

Modello di Organizzazione,  
Gestione e Controllo

*ai sensi del D.Lgs. 231/2001*

## Indice

### PARTE GENERALE

1.	<b>Il Decreto Legislativo 231/2001</b>	
1.1.	Premessa: l'introduzione della responsabilità penale - amministrativa delle persone giuridiche.....	3
1.2.	I soggetti rilevanti ai fini del D.Lgs 231/2001.....	4
1.3.	L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo quale esimente della responsabilità amministrativa .....	5
1.4.	Le linee guida elaborate dalle associazioni di categoria.....	6
2.	<b>Aozione del Modello in Colgate-Palmolive</b>	
2.1.	Obiettivi perseguiti dal Gruppo con l'adozione del Modello.....	6
2.2.	Scopo e principi base del Modello .....	6
2.3.	Modello e Codice Etico .....	7
2.4.	Struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: Parte Generale e Parte Speciale .....	8
2.5.	Approvazione e adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito del Gruppo Colgate-Palmolive.....	8
2.6.	Coordinamento dei sistemi di controllo e verifica .....	9
2.7.	Modifiche e integrazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo .....	10
3.	<b>Organismo di Vigilanza</b>	
3.1.	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza .....	10
3.2.	Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza .....	11
3.3.	Attività di reporting nei confronti degli organi sociali .....	11
3.4.	Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....	12

### PARTE SPECIALE

1.	<b>Le fattispecie di reato</b>	
1.1.	Reati previsti dal D.Lgs.231/01 .....	13
1.2.	Soggetti destinatari delle previsioni contenute nella Parte Speciale .....	13
1.4.	Procedure aziendali e sistema dei poteri .....	13
1.4.	Compiti ed attività dell'Organismo di Vigilanza.....	14
1.5.	I reati contro la Pubblica Amministrazione .....	14
1.6.	I reati societari .....	25
2.	<b>Diffusione del Modello</b>	
2.1.	Formazione del personale e diffusione nel contesto aziendale .....	35
2.2.	Informativa ai collaboratori esterni .....	35
3.	<b>Il Sistema Disciplinare</b>	
3.1.	Principi generali .....	35
3.2.	Provvedimenti sanzionatori .....	36
3.3.	Altre misure di tutela .....	36

### Allegati

I.	Codice di Condotta .....	37
II.	Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza .....	39

## **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 esercitino, 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.),
  - aggio (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'adeguata 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 responsabile 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 mandatigli 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.