

Abstract Modello 231/01.

Estratto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 di Jindal Films Europe Brindisi Srl

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 (il "Decreto") ha introdotto una nuova forma di responsabilità - Responsabilità Amministrativa - che ricade in capo ai Soggetti Giuridici (le "Società"), per alcune tipologie di reati ove questi fossero commessi dai propri amministratori, dipendenti e rappresentanti nell'esercizio di attività in nome e per conto delle Società.

Lo stesso Decreto prevede che le Società possano non incorrere in tale forma di responsabilità ove queste dimostrino di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo (il "Modello") idoneo a prevenire la commissione del reato.

La Jindal Films Europe Brindisi Srl si è dotata, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2017, di un Modello conforme alle indicazioni del Decreto.

Il Modello di Jindal Films Europe Brindisi Srl si compone di una Parte Generale nella quale sono illustrati i principi di riferimento a cui l'intero Modello si ispira, nonché di 8 Parti Speciali e dei seguenti 4 Allegati:

1. Organigrammi e *Role Statement* Semplificati;
2. Mappatura delle aree a rischio e "*gap analysis*"
3. Dichiarazione di Ricezione
4. Codice Etico

Descrizione del Modello della Jindal Films Europe Brindisi Srl

La PARTE GENERALE contiene i principi cardine del Modello in cui vengono richiamati i principali punti del Decreto nonché le indicazioni delle Linee Guida Confindustria che la Società ha deciso di seguire nella costruzione del medesimo.

In base alle indicazioni delle Linee Guida, il modello è stato sviluppato attraverso le seguenti due fasi, del resto tipiche del sistema di "*risk management*" generalmente adottato da tutte le principali società multinazionali:

- a. identificazione dei rischi, attraverso l'analisi di attività e processi aziendali per evidenziare in quali aree/settori aziendali e secondo quali modalità potrebbero essere realizzati i reati previsti dal Decreto;
- b. valutazione dell'esistente sistema di controllo preventivo e degli eventuali adeguamenti in funzione della loro capacità a ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

Nella costruzione del Modello si è tenuto conto anche di altri fattori, quali il contesto operativo interno (struttura organizzativa, articolazione territoriale, dimensioni, ecc.) e quello esterno alla società (settore economico, area geografica).

Tenendo conto delle disposizioni del Decreto e delle indicazioni delle Linee Guida di Confindustria, il Modello è stato impostato considerando le seguenti principali fasi:

- mappatura delle aree aziendali a rischio;

- analisi dei rischi potenziali, ossia mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti nelle aree a rischio individuate;
- indicazione delle misure di controllo necessarie per le aree a rischio, in particolare quelle di gestione delle risorse finanziarie, con gli eventuali adeguamenti ritenuti necessari ad impedire la commissione dei reati;
- descrizione del sistema dei controlli preventivi con dettaglio delle singole componenti del sistema (i protocolli);
- nomina di un “organismo di vigilanza” della Società con il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti di tale Organismo di Vigilanza;
- introduzione di un sistema sanzionatorio per il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.Lgs. 231/2001” sono illustrati i sistemi di controllo ed i principi ad i quali essi si ispirano.

Il sistema organizzativo della Società è sviluppato nel rispetto del principio della separazione dei compiti ed è basato su chiare attribuzioni di responsabilità e linee di dipendenza gerarchica, con un’adeguata informazione all’interno dell’organizzazione. Il sistema prevede la delega di poteri all’interno dell’organizzazione aziendale, anche, in alcuni casi, con facoltà di rappresentare Società nei rapporti con i terzi, pubblici e privati.

Il principio della separazione dei compiti vigente in Jindal Films Europe Brindisi Srl, in forza del quale “nessuno deve poter gestire in autonomia un intero processo aziendale”, ha lo scopo di evitare che un Dipendente si trovi nella situazione di poter nascondere errori od irregolarità, relativi ad un’operazione commessa nello svolgimento delle proprie mansioni, senza che altri colleghi impegnati nella stessa operazione possano riscontrarli.

Il sistema di controllo si ispira altresì al principio della documentazione delle operazioni, che prevede che ogni operazione, transazione, azione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua, e tende ad assicurare che tutte le operazioni aziendali siano autorizzate ad un predefinito livello e che siano supportate da adeguata documentazione, tale da assicurare la trasparenza delle operazioni stesse e da facilitarne in ogni momento la verifica.

Il sistema di controllo gestionale prevede, infine, per le attività considerate a maggior rischio, programmi di verifiche indipendenti e di “*self-assessment*”, con documentazione dei controlli effettuati e reporting dei risultati ad adeguato livello di management.

Nell’ambito del sistema di controllo sulla salute e sicurezza sul lavoro e l’Ambiente è stata riservata particolare attenzione sia alla gestione operativa delle questioni rilevanti in tale ambito, nell’ottica di assicurare, laddove possibile ed al meglio di tutte le possibilità aziendali, la conformità ai requisiti previsti dai più elevati standard di qualità riconosciuti a livello nazionale ed internazionale, sia allo sviluppo di un efficace ed efficiente sistema di monitoraggio articolato su due livelli: il primo livello che coinvolge tutti i soggetti che operano nell’ambito della struttura organizzativa della Società, il secondo, invece, svolto dall’Organismo di Vigilanza, al quale è

assegnato il compito di verificare, nell'ambito e nei limiti delle proprie possibilità, l'efficacia del sistema preventivo adottato dalla Società a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

A tale scopo, la Società ha sviluppato un sistema integrato per la gestione delle problematiche legate alla Salute e alla Sicurezza delle proprie operazioni e alla tutela dell'Ambiente, conforme ai requisiti dei principali standard internazionali riconosciuti, quali il British Standard OHSAS 18001:2007 (per Salute e Sicurezza) e ISO 14001:2015 (per la tutela dell'ambiente). La rispondenza di tale sistema di gestione viene periodicamente effettuata attraverso Audit effettuati da organismi di certificazione riconosciuti e accreditati.

Il Codice Etico della Società ("Base Business Policies") che si conforma anche ai principi indicati dalle Linee Guida della Confindustria, contiene i principi guida, le regole sulla trasparenza delle comunicazioni aziendali e, tra l'altro, le seguenti politiche fondamentali:

- Etica Aziendale;
- Conflitto di Interessi;
- Protezione dei Beni Aziendali;
- Politica sulla corruzione;
- Attività Politiche;
- Politica in materia di Sicurezza, Salute e Ambiente (Politica SHE);
- Sicurezza dei Prodotti;
- Rapporti con la Clientela e Qualità dei Prodotti;
- Politica Alcool & Droga;
- Pari Opportunità;
- Politica per la pari opportunità in azienda;
- Politica anti-molestie;
- Politiche sulla trasparenza delle comunicazioni/Whistleblowing;
- Politica generale in materia di trattamento dei dati personali;
- Politica Data Retention.

Le violazioni del codice etico sono sanzionate ai sensi del sistema disciplinare,.

Anche il sistema disciplinare è sinteticamente riepilogato nel Modello.

I comportamenti tenuti dagli Impiegati in violazione delle singole regole comportamentali dedotte nel presente Modello sono soggetti a sanzioni disciplinari.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di detti Impiegati rientrano tra quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, il Modello fa riferimento alle categorie di fatti sanzionabili previste dall'apparato sanzionatorio esistente.

Per ciò che concerne la comunicazione ed il coinvolgimento, l'adozione del Modello deve essere comunicata ai Dipendenti ed agli Organi Sociali mediante invio del Modello e successiva adeguata informazione e formazione.

In occasione della stipula dei contratti con Consulenti, Partner e Fornitori della Società verrà reso noto che la stessa ha adottato il Modello di compliance previsto dal D.Lg.231/2001. Negli standard dei contratti con Consulenti, Partner e Fornitori è previsto l'inserimento di una apposita clausola che prevede il rispetto del Modello da parte degli stessi.

Quanto alla formazione e all'addestramento, il Modello assegna all'Organismo di Vigilanza il compito di promuovere e vigilare l'attuazione delle iniziative volte a favorire una conoscenza e una consapevolezza adeguate del Modello e dei Protocolli.

All'uopo sono previste apposite attività formative (corsi, questionari, invio check list, ecc.), differenziati in base al ruolo e alla responsabilità dei soggetti interessati.

Per ciò che concerne l'Organismo di Vigilanza, anche in questo caso, il Modello disciplina puntualmente il funzionamento dello stesso.

In particolare è stato nominato un Organismo di Vigilanza a composizione collegiale di cui fanno parte tre membri di cui due interni ed un professionista esterno, quest'ultimo con funzioni di Presidente.

Particolare attenzione è stata dedicata ai flussi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza, in modo tale che lo stesso, da un lato, sia in grado di portare a conoscenza del CdA e della Società di revisione i risultati della propria attività e delle eventuali criticità, dall'altro, sia posto nelle migliori condizioni per svolgere il proprio compito.

Le PARTI SPECIALI sono state predisposte, in ragione delle attività aziendali e dei processi sensibili rilevati e dei relativi interventi di miglioramento, per le diverse categorie di reato contemplate nel Decreto. In particolare, il presente Modello si compone di:

- Parte Speciale 1, dedicata ai "Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione", che trova applicazione per le tipologie specifiche di reato previste dagli artt. 24 e 25 del Decreto;
- Parte Speciale 2, dedicata ai "Reati Societari", che si applica per le tipologie di reato previste dall'art. 25 del Decreto;
- Parte Speciale 3, dedicata ai "Reati di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita", che si applica per i delitti di cui all'art. 25 *opties* del Decreto;
- Parte Speciale 4, dedicata ai "Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro", che si applica ai reati colposi di cui all'art. 25 *septies* del Decreto;
- Parte Speciale 5, dedicata ai "Delitti informatici e trattamento illecito di dati" e "whistleblowing", che si applica ai reati di cui all'art. 24 *bis* del Decreto; il Whistleblowing è stato previsto dall'art. 6, comma 2-*bis*. lett. a e b, del Decreto;
- Parte Speciale 6, dedicata ai "Delitti di criminalità organizzata e reato di induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria", che si applica ai reati di cui all'art. 24 *ter* e 25 *decies* del Decreto;

- Parte Speciale 7, dedicata ai “Delitti di falsità in strumenti o segni di riconoscimento e delitti contro l’industria e il commercio”, che si applica ai reati di cui all’art. 25-*bis* e 25 *bis* n. 1 del Decreto;
- Parte Speciale 8, dedicata ai “Reati ambientali”, che si applica ai reati di cui all’art. 25-*undecies* del Decreto.

Per ciò che concerne gli Allegati 1, 2, 3, 4, essi contengono rispettivamente:

- Allegato 1: gli schemi semplificati delle organizzazioni di lavoro in cui è strutturata la Società;
- Allegato 2: le mappe delle Attività a Rischio per ciascuna tipologia di reato e ciascuna organizzazione di lavoro;
- Allegato 3: la dichiarazione di ricezione del Modello ed impegno al rispetto del medesimo che ciascun Esponente Aziendale è tenuto a sottoscrivere secondo le disposizioni di cui al successivo paragrafo 6. 1.
- Allegato 4: le Politiche aziendali di Etica e Comportamento denominate “Base Business Policies” adottate da Jindal Films Europe Brindisi s.r.l., che costituiscono il Codice etico della Società;

Comunicazioni

Comunicazioni o richieste di informazione sul Modello da parte di Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti, Partner e Terzi Destinatari in generale possono essere inviate all’Organismo di Vigilanza:

- via e-mail all’indirizzo di posta elettronica

Italy.ODV231@jindalfilms.com

- per iscritto (anche in forma anonima) all'indirizzo:

Jindal Films Europe Brindisi Srl -
Organismo di Vigilanza
Strada per Pandi, 4
72100- Brindisi