Compiti, modalità di funzionamento e poteri dell'Organismo di Vigilanza sono dettagliatamente riportati nell'apposito Regolamento Interno, allegato al presente Modello.

3.2. Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Alla luce di quanto evidenziato, le funzioni dell'Organismo di Vigilanza del Gruppo italiano Colgate-Palmolive sono riassumibili come segue:

- analizzare l'adeguatezza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a prevenire i reati di interesse del Decreto Legislativo 231
- vigilare sull'attuazione del Modello, verificandone la coerenza con i comportamenti concreti e rilevandone eventuali violazioni
- verificare la permanenza nel tempo dei requisiti di efficacia e adeguatezza del Modello, richiedendo ai responsabili di ciascuna area a rischio di reato le informazioni ritenute rilevanti
- curare l'aggiornamento del Modello ove le analisi effettuate evidenzino l'opportunità di correzioni o di aggiornamenti conseguenti a modifiche normative, mutamenti della struttura aziendale o delle attività svolte.

Per l'espletamento delle sue funzioni, l'Organismo di Vigilanza ha il compito di svolgere le seguenti attività:

- effettuare periodicamente, nell'ambito delle aree a rischio reato, verifiche su singole operazioni o atti, con l'ausilio dei responsabili delle funzioni aziendali coinvolte;
- coinvolgere negli audit i referenti operativi;
- effettuare nelle aree a rischio di reato controlli a campione e senza preavviso sull'effettiva osservanza delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti;
- raccogliere segnalazioni provenienti da qualunque dipendente in relazione a:
 - eventuali criticità delle misure previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
 - violazioni delle stesse
 - qualsiasi situazione che possa esporre l'azienda a rischio di reato
- raccogliere e conservare in un archivio appositamente dedicato:
 - la documentazione prevista dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, di volta in volta aggiornata
 - le informazioni raccolte o pervenute nello svolgimento della propria attività
 - l'evidenza delle varie attività svolte
 - la documentazione relativa agli incontri con gli organi societari cui l'Organismo di Vigilanza riferisce.

Le modalità con cui l'Organismo svolge i compiti demandatigli sono disciplinate dal Regolamento Interno.

3.3. Attività di reporting nei confronti degli organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta i risultati della propria attività al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale della società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive di volta in volta interessata.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza:

- riferisce costantemente del proprio operato all'organo amministrativo, anche allo scopo di comunicare ai diretti responsabili le violazioni riscontrate in vista dell'adozione delle opportune sanzioni
- riferisce annualmente per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sul proprio operato
- in caso di gravi insufficienze del Modello, riferisce immediatamente all'organo amministrativo della società coinvolta e presenta eventuali proposte di modifiche e/o integrazioni del Modello stesso.

3.4. Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Nella sua attività di vigilanza e di accertamento di eventuali violazioni, l'Organismo di Vigilanza è agevolato dalle informazioni che le singole funzioni aziendali a rischio di reato hanno l'obbligo di fornire, anche ai

sensi dall'art. 6.2 d) del Decreto Legislativo 231, riguardo ad eventuali atipicità o anomalie riscontrate nelle proprie attività.

L'Organismo deve inoltre ricevere tutte le informazioni acquisite dall'azienda relativamente all'attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche contro ignoti per i reati di cui al Decreto Legislativo 231
- le richieste di assistenza legale inoltrate da dipendenti e/o dirigenti, nei confronti dei quali la Magistratura stia procedendo per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo 231
- i rapporti preparati dai responsabili delle funzioni interessate e i prospetti riepilogativi delle attività sensibili da cui emergano o possano emergere fatti, atti od omissioni che incidano sull'osservanza del Modello
- le risultanze di eventuali inchieste o relazioni interne, dalle quali emergano responsabilità per le ipotesi di reato di cui al Decreto Legislativo 231
- i report riepilogativi delle attività sensibili svolte
- le eventuali richieste di concessione di fondi pubblici o di altre forme di rifinanziamento dei fondi già in gestione
- le modifiche relative alla struttura organizzativa, alle procedure sensibili e all'assetto societario
- le notizie relative all'effettiva attuazione del Modello a tutti i livelli aziendali, con evidenza degli eventuali procedimenti disciplinari svolti e delle sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

L'Organismo di Vigilanza può richiedere, se necessario, eventuali integrazioni alle informazioni trasmesse dalle singole funzioni aziendali.

PARTE SPECIALE

1. Le fattispecie di reato

1.1. Reati previsti dal D.Lgs 231/2001

Al fine di dare attuazione al Decreto Legislativo 231 si è reso necessario esaminare le singole fattispecie di reato dallo stesso richiamate. L'analisi si è concentrata prevalentemente sulle tipologie di illecito soggette alla disciplina del Decreto, la cui commissione è oggettivamente ipotizzabile all'interno delle società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive.

Si è quindi proceduto all'individuazione delle occasioni di reato nell'ambito delle molteplici attività svolte dalle società del Gruppo italiano e di conseguenza delle relative funzioni aziendali nell'ambito delle quali possano ragionevolmente essere commessi illeciti.

1.2 Soggetti destinatari delle previsioni contenute nella Parte Speciale

La presente Parte Speciale si riferisce a comportamenti posti in essere dalle persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società ovvero che esercitano la gestione ed il controllo della stessa e/o dalle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti, cioè dagli *'apicali'* e dai *'sottoposti'*, tutti definiti i "Destinatari".

Le previsioni della presente parte speciale si applicano ai Destinatari operanti nelle aree di attività a rischio di reato, come di seguito individuate in relazione a ciascuna fattispecie illustrata.

Essi hanno l'obbligo di adottare una condotta conforme alla presente Parte Speciale e comunque idonea ad impedire il verificarsi dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231.

In particolare, i Destinatari hanno il divieto di:

- porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato sopra considerate
- porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle considerate, possano potenzialmente diventarlo

Nello svolgimento delle rispettive attività essi si attengono a quanto segue:

- disposizioni legislative e regolamentari, italiane o straniere, applicabili alla fattispecie
- previsioni dello Statuto sociale
- Codice Etico e Codice di Condotta Colgate-Palmolive ivi accorpato
- deliberazioni del Consiglio di Amministrazione
- procedure operative emanate dalle Funzioni competenti e dai superiori gerarchici

1.3. Procedure aziendali e Sistema dei Poteri

La Società è dotata di un sistema di procedure interne e di un repertorio di documenti, nelle versioni di volta in volta vigenti, disponibili agli atti, sull'Intranet aziendale e sul sito della Casa Madre, accessibili da qualunque Destinatario che abbia legittimo interesse.

Le procedure aziendali sono caratterizzate dalla separazione delle funzioni di decisione, attuazione e controllo, con adeguata formalizzazione e documentazione di ciascuna fase e dei relativi processi funzionali.

La Società si è dotata del sistema di poteri interni ed esterni illustrato nei documenti di seguito elencati:

- Statuto
- Organigramma generale per Funzione con descrizione delle relative responsabilità
- Elenco delle deleghe aziendali
- Eventuali Procure Speciali ad hoc

1.4. Compiti e attività dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo ha il compito di:

- curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni relative ai protocolli generali e speciali di cui alla presente Parte del Modello
- verificare periodicamente il sistema di deleghe in vigore, raccomandando le necessarie modifiche ove la mansione e/o qualifica del delegato non corrisponda ai poteri di firma conferiti
- verificare periodicamente l'osservanza da parte dei Destinatari delle disposizioni del Decreto Legislativo 231
- verificare la possibilità delle società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari in merito al rispetto da parte degli stessi delle prescrizioni del Decreto Legislativo 231 nonché di attuare meccanismi sanzionatori.

1.5. Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Art. 316-bis c.p. - Malversazione in danno dello stato

“Chiunque estraneo alla P.A., avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o delle Comunità europee contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati a favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, non li destina alle predette finalità, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni”.

Fattispecie

SI tratta di un reato comune, per la cui commissione non è richiesta una determinata qualifica soggettiva in capo al soggetto agente, che deve comunque essere estraneo alla Pubblica Amministrazione.

Presupposto della condotta è l'avvenuta erogazione ad un determinato soggetto, da parte di un ente pubblico, di sovvenzioni, contributi o finanziamenti:

- a condizioni più favorevoli;
- in vista di un fine di pubblica utilità.

I contributi e le sovvenzioni sono erogazioni a fondo perduto, che possono avere carattere periodico od occasionale in misura fissa o determinata in base a parametri variabili, natura vincolata all' "an" o al "quantum" o di pura discrezionalità; i finanziamenti sono atti negoziali caratterizzati dall'obbligo di destinazione delle somme o di restituzione o da ulteriori e diversi oneri, come cessioni di credito a condizioni vantaggiose per impieghi determinati, mutui agevolati o cessioni di credito aventi condizioni di ripagamento particolarmente vantaggiose.

La condotta criminosa si sostanzia nella mancata destinazione delle risorse ottenute alle attività di pubblico interesse per le quali sono state concesse.

Quanto all'elemento soggettivo, il dolo è generico e consiste nella coscienza e volontà di non destinare le somme ricevute alla soddisfazione delle finalità di pubblico interesse.

Quanto invece al momento consumativo, il reato in quanto condotta omissiva si consuma alla scadenza del termine previsto nell'atto di erogazione.

Considerazioni applicative

Il reato è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive, in considerazione del fatto che le stesse possono essere destinatarie di erogazioni pubbliche e non fanno parte dell'apparato della Pubblica Amministrazione.

Aree aziendali a rischio

- Attività di produzione;
- Attività di gestione del personale, ivi incluse selezione e formazione.

Occasioni di reato

Indebita destinazione di erogazioni pubbliche nazionali e/o comunitarie di qualsiasi genere, ricevute ad esempio per assunzioni del personale, attività di formazione e questioni di natura lavoristica, salariale e previdenziale.

Funzioni aziendali a rischio

- Direzione Generale
- Direzione Risorse Umane
- Direzione di Produzione

Art. 316-ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni pubbliche a danno dello Stato o dell'Unione Europea

“Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'art. 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute consegue indebitamente per se o per altri contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96, si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito”.

Fattispecie

Si tratta di un reato comune, per la cui consumazione è richiesto l'ottenimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni mediante l'utilizzo o la presentazione di documentazione falsa ma nulla rilevando l'eventuale induzione in errore del soggetto passivo ovvero la causazione di un danno.

Per la commissione del reato si richiede che le somme ricevute a titolo di contributo, finanziamento o sovvenzione non siano dovute, in quanto manchino gli estremi per poter aspirare o pretendere di ottenerle e quindi la giustificazione di un pubblico interesse.

In questo caso, contrariamente a quanto visto in merito al reato precedente (art. 316-bis), a nulla rileva l'uso che venga fatto delle erogazioni, poiché il reato viene a realizzarsi nel momento in cui viene ottenuto il finanziamento.

Infine, va evidenziato che tale ipotesi di reato è residuale rispetto alla fattispecie della truffa ai danni dello Stato, nel senso che si configura solo nei casi in cui la condotta non ne integri gli estremi.

Quanto all'elemento soggettivo, il dolo è generico e consiste nella coscienza e volontà di ottenere somme destinate a soddisfare un pubblico interesse pur non avendo titolo a richiederle e ad ottenerle.

Quanto ai momenti consumativi, il reato è commesso all'atto dell'ottenimento di erogazioni pubbliche non dovute.

Considerazioni applicative

Vale quanto detto per l'art. 316-bis c.p. Peraltro, il reato ha latitudine più ampia perché può coinvolgere una pluralità di enti erogatori e la sua struttura intrinseca lo rende un reato di difficile applicazione preventiva.

Aree aziendali a rischio

- Attività di produzione
- Attività di gestione del personale, ivi incluse selezione e formazione

Occasioni di reato

Indebita destinazione di erogazioni pubbliche nazionali e comunitarie in qualsiasi forma, ricevute ad esempio per assunzioni del personale, attività di formazione e questioni di natura lavoristica, salariale e previdenziale.

Funzioni aziendali a rischio

- Direzione Generale
- Direzione Risorse Umane
- Direzione di Produzione

Art. 640 c.p. comma 2 n. 1 - Truffa ai danni dello Stato

“ Chiunque, con artifici o raggiri, inducendo taluno in errore, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da lire centomila a due milioni.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da lire seicentomila a tre milioni:

1) se il fatto è commesso a danno dello Stato o di un altro ente pubblico o col pretesto di far esonerare taluno dal servizio militare;

2) se il fatto è commesso ingenerando nella persona offesa il timore di un pericolo immaginario o l'erroneo convincimento di dovere eseguire un ordine dell'autorità. Il delitto è punibile a querela della persona offesa, salvo che ricorra taluna delle circostanze previste dal capoverso precedente o un'altra circostanza aggravante”

Fattispecie

La condotta del reato di truffa si sostanzia nell'indurre taluno mediante artifici o raggiri al compimento di un atto di disposizione patrimoniale determinante un profitto per l'agente e un danno per la vittima.

Il Decreto Legislativo 231 considera la norma con esclusivo riguardo alle ipotesi aggravate di cui comma 2, ossia nel caso in cui il reato sia stato commesso in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea.

Pertanto, l'ipotesi di reato essenzialmente rilevante ai fini del Modello si configura nel caso in cui, per realizzare l'ingiusto profitto, siano posti in essere degli artifici o raggiri tali da indurre in errore e da arrecare un danno allo Stato oppure ad altro Ente Pubblico o all'Unione Europea. Tale reato può realizzarsi ad

esempio ove, nel predisporre documenti o dati per la partecipazione a procedure di gara, vengano fornite alla Pubblica Amministrazione informazioni non veritiere al fine di ottenere l'aggiudicazione della gara stessa.

Il soggetto agente può essere senz'altro una persona fisica operante per conto di un ente pubblico economico. E' stato tuttavia evidenziato dall'ABI che, in caso di gestione di un interesse pubblicistico da parte di un soggetto agente, dovrebbe a rigore configurarsi, a seconda dei casi, il reato di peculato od abuso d'ufficio piuttosto che quello di truffa.

Tuttavia è possibile immaginare che, nella futura applicazione della nuova normativa, al fine di estendere la responsabilità del singolo operatore all'intera struttura organizzativa, la giurisprudenza potrà rilevare in alcuni casi l'esistenza di un concorso tra il reato di truffa e quelli di peculato e abuso d'ufficio.

Per quanto attiene all'elemento soggettivo, il dolo è comunemente ritenuto generico, per cui tutti i suoi elementi devono concretamente verificarsi perché il reato si perfezioni, né la rappresentazione di uno qualsiasi di essi deve costituire motivo della condotta dell'agente.

Quanto al momento consumativo, il reato si considera commesso nel momento e nel luogo in cui l'agente, a seguito dell'attività dolosa, consegue la materiale disponibilità del bene oggetto del reato. L'assunzione da parte del soggetto passivo di una semplice obbligazione, non seguita dall'adempimento e dal correlativo acquisto della disponibilità della cosa da parte dell'agente, realizza la figura della truffa tentata e non quella della truffa consumata.

Considerazioni applicative

I reati sopra indicati appaiono astrattamente ipotizzabili per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive, con la precisazione che il reato interessa solo per la fattispecie di cui al n.1, co.2, dell'art 640. Vale in via di principio quanto detto per la corruzione.

Aree aziendali a rischio

- Attività di recupero crediti
- Adempimenti in materia fiscale
- Vigilanza sul rispetto della normativa antitrust
- Gestione del personale, ivi inclusa attività di selezione e formazione
- Adempimenti in materia lavoristica, salariale, previdenziale e assicurativa
- Attività di engineering delle strutture produttive e dello stabilimento nel suo complesso, relativamente alla richiesta di concessioni, licenze, permessi
- Tutela ambientale

Occasioni di reato

- Truffa mediante falsità nelle relazioni con gli enti pubblici erogatori di concessioni, licenze e permessi
- Truffa nei rapporti con il Ministero del lavoro e della Giustizia o altra pubblica amministrazione, finalizzata al conseguimento di ingiusti favori in materia lavoristica, salariale, previdenziale e assicurativa
- Truffa mediante falsità nella dichiarazione dei redditi e in materia di tassazione
- Truffa nelle dichiarazioni in materia di antitrust
- Truffa nelle dichiarazioni in materia di normativa ambientale

Funzioni aziendali a rischio

- Direzione Generale
- Direzione Logistica Commerciale e Sistemi Informativi
- Direzione Amministrativa e Finanziaria
- Direzione Legale

Art. 640-bis - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche

“La pena è della reclusione da uno a sei anni e si procede d'ufficio se il fatto di cui all'art. 640 riguarda contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità Europee.”

Fattispecie

La fattispecie prevista dall'art. 640-bis è quella di una particolare forma di truffa, che ha ad oggetto erogazioni pubbliche finalizzate alla realizzazione di progetti di pubblico interesse.

La giurisprudenza ha individuato il *discrimen* tra questa fattispecie e la malversazione ai danni dello Stato nel *modus* adottato per l'ottenimento dell'erogazione: mentre nella malversazione l'erogazione viene ottenuta lecitamente e poi non viene utilizzata per gli scopi dichiarati, nella truffa l'erogazione stessa è ottenuta a mezzo di raggiri e atti fraudolenti che inducono in errore la parte erogante.

Considerazioni applicative

Il reato è astrattamente ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive. Vale in linea di principio quanto detto sub artt. 316-bis, 316-ter e 640 c.p.

Art. 640-ter - Frode informatica ai danni dello Stato

“Chiunque, alterando in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico e telematico o intervenendo senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti, procura a se o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa da euro 51 a euro 1.032.

La pena è della reclusione da uno a cinque anni e della multa da euro 309 a euro 1.549 se ricorre una delle circostanze previste dal numero 1 del secondo comma dell'art. 640 ovvero se il fatto è commesso con abuso della qualità di operatore del sistema.

Il delitto è punibile a querela della persona offesa salvo che ricorra taluna delle circostanze di cui al secondo comma o un'altra circostanza aggravante”

Fattispecie

Questa tipologia delittuosa è stata introdotta dall'art. 10 della legge 23 novembre 1993 n. 547 e nel merito si è espressa la Cassazione penale, Sez. IV, con sentenza 99/3065: *“...la attività fraudolenta dell'agente investe non il soggetto passivo del reato, bensì il sistema informatico di pertinenza del medesimo attraverso la manipolazione di detto sistema...”*

In ragione di questa previsione normativa, sono punibili sia la gli interventi volti ad adibire un sistema informatico a scopo diverso da quello cui era stato destinato, sia quelli che ne manipolino i contenuti.

Inerentemente alla duplicazione, questa è da considerarsi come condotta integratrice del reato di “intrusione informatica” previsto dall'art. 615-ter c.p.

Perché tali condotte siano significative ai sensi del Decreto Legislativo 231 è necessario che vengano perpetrate ai danni dello Stato o di altro ente pubblico.

L'elemento soggettivo che caratterizza questa fattispecie criminosa è un dolo specifico, consistente nella volontà di creare un'alterazione finalizzata ad un profitto ingiusto in danno altrui..

Il momento consumativo coincide con la realizzazione del profitto illecito.

Considerazioni applicative

Il reato interessa solo per la fattispecie richiamata al secondo comma dell'art. 640-ter ed è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive anche in relazione all'eventuale alterazione di flussi di informazioni e dati destinati alla Pubblica Amministrazione. Vale al riguardo, in via di principio, quanto detto sub art. 640 c.p.

Aree aziendali a rischio

Collegamenti telematici con pubbliche Amministrazioni, enti pubblici o Autorità di vigilanza o trasmissione dati agli stessi su supporti informatici

Occasioni di reato

Frode realizzata attraverso collegamenti o trasmissione di dati su supporti informatici a pubbliche Amministrazioni, enti pubblici o Autorità di vigilanza.

Funzioni aziendali a rischio

- Direzione Generale
- Direzione Legale
- Direzione Amministrativa e Finanziaria
- Direzione Logistica Commerciale e Sistemi Informativi
- Direzione Marketing
- Direzione Risorse Umane

Art. 317 c.p. - Concussione

“Il pubblico ufficiale o l’incaricato di un pubblico servizio che, abusando dei suoi poteri, costringe o induce taluno a promettere indebitamente a lui o ad un terzo denaro od altra utilità è punito con la reclusione da quattro a dodici anni”

Fattispecie

Questa fattispecie criminosa si concretizza quando un soggetto qualificato, pubblico ufficiale o impiegato di pubblico servizio, eserciti una pressione psichica, che si può esplicitare in una costrizione ma anche in una induzione, approfittando della sua posizione e di quel timore che comunemente si tende ad avere nei suoi confronti, il cd. *Metus rei publicae potestatis*.

Questa figura delittuosa risponde alle esigenze di garanzia di quel buon andamento della Pubblica Amministrazione, sancito dall’art. 97 cost., in virtù del quale la condotta del pubblico funzionario deve essere aliena dal perseguimento di vantaggi personali e finalizzata solo al bene pubblico.

Per l’identificazione del soggetto attivo del reato, a quanto già esposto si aggiunge che la Legge 26 aprile 1990 n. 86 all’art. 4 ha previsto una estensione della categoria dei possibili autori, aprendo la strada all’inclusione all’interno di questa anche dei funzionari di fatto oltre che dei componenti di organi collegiali.

Gli elementi oggettivi che devono concorrere perché si integri la fattispecie astrattamente prevista dall’art. 317 c.p. sono: l’abuso della qualità o del potere, la costrizione o l’induzione, la promessa o la concreta dazione al soggetto attivo di denaro o di altra pubblica utilità.

L’elemento soggettivo si traduce in un dolo generico, che consiste nella coscienza e volontà di abusare della propria posizione per ottenere l’illegittima l’utilità.

Il momento consumativo si concretizza nel momento in cui viene effettuata la promessa; la dazione, quando non sia contestuale, rappresenta solo un fatto successivo che aggrava l’offesa subita dal soggetto passivo. La difficoltà interpretativa inerisce la condotta induttiva del soggetto attivo; detta condotta rappresenta il labile *discrimen* tra la fattispecie concussiva e quella corruttiva e la sua individuazione concreta non è sempre agevole, in quanto si entra nell’ambito dell’induzione psichica, ambiguo per definizione.

Considerazioni applicative

Il reato non è nemmeno astrattamente ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive in quanto non sono organismi di diritto pubblico.

Art. 318 c.p. - Corruzione per un atto d’ufficio

“Il pubblico ufficiale che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve per sé o per un terzo in denaro o altra utilità una retribuzione che non gli è dovuta o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d’ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno.”

Fattispecie

In questa ipotesi delittuosa si configura un rapporto fra i soggetti apparentemente uguale a quello analizzato nella fattispecie precedente, ma in realtà diverso nella sua dinamica psichica. Infatti, se nella concussione il soggetto privato è indotto al pagamento o conferimento di altra utilità da una consapevole condotta del

pubblico funzionario che esercita una pressione psicologica al fine di sfruttare il *metus rei publicae potestatis*, nella corruzione il privato sua sponte sta scegliendo di adottare questa condotta senza che il pubblico ufficiale lo abbia in alcun modo indotto ma stia solo approfittando del beneficio che gli viene offerto. Risulta molto chiara la difficoltà di determinare concretamente quando il pagamento o conferimento di altra utilità sia dovuto dalla pressione psichica operata dal pubblico funzionario e quando invece sia frutto di una autonoma *voluntas* del soggetto privato, specialmente se si considera la larga diffusione di questo fenomeno tra le maglie del tessuto sociale.

I soggetti attivi di tale delitto possono essere anche gli amministratori giudiziari, i commissari governativi e i curatori fallimentari.

Perché si possa parlare di corruzione per un atto d'ufficio si deve concretizzare un rapporto sinallagmatico tra i soggetti; infatti, è necessario che il pubblico ufficiale consegua la retribuzione in ragione di una sua prestazione specifica ovvero un atto individuato o individuabile e non è sufficiente l'utilità data o promessa in relazione alla generica previsione di eventuali, futuri e imprecisati atti omissivi o commissivi al fine di ottenere la benevolenza del pubblico ufficiale.

A questo criterio generale si deroga quando sia ravvisi una dazione di denaro continuativa e periodica ripetuta nel tempo, finalizzata ad ottenere un atteggiamento "collaborativo" da parte del pubblico ufficiale.

Vanno escluse dalla presente trattazione tutte le dazioni che per la loro scarsa entità rientrano tra i cosiddetti *munuscula* ovvero, donativi d'uso.

L'elemento soggettivo si estrinseca in un dolo specifico, caratterizzato dalla coscienza e volontà da parte del pubblico ufficiale di ricevere una retribuzione indebita per un atto del suo ufficio.

Il reato si consuma nel momento in cui viene accettata la promessa o si riceve la retribuzione indebita. E' irrilevante il concreto compimento dell'atto.

Nella previsione del secondo comma la cd. *Corruzione impropria susseguente*, è necessaria la dazione della somma, nel senso che non è sufficiente l'accettazione della promessa perché si consumi il reato.

Considerazioni applicative

Il reato è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive: si ritiene infatti che potrebbe configurarsi una responsabilità in capo alle stesse ove i suoi membri agissero in veste di **corruttori**.

Aree aziendali a rischio

- Verifica della regolarità e della conformità alle norme igienico-sanitarie della produzione e commercializzazione nel settore dei presidi medico chirurgici/biocidi, dispositivi medici, specialità medicinali, cosmetici e detergenti
- Gestione dei contatti con la Dogana in materia di import, export e relativi adempimenti di legge
- Promozione e gestione di concorsi e/o operazioni a premio
- Riscossione di crediti di imposta dei soci esteri
- Attività di engineering delle strutture produttive e dello stabilimento nel suo complesso relativamente alla richiesta/rilascio di concessioni/licenze/permessi.
- Controllo qualità.
- Pianificazione e gestione della casistica industriale.
- Tutela ambientale.
- Igiene e sicurezza sul lavoro.
- Gestione del personale, ivi inclusa l'attività di selezione e formazione. Gestione dei rapporti con lo Stato in materia lavoristica, salariale e previdenziale.
- Relazioni professionali nell'area "oral care"

Occasioni di reato

- Pressioni o sollecitazioni in ogni tipo di rapporto, anche per via mediata, con Pubbliche Amministrazioni titolari del potere di assumere determinazioni favorevoli o sfavorevoli per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive; più specificamente:
 - Agenzia delle Dogane
 - ASL e PIF Dogane
 - Ministero delle Attività Produttive

- Ufficio Entrate
- Ministero della Salute e Istituto Superiore di Sanità
- Ministero della Giustizia
- Centri Antiveleni
- Ufficio Pesì e Misure
- UTIF
- Camera di Commercio
- Ministero dell' Ambiente e della Tutela del territorio
- Istituti Universitari di Ricerca
- Dazione diretta di denaro o riconoscimento di altri vantaggi in favore di Pubblici ufficiali stranieri di Paesi Membri dell' Unione Europea o di altri Stati Esteri.
- Offerta/dazione di denaro o altre utilità a soggetti appaltanti della Pubblica Amministrazione al fine di ottenere beni o servizi a condizioni più favorevoli.
- Offerta di denaro o altra utilità ad autorità giudiziarie per il tramite di propri legali interni o di consulenti legali esterni.

Funzioni aziendali a rischio

- Direttore Generale
- Direzione Marketing
- Direzione Amministrativa e Finanziaria
- Direzione Legale

Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio

“Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per avere omesso o ritardato un atto del suo ufficio ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve per sé o per un terzo denaro o altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da due a cinque anni”.

Fattispecie

Anche in questo caso si fa mercimonio delle funzioni, la differenza rispetto al reato di cui all'articolo precedente consiste nella tipologia della condotta. Mentre nella precedente fattispecie il pubblico ufficiale compie un atto che avrebbe comunque dovuto compiere in ragione del suo ufficio, in questo caso compie un atto che non avrebbe dovuto compiere perché non persegue i fini ufficiali del suo ufficio, oppure si astiene dal compimento di un atto che gli compete violando il principio di cui all'art. 97 cost.

Quanto all'elemento soggettivo, il dolo è specifico e consiste nella coscienza e volontà di ricevere per sé o per un terzo, una dazione o promessa di denaro o altra utilità per omettere o ritardare un atto d'ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio.

Considerazioni applicative

Il reato (delitto) è ipotizzabile per Colgate-Palmolive.

Vale quanto detto *sub* art. 318 c.p.

Art. 319-bis c.p. - Circostanze aggravanti

“La pena è aumentata se il fatto di cui all'art 319 ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.”

Fattispecie

Questo articolo è stato introdotto dalla Legge 26 aprile 1990 n. 86 art. 8 e sancisce un inasprimento sanzionatorio in relazione all'oggetto dell'accordo criminoso.

Considerazioni applicative

L'aggravante specifica non è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive.

Art. 319-ter c.p. - Corruzione in atti giudiziari

“ Se i fatti indicati agli articoli 318 e 319 sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile , penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni.

Se dal fatto risulta l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva la ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.

Fattispecie

Anche questa fattispecie costituiva una aggravante ex art. 319 ed ha assunto dignità di fattispecie autonoma dopo l'entrata in vigore della L. 86/90 art. 9.

Il destinatario del danno o del favore deve essere una parte processuale. Nel processo penale si possono qualificare come parti processuali: l'imputato, il pubblico ministero, la parte civile, il responsabile civile, il civilmente obbligato per l'ammenda, l'indagato e la persona offesa dal reato.

L'elemento soggettivo va distinto tra la previsione di cui al primo e al secondo comma dell'articolo. Nel primo si richiede un dolo specifico, consistente nella coscienza e volontà di creare un ingiusto favore o un ingiusto danno a una parte processuale; nel secondo si prospetta una semplice aggravante d'evento conseguente alla condotta.

Il momento consumativo nel reato di cui al primo comma avviene come previsto negli artt. 318 319, mentre in quello di cui al secondo comma coincide con l'inflizione dell'ingiusta condanna.

Considerazioni applicative

Il reato è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive.

Aree aziendali a rischio

Tutte le attività che possono sfociare in ricorsi alle vie giudiziarie e/o sostenere la gestione del contenzioso, con particolare riguardo a quelle aree o a quei soggetti che possano avere rapporti diretti o indiretti con organi giudiziari.

Occasioni di reato

- Ogni ipotesi di contenzioso giudiziario nel quale si inseriscano fattispecie di corruzione per atto d'ufficio o per atto contrario a doveri d'ufficio
- Erogazione di corrispettivi, in tutto o in parte fittizi, a fini di corruzione a legali in contatto con Organi giudiziari

Funzioni aziendali a rischio

- Direzione Generale
- Direzione Risorse Umane
- Direzione Logistica Commerciale e Sistemi Informativi
- Direzione Amministrativa e Finanziaria
- Direttore Legale

Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio

“Le disposizioni di cui all'art 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'art. 318 si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato. In ogni caso le pene sono ridotte in misura non superiore a un terzo.”

Fattispecie

Questo articolo si limita prevedere le stesse fattispecie degli articoli 318 e 319 anche per gli incaricati di pubblico servizio.

Considerazioni applicative

Il caso è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive. Vale quanto detto *sub* artt. 318 e 319 c.p.

Art. 321 c.p. - Pene per il corruttore

“Le pene stabilite nel primo comma dell’art. 318 e negli artt. 319, 319-bis, 319-ter e 320 in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319 si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all’incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità.

Fattispecie

Con questa previsione si vuole solo specificare come la responsabilità penale sorga in capo ad ambo le parti del rapporto di corruzione.

L’elemento soggettivo, si caratterizza in un dolo specifico, che consiste nella coscienza e volontà di compensare il pubblico ufficiale o l’incaricato di pubblico servizio con doni o promesse per il compimento di un atto d’ufficio o contrario ai doveri d’ufficio. Le responsabilità del corrotto e del corruttore sono indipendenti.

Considerazioni applicative

Il reato è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive. Vale quanto detto *sub* artt. 318, 319, 319-bis, 319-ter e 320 c.p.

Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione

“Chiunque offre o promette denaro o altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un impiegato di pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato per indurlo a compiere un atto del suo ufficio soggiace, qualora la promessa o l’offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell’art 318, ridotta di un terzo.

Se l’offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio ad omettere o a ritardare un atto del suo ufficio ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l’offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell’articolo 319 ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o l’incaricato di pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall’art. 318.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all’incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o di altra utilità da parte di un privato per le finalità di cui all’art. 319.”

Fattispecie

In questo caso ci troviamo davanti ad un reato di condotta, nel senso che non viene punito un evento causato ma un comportamento, a prescindere dalle conseguenze dello stesso.

L’elemento soggettivo, si estrinseca nella coscienza e volontà della condotta assunta. Il momento consumativo corrisponde all’offerta o alla promessa del denaro o di altra utilità ovvero alla sollecitazione della promessa o della dazione, che ovviamente non devono essere accettate.

Considerazioni applicative

Il reato è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive. Vale quanto detto *sub* artt. 318, 319, 319-bis, 319-ter e 320 c.p.

Art. 322-bis c.p. - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di stati esteri

“Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322, terzo e quarto comma, si applicano anche:

- 1) *ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di Giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;*
- 2) *ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;*
- 3) *alle persone comandate dagli stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le comunità europee, che esercitano funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti presso le Comunità europee;*
- 4) *ai membri e agli addetti a enti costituite sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;*
- 5) *a coloro che, nell’ambito di altri stati membri dell’unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio.*

Le disposizioni degli artt. 321 e 322, primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso:

- 1) *alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;*
- 2) *a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali o degli incaricati di un pubblico servizio nell’ambito di altri stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali.*

Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.”

Fattispecie

La norma introdotta dall’art. 3 comma 1 della legge 29 settembre 2000 n. 300 estende taluni delitti contro la Pubblica Amministrazione anche ad una serie di soggetti che, pur non rientrando nella sfera dell’amministrazione italiana, si connettono con questa in virtù della loro posizione nell’ambito delle Comunità europee o in altri Stati membri dell’Unione europea o in virtù di collegamenti internazionali.

Considerazioni applicative

Il reato è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive. Vale quanto detto *sub* artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter e 322 c.p.

PROTOCOLLI

a) Obblighi

Nell’ambito dei reati sopra descritti, i destinatari devono osservare gli obblighi ed i divieti previsti dalla legge e dal Codice Etico nonché dalle norme e procedure interne aziendali.

In particolare la presente Parte Speciale prevede l’espresso divieto di:

- Effettuare o ricevere elargizioni in denaro che possano integrare le fattispecie di reato sopra esaminate. In particolare, è vietata, anche in quei paesi in cui l’elargizione di doni è prassi diffusa, qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri o loro familiari che possa influenzare l’indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la società.
- Accordare vantaggi di qualsiasi natura ai soggetti di cui al punto precedente.
- Offrire, effettuare, richiedere o ricevere prestazioni o incarichi o concordare, pagare o ricevere compensi o rimborsare costi o spese a o da soggetti interni ovvero a terzi, ivi inclusi gli agenti o i partners commerciali, che non trovino adeguata giustificazione nel contesto dei rapporti contrattuali con tali terzi.
- Presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati.

- Destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano istituzionalmente destinati.

b) Procedure

Ai fini del presente paragrafo si intende per operazioni a rischio qualsiasi attività che rientri all'interno del *genus* "occasioni di reato". In relazione ad esse, è richiesta l'osservanza dei seguenti comportamenti:

- Ogni operazione deve essere adeguatamente documentata secondo modalità procedurali interne per iscritto o su supporto informatico o mediante registrazione nel sistema informatico della Società in conformità alle procedure all'uopo previste.
- Tutte le attività a rischio devono essere svolte in conformità con le procedure aziendali vigenti.
- Nessun tipo di scrittura contabile e/o fiscale può essere pagata in contanti o in natura.
- Le dichiarazioni rese a organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento egli stessi, deve essere riflesso nella prescritta documentazione.
- Coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamenti, destinazioni di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari etc.) devono porre attenzione all'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni di irregolarità.

1.6. I Reati Societari

Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali

“Salvo quanto previsto dall’art. 2622, gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori, i quali con l’intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci o al pubblico espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettono informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene, in modo idoneo a indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione sono puniti con l’arresto fino a un anno e sei mesi.

La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti od amministrati dalla società per conto di terzi. La punibilità è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio, al lordo delle imposte, non superiore al 5% o una variazione del patrimonio netto non superiore all’1 per cento. In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10 per cento da quella corretta.”

Fattispecie

Si tratta di un reato proprio, per la cui commissione è richiesta la qualifica di amministratore, direttore generale, sindaco o liquidatore. Il novero dei soggetti attivi è esteso dal successivo art. 2369 c.c. a “chi esercita in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla qualifica o alla funzione” nonché a “chi è legalmente incaricato dall’autorità giudiziaria o dall’autorità pubblica di vigilanza di amministrare la società o i beni gestiti dalla stessa”.

La condotta criminosa è duplice e si concretizza:

- 1) nella esposizione di fatti materiali in veritieri. Tali informazioni possono anche essere frutto di valutazioni;
- 2) nella omissione di informazioni imposte *ex lege*.

La falsità delle comunicazioni deve cadere sui bilanci, relazioni o altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico.

In particolare, vengono prese in considerazione:

- Relazioni:

- relazione degli amministratori e dei sindaci al bilancio (artt. 2428 e 2429 c.c.)
- relazione per la distribuzione degli acconti dividendo (art. 2433-bis)
- relazione sulla situazione patrimoniale per la riduzione del capitale a seguito di perdite (artt. 2446 e 2447 c.c.)
- relazione al bilancio liquidazione e bilancio finale di liquidazione (artt. 2490 e 2492 c.c.)
- Bilanci:
 - di esercizio (art. 2423 c.c.)
 - finale di liquidazione (artt. 2490 e 2492 c.c.)
 - straordinari, redatti in occasione di particolari circostanze
- Comunicazioni sociali:
 - tutte le comunicazioni (anche verbali) previste dalla legge o genericamente dirette ai soci o ai terzi.

Le comunicazioni false assumono rilievo penale solo ove:

- contengano falsità o omissioni che incidano sul risultato economico di esercizio, determinando una variazione del risultato economico d'esercizio superiore al 5% al lordo delle imposte o sul patrimonio netto, determinando una variazione del patrimonio netto superiore al 1% ovvero contengono valutazioni estimative che singolarmente considerate differiscono in misura superiore al 10% di quella corretta;
- siano idonee ad indurre in errore i destinatari. Tale caratteristica andrà accertata diversamente a seconda che i destinatari siano il pubblico ovvero i soci.

Quanto all'elemento soggettivo del reato, la norma richiede l'intenzione di ingannare i soci o il pubblico ovvero il fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto e quindi la presenza di un dolo specifico.

Il reato si consuma nel momento in cui la falsa comunicazione idonea ad ingannare il pubblico giunge a conoscenza dei destinatari; con particolare riferimento al bilancio, tale momento consumativo va individuato nel relativo deposito per l'approvazione da parte dell'assemblea per quanto riguarda i soci, nel deposito successivo alla sua approvazione per quanto riguarda il pubblico.

La fattispecie è sanzionata quale contravvenzione, punita con l'arresto sino ad un anno e sei mesi. La sanzione pecuniaria a carico della società varia da cento a centocinquanta quote.

Considerazioni applicative

Il reato è ipotizzabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive.

Occasioni di reato

- Esposizione di fatti non rispondenti al vero sulle condizioni economiche, patrimoniali e finanziarie della società, in particolare facendo :
 - figurare in bilancio attività inesistenti o nascondere passività esistenti (sopravalutazione)
 - figurare in bilancio passività inesistenti o nascondere attività esistenti (sottovalutazioni)
 - omettere informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge;
- Simulazione di fatti non veritieri concernenti le condizioni economiche dell'impresa.

Aree aziendali a rischio

- Attività di contabilità generale
- Attività di contabilità industriale
- Attività di contabilità fornitori
- Attività di cost accounting e cost budgeting
- Attività di governance ed adempimenti societari/bilancistici

Funzioni aziendali a rischio

- Direzione Generale
- Direttore Legale
- Direzione Amministrativa e Finanziaria
- Consiglio d'Amministrazione
- Collegio Sindacale
- Responsabile del Controllo Contabile

- Consulenti fiscali e legali

Art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori

“Gli amministratori, i direttori generali, i sindaci e i liquidatori i quali, con l’intenzione di ingannare i soci o il pubblico e al fine di conseguire per sè o per altri un ingiusto profitto nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge dirette ai soci o al pubblico, esponendo fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazioni ovvero omettendo informazioni la cui comunicazione è imposta dalla legge sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene in modo idoneo da indurre in errore i destinatari sulla predetta situazione, cagionano un danno patrimoniale ai soci o ai creditori sono puniti a querela della persona offesa con la reclusione da sei mesi a tre anni.

Si procede a querela anche se il fatto integra altro delitto, ancorché aggravato a danno del patrimonio di soggetti diversi dai soci e dai creditori, salvo che sia commesso in danno dello Stato, di altri enti pubblici o delle Comunità europee.

Nel caso di società soggette alle disposizioni della parte IV, titolo III, capo II del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, la pena per i fatti previsti dal comma 1 è da uno a quattro anni e il delitto è procedibile d’ufficio.

La punibilità per fatti previsti dai commi 1 e 3 è esclusa se le falsità o le omissioni non alterano in modo sensibile la rappresentazione della situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società o del gruppo al quale essa appartiene. La punibilità è comunque esclusa se le falsità o le omissioni determinano una variazione del risultato economico di esercizio al lordo delle imposte non superiore al 5% o una variazione del patrimonio netto non superiore al 1%.

In ogni caso il fatto non è punibile se conseguenza di valutazioni estimative che, singolarmente considerate, differiscono in misura non superiore al 10% di quella corretta.”

Fattispecie

La fattispecie è identica a quella di false comunicazioni sociali di cui all’art 2621; l’unico elemento aggiuntivo è dato dalla presenza di un danno per i soci o i creditori destinatari delle comunicazioni.

Per quanto riguarda la condotta di reato valgono quindi le considerazioni sopra riportate *sub art.* 2621.

Per quel che riguarda le considerazioni applicative, le occasioni di reato, le aree e le Funzioni aziendali a rischio

valgono le medesime considerazioni *sub art.* 2621

Art. 2624 c.c. - Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione

I responsabili della revisione i quali, al fine di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto, nelle relazioni o in altre comunicazioni, con la consapevolezza della falsità e l’intenzione di ingannare i destinatari delle comunicazioni, attestano il falso od occultano informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ente o soggetto sottoposto a revisione, in modo idoneo ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla predetta situazione, sono puniti, se la condotta non ha loro cagionato un danno patrimoniale, con l’arresto fino ad una anno. Se la condotta di cui al primo comma ha cagionato un danno patrimoniale ai destinatari delle comunicazioni, la pena è della reclusione da uno a quattro anni.

Fattispecie

Si tratta di un reato proprio, per la cui commissione è richiesta la qualifica di responsabile della revisione.

Ai sensi dell’art. 1555 T.U.F. la società di revisione è chiamata a verificare che.

- la tenuta della contabilità sociale e la rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili nel corso dell’esercizio siano regolari
- il bilancio di esercizio e il bilancio consolidato corrispondano alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e siano conformi alle norme che li disciplinano.

Per l'esercizio dei suoi compiti, la società di revisione contabile ha diritto di ottenere dagli amministratori della società sottoposta a controllo documenti e notizie utili alla revisione e può procedere ad accertamenti, ispezioni e controlli.

Il reato può essere posto in essere mediante due condotte, alternative ed equivalenti:

- mediante l'attestazione del falso, ad esempio dichiarando che, contrariamente al vero, la contabilità è stata tenuta in maniera regolare, il bilancio corrisponde alle scritture contabili, i criteri seguiti nella compilazione del bilancio sono conformi alle prescrizioni di legge, ecc. ovvero
- mediante l'occultamento di informazioni concernenti la situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società sottoposta a revisione, ad esempio non rendendo noti i dati relativi allo stato economico, patrimoniale o finanziario della società sottoposta a controllo.

In entrambi i casi la condotta deve essere idonea ad indurre in errore i destinatari delle comunicazioni sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società soggetta a revisione.

La condotta è sanzionata con la reclusione da uno a quattro anni e una sanzione pecuniaria a carico della società da duecento a quattrocento quote ove abbia cagionato un danno patrimoniale ai destinatari della comunicazione e con l'arresto fino ad un anno una sanzione pecuniaria da cento a centocinquanta quote ove tale danno non sia stato cagionato.

Il bene giuridico tutelato è dunque l'interesse patrimoniale dei destinatari delle relazioni o comunicazioni.

Quanto all'elemento soggettivo del reato, sono richiesti da un lato la generica consapevolezza della falsità e l'inganno nei confronti dei destinatari delle comunicazioni (dolo generico); dall'altro l'intenzione di conseguire per sé o per altri un ingiusto profitto (dolo specifico).

Considerazioni applicative

In base alla normativa, trovandoci di fronte ad un reato proprio, l'unico soggetto attivo ipotizzabile è quello operante all'interno di una società di revisione. Tuttavia dato che l'attività di revisione si fonda sulle documentazioni che vengono redatte dalla società sottoposta a controllo, il settore preposto ai rapporti con i revisori può essere considerato come un'area critica ai fini della prevenzione di questo reato.

Occasioni di reato

- Redazione del bilancio e delle dichiarazioni reddituali
- Trasmissione di dati contabili alla società di revisione

Aree aziendali a rischio

- Attività di amministrazione e finanza (contabilità generale, contabilità fornitori, tesoreria, budget and planning, ufficio fiscale)
- Attività di contabilità industriale
- Controllo della legalità delle attività aziendali e conformità delle stesse alle vigenti normative
- Attività doganali Attività di governance ed adempimenti societari/bilancistici

Funzioni aziendali a rischio

- Direzione Generale
- Direzione Legale
- Direzione Amministrativa e Finanziaria

Art. 2625 c.c. - Impedito controllo

“Gli amministratori che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria fino a 10.329 Euro.

Se la condotta ha cagionato un danno ai soci, si applica la reclusione fino ad un anno e si procede a querela della persona offesa.”

Fattispecie

Il reato si configura quale reato proprio, che può essere commesso solo da chi riveste la carica di amministratore; l'art. 2369 c.c. estende l'ambito dei soggetti attivi a coloro che esercitano in modo continuativo e significativo i poteri tipici inerenti alla carica di amministratore.

La condotta di reato si concretizza:

- nell'occultamento di documenti
- nella realizzazione di altri artifici idonei, ove con artificio si intende una condotta di alterazione della realtà esterna, ottenuta simulando l'inesistente o dissimulando l'esistente.

Le suddette condotte devono consistere nell'impedire o comunque ostacolare l'esercizio dell'attività di controllo o di revisione che la legge demanda ai soci ovvero ad organi di controllo interni o esterni.

Si ritiene che non integrino il reato di impedito controllo tutte le ipotesi di ostruzione o impedimento delle funzioni di controllo, che si esauriscano in un rifiuto di informazione doverosa o in una falsa comunicazione; tali ipotesi saranno piuttosto sanzionate ex art. 2621 (False comunicazioni sociali) o 2622 (false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori).

La fattispecie di reato in esame si configura ove venissero impediti:

- i controlli demandati ai sindaci nonché loro dipendenti e ausiliari, come previsto dagli artt. 2403 e 2403-bis c.c., sulla generale amministrazione della società, l'osservanza della legge e dell'atto costitutivo, la regolare tenuta delle scritture contabili e la corrispondenza del bilancio alle stesse, l'osservanza delle disposizioni codicistiche in tema di valutazione del patrimonio sociale, la consistenza di cassa all'esistenza di titoli di pegno, cauzione e custodia;
- i controlli demandati ai revisori sulla regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione delle scritture contabili, la corrispondenza del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti oltre che la conformità alle norme che li disciplinano, ai sensi dell'art. 155 d. lgs. 58/98;
- i controlli operati dai soci, consistenti nella richiesta di informazioni agli amministratori sullo svolgimento degli affari sociali e nella consultazione di libri sociali e documenti, che tuttavia sono rilevanti solo nelle società prive di collegio sindacale.

La fattispecie è sanzionata a prescindere dal danno che consegue o meno ai soci.

Quanto all'elemento soggettivo del reato, l'illecito in esame postula la coscienza e la volontà di impedire o ostacolare il controllo della gestione per effetto della condotta di occultamento (dolo generico) con la consapevolezza e la volontà di cagionare con tale condotta un danno ai soci (dolo eventuale, essendo sufficiente la rappresentazione della possibilità di cagionare il detto danno).

La sanzione pecuniaria a carico della società varia da cento centottanta quote.

Considerazioni applicative

Con riferimento al controllo esercitato sulla gestione della società e sui bilanci dal Collegio Sindacale, dal Responsabile del controllo contabile, dai Soci e da parte di società di revisione.

Occasioni di reato

Impedimento od opposizione alle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione, in particolare mediante occultamento di documenti, simulazione di circostanze inesistenti o dissimulazione di circostanze esistenti.

Aree e Funzioni aziendali a rischio

Sono gli stessi di cui all'articolo precedente.

Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori

“Gli amministratori che, in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuano riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società e scissioni, cagionando danno ai creditori, sono puniti a querela della persona offesa con la reclusione da sei mesi a tre anni. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.”

Fattispecie

Si tratta di reato proprio, che può essere commesso da chi riveste la carica di amministratore; ai sensi dell'art. 2369, per estensione il reato può essere commesso anche da chi esercita tale funzione in via di fatto, ovvero da coloro che sono legalmente incaricati di amministrare i beni della società o i beni dalla stessa posseduti dall'autorità giudiziaria o dall'autorità di pubblica vigilanza.

La norma tutela i creditori socialmente, assicurando l'effettività e l'integrità del capitale sociale in relazione ad alcune operazioni di finanza straordinaria.

La condotta tipica si concretizza ove operazioni sul capitale quali fusione, scissione e riduzione vengano effettuate in violazione delle norme poste a tutela dei creditori. Il reato in esame è quindi integrato nelle ipotesi seguenti, qualora ad esse segua un danno per i creditori:

- riduzione del capitale
 - in caso di omissione nell'avviso di convocazione e dell'assemblea delle ragioni e modalità della riduzione
 - in violazione dei limiti minimi di capitale
 - in violazione dei limiti ex art. 2412, quando cioè la società, avendo emesso obbligazioni, riduce il capitale in misura non proporzionale a quelle rimborsate
 - con eventuale acquisto di azioni proprie, in eccedenza rispetto ai limiti imposti
 - facoltativa per perdite al solo fine di ripartire utili in danno dei creditori sociali, contrariamente a quanto disposto dall'art. 2433 comma 3 c.c
 - allo scopo di annullare azioni proprie in precedenza acquistate
 - con imputazione a riserva della parte di capitale resasi disponibile, considerata la sua potenziale lesività delle ragioni dei creditori
 - in violazione del divieto di cui all'art. 2420-bis c.c., che fa obbligo alle società che hanno emesso obbligazioni convertibili in azioni di non procedere ad operazioni di riduzione fino a quando non siano scaduti i termini fissati per la conversione
 - in presenza di delibera non iscritta nel registro delle imprese
 - effettuata prima del concorso dei tre mesi dall'iscrizione della delibera
 - malgrado l'opposizione dei creditori legittimati o senza autorizzazione del tribunale
 - in presenza di autorizzazione del tribunale ma senza prestazione di garanzia
- fusione o scissione:
 - in assenza di iscrizione nel registro delle imprese
 - eseguita prima che siano trascorsi i due mesi previsti dal codice o in presenza di preventivo consenso o deposito o garanzia ovvero ricorra l'ipotesi per cui la garanzia non è richiesta
 - eseguita malgrado l'opposizione dei creditori.

Il dolo è generico e consiste nella volontà di effettuare una riduzione, fusione o scissione con la consapevolezza di violare le prescrizioni di legge previste a tutela dei creditori sociali.

Perché il reato si configuri, è necessario che la condotta degli amministratori cagioni un danno ai creditori.

Il reato si consuma al momento del verificarsi di tale danno e si estingue in presenza di risarcimento prima del giudizio. La società è punita con sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentocinquanta quote.

Considerazioni applicative

La fattispecie può assumere rilievo per la società ove essa sia interessata da operazioni straordinarie sul capitale

Occasioni di reato

- esposizione di dati non veritieri nella situazione patrimoniale di fusione/scissione
- indicazione di dati non veritieri nella relazione di fusione/scissione
- attuazione della delibera di riduzione del capitale prima che sia decorso il termine di opposizione per i creditori o malgrado l'opposizione dei creditori legittimati ovvero senza autorizzazione del tribunale o prestazione di garanzia
- attuazione della delibera di fusione/scissione in assenza di iscrizione al registro delle imprese o prima che siano decorsi due mesi dall'iscrizione ovvero senza preventivo consenso dei creditori o prestazione di garanzia

Aree aziendali a rischio

- Attività di diritto societario
- Attività di contabilità generale

Funzioni aziendali a rischio

- Consiglio di Amministrazione
- Direzione Generale
- Direzione Amministrativa e Finanziaria
- Direzione Legale

Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale

“Gli amministratori e i soci conferenti che anche in parte formano od aumentano fittiziamente il capitale della società mediante attribuzione di azioni o quote sociali per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società in caso di trasformazione sono puniti con la reclusione fino ad un anno.”

Fattispecie

Si tratta di un reato proprio, i cui soggetti attivi possono essere gli amministratori o i soci conferenti. Per estensione ai sensi dell'art. 2369 c.c. il reato può essere commesso anche da quei soggetti che, per incarico dell'autorità giudiziaria o pubblica, svolgano le funzioni di amministrazione o che comunque le svolgevano di fatto con continuità ed in modo significativo rispetto ai poteri tipici della funzione stessa.

La fattispecie vuole tutelare l'effettiva ed integrale formazione del capitale sociale; ciò che si vuole garantire cioè è il principio di effettività del capitale, destinato ad operare nelle fasi di costituzione della società e di aumento del capitale sociale. Il reato quindi è integrato solo ove si verifichi l'evento di formazione fittizia del capitale.

Tre sono le condotte incriminate che possono portare al verificarsi di tale evento:

- attribuzione di azioni o quote sociali per una somma inferiore al loro valore nominale;
- sottoscrizione reciproca di azioni o quote. Il requisito della reciprocità richiede l'esistenza di uno specifico accordo, avente di mira lo scambio di azioni o quote; non si presuppone, invece, la contemporaneità o la connessione delle due operazioni;
- sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti ovvero del patrimonio della società in caso di trasformazione. La dottrina precisa che deve intendersi rilevante ogni valutazione che abbia ecceduto i limiti di una ragionevole discrezionalità tecnica debordando in modo eccessivo e quindi arbitrario.

In tutti e tre i casi il reato si consuma nel momento di effettiva formazione del capitale sociale ossia, come precisato dalla dottrina, nel momento della formale dichiarazione, effettuate attraverso l'iscrizione nel registro delle imprese dell'atto costitutivo della società o degli atti che attestano l'effettuazione di un aumento di capitale.

Per quanto riguarda l'elemento soggettivo, il reato è punito a titolo di dolo generico, che consiste nella coscienza e volontà di formare o aumentare fittiziamente il capitale sociale attraverso le specifiche modalità di comportamento descritte nella fattispecie.

La fattispecie è sanzionata con la reclusione sino ad un anno; la società è punita con sanzione pecuniaria da cento a centocinquanta quote.

Considerazioni applicative

La fattispecie è configurabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive in sede di aumento del capitale come di trasformazione della società.

Occasioni di reato

- conferimento di beni in natura/crediti non accompagnato da relazione giurata dell'esperto nominato dal tribunale;
- mancato controllo delle valutazioni contenute nella relazione;
- esposizione di dati non veritieri nella situazione patrimoniale.

Aree e Funzioni aziendali a rischio

Sono gli stessi di cui all'articolo precedente.

Art. 2633 c.c. - Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori

“I liquidatori, che ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori sociali o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli cagionano un danno ai creditori, sono puniti a querela della persona offesa con la reclusione da sei mesi a tre anni. Il risarcimento del danno ai creditori prima del giudizio estingue il reato.”

Fattispecie

Si tratta di un reato proprio, per la cui commissione è richiesta la qualifica di liquidatore della società.

La condotta incriminata consiste nel ripartire i beni sociali tra i soci prima di avere pagato i creditori ovvero prima di avere accantonato le somme necessarie a soddisfarli.

La fattispecie è integrata solo ove la condotta cagioni un danno ai creditori. La ratio incriminatrice va ravvisata quindi nell'esigenza di proteggere le ragioni dei creditori, i quali hanno diritto ad essere soddisfatti sui beni sociali prima che gli stessi vengano ripartiti tra i soci.

Il reato richiede il dolo generico, che consiste nella coscienza e volontà di procedere alla ripartizione dei beni sociali fra i soci pur nella consapevolezza che i creditori non sono stati pagati per intero né sono state accantonate le somme necessarie per pagarli, arrecando loro un pregiudizio economico.

Il reato si consuma nel momento in cui è cagionato un danno ai creditori ed è procedibile a querela.

La società è punita con sanzione pecuniaria a centocinquanta a trecentocinquanta quote.

Considerazioni applicative

La fattispecie viene in rilievo solo nel caso in cui la società venga messa in liquidazione. Allo stato non è quindi ipotizzabile per il Gruppo italiano Colgate-Palmolive.

Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea

“Chiunque con atti simulati o fraudolenti determina la maggioranza in assemblea allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.”

Fattispecie

Si tratta di un reato comune, per la cui commissione non è richiesta una determinata qualifica soggettiva. Di fatto peraltro sarà difficile che il reato sia commesso da soggetti che non rivestano almeno la qualità di socio. La norma tutela l'interesse al corretto funzionamento dell'assemblea ed in particolare il rispetto del principio maggioritario.

La condotta di reato consiste nell'adozione di atti simulati o fraudolenti; perché si configuri il reato tali condotte devono determinare la maggioranza in assemblea.

Quanto all'elemento soggettivo, perché la fattispecie sia integrata devono sussistere la coscienza e la volontà di determinare la maggioranza in assemblea (dolo generico) nonché il fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto (dolo specifico).

Il reato si consuma col verificarsi dell'evento. La società è punita con sanzione pecuniaria da centocinquanta a trecentocinquanta quote.

Considerazioni applicative

La fattispecie può essere integrata ogniqualvolta viene convocata l'assemblea di una delle società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive, ordinaria o straordinaria.

Occasioni di reato

- Falsificazione del verbale di assemblea al fine di far figurare presenti e votanti soggetti che in realtà non sono intervenuti o che non hanno votato o che hanno votato in maniera diversa;
- c.d. mercato di voto;
- ricorso a prestanome al fine di ammettere al voto in assemblea soggetti non legittimati;
- attribuzione di voto plurimo;
- computo di voti corrispondenti ad azioni rimborsate per riduzione del capitale.

Aree aziendali a rischio

Adempimenti connessi con le riunioni assembleari: convocazione, deposito dei biglietti di ammissione presso la sede della società ove previsto, verifica della regolare costituzione, esercizio del diritto di voto, verbalizzazione.

Funzioni aziendali a rischio

- Direzione Generale
- Direzione Legale
- Consiglio di Amministrazione

Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio

“Chiunque diffonde notizie false ovvero pone in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati ovvero ad incidere in modo significativo sull’affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o di gruppi bancari è punito con la pena della reclusione da uno a cinque anni.”

Fattispecie

Si tratta di un reato comune, per la cui commissione non è richiesta una determinata qualifica soggettiva in capo al soggetto agente.

L’interesse tutelato è l’economia pubblica e in particolare il regolare funzionamento del mercato.

La condotta di reato consiste:

- nella diffusione di notizie false;
- nel porre in essere operazioni simulate o altri artifici che siano concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati - cd. informazioni *price sensitive* – o a incidere in modo significativo sull’affidamento che il pubblico ripone nella stabilità patrimoniale di banche o gruppi bancari.

Quanto all’elemento soggettivo del reato, il dolo è generico e consiste nella coscienza e volontà di diffondere notizie false o comunque di porre in essere operazioni simulate o altri possibili artifici nella consapevolezza della loro concreta idoneità a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari, quotati o meno, ovvero di incidere in modo significativo sull’affidamento che il pubblico ripone sulla stabilità di banche o gruppi bancari.

La sanzione pecuniaria a carico della società varia da duecento a cinquecento quote.

Considerazioni applicative

La fattispecie non è allo stato configurabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive in quanto non quotate alla Borsa Italiana.

Art. 2638 c.c. - Ostacolo all’esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza

“Gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i liquidatori di società o di enti e gli altri soggetti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti ad obblighi nei loro confronti, i quali nelle comunicazioni alle predette autorità previste dalla legge, al fine di ostacolare l’esercizio delle funzioni di vigilanza, espongono fatti materiali non rispondenti al vero ancorché oggetto di valutazione sulla

situazione economica, patrimoniale o finanziaria dei sottoposti alla vigilanza ovvero allo stesso fine occultino con altri mezzi fraudolenti in tutto o in parte fatti che avrebbero dovuto comunicare concernenti la situazione medesima, sono puniti con la reclusione da uno a quattro anni. La punibilità è estesa anche al caso in cui le informazioni riguardino beni posseduti o amministrati dalla società per conto terzi.

Sono puniti con la stessa pena gli amministratori, i direttori generali, i sindaci ed i liquidatori di società, o enti sottoposti per legge alle autorità pubbliche di vigilanza o tenuti a obblighi nei loro confronti, i quali in qualsiasi forma, anche omettendo le comunicazioni dovute alle predette autorità, consapevolmente ne ostacolano le funzioni.”

Fattispecie

Si tratta di reato proprio, per la cui commissione è necessaria la qualifica di amministratore, direttore generale, sindaco, liquidatore, nonché i soggetti tenuti per legge a determinati obblighi nei confronti delle pubbliche autorità di vigilanza.

La fattispecie tutela l'interesse al corretto svolgimento delle funzioni di controllo affidate alle pubbliche autorità di vigilanza.

La condotta criminosa è duplice, potendo concretizzarsi:

- nella esposizione di fatti materiali non corrispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione
- nell'occultamento in tutto o in parte, con altri mezzi fraudolenti, di fatti che avrebbero dovuto essere comunicati

Quanto all'elemento soggettivo di reato, è richiesto il dolo generico, vale a dire la consapevolezza di ostacolare con la propria condotta le funzioni degli organismi, di vigilanza.

La fattispecie è sanzionata con la reclusione da uno a quattro anni.

La sanzione pecuniaria a carico della società varia da duecento a quattrocento quote.

Considerazioni applicative

La fattispecie non è configurabile per le società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive, in quanto le stesse non sono sottoposte al controllo di autorità pubbliche di vigilanza.

PROTOCOLLI

a) Obblighi

Nell'ambito dei predetti reati di natura societaria, i Destinatari devono osservare gli obblighi ed i divieti previsti dalla legge, dal Codice Etico e Codice di Condotta Colgate-Palmolive ivi accorpato, dalle regole di corporate governance, dalle istruzioni operative per la redazione dei bilanci, della relazione semestrale e trimestrale e da ogni altra documentazione relativa al sistema di controllo interno in essere nella Società.

In particolare, i Destinatari dovranno attenersi ai seguenti principi:

- Astenersi dal tenere comportamenti tali da integrare le fattispecie previste dai suddetti reati societari.
- Astenersi da tenere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.
- Tenere un comportamento corretto e trasparente, assicurando il pieno rispetto delle norme di legge e dei regolamenti nonché delle procedure aziendali interne nello svolgimento di tutte le attività finalizzate alla redazione del bilancio, delle situazioni contabili periodiche e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed al pubblico in generale una informazione veritiera e appropriata sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società e del Gruppo italiano nel suo insieme. Specificamente, è fatto divieto di:
 - predisporre o comunicare dati falsi, lacunosi o comunque suscettibili di fornire una descrizione non corretta della realtà riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria dalla società
 - omettere di comunicare dati e informazioni richiesti dalla normativa e dalle procedure in vigore riguardo alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società
 - non attenersi alle istruzioni operative per la redazione dei bilanci, e delle informative economico-finanziarie interne

- Osservare scrupolosamente tutte le norme a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere al riguardo.
- Assicurare il regolare funzionamento della società e dei suoi organi, garantendo e agevolando ogni forma di controllo interno sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare
- Effettuare con tempestività, correttezza e completezza tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti.

b) Procedure

Le procedure che devono essere rispettate da tutti i Destinatari sono quelle indicate nei seguenti documenti:

- Business Practices Guidelines
- Codice di Condotta Colgate-Palmolive
- Procedura Preparazione Bilancio
- Procedura Preparazione Conto Economico
- Procedura Conciliazione Patrimonio Netto
- Procedura Gestione Banche e Flussi di Cassa
- Procedura Liquidazione e Registrazione Bilancio Civilistico
- Procedura Liquidazione Tasse sul Reddito
- Procedura Preparazione Dichiarazione IVA
- Procedura Preparazione Dichiarazione Intrastat
- Revenues Recognition Policy

2. Diffusione del Modello

2.1. Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale

La Funzione Risorse Umane è responsabile della corretta formazione del personale in merito all'applicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, al rispetto del Codice Etico e alla corretta implementazione delle procedure organizzative.

Le modalità di diffusione dell'informativa nei confronti del personale saranno articolate come segue:

- diffusione di una nota informativa interna, da estendersi a ciascun neoassunto
- apposita informativa sulla intranet aziendale e suo aggiornamento in caso di modifiche al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

I programmi formativi e i contenuti delle note informative saranno condivisi con l'Organismo di Vigilanza.

2.2 Informativa ai collaboratori esterni

Dato atto che in base alle procedure di gruppo stabilite dalla Colgate-Palmolive Company tutti i clienti, business partners e fornitori di beni/servizi sono stati da tempo messi a conoscenza dell'esistenza e dei contenuti del Codice di Condotta Colgate-Palmolive, si provvederà a rendere edotti i soggetti stessi sugli adempimenti posti in essere dalla società in esecuzione del Decreto Legislativo 231.

Sarà inoltre configurata come obbligazione dei terzi nei contratti di fornitura o collaborazione l'osservanza delle disposizioni del Codice Etico Codice di Condotta Colgate-Palmolive ivi accorpato.

3. Il Sistema Disciplinare

3.1 Principi generali

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Colgate-Palmolive SpA e recepito dalle altre società del Gruppo italiano Colgate-Palmolive, prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso da parte del personale dipendente.

Tale sistema sanzionatorio si basa sul principio che eventuali violazioni del presente Modello costituiscono di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e la società-datore di lavoro, a prescindere dalla rilevanza esterna di tali fatti.

In particolare le regole di comportamento previste dal presente Modello, poiché oggetto di adeguata diffusione e pubblicazione all'interno della azienda, sono vincolanti per tutti i dipendenti e pertanto le violazioni di tali regole possono determinare l'avvio di procedimenti disciplinari.

Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili al Gruppo italiano Colgate-Palmolive.

Il tipo e l'entità delle sanzioni saranno applicate in relazione alle seguenti variabili:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento
- comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo
- posizione organizzativa delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza e altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

L'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica al Consiglio di Amministrazione, il quale attiverà la Direzione Risorse Umane per l'avvio delle azioni necessarie, comunicandone l'esito all'Organismo di Vigilanza.

3.2 Provvedimenti sanzionatori

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati di cui al Decreto Legislativo 231.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi del personale dipendente sono quelle previste dal sistema sanzionatorio dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, ed applicabili a seconda dei casi ai singoli soggetti interessati laddove naturalmente ne risultino integrati gli estremi *ex lege*.

3.3 Altre misure di tutela

In caso di accertamento di una violazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo compiuta da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale o dall'incaricato del controllo contabile, l'Organismo di Vigilanza informa il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, i quali prendono gli opportuni provvedimenti al fine di adottare le misure più idonee.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dai comportamenti censurati derivino, a titolo di inadempienza contrattuale, danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto Legislativo 231.

ALLEGATO I - Codice Etico

I. Introduzione

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche che la Colgate-Palmolive S.p.A. e le società consociate, controllate e partecipate intendono assumersi nella conduzione dei loro affari. L'adozione di specifici principi etici finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231 rappresenta un elemento essenziale di tale sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico contempla tutti i diritti, i doveri e le responsabilità che le predette Società assumono nei confronti dei soggetti "portatori d'interesse".

II. Contenuti e Funzione del Codice Etico

La normativa prevede che il Codice Etico contenga:

- l'obbligo per tutti i dipendenti di rispettare le leggi e i regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui opera la Società.
- l'obbligo per ogni operazione e transazione di una corretta registrazione che sia verificabile, legittima, congrua e coerente.
- la fissazione di principi base cui attenersi nei rapporti con gli interlocutori della Società.
- un sistema disciplinare, sia esso previsto direttamente ovvero richiamato tramite rinvio, che preveda degli adeguati meccanismi sanzionatori.

La funzione del Codice Etico è quella di raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e prevedere delle sanzioni che siano proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. La norma ammette la possibilità di utilizzare eventuali codici già esistenti purché contengano questi minimi requisiti elencati.

III. Il Codice di Condotta quale Codice Etico

La Colgate-Palmolive S.p.A. e le società consociate, controllate e partecipate adottano il Codice di Condotta, predisposto dalla Colgate-Palmolive Company di New York USA già nel 1987 con l'intendimento di essere seguito da tutte le consociate del gruppo nel mondo ed aggiornato costantemente per assicurarne l'attualità e la più efficace applicazione. Esso non solo contiene quanto indicato all'elenco di cui al punto II) del presente Allegato fungendo così da Codice Etico utile alla prevenzione dei reati, anche ai sensi del Decreto Legislativo 231, ma include in maniera dettagliata ulteriori indicazioni precettive che rafforzano la tutela dell'etica aziendale ed ampliano i controlli e le sanzioni in altri settori quali, a mero titolo esemplificativo, la tutela della proprietà intellettuale, dell'ambiente, della privacy, il rispetto della leale concorrenza etc.

Il Codice di Condotta Colgate-Palmolive stabilisce i principi e gli obblighi cui tutti i dipendenti del Gruppo nel mondo devono attenersi nei loro rapporti:

- all'interno della Società stessa
- con il Consiglio d'Amministrazione
- con le controparti commerciali
- con i Consumatori
- con il Governo e con la legge
- con la comunità
- con l'ambiente
- con gli Azionisti

Considerato che il Codice di Condotta Colgate-Palmolive include già i requisiti di completezza ed efficienza richiesti dal Decreto Legislativo 231, la Colgate-Palmolive S.p.A., anche al fine di agevolare il mantenimento di una unità di valori e strategie di cui essa stessa è portatrice, nel contesto nazionale, ha ritenuto appropriato recepire il Codice di Condotta quale Codice Etico suo e delle altre società del Gruppo Colgate-Palmolive, la Colgate-Palmolive Italia S.r.l e la Colgate-Palmolive Commerciale S.r.l.

CODICE DI CONDOTTA COLGATE-PALMOLIVE

Vivere valori comuni in tutto il mondo

Linea Verde Internazionale Colgate

1-800-778-6080 (Stati Uniti)

212-310-2330 (internazionale, con chiamata a carico del destinatario)

ethics@colpal.com

212-310-3745 (Fax)

UN MESSAGGIO DAL NOSTRO PRESIDENTE E AMMINISTRATORE DELEGATO

Ognuno di noi, con i propri comportamenti, è responsabile dell'immagine di Colgate nel mondo. Il modo in cui ci rapportiamo con i colleghi, con le organizzazioni commerciali esterne, con i consumatori e dimostriamo il rispetto per la legge contribuisce a consolidare la reputazione di Colgate quale società rispettosa dei principi dell'etica e dell'umanità. E' questo un bene prezioso, che si fonda sull'impegno di tutti noi nel fondare questi rapporti sull'etica e sulla giustizia nel rispetto del Codice di Condotta.

Publicato per la prima volta nel 1987, il Codice viene regolarmente aggiornato e ristampato per assicurarne l'attualità e la vasta applicabilità. I suoi principi, fondati sui valori Colgate e su elevati principi etici, hanno da sempre guidato i nostri comportamenti. Dall'ultimo aggiornamento del Codice, ciò che è avvenuto nel mondo commerciale ci ha ricordato la vitale importanza di trattare gli affari con integrità. Occorre quindi che ognuno di noi si prodighi affinché i nostri affari siano all'altezza dei nostri ideali.

Quale membri della famiglia Colgate, è importante che leggete, comprendiate e osserviate appieno il nostro Codice di Condotta. E' Vostra responsabilità informare il Vostro superiore di ogni situazione che a Vostro avviso è in conflitto con il nostro Codice di Condotta.

La reputazione della Colgate è affidata a ciascuno di noi. Vi ringrazio sentitamente per la Vostra etica professionale e il Vostro costante impegno nel condividere i nostri valori, grazie ai quali possiamo consolidare il successo della Colgate.

Ian Cook – Presidente e Chief Executive Officer.

INDICE

Il Codice di Condotta.....	38
I nostri rapporti con i Colleghi.....	39
I nostri rapporti con la Società.....	41
I nostri rapporti con il Consiglio di Amministrazione.....	46
I nostri rapporti con le Controparti Commerciali.....	47
I nostri rapporti con i Consumatori.....	49
I nostri rapporti con il Governo e la legge.....	51
I nostri rapporti con la Comunità.....	55
I nostri rapporti con l’Ambiente.....	57
I nostri rapporti con gli Azionisti.....	58
La Responsabilità della conformità alle norme.....	59
Come ottenere aiuto ed effettuare segnalazioni.....	60
Indice analitico.....	62

IL NOSTRO CODICE DI CONDOTTA

Il Codice di Condotta Colgate, fondato sui nostri principi etici e sui valori aziendali, rappresenta una guida fondamentale per le nostre interazioni commerciali. Il Codice comunica chiaramente a ciascuno di noi che il modo in cui raggiungiamo gli obiettivi è importante quanto il successo stesso. Il Codice di Condotta va rispettato da tutti dipendenti Colgate nel mondo, inclusi Direttori e Funzionari. Tale obbligo è esteso anche ai fornitori e ai distributori come condizione basilare per poter intrattenere rapporti commerciali.

E' importante sottolineare che ciascun dipendente è sempre e comunque responsabile di tenere un comportamento integro e coerente nel rispetto dei principi sanciti dal Codice di Condotta, dal Global Business Practices Guidelines, dalle politiche aziendali e dalla normativa vigente. Fondare sull'etica e sull'integrità i nostri rapporti di lavoro e i processi decisionali significa sforzarsi di creare una cultura che promuova i più elevati valori morali.

Il modo più facile per attenersi al Codice è usare il buon senso e cercare consiglio in caso di dubbi. Se siete in difficoltà, prima di prendere qualsiasi decisione ponetevi le seguenti domande:

- sono autorizzato a farlo?
- è la cosa giusta da fare?
- sto agendo nel rispetto della legge, del Codice di Condotta o delle politiche aziendali?
- sarei orgoglioso/a di riferire quanto sto facendo a qualcuno che rispetto?
- la mia iniziativa potrà rafforzare la reputazione di Colgate quale società attenta all'etica?

Se la risposta ad una qualsiasi di queste domande fosse NO ovvero in caso di dubbi o problemi sull'interpretazione o l'applicazione del Codice di Condotta o di qualsiasi altra procedura o disposizione aziendale, consultate il Vostro superiore, la divisione Risorse Umane o il Global Ethics and Compliance.

Non verrà preso alcun provvedimento nei confronti di chi denunci o segnali violazioni al Codice di Condotta, nè tantomeno a chi fosse coinvolto nel processo di verifica della violazione stessa, salvo che l'accusa sporta o le informazioni fornite non si rivelino intenzionalmente false. La Colgate manterrà la massima confidenzialità su tutti i contatti ricevuti.

Il Codice è disponibile in rete ed è stato tradotto nelle varie lingue locali. Se desideraste ulteriori informazioni su qualsiasi argomento trattato nel Codice, Vi preghiamo di consultare le Business Practices Guidelines, redatte proprio a integrazione e completamento del Codice stesso, visitando il sito intranet OurColgate alla sezione HR and You - Ethics and Values oppure il sito internet colgate.com alla sezione Governance.

I NOSTRI RAPPORTI CON I COLLEGHI

I nostri rapporti interpersonali devono essere fondati sulla reciproca fiducia e dedizione. E' nostra responsabilità tenere sempre un comportamento improntato al rispetto e alla dignità altrui.

IL SUCCESSO NEI RAPPORTI DI LAVORO SI COSTRUISCE CON IMPEGNO

La Colgate è orgogliosa del forte impegno personale dei dipendenti e del livello eccellente dei risultati conseguiti con tale impegno. Ma questo livello di cooperazione può essere realizzato unicamente in un clima di fiducia e di leale cooperazione. Tutti i Vostri rapporti con i colleghi - siano essi pari grado, subalterni o superiori - devono svolgersi su una base di partnership e il comportamento di ciascun individuo deve essere improntato all'impegno prioritario per un comportamento etico volto al successo di Colgate.

Il Vostro rapporto con i colleghi deve essere uguale a quello che si instaura tra i membri di una squadra vincente. Le persone che lavorano in armonia, impegnate a conseguire un certo numero di obiettivi comuni, rappresentano l'impulso vitale per la nostra attività. In questo rapporto dinamico di lavoro di squadra, ogni persona deve assumersi le proprie responsabilità - ed essere sicura che gli altri si assumano le loro. Ciò implica il necessario sostegno agli altri, ad ogni livello, per fare in modo che il lavoro sia compiuto. Nessuna persona o funzione aziendale può far prevalere le proprie priorità su quelle della Società.

I rapporti con i vostri colleghi o con le persone che supervisionate devono rappresentare un esempio di onestà, correttezza ed integrità nel trattare con gli altri. Come leader, avete la responsabilità di definire chiaramente i necessari livelli di rendimento e di creare un ambiente che faciliti il lavoro di squadra.

INCORAGGIAMO UNA COMUNICAZIONE APERTA E ONESTA

Incoraggiate il pensiero creativo ed innovativo e trattate i subordinati come individui, lasciando loro la libertà necessaria per fare il proprio lavoro. Fornite suggerimenti per migliorare il rendimento.

I Vostri rapporti con i superiori devono essere improntati al rispetto e alla fiducia reciproci. Voi e i Vostri superiori formate una squadra che ha lo scopo comune di conseguire gli obiettivi fissati dalla Società per il Vostro gruppo. Avete la stessa responsabilità dei Vostri superiori nell'accertarvi che la comunicazione tra di Voi sia aperta ed onesta. Prendete l'iniziativa tutte le volte che potete. Siate innovativi nel risolvere i problemi. La Vostra cooperazione e creatività sono elementi essenziali per conseguire gli obiettivi stabiliti per il Vostro gruppo e per la Società.

GLI INDIVIDUI COSTITUISCONO LA NOSTRA MAGGIORE RISORSA

L'impegno della Colgate di prestare la giusta attenzione all'individuo si manifesta sul luogo di lavoro con una serie di programmi che hanno lo scopo di promuovere e remunerare i risultati raggiunti individualmente e dalla squadra. Siete incoraggiati ad avanzare fino a che potete nella carriera e a contribuire sostanzialmente al successo della Società. In definitiva, il successo della Società è reso possibile dall'impegno, dal talento e dalle capacità dei singoli dipendenti in tutto il mondo.

Specificamente, in materia di rapporti di lavoro, è nostra politica:

- Scegliere, assumere e retribuire i dipendenti sulla base delle qualifiche idonee per il lavoro da svolgere, senza discriminazioni di razza, religione, origine nazionale, origine etnica, colore della pelle, sesso, età, cittadinanza, orientamento sessuale, prestazione del servizio militare, stato di famiglia, invalidità o qualsiasi altra condizione protetta dalla legge.
- Non usare lavoro minorile. Lavoro minorile significa impiegare chiunque non abbia l'età minima permessa dalla legge nella specifica giurisdizione; tuttavia, noi non impiegheremo mai consapevolmente nessuno al di sotto dei sedici anni.
- Ottenere il massimo risultato attirando e mantenendo nella nostra forza lavoro individui con ogni tipo di formazione.

- Fornire addestramento, istruzione e opportunità di promozione che consentano a tutti i nostri dipendenti sviluppo personale ed avanzamenti di carriera.
- Eseguire valutazioni del rendimento con lo scopo di fornire informazioni sincere e accurate. Incoraggiare i commenti e la discussione da parte dei dipendenti e permettere la revisione dei moduli di valutazione da parte dei livelli direttivi superiori.
- Remunerare il rendimento e riconoscere e premiare gli apporti di individui e squadre che eccedono la loro normale attività lavorativa con programmi quali il Programma del Chariman “You Can Make a Difference”.
- Proibire qualsiasi forma di molestia sessuale o di altro tipo da parte di chiunque nei confronti dei nostri dipendenti sul posto di lavoro o durante lo svolgimento di attività per conto della Società.
- Evitare i favoritismi o l'impressione di favoritismi sul posto di lavoro in conformità alle politiche e alle procedure adottate dalla Società.
- Rispettare la privacy e la dignità dell'individuo e acquisire e conservare soltanto le informazioni personali sui dipendenti necessarie all'operatività della Società e prescritte dalla normativa nazionale e dalle leggi degli altri paesi in cui la Società opera.
- Impegnarsi ad eliminare i rischi potenziali dal posto di lavoro e offrire un ambiente di lavoro sicuro e sano ai nostri dipendenti ed impegnarsi ad osservare tutte le leggi e principi vigenti in materia di sicurezza e igiene del lavoro.
- Contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i nostri dipendenti e per i terzi:
 - ❖ proibendo la vendita e l'uso di droghe illegali di ogni genere sul posto e nelle ore di lavoro;
 - ❖ proibendo lo svolgimento di attività per conto della Società in stato di ebbrezza;
 - ❖ proibendo l'uso o la detenzione di armi di ogni genere nei locali della Società o durante l'orario di lavoro in conformità con la normativa vigente, salvo se autorizzato per garantire la propria sicurezza e quella dei dipendenti della Società;
 - ❖ segnalando immediatamente ai superiori qualsiasi caso di abuso di alcool o droghe o detenzione di armi.

I NOSTRI RAPPORTI CON LA SOCIETA'

Come dipendenti, ci impegnamo ad aderire alle politiche e agli obiettivi della Colgate ed a fare tutto il possibile per migliorare la Società. Riconosciamo la fiducia riposta in noi ed agiamo con integrità ed onestà in tutte le situazioni per preservare questa fiducia. Evitiamo quindi conflitti di interesse ed altre situazioni potenzialmente dannose per la Società.

EVITIAMO I CONFLITTI DI INTERESSE

La Vostra capacità di giudizio è la Vostra risorsa più preziosa. Dovete evitare qualsiasi attività individuale o in associazione che sia, od appaia, in conflitto con l'esercizio della Vostra capacità di giudizio indipendente nell'interesse della Società.

I conflitti possono insorgere in molte situazioni. E' impossibile trattarli tutti in questa sede e non sarà sempre facile distinguere tra attività proprie ed improprie. In casi dubbi, consultate il Vostro superiore o la Direzione Legale della Società prima di prendere qualsiasi iniziativa.

Le seguenti direttive si applicano alla maggior parte delle situazioni conflittuali:

INVESTIMENTI

Non fate investimenti che potrebbero influenzare le Vostre decisioni sul lavoro. La politica societaria proibisce ai dipendenti di detenere azioni o partecipazioni in ditte in concorrenza o che trattano affari con Colgate. Questa disposizione non si applica se il dipendente possiede piccole quote del capitale azionario di una società quotata in borsa (in genere inferiori all'1%) salvo che l'investimento non sia tale da comportare la minima parvenza di conflitto di interessi. Se questo tipo di investimenti è stato fatto prima della Vostra assunzione nella Società, informatene la Direzione Legale della Società.

RAPPORTI DI PARENTELA

Ottenete l'autorizzazione del Vostro superiore, o dell'ufficio legale competente per la Vostra sede, prima di iniziare rapporti di affari a nome della Colgate con qualsiasi ditta dove operi un Vostro familiare stretto che potrebbe trarre un beneficio dalle Vostre azioni.

SECONDO LAVORO

Non lavorate per un fornitore, cliente o concorrente mentre lavorate per la Colgate, né fate un lavoro o fornite assistenza a terzi, che potrebbero compromettere il Vostro rendimento o la Vostra capacità di giudizio sul lavoro. Non usate le ore di lavoro, i locali od i beni di proprietà della Colgate per effettuare un'attività esterna che non sia collegata al lavoro che svolgete per la Colgate senza autorizzazione del dirigente dell Vostra unità o divisione.

RAPPORTI PERSONALI

Pur riconoscendo e rispettando il diritto dei dipendenti Colgate di relazionarsi con chiunque nel loro ambiente di lavoro, è importante usare il buon senso per far sì che tali relazioni non vadano a detrimento della nostra prestazione ovvero della nostra capacità di supervisionare subalterni o colleghi in genere.

Qualsiasi atteggiamento generato da rapporti affettivi o di amicizia fra colleghi può risultare inopportuno se crea disagio agli altri. E' tassativamente proibito prendere decisioni per favoritismo o sulla scia dell'emotività ovvero sulla base di accordi interpersonali o di amicizia anzichè nell'interesse dell'azienda. I dipendenti che siano legati fra loro da rapporti affettivi o di amicizia debbono usare tatto, buon senso e sensibilità.

Siate consapevoli del fatto che se un altro membro della Vostra famiglia viene assunto con una funzione tale da creare, o da dare l'impressione di creare, un conflitto di interessi, è meglio consultare il Vostro direttore o la Direzione Legale della Società.

ORGANI SOCIETARI

Ottenete l'autorizzazione del Chairman e CEO e del Corporate General Counsel prima di acconsentire a far parte di un Consiglio di Amministrazione o ente simile di un'attività esterna o agenzia governativa. Per far parte di un Consiglio di Amministrazione di una organizzazione professionale o senza fini di lucro, affine all'attività, dovete prima ottenere l'approvazione del dirigente della Vostra unità o divisione.

DOBBIAMO PROTEGGERE I SEGRETI DELLA SOCIETA'

I segreti commerciali della Colgate, le private industriali e molte informazioni interne hanno un grande valore. La tutela di queste informazioni, incluso il mantenimento del segreto, ha un ruolo essenziale per la nostra crescita costante e per la nostra concorrenzialità. Un segreto industriale è in genere un'informazione societaria confidenziale e difficilmente accessibile, tutelata con il massimo impegno dalla Società per impedirne la divulgazione.

Le informazioni riservate e i segreti commerciali da tutelare possono consistere in formule, disegni, dispositivi o informazioni non esclusivamente di natura tecnica, usati nella nostra attività e che conferiscano alla Colgate l'opportunità di ottenere un vantaggio sui concorrenti. Possiamo citare a titolo esemplificativo ma non esaustivo ricerche di mercato, programmi di nuovi prodotti, obiettivi strategici, informazioni finanziarie o sui prezzi non rese pubbliche, elenchi di dipendenti, clienti e venditori, informazioni che riguardano le esigenze, preferenze, abitudini commerciali e programmi dei clienti. Le informazioni riservate o i segreti commerciali, per essere considerati tali, non devono essere necessariamente meritevoli di copertura brevettuale, essendo sufficiente che non siano di pubblico dominio.

In relazione ai segreti commerciali ed alle informazioni riservate della Colgate avete l'obbligo di:

- Non fornire queste informazioni ad altri dipendenti Colgate a meno che essi non abbiano l'effettiva esigenza di conoscerle o di usarle.
- Non fornire queste informazioni a persone al di fuori della Colgate.
- Non usare queste informazioni nel Vostro interesse o nell'interesse di persone al di fuori della Colgate.

Se lasciate la Colgate, il Vostro obbligo di proteggere i segreti commerciali e le informazioni riservate della Colgate permane fino a quando queste informazioni non diventino di pubblico dominio o non siano più considerate da Colgate materiale confidenziale. Dovete anche ricordare che corrispondenza, stampati, documenti o registrazioni di ogni tipo, conoscenza di procedimenti operativi, procedure, peculiarità di impostazione del lavoro alla Colgate - siano essi riservati o no - appartengono tutti alla Colgate e devono rimanere all'interno della Colgate. Ovviamente, le professionalità, anche se acquisite o migliorate sul lavoro, restano invece patrimonio personale dell'individuo nel lasciare la Società.

Se avete domande in merito al carattere riservato o di segreto commerciale di un'informazione, contattate la Direzione Legale della Società.

RISPONDENDO ALLE DOMANDE DELLA STAMPA E DI ALTRI DOBBIAMO SEGUIRE LE POLITICHE DELLA SOCIETA'

Le informazioni richieste dai media, dalla stampa, dal settore finanziario o dal pubblico in merito alle questioni finanziarie o agli affari della Colgate devono essere sottoposte al Vice Presidente Corporate Communications o al Vice Presidente Investor Relations. Le richieste di informazioni o altri contatti da parte degli enti di controllo delle attività di borsa e di altri soggetti amministrativi devono essere trasmesse alla Direzione Legale della Società. E' determinante che i dipendenti non rispondano direttamente a tali domande o contatti poiché una risposta inadeguata o inesatta, come pure il semplice diniego a fornire informazioni può avere come risultato una pubblicità negativa e potrebbe compromettere gravemente la posizione giuridica della Società.

Tale politica non si applica alle richieste di informazioni finanziarie di pubblico dominio come i bilanci o pubblicità istituzionale della Società.

Le richieste di interviste a un dipendente della Società e relative alla Società o ai suoi affari e ogni comunicato stampa di un dipendente della Società devono essere esaminati e approvati in precedenza dal Vicepresidente Corporate Communications o dal Vice Presidente Investor Relations. Allo stesso modo, le interviste rese per iniziativa della Società devono essere approvate prima che ne sia fissata data e ora con i media. Per ulteriori informazioni sulle politiche aziendali in materia di informazioni riservate, Vi preghiamo di consultare "Colgate-Palmolive Guidelines on Securities Trading and Confidentiality of Information" e "Colgate-Palmolive Guidelines on Preserving Company Proprietary Information and Respecting the Proprietary Information of Others", reperibili nelle Business Practices Guidelines della Società.

LE REGISTRAZIONI CONTABILI DELLA SOCIETA' DEVONO ESSERE VERITIERE

I risultati delle attività aziendali e la posizione finanziaria della nostra Società devono essere registrati in accordo con i requisiti di legge e con i principi contabili generalmente in uso. E' politica della Società, come pure obbligo giuridico, mantenere libri sociali, registrazioni e conti che riflettano in maniera accurata, onesta e ragionevolmente dettagliata le transazioni commerciali e le operazioni economiche della Società.

L'integrità delle registrazioni contabili e finanziarie della Società si basa sull'accuratezza e completezza della documentazione che supporta la tenuta dei libri contabili della Società. Tutti i dipendenti che partecipano alla stesura, elaborazione e registrazione di questi documenti sono responsabili per la loro correttezza. Ogni voce finanziaria o contabile registrata deve riflettere esattamente quello che è descritto nella documentazione di supporto. Non ci deve essere occultamento delle informazioni ricevute da parte del management o dei revisori di conti della Società, siano essi interni od indipendenti.

Non deve essere approvato od effettuato alcun pagamento per conto della Società con l'intenzione o l'intesa che una qualsiasi parte di tale pagamento sia impiegato per scopi diversi da quelli descritti nei giustificativi di pagamento.

Non devono essere inserite voci false o fuorvianti in qualsiasi libro o registrazione della Società, per qualsiasi ragione, e nessuna disponibilità patrimoniale della Società può essere creata, acquistata o mantenuta a qualsiasi titolo se non correttamente riflessa nei libri e registrazioni della Società. Nessun fondo o voce attiva della Società deve essere usato per qualsiasi scopo illegale od improprio.

Inoltre, i manager e le altre persone responsabili delle informazioni finanziarie e di bilancio devono assicurarsi che siano seguite le politiche societarie della Colgate in materia. Entrate ed uscite devono essere adeguatamente registrate nei termini. Attività e passività devono essere correttamente registrate ed adeguatamente valutate. Oltre a ciò, coloro che sono responsabili o incaricati delle presentazioni Colgate alla Securities and Exchange Commission o altre comunicazioni con le controparti commerciali o istituti finanziari devono sincerarsi che quelle presentazioni o comunicazioni contengano informazioni complete, imparziali, accurate, tempestive e comprensibili. Se venite a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni od inesattezze nelle registrazioni contabili e finanziarie, o nei dati di supporto afferenti a tali registrazioni, o nelle relazioni alla Securities and Exchange Commission, o altre comunicazioni, o di qualsiasi interruzione

nei controlli interni dovete riferirlo prontamente al Vostro manager o al Direttore Legale. Per quanto riguarda questi argomenti, potete anche contattare il Business Practices Department della Società in via anonima o riservata (vedi pag. 60)

DOBBIAMO PROTEGGERE IL PATRIMONIO DELLA COLGATE

Utilizzate il patrimonio, i locali e i servizi della Società unicamente per scopi leciti, previsti e autorizzati. Ovviamente, il furto di denaro, beni o servizi è rigorosamente vietato. Le apparecchiature, i sistemi, i locali, le carte di credito aziendali e le forniture della Colgate devono essere utilizzati unicamente per la conduzione degli affari della Colgate o per scopi autorizzati dal management. Non siete soltanto personalmente responsabili della tutela delle proprietà della Colgate a Voi affidate, ma dovete anche aiutare a tutelare il patrimonio della Società in generale. Dovete vigilare su qualsiasi situazione o incidente che potrebbe provocare perdita, uso improprio o furto di proprietà Colgate. Dovete riferire tutte queste situazioni al Corporate Security Department o al Vostro direttore appena ne venite conoscenza.

Soltanto determinati funzionari e altri dipendenti di grado superiore sono autorizzati a prendere impegni relativi al patrimonio della Società. Non dovete prendere impegni che influiscano sul patrimonio della Colgate senza la debita autorizzazione. Se è necessario chiarire gli aspetti concernenti l'autorizzazione concessa a Voi o ad un altro dipendente in relazione ad impegni della Società, contattare il Direttore Finanziario.

DOBBIAMO FARE UN USO SAGGIO DELLE RISORSE TECNOLOGICHE DELLA COLGATE

Utilizzate le Risorse Tecnologiche della Società nel rispetto del presente Codice e di tutte le altre Direttive della Società, incluse quelle relative alla specifica tecnologia informatica, protezione dati, informazioni proprietarie e riservate e diritti di proprietà intellettuale. Per Risorse Tecnologiche della Colgate si intendono tutti computer di proprietà della Società oppure da essa presi in affitto o in leasing, indipendentemente dalla loro collocazione, ivi compresi a titolo esemplificativo ma non esaustivo personal computer, computer portatili, server di rete, accesso a Internet, posta elettronica e Intranet Colgate, inclusi caselle e altri sistemi vocali, fax, telefoni, terminali portatili wireless (ad es. Blackberry), applicazioni di instant messaging e informazioni scaricate o ottenute da Internet e/o divulgate attraverso Internet, Intranet e il sistema di posta elettronica della Colgate. Le Risorse Tecnologiche includono anche l'accesso alla rete e alla posta elettronica Colgate da un computer che non sia di proprietà della Società o da essa preso in affitto o in leasing (cioè i computer privati).

Tutte le Risorse Tecnologiche della Colgate sono di sua proprietà, incluse le informazioni create, memorizzate o trasmesse a mezzo delle Risorse Tecnologiche della Società. Le uniche informazioni che non si considerano di proprietà della Società sono quelle ottenute durante l'uso personale limitato delle Risorse Tecnologiche della Colgate o informazioni che non si ritiene siano proprietà della Società secondo le leggi e i regolamenti vigenti.

Le Risorse Tecnologiche della Colgate devono essere utilizzate soltanto per gli scopi previsti.

Sono proibiti i seguenti utilizzi:

- Messaggi minacciosi, fraudolenti, diffamatori, ingiuriosi, discriminanti, vessanti, inclusi quelli contenenti discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale, religione, fede politica, nazionalità, invalidità, prestazione del servizio militare o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge.
- Invio, accesso o archiviazione di qualsiasi messaggio di natura offensiva o oscena
- Divulgazione non autorizzata dei segreti commerciali e informazioni riservate e proprietarie della Colgate.
- Causare o permettere violazioni della sicurezza o interruzioni del sistema di comunicazione, forzare il codice di accesso di sicurezza di qualsiasi computer, sistema, applicazione o altra tecnologia e/o rilevare la Vostra chiave di identificazione ad altri o permettere che altri la usino.

- Violazione dei diritti di individui o società protetti da copyright, di segreti commerciali, di brevetti o altro diritto di proprietà intellettuale o di leggi e regolamenti simili.
- Violazione del diritto alla privacy di qualsiasi individuo protetto da leggi USA e di altri paesi.
- Offerte ad organizzazioni, associazioni o cause estranee alla Colgate, ivi comprese a titolo esemplificativo organizzazioni, associazioni o cause commerciali, religiose o politiche.

La Colgate si riserva il diritto di attuare controlli, in circostanze appropriate e nei termini di legge, nelle apparecchiature, sistemi e attività di rete inclusi - ma non limitatamente a - posta elettronica, caselle vocali, uso di Internet e informazioni memorizzate. Inoltre, per la manutenzione dei sistemi, per la sicurezza, per l'attività produttiva, per le necessità legali o di normativa, il personale autorizzato interno ed esterno può avere accesso incondizionato alle informazioni contenute nelle Risorse Tecnologiche della Colgate entro i limiti stabiliti dalle leggi in vigore.

La Colgate si riserva il diritto di interrompere l'accesso di qualsiasi utente all'Informazione Tecnologica della Società in qualunque momento, con o senza preavviso.

Per ulteriori informazioni in materia, consultate le Business Practices Guidelines della Società.

I NOSTRI RAPPORTI CON IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Abbiamo il privilegio di avere un Consiglio di Amministrazione formato da persone dotate di capacità eccezionali, in grado di fornire guida, consigli e direttive che sono vitali per una continuità di successo.

Grazie alla loro esperienza collegiale negli affari, nel campo educativo e delle attività pubbliche, nei rapporti internazionali, ai loro livelli formativi, ai loro valori etici e morali e alla loro varia estrazione, il nostro Consiglio di Amministrazione fornisce un'efficace supervisione degli affari della Società.

ABBIAMO UN CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE INDIPENDENTE

L'indipendenza favorisce l'integrità e la responsabilità. E' politica della Colgate avere un Consiglio di Amministrazione composto fondamentalmente da direttori indipendenti esterni, come pure gli organi societari che sovrintendono al controllo del bilancio, alle politiche retributive e alle direttive aziendali. E' politica della Colgate che nessuno dei direttori indipendenti riceva dalla Società, a parte le loro competenze quali direttori, onorari per prestazioni legali, per consulenze o altri emolumenti.

INCORAGGIAMO COMUNICAZIONI APERTE E DIRETTE FRA I DIRIGENTI DELLA SOCIETA' E IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I direttori della Colgate hanno contatti frequenti e diretti, sia in sala di consiglio che fuori, con la dirigenza della Società. Dirigenti chiave di alto livello partecipano regolarmente alle riunioni del Consiglio nonché a riunioni più informali e assieme ai direttori discutono francamente di varie questioni riguardanti gli affari in corso. Tra una riunione e l'altra, i direttori sono invitati – come spesso fanno – a rivolgere ai dirigenti di alto livello domande e a fornire suggerimenti. La risultante atmosfera di franchezza e sincerità riflette la cultura aziendale della Colgate ed aiuta il Consiglio a ricoprire un ruolo attivo nello sviluppo e nella direzione strategica degli affari della Società.

IL NOSTRO IMPEGNO PER UNA ECCELLENTE GESTIONE DELLA SOCIETA'

Il Consiglio della Colgate ha da sempre appoggiato ogni iniziativa in materia di processi gestionali. Una delle prime multinazionali ad adottare formalmente un codice di condotta che regola tutti i rapporti di affari e a elaborare statuti per il Consiglio e i suoi comitati, nell'ultima decade la Colgate ha messo a punto eccellenti procedure di direzione aziendale che sono continuamente migliorate e perfezionate. Il Consiglio di Amministrazione della Colgate è al centro di queste politiche e crede fermamente che una buona gestione aziendale accompagni e favorisca enormemente il nostro successo a lungo termine.

Per informazioni più dettagliate sul programma di gestione aziendale della Colgate, vedi le Colgate-Palmolive Company Board Guidelines on Significant Corporate Governance Issues, disponibili sul sito web della Società.

I NOSTRI RAPPORTI CON LE CONTROPARTI COMMERCIALI

Ciascuno di noi è responsabile del modo in cui fornitori e clienti ci percepiscono. E' essenziale che noi manteniamo la nostra reputazione di etica professionale e comportamento corretto con questi soggetti.

NOI TRATTIAMO CON FORNITORI E CLIENTI SECONDO L'ETICA PROFESSIONALE

Quando trattiamo acquisti, il nostro scopo è assicurare una fonte di approvvigionamento continuativa ed affidabile. Trattare con i clienti e i fornitori in modo onesto è essenziale per rapporti solidi e duraturi. Quindi noi consideriamo i fornitori come partner commerciali e ci aspettiamo che conseguano un profitto equo. Noi dedichiamo a tutti i potenziali fornitori la giusta considerazione senza pregiudizio alcuno. Le decisioni devono essere basate su criteri oggettivi quali il prezzo e la qualità o l'affidabilità ed onestà del venditore. E' proibito dare o ricevere tangenti, favori personali e pagamenti simili di qualsiasi tipo.

Noi non facciamo alcun favore personale ai clienti riguardo a prezzi, sconti promozionali, assistenza di marketing o simili; noi trattiamo tutti i clienti allo stesso modo. Le trattative con clienti e fornitori saranno trattate nella sezione del Codice dedicata alle nostre responsabilità ai sensi della normativa in materia di tutela della concorrenza e del mercato.

NON OFFRIAMO NE' ACCETTIAMO REGALI

E' inaccettabile offrire o ricevere doni, soldi o regalie per influenzare una decisione di affari.

Se intendete dare o ricevere doni, soldi o regalie di valore più che nominale (Euro 35), dovete consultare il Direttore Legale o la divisione Global Ethics and Compliance per ottenerne l'approvazione.

Ricordate che è possibile accettare un unico regalo di valore nominale all'anno. Se un Vostro rifiuto di fronte a un regalo particolare che ecceda il valore nominale creasse imbarazzo alla Società, allora l'accettazione del dono da parte Vostra deve essere notificata al Direttore Legale, che Vi aiuterà a decidere il miglior comportamento da adottare. Non accettate e non consentite che uno stretto familiare accetti, donazioni, prestiti o un trattamento preferenziale da chiunque conduca affari con la Società. Seguite questa regola e non accettate mai un regalo o un servizio se Vi compromette o può sembrare Vi comprometta, tranne pranzi o cene di lavoro occasionali che possono essere restituiti o doni di valore puramente nominale.

Dovete essere consci del fatto che esistono regole specifiche concernenti il comportamento corretto da tenere nei rapporti con il governo, le amministrazioni statali e locali o i governi esteri e che tali regole differiscono da quelle che devono essere seguite nei rapporti con i privati. In generale, non potete offrire o fornire ai dipendenti pubblici doni, regalie od oggetti di valore, inclusi pasti o viaggi, salvo che non siano stati autorizzati dal Direttore Legale.

Il Codice di Condotta Colgate è inviato a fornitori e distributori. Essi sono invitati ad attenersi alle disposizioni del Codice durante il rapporto di affari con noi, pena la possibile interruzione dello stesso.

NOI RISPETTIAMO I SEGRETI, LA PROPRIETA' INTELLETTUALE E LE INFORMAZIONI RISERVATE DI PROPRIETA' DI TERZI

E' politica della Colgate non violare consapevolmente i diritti di proprietà intellettuale di terzi.

E' inoltre politica della Società rispettare i segreti commerciali e le informazioni riservate di terzi. Questo è particolarmente pertinente se siete a conoscenza di segreti commerciali e di informazioni riservate di un precedente datore di lavoro. Se dovessero sorgere problemi a questo proposito, chiedete consiglio alla Direzione Legale della Società.

Quando degli estranei si rivolgono a Voi con una invenzione, una scoperta o un'idea, è importante proteggere la Società da future violazioni di privative e dalla conseguente responsabilità per danni, specialmente nei casi

in cui siamo arrivati alla stessa invenzione, scoperta o idea con i nostri mezzi o con quelli dei nostri consulenti e desideriamo applicare detta invenzione, scoperta o idea ad un prodotto della Società. Quindi non permettete che gli estranei Vi rivelino dettagli della loro invenzione, scoperta o nuova idea. Dovete invece riferire senza modifiche tutte le idee che Vi sono state spontaneamente proposte alla Direzione Legale della Società perchè siano debitamente trattate secondo le procedure della Società.

Per ulteriori dettagli sulla protezione delle informazioni di terzi, consultate le Colgate-Palmolive Guidelines on Preserving Company Proprietary Information and Respecting the Proprietary Information of Others, contenute nelle Business Practices Guidelines della Società.

I NOSTRI RAPPORTI CON I CONSUMATORI

La nostra fama è stata costruita sulla qualità e sulla sicurezza dei nostri prodotti. Il nostro impegno per mantenere la qualità e la sicurezza è essenziale per salvaguardare la crescita ed il successo della nostra Società.

NOI FISSIAMO GLI STANDARD PIU' ELEVATI PER I NOSTRI PRODOTTI

Dobbiamo impegnarci a far sì che i consumatori possano continuare ad avere fiducia nei prodotti Colgate per la loro affidabilità, qualità ed eccellenza di prestazioni. Inoltre, per servire i miliardi di persone nei mercati in cui siamo presenti, dobbiamo costantemente sforzarci di realizzare i nostri prodotti nella maniera più efficiente possibile, in modo che essi siano accessibili al maggior numero possibile di consumatori.

I prodotti venduti dalla Colgate devono essere all'altezza non soltanto di tutti gli standard di sicurezza fissati per legge, ma anche degli standard, spesso più rigidi, fissati dalla nostra Società. Noi partecipiamo ai programmi che forniscono pronta assistenza al pubblico in caso di adulterazione o uso improprio di prodotti di consumo. La salute, la sicurezza ed il benessere dei consumatori hanno per noi un'enorme importanza e, come impiegati Colgate, è Vostra precisa responsabilità riferire immediatamente al Vostro superiore qualsiasi problema di cui veniate a conoscenza sulla qualità o la sicurezza dei nostri prodotti.

NOI SIAMO SENSIBILI ALLE ESIGENZE DEI CONSUMATORI

Poiché la nostra attività riguarda beni di largo consumo, il nostro successo dipende dalla soddisfazione, dalla fiducia e dalla benevolenza del consumatore. Possiamo conseguire i nostri obiettivi e servire le esigenze del consumatore nel modo migliore, seguendo un programma coerente, equo ed attento di informazione del consumatore.

Riconosciamo l'importanza di anticipare ed assicurare la risposta alle esigenze e preferenze dei consumatori con i nostri prodotti. Noi crediamo anche che le opinioni, le preoccupazioni e le domande che il consumatore rivolge alla Società a proposito dei nostri prodotti siano importanti fonti di informazione. Le esigenze dei consumatori cambiano costantemente. Pertanto, noi dobbiamo continuamente prestare attenzione a quello che la gente vuole ed impiegare la nostra creatività per soddisfare queste diverse esigenze.

Quando un consumatore esprime scontento, dobbiamo affrontare prontamente il problema con cortesia e correttezza e fare ogni sforzo ragionevole per mantenere o riconquistare la fiducia del consumatore nei nostri confronti, in modo che continui ad acquistare i prodotti Colgate.

LA NOSTRA PUBBLICITA' E' ACCURATA

Uno degli aspetti più importanti della nostra attività è la pubblicità dei nostri prodotti. La pubblicità deve essere creativa e competitiva, ma allo stesso tempo onesta, non fuorviante e conforme alla normativa vigente in materia. La nostra pubblicità deve evitare stereotipi individuali basati su fattori come la razza, la religione, l'origine nazionale, l'origine etnica, il colore della pelle, il sesso, l'età, la cittadinanza, l'orientamento sessuale, la prestazione del servizio militare, lo stato coniugale, l'invalidità o qualsiasi altra condizione protetta dalla legge. La pubblicità crea molto più che l'immagine del prodotto. Crea la nostra reputazione di affidabilità, credibilità e fiducia.

Inoltre noi prestiamo grande attenzione ai programmi televisivi in cui è inserita la nostra pubblicità. Non permettiamo che i nostri messaggi pubblicitari appaiano in programmi che fanno uso gratuito ed eccessivo di violenza e sesso, o sono antisociali o di cattivo gusto.

Noi osserviamo standard di correttezza commerciale nell'ideare, usare e scegliere pubblicità e marchi commerciali, affinché i nostri prodotti abbiano successo sulla base della loro stessa qualità e della nostra

buona reputazione, piuttosto che per imitazione o mettendo in dubbio la buona fede dei concorrenti. La correttezza commerciale implica:

- Aderire rigorosamente ai requisiti legali del paese concernenti la violazione del diritto di proprietà e la concorrenza sleale.
- Evitare di copiare marchi, messaggi e temi pubblicitari e grafica noti e impiegati da altre società multinazionali al di fuori del Vostro paese.

Per ulteriori dettagli sulle direttive della Società in materia di pubblicità, vedi le Advertising Guidelines e l'Advertising Placement Policy Statement, contenuti nelle Business Practices Guidelines della Società.

RISPETTIAMO LA PRIVACY DEI NOSTRI CONSUMATORI

Noi rispettiamo e onoriamo il diritto alla privacy dei nostri consumatori. E' politica della Colgate raccogliere informazioni personali dai consumatori solo nel rispetto della normativa vigente in materia, ivi compresa quella riguardante la raccolta e il trattamento di dati personali di minori, prendendo tutte le ragionevoli precauzioni per salvaguardare tali informazioni.

Interagendo con la Colgate in alcune circostanze – per esempio richieste di informazioni sui prodotti o partecipazioni a concorsi sponsorizzati dalla Società – i consumatori possono fornire alcune informazioni personali, quali nome e cognome, indirizzo postale e indirizzo di posta elettronica, alla Società. Noi usiamo tali informazioni solo per i motivi per i quali ci sono state fornite – a meno che un consumatore ne consenta altri utilizzi – e per quanto necessario per i nostri archivi.

E' nostra politica non condividere informazioni personali sui consumatori con terzi, a meno che ciò contribuisca a fornire servizi ai nostri consumatori e comunque solo se detti terzi concordano nel proteggere la privacy e la sicurezza di tali informazioni personali. Aderiamo anche alle disposizioni di legge locali sulla privacy.

La normativa in materia di privacy è soggetta a frequenti integrazioni ed emendamenti. E' nostro preciso impegno garantire il costante aggiornamento normativo in materia e redigere le procedure che si rendessero di volta in volta necessarie.

I NOSTRI RAPPORTI CON IL GOVERNO E LA LEGGE

E' superfluo dire che rispettiamo tutte le leggi che regolano l'attività della Colgate. Infatti, è nostra politica andare oltre la lettera della legge ed adeguarci al suo spirito. Prendete l'abitudine di consultare la Direzione Legale della Vostra sede ogni volta che siete in dubbio.

NOI CI UNIFORMIAMO ALLE LEGGI IN MATERIA DI TUTELA DELLA CONCORRENZA E DEL MERCATO

E' nostra politica uniformarci appieno alla normativa in materia di tutela della concorrenza e del mercato (nota negli Stati Uniti come legge Antitrust) in vigore in tutti i paesi in cui la Colgate svolge la sua attività. Tali normative hanno lo scopo di proteggere il meccanismo concorrenziale a beneficio dei consumatori. Esse garantiscono una concorrenza leale, fondata sull'offerta di prezzi più bassi, prodotti innovativi e migliori servizi da parte delle aziende che intendano ampliare il proprio giro di affari, e non su interferenze con le dinamiche di mercato di domanda e offerta. Inoltre, la normativa antitrust tutela le società da atti predatori o di concorrenza sleale da parte di aziende con posizione dominante sul mercato, in modo tale da sostenere meccanismo concorrenziale leale e corretto. Siamo convinti che la Colgate possa rendere al meglio in un mercato competitivo.

Pressochè tutti i paesi del mondo hanno promulgato norme antitrust. E' Vostra responsabilità conoscere le leggi locali e consultarVi con la Direzione Legale della Società in caso di dubbi. Dovete assolutamente aderire sia alla lettera sia allo spirito di queste leggi.

La normativa antitrust ovunque nel mondo proibisce gli accordi tra società che ostacolano la libera concorrenza sul mercato. Per ridurre per quanto possibile il rischio, i contatti con i concorrenti devono essere mantenuti entro un livello assolutamente minimo. La Colgate deve poter definire in piena autonomia prezzi, sconti, promozioni, e condizioni di acquisto e vendita, scegliere i propri clienti, fornitori e distributori, nonchè decidere quali e quanti prodotti lanciare sul mercato. E' importante ricordare che un accordo illecito, indipendentemente dalla sua attuazione, non necessita di formalità particolari per configurare violazione alla normativa antitrust, addirittura non richiede neanche la forma scritta. E' illecito anche un semplice accordo definito verbalmente o deducibile da pratiche commerciali o commenti all'interno di documenti aziendali.

Le norme antitrust impongono anche limitazioni nei rapporti con clienti e distributori. Nella maggioranza dei casi, qualsiasi tentativo di privare clienti o distributori della libertà di fissare prezzi, termini e condizioni di vendita o imporre indebite limitazioni al loro diritto di operare indipendentemente configura violazione alle norme antitrust.

Le conseguenze della mancata osservanza di tali norme sono estremamente gravi per la Colgate e per i suoi dipendenti. Ad esempio, la violazione di alcune disposizioni antitrust può comportare sanzioni e la detenzione per le persone coinvolte, nonché sanzioni ancora maggiori per la Società. Inoltre, anche in assenza di un procedimento penale, sono possibili cause civili promosse ai sensi della legge antitrust per ottenere il risarcimento dei danni e delle spese legali.

Quando siete in dubbio se una operazione prevista possa o meno avere conseguenze ai sensi della normativa antitrust, consultate la Direzione Legale della Società.

Per ulteriori dettagli sulle questioni concernenti la normativa antitrust vedi le Colgate International Competition Guidelines, reperibili nelle Business Practices Guidelines della Società.

NOI CI UNIFORMIAMO ALLE LEGGI IN MATERIA DI TITOLI

Può darsi che ogni tanto abbiate accesso ad alcune informazioni sulla Colgate o sulle società con le quali la Colgate conduce affari o trattative che non sono di pubblico dominio, cioè non sono note al pubblico: per es. dati provvisori di bilancio, possibili acquisizioni o dismissioni, programmi di marketing o lanci di nuovi prodotti sul mercato.

Le informazioni sono considerate non di pubblico dominio finché non sono state adeguatamente divulgate al pubblico – per es. le informazioni sono state divulgate al pubblico ed è passato un periodo di tempo adeguato perché i mercati dei titoli abbiano elaborato le informazioni. Se le informazioni non pubbliche sono sostanziali – cioè possono essere importanti per la decisione di comprare, vendere o tenere una determinata azione o per influenzare fortemente il mercato azionario – allora, in ottemperanza alle leggi sui titoli e alla politica della Società in materia:

- Non dovete vendere nè comprare azioni, obbligazioni o altri titoli di società (Colgate o altre) alle quali si riferiscono le informazioni sostanziali non di pubblico dominio, al fine di trarne guadagno Voi o altri.
- Non dovete incoraggiare o indurre terzi a vendere o comprare azioni, obbligazioni o altri titoli di tali società.
- Non dovete divulgare le informazioni non di pubblico dominio a persone al di fuori della Colgate.
- Non dovete discutere le informazioni non di pubblico dominio, senza giustificato motivo, con persone all'interno della Colgate.

I dipendenti che sono a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio devono esercitare estrema diligenza nel mantenerle riservate e non devono fare compravendite di azioni, obbligazioni o altri titoli della Colgate, né di altre società interessate prima che dette informazioni siano divenute di dominio pubblico e, successivamente, per un ragionevole periodo di tempo. Tale limitazione si applica anche alle opzioni per l'acquisto di azioni.

Se lasciate la Colgate, il Vostro obbligo di mantenere la segretezza su queste informazioni non di dominio pubblico permane fino a quando queste informazioni siano state adeguatamente divulgate al pubblico.

Se avete domande concernenti l'adeguata divulgazione di queste informazioni non di pubblico dominio, contattare la Direzione Legale della Società e astenetevi dall'effettuare compravendite con i titoli in questione o dal divulgare le informazioni finché non Vi sia comunicato che le informazioni non sono sostanziali o sono già state rese pubbliche ed elaborate.

LA SOCIETA' NON SI IMPEGNA IN ATTIVITA' POLITICHE

I fondi ed il patrimonio della Società non possono essere usati per contributi a partiti politici o candidati, sia per il parlamento nazionale sia per le amministrazioni regionali o locali, negli Stati Uniti o altrove. Questa proibizione include sia i contributi diretti (per es. in denaro) sia i contributi in natura, quali possono essere l'acquisto di biglietti per le campagne di finanziamento, il contributo di prodotti, il lavoro volontario di dipendenti della Colgate durante il normale orario lavorativo e l'uso dei locali della Colgate per la raccolta dei fondi o a scopo politico. Se avete quesiti concernenti un contributo in natura, contattate la Direzione Legale della Società.

Alla Società è proibito remunerare o rimborsare un dipendente della Colgate o individui associati con la Società (inclusi i lobbisti esterni), direttamente o indirettamente e sotto qualsiasi forma, per i contributi politici che dette persone intendano prestare o abbiano prestato.

I singoli dipendenti della Colgate sono liberi di prestare a titolo personale la propria attività e di dare i propri contributi a favore di candidati o partiti di loro scelta. Un contributo personale è una responsabilità e un onere del singolo individuo, dai quali la Colgate si dissocia ad ogni effetto. Inoltre, non deve essere prestato alcun contributo personale con l'intenzione di beneficiare la Colgate o una delle sue società operative allo scopo di ottenere o mantenere affari.

TRATTIAMO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN MODO EQUO

Non dovete cercare di influenzare il giudizio di un dipendente pubblico promettendo o dando denaro, regali o prestiti o altri incentivi illegali. E' quindi importante non offrire regali, biglietti per intrattenimenti o altre cose di valore ad un dipendente pubblico se non avete prima chiarito la questione con la Direzione Legale della Società.

Inoltre, alcune leggi in materia di lobby possono imporre ad una società e/o ai suoi dipendenti di registrarsi e di dichiararsi come lobbisti nel caso un dipendente della Colgate comunichi con un dipendente pubblico allo scopo di influenzare le leggi o altri atti ufficiali. Se siete impegnati in un'attività di questo genere, dovete informare l'Ufficio Legale della Vostra sede.

L'impegno assunto dalla Colgate di condurre trattative con le pubbliche amministrazioni nel rispetto della legge e dei principi etici vale per tutto il mondo. La politica della Società e la legge vietano ai dipendenti o chi per loro di dare od offrire ad un funzionario denaro o altre cose di valore – in contanti o no, direttamente o indirettamente attraverso terzi - allo scopo di indurre i funzionari ad influire su un'azione o decisione della pubblica funzione o allo scopo di aiutare la Società ad ottenere o conservare affari. Per assicurare che tale principio non sia violato, è politica della Società che - fatta eccezione per le tasse prescritte dalla legge (per es. tasse dovute per permessi o licenze) - nessun pagamento o donazione relativi agli affari della Società possono essere fatti a funzionari esteri, direttamente o indirettamente, se non sono stati precedentemente approvati dalla Direzione Legale della Società e non sono legittimi ai sensi della legge in vigore negli Stati Uniti e di tutte le altre normative in materia.

Nel condurre operazioni e nel comunicare con i dipendenti pubblici siate sempre diretti e onesti. Una dichiarazione intenzionalmente e dolosamente falsa, resa (verbalmente o per iscritto) ai dipendenti pubblici, e in particolare una falsa dichiarazione sotto giuramento può esporre la Società e i suoi dipendenti a notevoli sanzioni.

Per maggiori dettagli sulle politiche della Società in materia, vedi le Colgate-Palmolive Guidelines on the U.S. Foreign Corrupt Practices Act e le Colgate-Palmolive Guidelines on Business Relationships with Government Entities, contenute nelle Business Practices Guidelines della Società.

NOI CONSERVIAMO LE SCRITTURE E I DOCUMENTI SOCIETARI E COMMERCIALI NEL RISPETTO DELLE LEGGI

Ci uniformiamo a tutte le leggi e ai regolamenti relativi alla conservazione dei documenti della Società (sia cartacei che informatici). Il Record Retention Program della Colgate stabilisce le politiche e le procedure adottate dalla Società per la conservazione delle scritture e documenti societari e commerciali che devono essere osservate da tutti i dipendenti. Una copia del Record Retention Program della Società può essere richiesta alla Direzione Legale della Società. Per ottenere direttive locali più dettagliate in materia, contattate la Direzione Legale o la divisione finanziaria della Società.

Se Vi è nota o Vi viene segnalata l'esistenza di una citazione a testimoniare o di un'indagine giudiziaria amministrativa imminente, contattate immediatamente la Direzione Legale della Società. In tal caso, dovete conservare tutti i documenti che possono concernere l'indagine o che possono essere rilevanti per la citazione, indipendentemente dalle prescrizioni del Record Retention Program. Non dovete assolutamente distruggere o modificare alcun documento per non incorrere in gravi conseguenze per Voi stessi e per la Società – ivi comprese condanne civili e/o penali. In caso di dubbio se una registrazione concerne un'indagine o una citazione, contattate la Direzione Legale della Società prima di eliminare il documento in questione.

CI UNIFORMIAMO ALLE LEGGI DEGLI STATI UNITI IN MATERIA DI COMMERCIO E OPERAZIONI INTERNAZIONALI

Nel condurre operazioni nazionali e internazionali, la Società si uniforma totalmente a tutte le leggi, specialmente quelle in vigore negli Stati Uniti, che disciplinano le importazioni, le esportazioni e la condotta di affari con soggetti non statunitensi. Queste leggi contengono limitazioni relative ai tipi di prodotti che possono essere importati negli Stati Uniti e alle relative modalità. Esse vietano inoltre le esportazioni verso determinati paesi se non addirittura le transazioni con gli stessi, nonché la cooperazione o la partecipazione a boicottaggi esteri di paesi non sottoposti a provvedimenti di boicottaggio da parte degli Stati Uniti. I dipendenti della Colgate devono svolgere le attività della Società, uniformandosi totalmente alle leggi dei paesi nei quali essi operano; tuttavia, può succedere che si crei un conflitto tra le leggi di un paese e quelle

degli Stati Uniti o la politica della Società. In tal caso, informatene il Vostro superiore e consultate il Direttore Legale della Società.

Per ulteriori dettagli su queste leggi e sui paesi interessati, vedi le Colgate-Palmolive International Business Activities Guidelines, contenute nelle Business Practices Guidelines della Società.

I NOSTRI RAPPORTI CON LA COMUNITA'

La Società si sforza di essere un membro attivo della comunità mondiale. Noi siamo cittadini di ciascun paese nel quale operiamo e, come i singoli cittadini, abbiamo la responsabilità civile di sostenere la salute, l'istruzione ed il benessere della comunità.

LA COLGATE PARTECIPA A DONAZIONI E VOLONTARIATO A LIVELLO LOCALE

In tutto il mondo il nostro obiettivo è quello di partecipare ad iniziative volte a migliorare il benessere della comunità locale. Tali progetti comprendono la partecipazione ad iniziative caritatevoli e l'impegno ad aiutare i poveri, i feriti e i senza tetto in caso di calamità. Il nostro impegno prioritario è nei confronti dei giovani, soprattutto in materia di istruzione. La Colgate ritiene che ogni investimento fatto oggi sui bambini, domani porterà vantaggi a tutti noi. Per tale motivo la Società sponsorizza programmi di istruzione e di sostegno, competizioni atletiche ed altre attività giovanili in tutto il mondo. Queste iniziative promuovono nei giovani lo spirito di competitività e di autorealizzazione.

La Società inoltre incoraggia i propri dipendenti a partecipare ad attività caritatevoli di loro scelta, nel proprio tempo libero e a titolo personale.

COLLABORIAMO CON I GOVERNI SULLE QUESTIONI CHE CONCERNONO LA NOSTRA ATTIVITA'

La Società ha succursali o filiali in oltre 200 paesi. E' nostra politica essere cooperativi con i governi locali e nazionali. Talvolta possono presentarsi questioni che influenzano la nostra attività. Dopo un'attenta considerazione, la Società offrirà pareri e suggerimenti al governo su tali questioni, al fine di sostenere i nostri obiettivi commerciali ed i nostri interessi.

LA COLGATE SI OPPONE ALLE PRATICHE DI LAVORO ILLEGALI E DISUMANE

La Colgate si oppone al ricorso illegale al lavoro minorile, allo sfruttamento dei minori e a tutte le altre forme di trattamento inaccettabile dei lavoratori. Inoltre, è politica della Colgate non lavorare con fornitori o appaltatori che riservano notoriamente un trattamento inaccettabile ai lavoratori, come per es. lo sfruttamento dei minori, le punizioni corporali, i maltrattamenti alle donne, la schiavitù involontaria e altre forme di abuso. La Società non ritiene accettabile alcun abuso a danno di minori o di altri lavoratori e, se viene a conoscenza di una violazione dei nostri principi, essa ne trae motivo per l'immediata risoluzione del rapporto contrattuale.

LA COLGATE SI IMPEGNA AL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI UNIVERSALI

La Colgate si impegna a rispettare i diritti umani in tutto il mondo. A tale scopo, la Colgate adotta i seguenti principi e cerca di operare insieme con le imprese che li promuovono:

- Pari opportunità per i dipendenti a tutti i livelli a prescindere da colore della pelle, razza, sesso, età, appartenenza etnica, origine nazionale, orientamento sessuale, stato di famiglia, servizio militare, invalidità o fede religiosa;
- un posto di lavoro sicuro e sano, che tuteli la salute dell'individuo e l'ambiente;
- una retribuzione che consenta ai dipendenti di soddisfare i bisogni fondamentali e l'opportunità per tutti di migliorare le proprie professionalità e capacità;
- il rispetto della libertà di associazione dei dipendenti;
- la collaborazione con i governi e con le comunità sui cui mercati operiamo per migliorarne le condizioni professionali, culturali, economiche e sociali.

LA COLGATE SI IMPEGNA A TUTELARE LA VITA E LA PROPRIETA'

La Colgate si è assunta l'impegno di tutelare la vita e la proprietà dei dipendenti e dei membri delle comunità nelle quali opera. Essa ha predisposto un Crisis Management Plan. Ogni volta che negli ambienti della Colgate si verificano condizioni che implicano crisi relative all'ambiente, ai nostri prodotti o alla vita, alla salute o alla sicurezza dei dipendenti della Colgate o di terzi, contattate il direttore della Vostra unità o divisione che, a sua volta, dovrà contattare i membri del Crisis Management Team. Per ulteriori informazioni sul Crisis Management Plan, è possibile contattare gli operatori della Global Security al numero 212-310-333, attivo 24 ore su 24.

I NOSTRI RAPPORTI CON L'AMBIENTE

La Colgate sostiene sia giusto e sensato riaffermare costantemente il valore di un ambiente sano e pulito. La Società si impegna a fare la propria parte per proteggere il pianeta, operando in modo da tutelare l'ambiente e il mondo in cui viviamo nell'interesse delle future generazioni.

L'IMPEGNO DI COLGATE PER UNO SVILUPPO SOSTENIBILE

Per Colgate la sostenibilità è un imperativo categorico a lungo termine, alla base del successo della Società e profondamente radicato nei suoi valori fondamentali – Caring, Global Teamwork e Continuous Improvement. L'attenzione è concentrata principalmente sulle persone, sulla prestazione professionale e sull'ambiente. La Colgate si impegna inoltre a realizzare uno sviluppo sostenibile, ampliando il proprio giro d'affari nel mondo in coerenza ai valori della Società, con senso di responsabilità e nell'interesse di tutti coloro per cui la Società opera, inclusi dipendenti, azionisti e soggetti terzi interessati, promuovendo al tempo stesso il benessere delle generazioni future.

Per ulteriori dettagli sulle strategie della Società in materia di sostenibilità, potete visitare la sezione “Our Company - Living Our Values” del sito internet colgate.com.

LA COLGATE SALVAGUARDA E PROTEGGE L'AMBIENTE

La Società si è impegnata a proteggere l'ambiente. Di conseguenza ciascuno di noi deve osservare rigorosamente la lettera e lo spirito delle leggi e dei regolamenti vigenti in materia di ambiente e le disposizioni amministrative che ne derivano. Nessun dipendente o manager della Società è autorizzato ad adottare un comportamento non consono a questa politica o a consentire, ordinare, approvare o tollerare detto comportamento da parte di terzi.

Promuoveremo un'aperta comunicazione con il pubblico e cercheremo una attiva e produttiva partnership con le comunità nelle quali noi operiamo. Continueremo a comunicare al consumatore le informazioni sulla nostra politica e sui nostri programmi relativi all'ambiente e collaboreremo con i leader della comunità e con tutti coloro che condividono il nostro impegno di proteggere l'ambiente per le generazioni future.

Per ulteriori informazioni sulle leggi ambientali applicabili alla Società e sulle relative politiche e procedure della Società, vedi il Colgate-Palmolive Environmental Occupational Health & Safety Policy Statement, contenuto nelle Business Practices Guidelines della Società.

I NOSTRI RAPPORTI CON GLI AZIONISTI

Cerchiamo di fare al meglio l'interesse dei nostri azionisti, contribuendo a costruire il loro valore.

UNA BUONA DIREZIONE AZIENDALE PROTEGGE IL VALORE PER GLI AZIONISTI

Le politiche e i programmi della direzione della Società, dei quali questo Codice di Condotta è una componente essenziale, sono una importante salvaguardia per gli azionisti. I sistemi di monitoraggio recentemente emanati dal Congresso, dagli enti di controllo delle attività di Borsa e altri soggetti amministrativi per promuovere un codice deontologico aziendale, sono pratica normale in Colgate già da parecchi anni. Gli azionisti sono protetti e garantiti da un Consiglio di Amministrazione indipendente, composto da una sostanziale maggioranza di direttori e comitati indipendenti, che sovrintendono al controllo del bilancio, delle politiche retributive e delle direttive aziendali, nonché delle linee guida e degli statuti recentemente aggiornati, che definiscono chiaramente i ruoli e le responsabilità dei direttori e i principi della direzione della Società.

Per ulteriori dettagli sul programma di direzione aziendale, vedi le Colgate-Palmolive Company Board Guidelines on Significant Corporate Governance Issues e gli statuti dell'Audit Committee, Committee of Directors, Personnel and Organization Committee and Finance Committee, tutti disponibili sul sito web della Società.

CON EFFICACI PROGRAMMI DI REVISIONE SI AUMENTA LA FIDUCIA DEGLI INVESTITORI NELL'INFORMAZIONE FINANZIARIA

La Società si impegna a redigere i suoi rapporti finanziari in modo professionale, corretto e trasparente. Questo impegno si riflette già da lungo tempo nelle politiche e nelle procedure della Società, che prevedono fra l'altro il controllo della contabilità finanziaria mondiale da parte di un gruppo interno di revisori di conti, di revisori di conti indipendenti con ampio mandato e di un Comitato di Revisione autonomo, che sovrintende le funzioni dei due gruppi. Allo scopo di massimizzare l'efficacia di queste risorse, ci aspettiamo dai nostri dipendenti una comunicazione aperta e onesta e un libero scambio di informazioni con i revisori interni ed esterni e con il comitato di revisione.

Per ulteriori dettagli sull'importante ruolo ricoperto dai revisori interni ed esterni e dal comitato di revisione, vedi il Colgate-Palmolive Company Audit Committee Charter, disponibile sul sito web della Società.

GLI AZIONISTI VENGONO TENUTI AL CORRENTE DELL'ANDAMENTO DELLA SOCIETA'

Tutti gli anni gli azionisti sono invitati a partecipare all'assemblea generale della Società per esaminare l'andamento dell'anno precedente e per poter porre eventuali domande ai massimi livelli direttivi della Società. Durante l'anno gli azionisti possono visitare il sito web della Società, www.colgate.com, per informazioni sugli ultimi lanci di prodotti, sui più recenti risultati finanziari e sugli altri sviluppi delle attività.

LA RESPONSABILITA' DELLA CONFORMITA' ALLE NORME

Non è sufficiente redigere un codice di condotta - gli standard di comportamento devono essere comunicati ed accettati da coloro al quali si chiede di seguirli.

LA COMUNICAZIONE E L'INFORMAZIONE SONO ESSENZIALI

Nell'accettare l'impiego presso la Colgate, ciascuno di noi diventa responsabile dell'attuazione di questi standard di condotta, delle leggi e dei regolamenti, nonché delle specifiche politiche aziendali contenute nel Business Practices Guidelines e in tutti gli altri manuali e direttive predisposti dalla nostra Società, dalle sue consociate e dalle nostre rispettive unità operative o divisioni. I dirigenti hanno la responsabilità di comunicare questi standard ai dipendenti, di assicurarsi che essi siano compresi ed osservati e di creare un ambiente nel quale i dipendenti possano discutere liberamente problemi etici e legali.

IL GLOBAL ETHICS AND COMPLIANCE DEPARTMENT DELLA COLGATE VIGILA SULL'OSSERVANZA DELLE REGOLE

Sull'osservanza del Codice e delle altre Politiche Societarie vigila il Business Practices Department, che riferisce periodicamente al Presidente della Colgate-Palmolive Company e all'Audit Committee del Consiglio di Amministrazione della Colgate in merito all'implementazione e all'attuazione del Codice di Condotta della Società e dei programmi ad esso collegati.

Tutte le informazioni fatte pervenire al Business Practices Department o ricevute in altro modo vengono debitamente comunicate in maniera strettamente riservata all'Audit Committee.

POLITICA CONTRO LE RITORSIONI

Non verrà preso alcun provvedimento nei confronti di chi denunci una violazione al Codice di Condotta, nè tantomeno a chi fosse coinvolto nel processo di verifica della violazione stessa, salvo che l'accusa sporta o le informazioni fornite non si rivelino intenzionalmente false. La Colgate manterrà la massima confidenzialità su tutti i contatti ricevuti.

CERCATE CONSIGLIO E SEGNALATE OGNI DUBBI

SIETE INCORAGGIATI A CERCARE CONSIGLIO

Il Codice non può fornire risposte definitive a tutte le domande. Pertanto, per quanto concerne i requisiti necessari per uniformarsi agli standard elevati della Società, in definitiva, dobbiamo fare affidamento sul buonsenso di tutti, anche in relazione al momento più adeguato per chiedere consigli sul comportamento idoneo da tenere.

Nella maggior parte dei casi, i problemi che riguardano le politiche discusse in questo Codice dovranno essere sottoposte all'attenzione del Vostro diretto superiore o della Direzione Legale della Società, che a loro volta potranno rivolgersi al proprio superiore presso il Corporate Legal Department, presso il Business Practice Department o presso l'Human Resources Department competenti per la propria sede o divisione. Potete anche contattare livelli superiori di management oppure al Global Ethics and Compliance Department – direttamente o tramite la Linea Verde Internazionale della Colgate, come descritto in seguito.

DOVETE SEGNALARE LE VIOLAZIONI

Se siete a conoscenza di una violazione del Codice o di altre politiche aziendali o lo sospettate, dovete comunicare immediatamente le informazioni al Vostro superiore o alla Direzione Legale della Società. In alternativa, dovete sentirvi liberi di rivolgervi ai livelli superiori di management o al Global Ethics and Compliance Department senza timore di conseguenze a Vostro carico. La Colgate non si rivarrà su nessuna persona che fornisca in buona fede informazioni circa potenziali violazioni o che prenda parte a un'indagine o a un'azione promossa dalla Società o dal governo, salvo che l'accusa sporta o le informazioni fornite non si rivelino intenzionalmente false. La Colgate farà di tutto per mantenere la massima confidenzialità su tutti i contatti ricevuti. Saranno rivelate esclusivamente, e solo se strettamente necessario, le informazioni

- indispensabili per un proficuo svolgimento delle indagini e l'adozione di eventuali provvedimenti
- prescritte dalla legge

Potete contattare il Global Ethics and Compliance tramite la Linea Verde Internazionale della Colgate, attiva 24 ore su 24, digitando **001-800-778-6080 (Nord America)** oppure **001-212-310-2330** (chiamata a carico del destinatario da tutte gli altri Paesi).

Potete inoltre contattare il Global Ethics and Compliance per posta normale, posta elettronica o fax.

L'indirizzo postale è:

Global Ethics and Compliance
Colgate-Palmolive Company
300 Park Avenue, 8th Floor
New York, N.Y. 10022

L'indirizzo di posta elettronica riservata è ethics@colpal.com

Il numero di telefono del fax riservato è: 212-310-3745

LINEA VERDE INTERNAZIONALE DEL GLOBAL ETHICS AND COMPLIANCE DELLA COLGATE-PALMOLIVE

La linea verde Internazionale Colgate ha un duplice scopo:

- procurare ai dipendenti Colgate l'etica, i consigli e i chiarimenti su come applicare il Codice di Condotta a situazioni specifiche
- procurare ai dipendenti un mezzo di comunicazione alternativo per segnalare alla Società comportamenti inappropriati, violazioni della legge o attività in conflitto con il Codice di Condotta

Vi consigliamo di contattare il Global Ethics and Compliance per porre domande o segnalare sospette violazioni del Codice di Condotta. Tali violazioni saranno poi sottoposte immediatamente ad indagini, che a volte possono rivelare problemi legali complessi. Per questo è della massima importanza che vi limitiate ad effettuare la segnalazione senza svolgere indagini autonome allo scopo di non comprometterne lo svolgimento, generando conseguenze negative a voi stessi e alla Società.

Se doveste contattare la linea verde internazionale, Vi invitiamo ad identificarVi al fine di agevolare il corso delle indagini. Laddove sia consentito dalla legge, potete anche effettuare la segnalazione in forma anonima. In alcuni paesi vigono norme che non consentono di comunicare alcuni tipi di informazioni con tale modalità. Se veniste a trovarVi in tale situazione, un funzionario del Global Ethics and Compliance Vi indirizzerà a un Vostro superiore per dirimere ogni eventuale dubbio.

La Colgate farà di tutto per mantenere la massima confidenzialità su tutti i contatti ricevuti. Saranno rivelate esclusivamente, e solo se strettamente necessario, le informazioni

- indispensabili per un proficuo svolgimento delle indagini e l'adozione di eventuali provvedimenti
- prescritte dalla legge.

A seguito di segnalazioni al Global Ethics and Compliance, possono essere inviati rapporti che contengono dati personali o può ravvisarsi la necessità di trasferire alcuni dati personali da un Paese all'altro per svolgere indagini sulla violazione sospetta o effettiva al Codice di Condotta o alle Business Practices Guidelines. In tali casi, i dati personali possono essere utilizzati dai dipendenti della Società coinvolti nelle indagini, ma solo per il periodo di tempo strettamente necessario a concludere questa fase (dopodichè i dati personali saranno distrutti o conservati conformemente a quanto prescritto dalle procedure aziendali o dalla legge).

POSSONO ESSERE ADOTTATE MISURE DISCIPLINARI

La Società non intende tollerare assolutamente alcun comportamento non conforme al Codice o alle Business Practices Guidelines. Per questo reputa opportuno prevenire o bloccare tali comportamenti non appena dovesse venirne a conoscenza. I dipendenti della Colgate che violano il Codice e le altre disposizioni della Società possono essere sottoposti a provvedimenti disciplinari, inclusa la risoluzione del rapporto di lavoro.

IL CODICE SI APPLICA A TUTTE LE ATTIVITA' DELLA COLGATE

Il Codice vale per tutti i dipendenti, i funzionari, i direttori e gli agenti della Colgate Palmolive e delle sue consociate come previsto dalla normativa vigente in materia. Copie del Codice, disponibili presso il Global Ethics and Compliance Department, devono essere fornite alle persone o agli enti impegnati ed autorizzati ad agire per conto della Società nei campi di applicazione del Codice. Ogni anno, i direttori e gli impiegati in posizioni chiave devono firmare un documento in cui dichiarano di avere aderito a questo codice di comportamento.

Il Codice si applica anche ai distributori e fornitori e l'adesione allo stesso è condizione essenziale per trattare affari con la Colgate-Palmolive.

INDICE ANALITICO DEL CODICE DI CONDOTTA

Abuso di informazioni privilegiate.....	52	Investimenti.....	51-52
Abuso di sostanze.....	40	Lavoro minorile.....	39,55
Accuratezza della pubblicità	49	Legge Anticorruzione all'estero.....	53
Accuratezza delle registrazioni societarie	43	Linea internazionale Codice di Condotta..	60-61
Ambiente di lavoro sano e sicuro.....	40	Misure disciplinari.....	61
Ambiente e sviluppo sostenibile.....	57	Molestie sessuali.....	40
Antiboicottaggio	54	Politica contro le ritorsioni.....	59
Anti-trust/Legge sulla tutela della concorrenza....	51	Privacy dei consumatori.....	50
Attività di volontariato.....	55	Privacy dei dipendenti.....	40
Conflitti di interesse.....	41	Piano di conservazione documenti societari...	53
Conflitti di interesse per rapporti personali.....	41-42	Proprietà intellettuale.....	47-48
Conformità al Codice di Condotta.....	59	Protezione del patrimonio di Colgate.....	44-45
Consigli di Amministrazione della Colgate.....	46	Qualità e sicurezza dei prodotti.....	49
Consigli di Amministrazione di altre società.....	42	Rapporti con gli azionisti.....	58
Contributi politici.....	52	Rapporti con i clienti.....	47
Controlli contabili interni.....	43	Rapporti con i consumatori.....	49
Controlli su importazioni/esportazioni.....	53	Rapporti di lavoro con familiari.....	41
Crisis Management Plan.....	56	Regali.....	47
Detenzione di armi.....	40	Richieste di informazioni dai media.....	43
Diritti umani.....	55	Scritture e documenti societari.....	43-44
Discriminazione.....	39	Secondo lavoro.....	41
Favoritismi.....	40	Segnalazioni di sospette violazioni.....	61
Fornitori e distributori.....	47, 61	Segreti commerciali.....	42,47
Gestione della Società.....	58	Uso corretto del computer.....	44
Informazioni riservate.....	42,47	Uso delle risorse tecnologiche.....	44

**Potete contattare Global Ethics and Compliance
attraverso la Linea Verde in funzione 24 ore su 24:
1-800-778-6080 (Stati Uniti)
o 212-310-2330 (internazionale, con chiamata a carico del destinatario)
o a mezzo posta normale, posta elettronica o fax:**

Global Ethics and Compliance

Colgate.Palmolive

300 Park Avenue, 8th Floor

New York, N.Y. 10022

ethics@colpal.com

212-310-3745 (fax)

CP Colgate-Palmolive Company

Corporate Communications

300 Park Avenue

New York, NY 10022-7499

DY-245 8/08

Ricevuta del Codice di Condotta 2008

Il/La sottoscritto/a _____
(nome in stampatello)

dichiara di aver ricevuto una copia del Codice di Condotta 2008

Colgate-Palmolive il _____
(data)

Firma del dipendente

Posizione del dipendente

Sede

ALLEGATO II - Organismo di Vigilanza del Gruppo italiano “Colgate-Palmolive” Regolamento Interno

Indice

- Articolo 1) Scopo e ambito di applicazione
- Articolo 2) Nomina e composizione dell’OdV
- Articolo 3) Cause di ineleggibilità e di incompatibilità. Requisiti di onorabilità e professionalità
- Articolo 4) Durata in carica, sostituzione e revoca dei membri dell’OdV
- Articolo 5) Presidenza ed adunanze dell’OdV
- Articolo 6) Convocazione, votazione e delibere dell’OdV
- Articolo 7) Obblighi di riservatezza
- Articolo 8) Funzioni e poteri dell’OdV
- Articolo 9) Attività di verifica e controllo dell’OdV
- Articolo 10) Scioglimento dell’OdV
- Articolo 11) Modifiche del regolamento
- Articolo 12) Compenso, spese e rimborsi
- Articolo 13) Sistema disciplinare

Articolo 1) SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1.1 Per la completa osservanza ed interpretazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “il Modello”) delle società del Gruppo “Colgate-Palmolive” in Italia viene istituito, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Colgate-Palmolive S.p.A. del 07/06/2006, come recepita in pari data dai rispettivi Consigli di Amministrazione sia della “Colgate-Palmolive Commerciale Srl” che della “Colgate-Palmolive Italia Srl”, un organo con funzioni di vigilanza e controllo (di seguito “**Organismo di Vigilanza**” o “**OdV**”), adottato allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della stessa, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”.

1.2 Il presente Regolamento, predisposto dai membri dell’OdV di concerto con il Consiglio di Amministrazione della S.p.A. ed in ossequio alle disposizioni ex D.Lgs 231/01, persegue il fine di disciplinare il funzionamento dell’OdV medesimo, individuando in particolare poteri, compiti e responsabilità allo stesso attribuiti.

1.3 Nell’esercizio delle sue funzioni, l’OdV deve improntarsi a principi di autonomia ed indipendenza. A garanzia del rispetto di tali principi, l’OdV è svincolato da riferimenti gerarchici all’interno della società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente all’Organo Amministrativo.

Articolo 2) NOMINA E COMPOSIZIONE DELL’ODV

2.1 L’OdV è un organo collegiale permanente, la cui istituzione è avvenuta mediante delibera istitutiva dell’Organo Amministrativo della società capogruppo recepita anche dalle società controllate.

Esso si compone di tre membri i quali possono essere nominati sia tra soggetti esterni sia tra soggetti interni alla Società che eleggono tra loro il Presidente

I membri dell’OdV sono scelti tra soggetti qualificati ed esperti in ambito legale, contabile o fiscale, dotati di adeguata professionalità nelle anzidette materie ed impegnati a svolgere la propria funzione secondo criteri di indipendenza ed autonomia previsti dal Codice Etico predisposto dalla società, come più dettagliatamente disposto dal successivo articolo.

I membri dell’OdV non sono soggetti, in tale qualità e nell’ambito dello svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun organo o funzione societaria.

La nomina dei componenti l'OdV deve essere resa nota ai soggetti incaricati ed alla popolazione aziendale, e deve essere dai primi formalmente accettata.

2.2 L'Organismo di Vigilanza del Gruppo italiano "Colgate-Palmolive" si compone come segue:

- il Dott. Freddy Alejandro quale Direttore Amministrativo e Finanziario, Presidente;
- l'Avv. Enrico de Toma, quale Direttore Legale, membro effettivo;
- l'Avv. Vivien Gullotta, iscritta all'Albo degli Avvocati di Taranto con competenze specialistiche nelle materie penale e societaria, membro effettivo;

2.3 L'OdV avrà a propria disposizione una dotazione di risorse finanziarie, su proposta dall'Organismo stesso e previo parere del Consiglio di Amministrazione della Colgate-Palmolive S.p.A., della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria allo svolgimento delle sue funzioni, come prescritto all'Art. 8) del presente Regolamento.

Articolo 3) CAUSE DI INELEGGIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ. REQUISITI DI ONORABILITÀ E PROFESSIONALITÀ

3.1 Nella scelta delle persone cui affidare l'incarico di membro dell'OdV deve essere tenuta presente, quale esigenza primaria, la necessità di garantire la terzietà tra l'OdV ed i soggetti sottoposti alla vigilanza dell'OdV medesimo.

Tale esigenza porta ad escludere la possibilità di assegnare il ruolo di Presidente dell'OdV a soggetti che :

- a. siano interdetti, inabilitati, falliti, o siano stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b. che abbiano subito condanne ovvero che amministrino imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, violino i diritti fondamentali della persona, e che si trovino comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice di Condotta adottato dalla Società, come richiamato dal Codice Etico.

3.2 Il Presidente, e del pari gli altri membri dell'OdV, non devono avere un profilo personale e professionale che possa pregiudicare l'imparzialità di giudizio, l'autorevolezza e l'eticità della condotta, intendendosi per professionalità il bagaglio di strumenti, tecniche e caratteristiche personali che devono essere possedute per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata.

In particolare è necessario che ogni membro dell'OdV assicuri:

- approfondita conoscenza di principi e tecniche proprie dell'attività, di tipo 'ispettivo' demandata all'organismo medesimo;
- conoscenza dell'organizzazione e dei principali processi aziendali tipici del settore della produzione e commercializzazione dei beni di largo consumo;
- conoscenze giuridiche tali da consentire l'individuazione delle fattispecie suscettibili di integrare ipotesi di reato;
- capacità di individuazione e valutazione degli impatti, discendenti dal contesto normativo di riferimento sulla realtà aziendale sia del gruppo che delle singole consociate.
- un adeguato profilo etico personale;

3.3 I membri dell' OdV devono impiegare la diligenza e la competenza che ci si attende da un soggetto ragionevolmente prudente e competente.

Il parametro della diligenza professionale deve essere commisurato alla natura dell'attività esercitata, sicché la diligenza che il professionista deve impiegare nello svolgimento della sua attività è quella professionale media.

Articolo 4) DURATA IN CARICA, SOSTITUZIONE E REVOCA DEI MEMBRI DELL'ODV

4.1 La durata in carica dei componenti l'OdV è pari ad un esercizio sociale e si esaurisce con l'approvazione del bilancio dell'esercizio stesso.

L'OdV decaduto conserva le proprie funzioni fino all'insediamento del nuovo OdV.

I membri dell'OdV sono rieleggibili.

Qualora un membro dell'Organismo di Vigilanza intenda rinunciare all'incarico deve darne pronta comunicazione all'Organismo stesso ed al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere dei restanti membri dell'OdV, provvederà alla sua sostituzione.

4.2 Il Potere di revoca dell'OdV e di ciascun singolo membro, previo parere del Collegio Sindacale, compete in via esclusiva a chi esercita il potere di nomina; esso spetta pertanto al Consiglio di Amministrazione della "Colgate-Palmolive S.p.A." .

4.3 La mancata partecipazione a due o più riunioni anche non consecutive senza giustificato motivo nell'arco di dodici mesi, così come il venire meno dei requisiti di onorabilità di cui al precedente articolo, comporta la decadenza dall'incarico su deliberazione dello stesso OdV.

4.4 In caso di rinuncia, revoca, sopravvenuto verificarsi di una causa di ineleggibilità o incompatibilità di un membro dell'OdV, quest'ultimo in persona del Presidente, ne darà comunicazione tempestiva al Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà senza indugio alla sua sostituzione.

Ove il membro dell'OdV che venga meno sia il Presidente esso viene sostituito nella funzione dal membro residuo più anziano.

4.5 Nel caso per qualsiasi motivo venga meno la totalità o anche solo la maggioranza dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione è tenuto a procedere entro una settimana alla costituzione di un nuovo OdV.

Articolo 5) PRESIDENZA ED ADUNANZE DELL'ODV

5.1 Il Presidente, oltre a convocare e presiedere le riunioni dell'OdV, coordina i lavori dello stesso e dà esecuzione alle determinazioni dell'organo medesimo.

In apertura di seduta informa su tutto ciò che ritiene utile e necessario alla discussione e sulle modalità dei lavori.

Preventivamente all'illustrazione dei punti all'ordine del giorno, e relaziona gli intervenuti sull'esistenza di eventuali violazioni del Modello.

5.2 Delle riunioni dell'OdV viene redatto un sintetico verbale da parte del segretario nominato di volta in volta dall'OdV stesso.

Il segretario, su mandato del Presidente, cura la stesura dell'ordine del giorno, l'invio delle convocazioni, la redazione dei verbali delle riunioni e la trasmissione degli stessi all'Organo Amministrativo ed al Collegio Sindacale della società.

I verbali sono firmati dal Presidente e dal segretario verbalizzante e sono conservati a cura dello stesso Presidente.

Una copia del verbale di ogni riunione, nonché di ogni delibera ed ogni altro provvedimento adottato dall'OdV nell'ambito dell'espletamento delle proprie funzioni, deve restare depositata presso il Consiglio di Amministrazione.

Articolo 6) CONVOCAZIONE, VOTAZIONE E DELIBERE DELL'ODV

6.1 L'OdV si riunisce ogni volta che sia ritenuto opportuno dal Presidente, ovvero ne facciano richiesta scritta al Presidente almeno due terzi dei componenti.

L'OdV si riunisce altresì per iniziativa scritta di uno solo dei suoi componenti ogni qual volta risulti opportuno intervenire su processi sensibili o in presenza di situazioni anomale.

E' fatto, in ogni caso, obbligo all'Organismo di Vigilanza di riunirsi almeno una volta ogni sei mesi.

L'OdV si riunisce presso la sede della società ed è convocato dal suo Presidente mediante avviso scritto, inviato almeno dieci giorni utili, o, in caso di urgenza, almeno tre giorni prima di tale data, con l'indicazione

degli argomenti posti all'ordine del giorno, del luogo e della data della riunione, comprensiva di orario di inizio.

Tra le modalità di convocazione ammesse sono incluse anche il telefax, le e-mail ovvero altro mezzo purché idoneo a fornire prova dell'avvenuta ricezione e contenente comunque l'ordine del giorno.

L'avviso di convocazione deve essere inviato a tutti i componenti presso l'indirizzo risultante dal domicilio dichiarato nell'atto di nomina, ovvero presso la sede della società di appartenenza.

Qualora non si provveda ad una tempestiva convocazione da parte del Presidente dell'OdV, in caso di riunione sollecitata da uno solo dei membri dell'OdV, questi può richiederne la convocazione all'Organo Amministrativo della Società il quale, informati i restanti componenti dell'OdV, provvede secondo le regole previste dal presente regolamento entro tre giorni.

Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dei membri la relativa documentazione.

6.2 Le riunioni dell'OdV sono valide con la presenza della maggioranza dei membri.

Si intende in ogni caso validamente convocata la riunione alla quale, pur in assenza di formale convocazione ai sensi del precedente comma, partecipino tutti i membri dell'OdV medesimo.

6.3 Le delibere dell'OdV sono valide se adottate in presenza della maggioranza dei membri dell'Organismo. Non è ammesso l'esercizio della delega tra componenti.

La votazione avviene con voto palese, salvo diversa decisione, presa a maggioranza degli aventi diritto.

In caso di impossibilità di raggiungere una deliberazione per parità di voti, la decisione spetta al Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

6.4 E' fatto obbligo a ciascun membro dell'OdV di astenersi dalla votazione nel caso in cui lo stesso si trovi in situazione di conflitto di interessi con l'oggetto della delibera, a pena di invalidità della stessa.

Articolo 7) OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

7.1 I componenti dell'OdV sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni.

Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti dell'Organo Amministrativo cui è riconosciuto il potere di ispezione.

7.2 I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

7.3 Ogni informazione in possesso dei membri dell'Organismo di Vigilanza viene raccolta e trattata in conformità, ed esclusivamente per i fini istituzionali dell'OdV, con i criteri di sicurezza di cui al D.lgs. n. 196 del 30 giugno 2003 ("Codice in materia di protezione dei dati personali").

7.4 L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'OdV.

Articolo 8) FUNZIONI E POTERI DELL'ODV

8.1 L'OdV deve essere dotato di tutti i necessari poteri di autonomia, iniziativa e controllo, per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo adottato dalla società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

8.2 E' affidato all'Organismo di Vigilanza il compito di:

- verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio di reato al fine di adeguarla ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A tal fine all'OdV devono essere segnalate, esclusivamente in forma scritta, da parte del Consiglio di Amministrazione o dei dirigenti responsabili delle singole funzioni le eventuali situazioni che possono esporre l'azienda al rischio di reato.

- effettuare periodicamente verifiche volte all'accertamento dell'attuazione delle procedure e dei controlli previsti all'interno del Modello;
- verificare l'adeguatezza ed efficacia del Modello nella prevenzione dei reati di cui al Decreto;
- coordinarsi con gli altri soggetti aziendali in posizione operativa, anche attraverso apposite riunioni, al fine di realizzare un continuo scambio di informazioni così da tenere aggiornate le aree a rischio di reato;
- tenere sotto controllo l'evoluzione degli organigrammi aziendali al fine di realizzare un costante monitoraggio dei diversi aspetti attinenti l'attuazione del Modello (definizione di clausole standard, formazione del personale, cambiamenti normativi ed organizzativi, etc.);
- garantire che le azioni correttive necessarie a rendere il modello adeguato ed efficace vengano intraprese tempestivamente;
- raccogliere, elaborare e conservare tutte le informazioni rilevanti ricevute nel rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere trasmesse all'OdV;
- proporre iniziative di informazione alla popolazione aziendale sull'esistenza e sulla funzionalità del Modello e predisporre la documentazione necessaria a tal fine.

8.3 L'OdV deve agire nel rispetto della verifica dei principi richiesti dal Modello; in particolare deve verificare quanto segue:

qualora emerga che lo stato di attuazione degli standard operativi richiesti sia carente, è compito dell'OdV adottare tutte le iniziative necessarie per correggere questa condizione.

Si tratterà, allora, a seconda dei casi e delle circostanze, di:

- sollecitare i responsabili delle singole unità organizzative al rispetto dei modelli di comportamento;
- indicare direttamente quali correzioni e modificazioni debbano essere apportate alle ordinarie prassi di attività e soprintendere al relativo lavoro di adeguamento;
- segnalare i casi più gravi di mancata attuazione del modello ai responsabili ed agli addetti ai controlli all'interno delle singole funzioni.

Articolo 9) ATTIVITÀ DI VERIFICA E CONTROLLO DELL'ODV

9.1 L'OdV dovrà provvedere alle seguenti verifiche:

- **programmate**, ossia previste dall'apposito documento di programmazione semestrale;
- **a campione**, ossia non inserite nel programma semestrale delle verifiche ma, in corso d'anno, considerate comunque necessarie dall'OdV.

In particolare questo secondo tipo di verifiche potrà essere adottato per controlli su aree soggette a rilevanti modifiche organizzative e procedurali, oppure per le aree nelle quali sia percepita la possibilità di comportamenti non in linea con la politica aziendale e le procedure interne.

Al termine dell'analisi l'OdV provvederà all'elaborazione dei risultati dell'attività di verifica, contenenti indicazioni sull'attuale livello di sicurezza del Modello, e sulla necessità di eventuali modifiche o integrazioni, e/o sull'adozione di misure correttive.

La documentazione dei risultati di tali controlli e l'eventuale presenza di pareri non conformi deve essere dettagliatamente documentata e firmata da parte dei membri dell'OdV che effettuano il controllo e del soggetto destinatario del controllo medesimo.

In esecuzione dell'art. 6.2, lett. a) del D.Lgs. 231/01 l'OdV procederà all'individuazione delle cosiddette "aree sensibili" o "a rischio", cioè di quei processi e di quelle attività aziendali in cui potrebbe determinarsi il rischio di commissione di uno dei reati espressamente richiamati dalla norma, secondo i dettagli in appresso.

9.2 Individuazione delle attività "sensibili"

Con riferimento alle fattispecie di reato analiticamente esaminate nel Modello del quale questo Regolamento è parte integrante, e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono state identificate come attività "sensibili" quelle inerenti ai rapporti con la Pubblica Amministrazione e agli adempimenti societari, ritenendosi le ulteriori fattispecie richiamate dalla legge come incompatibili con la struttura e l'organizzazione aziendale, sotto il profilo dell'ipotetica loro realizzazione.

Le attività ritenute potenzialmente “sensibili” riferite ai **rapporti con la Pubblica Amministrazione** sono quelle di seguito elencate:

- a. Negoziazione / stipulazione / esecuzione di contratti o convenzioni in seguito ad aggiudicazione di appalti pubblici o mediante procedure ad evidenza pubblica (aperte o ristrette).
- b. Gestione dei rapporti con i soggetti pubblici per gli aspetti che riguardano la sicurezza e l’igiene sul lavoro (L. 626 e successive modificazioni ed integrazioni).
- c. Amministrazione e gestione del personale, rapporti con Enti previdenziali e assistenziali.
- d. Rapporti con la Pubblica Amministrazione relativi allo svolgimento di attività aziendale e gestione dei rapporti per l’ottenimento di eventuali autorizzazioni e licenze per l’esercizio delle attività stesse.
- e. Gestione dei rapporti con l’amministrazione finanziaria.
- f. Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali.

Le attività potenzialmente “sensibili” che fanno riferimento ad **adempimenti societari** sono le seguenti:

- a. Tenuta della contabilità, predisposizione di bilanci, relazioni, comunicazioni sociali in genere, nonché adempimenti di oneri informativi obbligatori per legge o per disposizioni delle autorità competenti.
- b. Gestione dei rapporti con il Collegio Sindacale, il Responsabile del controllo contabile ed i Revisori esterni.
- c. Gestione degli adempimenti societari; operazioni sul capitale e su sue articolazioni.

Successivamente, al fine di individuare in concreto le aree *a rischio 231* all’interno della società, si è proceduto ad un’analisi della struttura societaria ed organizzativa della “Colgate-Palmolive”.

9.3 Il Sistema dei Controlli Interni

Il Sistema dei controlli interni della società discende dalla mappatura dei rischi di reato effettuata su tutte le funzioni aziendali e consiste nell’insieme di regole, strutture organizzative e procedure miranti ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell’impresa, ovvero a fornire una ragionevole sicurezza sul raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- efficienza dei processi aziendali,
- salvaguardia del patrimonio,
- attendibilità del sistema informativo,
- conformità dell’attività di impresa alla normativa vigente ed alle direttive aziendali.

I meccanismi regolatori devono essere attuati in tutta l’azienda, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità. In particolare sono previste:

- **verifiche su singoli atti:** periodicamente l’OdV procederà ad una verifica a campione di atti societari nei processi a rischio;
- **verifiche dei processi:** periodicamente l’OdV procederà ad una verifica dell’efficacia dei protocolli e degli altri strumenti organizzativi.

All’esito di tali controlli l’OdV propone agli organi competenti gli adeguamenti e gli aggiornamenti del Modello che ritiene eventualmente opportuni.

9.4 La struttura

Le verifiche vengono riflesse in apposite schede illustrative realizzate adottando uno schema di riferimento composto dalle seguenti informazioni:

Parte introduttiva

Attività sensibile:	definizione dell’attività;
Nota sul contenuto:	elencazione delle varie tipologie di processi che possono essere interessate dall’attività sensibile;
Unità organizzative interessate:	elencazione delle unità organizzative interessate in senso ampio nel processo operativo o nel controllo dell’attività sensibile;
Altre entità:	elencazione degli eventuali enti esterni alla società coinvolti nei processi operativi in esame.

Parte descrittiva dei controlli

- a) Controlli generali: segregazione di responsabilità;
separazione delle funzioni/processo;
normativa aziendale e circolari interne destinate a regolamentare la specifica attività;
sistema delle deleghe, poteri di firma e di spesa;
tracciabilità;
- b) Controlli specifici: le tipologie variano in relazione alla singola attività sensibile. (Possono attenersi, a titolo di esempio, a: obblighi di segnalazione di determinate operazioni, necessità di autorizzazione, di deroghe a procedure interne, reporting, sicurezza informatica, ecc.; previsione di controlli incrociati sulla documentazione presentata per la partecipazione ad una gara e la corrispondenza con quella presentata, ad aggiudicazione avvenuta.)

9.5 A tal fine, l'OdV deve avere libero accesso alle persone e a tutta la documentazione aziendale e la possibilità di acquisire dati ed informazioni rilevanti dai soggetti responsabili. L'OdV può convocare, per consulenza, addetti della società o esperti esterni, con esperienza nelle aree interessate.

9.6 L'OdV elabora al termine di ogni anno un rendiconto della propria attività e fornisce al Consiglio di Amministrazione un quadro completo delle verifiche svolte nonché di quelle in corso di svolgimento.

Articolo 10) SCIoglimento DELL'ODV

L'OdV è sciolto in uno dei casi previsti dall'Art.4.5 *supra* ovvero quando si verifichi l'impossibile o il mancato funzionamento dello stesso OdV.

L'Organo Amministrativo provvede al rinnovo dell'organismo.

Articolo 11) MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

Eventuali modifiche al presente regolamento possono essere apportate unicamente a mezzo di delibere validamente adottate dal Consiglio di Amministrazione in forma scritta.

Articolo 12) COMPENSO, SPESE E RIMBORSI

Il compenso annuale spettante ai singoli membri dell'OdV è determinata nella delibera di nomina. Ogni rimborso o anticipo di spesa a favore dei componenti l'OdV deve essere autorizzata dall'Organo Amministrativo in base al criterio secondo cui sono rimborsabili le spese di viaggio e di soggiorno (dietro presentazione della relativa documentazione) sostenute dai componenti in occasione di trasferte effettuate in rappresentanza dell'OdV, compatibilmente con le disponibilità di cassa.

Articolo 13) SISTEMA DISCIPLINARE

13.1 Le sanzioni previste dal sistema disciplinare a carico degli eventuali trasgressori saranno applicate ad ogni violazione delle disposizioni contenute nel Modello, a prescindere dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria.

L'osservanza delle disposizioni e delle regole comportamentali previste dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costituisce obbligo da parte dei dipendenti del Gruppo italiano "Colgate-Palmolive" in base all'art. 2104, comma 2, c.c.

13.2. Le procedure contenute nel Modello, il cui mancato rispetto è suscettibile di sanzione, sono comunicate a tutti i dipendenti mediante gli strumenti di diffusione ed informazione previsti dal Modello. Ad ogni pervenuta segnalazione di violazione del Modello all'Organismo di Vigilanza, la direzione aziendale

procederà a contestare al dipendente l'addebito secondo la prassi prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva e, se del caso, provvederà ad irrogare le conseguenti sanzioni.

I comportamenti sanzionabili sono costituiti da violazioni dei principi del presente Modello, delle prescrizioni riferite al comportamento da tenere nell'effettuazione delle attività sensibili e delle regole di controllo interno previste, in quanto tali violazioni espongono la Società a una situazione di rischio di commissione di uno dei reati di cui al Decreto Legislativo 231.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi del personale dipendente sono quelle previste dal sistema sanzionatorio dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti, ed applicabili a seconda dei casi ai singoli soggetti interessati laddove naturalmente ne risultino integrati gli estremi *ex lege*.

E' inteso che saranno seguite tutte le disposizioni e le garanzie previste dalla legge e dalla Contrattazione Collettiva in materia di procedimento disciplinare; in particolare si rispetterà:

- l'obbligo – in relazione all'applicazione di qualunque provvedimento disciplinare – della previa contestazione dell'addebito al dipendente e dell'ascolto di quest'ultimo in ordine alla sua difesa;
- l'obbligo - salvo che per l'ammonizione verbale - che la contestazione sia fatta per iscritto e che il provvedimento non sia emanato se non siano decorsi i giorni specificatamente indicati per ciascuna sanzione nei Contratti di lavoro dalla contestazione dell'addebito.

6.3. Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze ai delegatari all'uopo nominati dal Consiglio di Amministrazione.