

Código ético 2017



1894

Ghella

www.ghella.com



MODELO DE ORGANIZACIÓN
Modelo de organización,
gestión y control, Ley
(decreto legislativo) 231/2001

CÓDIGO ÉTICO

INDICE

CÓDIGO ÉTICO

1.	PREMISAS	6
1.1	Principios éticos de conducta	6
1.2	Codice Etico	6
1.3	Contexto etico de la actividad	7
1.4	Emanacion delCodigo	7
1.5	Comportamiento anti-ético y valor de la reputación	8
1.6	Stakeholders	8
1.7	Estructura delCodigo	8
1.8	Ambito de Aplicacion y Destinatarios	8
2.	PRINCIPIOS ETICOS	10
2.1	Honestidad e Imparcialidad y respeto de las Normas	10
2.2	Prevencion de la Corrupcion	10
2.3	Repudio del terrorismo	11
2.4	Proteccion de la personalidad individual	11
2.5	Integridad, responsabilidad, valores de recursos humanos e intereses corporativos	11
2.6	Conflicto de intereses	12
2.7	Corporate Governance – gobierno corporativo	13
2.8	Capital social, acreedores y mercado	13
2.9	Espiritu empresarial	13
2.10	Intercambio de principios eticos	13
3.	DIRECTRICES, NORMAS Y ESTANDARES GENERALES DE COMPORTAMIENTO	14
3.1	Accionistas y Órganos de Gobierno	14
3.1.1	<i>Relaciones con los accionistas y valorización de las inversiones</i>	14
3.1.2	<i>Órganos de Gobierno</i>	14
3.1.3	<i>Órganos de administración - Deberes individuales</i>	14
3.2	Transparencia, integridad y confidencialidad de la información	14
3.3	Responsabilidad Social	15
3.4	Protección del Medio Ambiente	15
3.4.1	<i>Respeto al medio ambiente</i>	15

3.5	Responsabilidad y procedimientos	15
3.6	Gestión administrativa, balance y controles internos	16
3.7	Empleados y trabajadores	16
	3.7.1 Selección del personal	16
	3.7.2 Establecimiento de la relación laboral	16
	3.7.3 Gestión del personal	17
	3.7.4 Salud, seguridad y security	17
	3.7.5 Tareas y deberes del personal	18
	3.7.6 Conocimiento de la legislación	18
	3.7.7 Obligación de notificación y documentación	18
	3.7.8 Utilización de los bienes de la empresa	18
	3.7.9 Obligación de los colaboradores	18
3.8	Proveedores	19
3.9	Clientes y promotores	19
3.10	Administración Pública	20
3.11	Regalos gratificaciones y beneficios	21
	3.11.1 Obligaciones específicas del personal	21
3.12	Utilización de medios informáticos y telemáticos	22
3.13	Antitrust, organos regulatorios y de control	22
3.14	Partidos políticos, organizaciones sindicales	22
3.15	Contribuciones y esponsorizaciones	22
3.16	Comportamientos frente el poder judicial	23
4.	ORGANO DE VIGILANCIA - LEY 231/01	24
5.	APLICACION Y DISPOSICIONES FINALES	25
5.1	Adhesión a las disposiciones del Código y del Modelo	25
5.2	Formación	25
5.3	Actividad de comunicación institucional	25
5.4	Notificaciones (Whistleblowing)	25
5.5	Consecuencias del incumplimiento del Código y del Modelo	26
5.6	Modificaciones y actualización periódica del Código y del Modelo	26

1. PREMISAS

1.1 Principios éticos de conducta

Son compartidos por todo el personal que trabaja para Ghella S.p.A. (Ghella) los siguientes principios de comportamiento ético:

- perseguir siempre la excelencia en el rendimiento y la calidad del servicio;
- privilegiar siempre, en la conducta y los servicios profesionales, el respeto a la ética y la transparencia en el servicio prestado, incluso a costa de un menor rendimiento económico;
- ser claramente percibidos por el mercado como socios fiables;
- compartir con las Empresas del Grupo el conocimiento y las experiencias significativas adquiridas, con el objetivo de incrementar constantemente el conocimiento general de toda la organización y fomentar la autonomía cultural y a la acción de todos;
- Ghella comparte y se compromete a cumplir con los valores más altos que los más importantes standard internacionales recomiendan a las empresas sobre derechos humanos y de los trabajadores, respeto al medio ambiente y lucha contra la corrupción. También se niega a comprometerse con sujetos que participen en actividades ilícitas o que se financien con fondos de fuentes ilícitas;
- la actividad de Ghella y, en particular, su misión, exigen que las relaciones exteriores se basen en el estricto respeto de las leyes, las normas del mercado y los principios de competencia leal, respetando los intereses legítimos de propias partes interesadas.

1.2 Código Ético

El Código Ético (en adelante, por brevedad también “Código”) - una parte integral y sustancial del Modelo adoptado por Ghella - regula los derechos, deberes y responsabilidades que Ghella reconoce como propios y asume frente a sus interlocutores, con el que deben cumplir todos los destinatarios del Código.

Ghella presta especial atención al factor humano, promoviendo la valorización profesional de los empleados, que son un patrimonio indispensable para el éxito de la misión de la empresa, garantizando el máximo respeto a las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Ghella presta especial atención a los principios inspiradores del Código, que representa las directrices que deben inspirar las actividades de la Sociedad y acompañar los comportamientos individuales para el buen funcionamiento, fiabilidad e imagen de Ghella.

En particular:

- los miembros del Consejo de Administración deben también tener en cuenta los principios y valores contenidos en el Código al fijar los objetivos de negocio;
- los ejecutivos deben dar expresión concreta a los principios y valores contenidos en el Código y en general en el Modelo de Organización, Gestión y Control, llevado a cabo de conformidad con la Ley 231/2001 y siguientes modificaciones, asumiendo responsabilidades en respecto a la estructura corporativa y frente a terceros interlocutores, fortaleciendo la confianza, la cohesión y el espíritu de grupo;
- los empleados y colaboradores deben adaptar sus acciones y comportamientos a los principios, valores, objetivos y compromisos establecidos en el Código.

La orientación ética es un enfoque indispensable para la confiabilidad de Ghella en el trato con sus accionistas, clientes y, en general, con todo el contexto social y económico en el que opera la Empresa.

1.3 Contexto ético de la actividad

Ghella está convencida de que la ética en la conducción de negocios promueve el éxito empresarial, contribuyendo a difundir una imagen de confiabilidad, imparcialidad y transparencia en las acciones emprendidas en la búsqueda de sus objetivos.

Por consiguiente, las relaciones exteriores deben caracterizarse por un estricto cumplimiento de las leyes, las normas del mercado y los principios de competencia leal, respetando al mismo tiempo los intereses legítimos de sus propios *stakeholders* (a que se hace referencia en el punto 1.6).

Para que estas relaciones se desarrollen correctamente, es necesario que los Directores, Ejecutivos y todo el personal que trabaja para Ghella, en cualquier nivel, cultiven y pongan a su disposición su bagaje cultural, técnico, operativo y ético para lograr los objetivos indicados, cada uno dentro de sus propias funciones y responsabilidades.

Para ello, es necesario identificar y definir los valores que todos los destinatarios del Código deben compartir, aceptando responsabilidades, roles y patrones de actuación en nombre y/o en nombre de la propia Empresa.

1.4 Emanación del Código

La emisión del Código por Ghella es uno de los instrumentos establecidos por la Empresa para asegurar la difusión y observancia de principios, normas y estándares generales de conducta para salvaguardar los valores éticos de referencia; el Código contiene también disposiciones destinadas específicamente a prevenir la comisión de delitos en virtud de la mencionada ley y forma parte integrante y sustancial del Modelo ex Ley 231/01.

Para ello, se crea el Órgano de Vigilancia.

El Código es obligatorio para todos los empleados de Ghella que operen tanto en Italia como en sus sucursales y/o unidades de producción en el extranjero y para todos los demás destinatarios mencionados en la Sección 1.8 siguiente.

1.5 Comportamiento anti-ético y valor de la reputación

En la conducción de las actividades, las conductas anti-éticas socavan la confianza y pueden favorecer actitudes hostiles hacia la Empresa.

La buena reputación promueve la inversión de accionistas e inversores institucionales, atrae a los mejores recursos humanos, fomenta las relaciones con los accionistas comerciales, empresariales y financieros, fortalece la credibilidad de los acreedores y las relaciones serenas con los proveedores.

En ninguna circunstancia la convicción de actuar por Ghella justifica una conducta contraria a los principios del Código, a los que la Empresa reconoce el valor absoluto.

1.6 Stakeholders

Se consideran stakeholders (partes interesadas) individuos, grupos, organizaciones, instituciones, cuyos intereses están influenciados por los efectos directos o indirectos de las actividades de Ghella.

El mantenimiento, el desarrollo de las relaciones fiduciarias y la cooperación mutua con los stakeholders es, por lo tanto, interés primario de la Empresa, también para la satisfacción mutua de las partes involucradas.

1.7 Estructura del Código

El Código se compone de:

- 1) las premisas, que destacan el valor atribuido por la Empresa a una actividad ética;
- 2) los principios generales que definen los valores éticos de referencia;
- 3) las directrices, normas y estándares generales de conducta a que deben atenerse los destinatarios del Código para evitar el riesgo de comportamientos anti-éticos;
- 4) el Órgano de Vigilancia de conformidad con la Ley núm. 231/2001;
- 5) las disposiciones de aplicación y finales.

1.8 Ámbito de Aplicación y Destinatarios

Los destinatarios del Código son todos aquellos que, directa o indirectamente, permanentemente o temporalmente, establecen relaciones o relaciones con Ghella y trabajan para alcanzar sus objetivos.

En particular, se consideran receptores del Código: accionistas, consejeros, auditores legales, empleados de cualquier nivel y sin excepción, colaboradores, proveedores y todos aquellos que directa o indirectamente, permanentemente o temporalmente, establecen relaciones o relaciones con la Sociedad, perseguir sus objetivos.

La Empresa notifica a todas las filiales el Código adoptado al que deben cumplir.

Ghella también se compromete a promover el cumplimiento de las normas del Código en cualquier forma de asociación en la que actúe en Italia y en el extranjero (Asociaciones Temporales de Empresas, Consorcios, Empresas de Consorcios, Empresas de Proyectos, Empresas Conjuntas).

Por lo tanto, los beneficiarios deben conocer las reglas y abstenerse de comportarse en contra de ellas.

Sin perjuicio de las especificidades normativas, religiosas, culturales y sociales de cada sistema, el Código es válido tanto en Italia como en el extranjero, con las adaptaciones que sean necesarias o apropiadas, debidas a las diferentes realidades de los países en los que Ghella opera.

En el caso de que incluso una sola disposición del Código sea contraria a disposiciones establecidas en reglamentos o procedimientos internos, prevalecerá el Código sobre cualquiera de estas disposiciones.

Ghella se compromete a la difusión, verificación y control del Código, así como a la aplicación de las sanciones pertinentes como consecuencia del incumplimiento del contenido del Código; estas sanciones son proporcionadas por el Sistema Disciplinario que forma parte del Modelo Ghella, que además del Código forma parte integral y sustancial del Modelo 231.

Ghella también requiere que los socios comerciales y financieros, los principales proveedores, oferentes y contratistas sigan los Principios Generales del Código, sin perjuicio de las especificidades religiosas, culturales y sociales.

El Código está disponible en la página-web corporativa www.ghella.com, con el fin de garantizar la máxima visibilidad y transparencia para el público también.

En cualquier relación de negocios, todas las contrapartes deben ser conscientes de la existencia y contenido de las disposiciones del Código y están obligadas a cumplir con ellas. En los contratos con terceros se prevén también la introducción de cláusulas y/o la suscripción de declaraciones destinadas a formalizar el compromiso de respetar el Modelo y el Código y de regular las sanciones contractuales por la violación de este compromiso.

Italia, Brenner - Alta Velocidad Verona-Mónaco



2. PRINCIPIOS ETICOS

2.1 Honestidad e Imparcialidad y respeto de las Normas

La honestidad representa el principio ético de referencia para todas las actividades emprendidas por la Empresa.

Los destinatarios del Código de Ghella deben cumplir con las leyes nacionales, comunitarias e internacionales aplicables en los países en los que operan, los reglamentos o códigos internos y, en su caso, las normas de ética profesional. En ningún caso la Empresa justifica o tolera una conducta que viole estas normas.

Las relaciones con los stakeholders, en todos los niveles, deben basarse en criterios de equidad, cooperación, lealtad y respeto mutuo.

En la formulación de los acuerdos contractuales las cláusulas deben ser formuladas de manera clara y comprensible, asegurando el mantenimiento de la paridad entre las partes.

En las decisiones que afectan a las relaciones con sus interlocutores, Ghella no permite ningún tipo de discriminación por motivos de edad, sexo, sexualidad, salud, raza, nacionalidad, opinión política o creencias religiosas.

2.2 Prevención de la Corrupción

En el desarrollo de sus actividades, Ghella prohíbe cualquier acción contra o por parte de terceros que tengan la intención de promover o favorecer sus intereses, obtener provecho o perjudicar la imparcialidad y autonomía del juicio.

Para ello, se compromete a poner en práctica todas las medidas necesarias para prevenir y evitar la corrupción y otras prácticas adecuadas para complementar el peligro de cometer los delitos previstos en la ley no. 231/01.

Ghella no permite ninguna actitud, no sólo activa (corrupción), sino también debilidad u obediencia a presiones externas (inducción indebida a dar o prometer utilidad).

Ghella no permite pagar ni aceptar ninguna cantidad de dinero o regalos a/por parte de terceros, con el fin de obtener beneficios directos o indirectos a la Empresa; en cambio se permite aceptar u ofrecer regalos que caen dentro de los usos habituales de hospitalidad, cortesía y ocasiones especiales.

2.3 Repudio del terrorismo

Ghella rechaza cualquier forma de terrorismo y/o subversión del orden democrático.

A tal fin, se compromete a no establecer de ninguna manera relaciones de trabajo o de negocios con personas físicas o jurídicas implicadas en actos de terrorismo ni para financiar o facilitar de alguna otra forma cualquiera de estas actividades.

2.4 Protección de la personalidad individual

Ghella apoya y respeta los derechos humanos, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Reconoce la necesidad de proteger la libertad individual en todas sus formas y rechaza cualquier manifestación de violencia, especialmente en lo que se refiere a limitar la libertad personal, así como cualquier fenómeno de explotación de la prostitución y/o pornografía infantil.

2.5 Integridad, responsabilidad, valores de recursos humanos e intereses corporativos

El respeto por la integridad física y cultural de la persona representa valor ético de referencia de Ghella.

La Empresa protege y promueve el valor de los recursos humanos, con el fin de mejorar y incrementar la experiencia y el patrimonio de cada empleado. Se compromete a garantizar que sus empleados respeten las condiciones de trabajo respetuosas de la dignidad de la persona y de los ambientes de trabajo seguros y saludables, adoptando todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los lugares de trabajo de conformidad con los dictados en la legislación específica en vigor con arreglo al art. 30 del Texto Único 81/2008.

El personal de Ghella se compromete a que, en el desempeño de sus funciones o tareas, las transacciones realizadas y la conducta que ejerzan se inspiren en la legitimidad formal y sustancial, de conformidad con las normas y procedimientos internos vigentes; asumir la responsabilidad es crucial para alcanzar el más alto nivel de comportamiento ético.

La Empresa impide y prohíbe todas las formas de intimidación y acoso de todo tipo.

En el ejercicio de sus funciones, los empleados de Ghella deben cumplir con las normas establecidas por la ley y el contrato de trabajo, pero sobre todo deben adaptar su conducta a los intereses de la empresa.

Los gerentes, el personal directivo y los empleados en puestos directivos deben ser los modelos de referencia de valores éticos corporativos para todos los empleados de la empresa.

Todo el personal en el ejercicio de sus funciones, a distintos niveles de responsabilidad, debe tomar decisiones y llevar a cabo la actividad en el exclusivo interés de la empresa; en particular:

- desempeñar las tareas asignadas en la medida de sus posibilidades, de acuerdo con las directrices impartidas por la dirección y/o los altos directivos;
- utilizar la debida diligencia requerida por la naturaleza del desempeño laboral;
- rechazar regalos y ofertas de bienes también potencialmente aptos para influir en la autonomía del juicio.

No está permitido pertenecer a asociaciones que persigan fines ilícitos, o que participen en actividades contrarias a la ley, la moralidad o intereses comerciales.

2.6 Conflicto de intereses

Los destinatarios del Código persiguen los objetivos y los intereses generales de Ghella en el desempeño de sus funciones o tareas, absteniéndose de actividades, comportamientos y actos que sean incompatibles con las obligaciones inherentes a la relación con la Empresa.

Ghella se compromete a adoptar las medidas adecuadas para evitar que los participantes en las transacciones se encuentren en conflicto de intereses. A tal fin, los destinatarios deben informar a su superior jerárquico o, en su caso, a la persona a la que deben informar sobre situaciones o actividades en las que puedan estar en conflicto con los intereses de Ghella (o si tales intereses son intereses de familiares) y en cualquier otro caso en que existan importantes razones de conveniencia, incluso si no están en conflicto con la Empresa. Los destinatarios deben cumplir con las decisiones tomadas por Ghella.

Se considera que exista un conflicto de intereses intrínseco si un colaborador persigue intereses distintos de los de la misión empresarial o beneficia personalmente de la oportunidad de negocio de la empresa, o si los representantes de los stakeholders (agrupados en grupos, asociaciones, instituciones públicas o privadas), actúan en contravención de las obligaciones fiduciarias asociadas con su posición.

Ghella condena firmemente dichos comportamientos, aunque involuntariamente tengan un interés o un beneficio para la Empresa.

El conflicto entre los intereses personales y los intereses de la empresa ocurre cuando una conducta o decisión en el curso de su trabajo pueden generar una ventaja inmediata o diferida para ellos mismos, sus familiares o conocidos, en detrimento de los intereses comerciales.

A modo de ejemplo y no exhaustivo, las siguientes situaciones pueden crear en conflicto de intereses:

- desempeñar una función directiva (administrador, asesor, gerente de funciones) y tener intereses económicos con proveedores, clientes o competidores (poseer acciones, asignaciones profesionales, etc.);
- ocuparse de las compras de Ghella, o controlar la ejecución de los suministros y trabajar con los proveedores;
- aprovechar personalmente – o a través de familiares – de las oportunidades de negocio que se conocen como representantes de Ghella;
- aceptar dinero, regalos (objetos de valor, viajes, regalos de distinta naturaleza) o favores (como la contratación o promoción profesional de familiares) por personas físicas o jurídicas que tengan (o tengan la intención de establecer) relaciones comerciales con Ghella;
- contratar, promover o ser directo superior de un miembro de la familia o una persona con la que existe una estrecha relación personal.

El conflicto de intereses tiene un efecto directo en la persona involucrada, limitando o influyendo en su objetividad de juicio. Cualquier persona que se da cuenta o piensa de estar involucrada en un conflicto de intereses, o no puede manejar una situación profesional debido a influencias externas o no se siente libre de tomar decisiones y desempeñar su trabajo, debe informar a su gerente u otras funciones identificadas por los procedimientos de la empresa. Todo esto, independientemente de la cantidad de beneficios o regalos recibidos o previstos, el grado de parentesco y familiaridad u otras variables.

Más allá de la percepción personal de los conflictos de intereses, deben seguirse las siguientes reglas generales:

- deben notificarse casos de familiares de primer grado de proveedores, clientes, competidores de Ghella o autoridades sectoriales cuando su actividad o función pueda tener un impacto sobre Ghella;
- los miembros del consejo de administración deberán informar de la actualización de sus funciones al Consejo de Administración.

2.7 Corporate Governance

El sistema de governance de la Empresa, orientado a perseguir el interés social y salvaguardar el resultado global de la empresa, debe encontrar el justo equilibrio entre los objetivos de maximizar el valor de la empresa y el control de los riesgos empresariales, la prevención de delitos u otros daños ilícitos o en el interés de la Empresa, la salvaguardia de la integridad de los bienes de la empresa y el respeto de los derechos de los accionistas.

2.8 Capital social, acreedores y mercado

La protección de la integridad del capital social, de los intereses de los acreedores y, en general, de los terceros, son parte del patrimonio ético de Ghella.

2.9 Espíritu empresarial

La gestión de la empresa se basa en criterios de rentabilidad y eficiencia para lograr la plena satisfacción de los clientes; tiene como objetivo asegurar la alineación continua con la evolución tecnológica, alcanzar los más altos estándares de calidad de los servicios prestados e identificar las mejores oportunidades que el mercado nacional e internacional ofrecen para crear soluciones/servicios innovadores.

2.10 Intercambio de principios éticos

Ghella trabaja para que los principios éticos a los que inspira sus negocios sean apreciados y compartidos por todos aquellos que trabajan con Ghella en el logro de sus objetivos y, con este fin, se compromete a promoverlos, dentro del ámbito de su actividad, planificando para el personal y los colaboradores también apropiadas sesiones de capacitación e información.

Noruega, Oslo - Proyecto ferroviario Follo Line



3. DIRECTRICES, NORMAS Y ESTANDARES GENERALES DE COMPORTAMIENTO

3.1 Accionistas y Órganos de Gobierno

3.1.1 Relaciones con los accionistas y valorización de las inversiones

Ghella trabaja para asegurar que la participación de los accionistas en las decisiones de su competencia, sea generalizada y consciente y que todos estén igualmente informados.

También Ghella quiere asegurar que el desempeño económico-financiero sea tal que salvaguarde y añada valor a la empresa, para remunerar adecuadamente el riesgo que los accionistas han asumido con la inversión de sus propios fondos y para asegurar el crédito otorgado por otros inversores.

3.1.2 Órganos de Gobierno

Las actividades de los órganos de gobierno se basan en el pleno respeto de las normas establecidas por el Estatuto social, la legislación nacional, comunitaria e internacional vigente.

3.1.3 Órganos de administración – Obligaciones individuales

Las personas elegidas para esta función deben:

- comprometerse activamente para que la Empresa se beneficie de sus competencias específicas;
- una continua participación en los trabajos del Consejo y en las reuniones de los accionistas, denunciando puntualmente cualquier situación de interés en la que se vean implicados;
- la confidencialidad de la información adquirida en el desempeño de su mandato;
- hacer prevalecer siempre el interés de la misión social al interés particular del accionista individual.

3.2 Transparencia, integridad y confidencialidad de la información

Ghella se compromete a gestionar el flujo de información a los stakeholders para que sea siempre completa, clara y transparente y que, con respecto a los datos económicos, financieros, contables o de gestión, cumpla también los requisitos de veracidad, integridad y exactitud.

Ghella también garantiza la confidencialidad de la información en su poder, definiendo y actualizando continuamente los procedimientos específicos para la protección de la información requerida por las normas vigentes sobre el tratamiento de datos personales.

Toda persona que, en el ejercicio de su trabajo, tenga acceso a información y datos confidenciales, utilizará dichos datos únicamente para los fines permitidos por la ley.

3.3 Responsabilidad Social

Ghella tiene la intención de perseguir sus objetivos de negocio en el pleno cumplimiento de los principios universalmente reconocidos de la responsabilidad social.

El cuidado del territorio en los diversos contextos en los que Ghella opera es un principio de responsabilidad social que forma parte integrante de sus valores y estrategias. Esto se refleja en un proyecto global de desarrollo sostenible que abarca todos los aspectos de la vida empresarial.

Las prioridades de sostenibilidad están orientadas al crecimiento económico de Ghella en un marco estratégico para la implementación de la governance, la protección ambiental, el desarrollo social y relaciones transparentes con todos los stakeholders.

Desarrollar un comportamiento socialmente responsable significa crear los requisitos previos para una competencia justa y transparente y el desarrollo de un sistema de protección social moderno y eficiente.

3.4 Protección del Medio Ambiente

3.4.1 Respeto al medio ambiente

Ghella se compromete a cumplir con sus actividades en el respeto del medio ambiente y de la salud pública.

También se compromete a motivar y sensibilizar a todos los empleados de la empresa, promoviendo una actitud positiva y aumentando su sentido de responsabilidad hacia el medio ambiente, también a través de una adecuada formación.

Todos los empleados involucrados en procesos de producción que puedan tener un impacto ambiental debe hacer su trabajo con máxima responsabilidad revisando e informando inmediatamente al Responsable de Medio Ambiente (si designado) o a su gerente directo y al Responsable del Sistema Integrado de Gestión de cualquier situación de peligro para las matrices ambiente, tales como descargas y emisiones accidentales de sustancias peligrosas. Es el trabajo de todos los empleados proteger el medio ambiente. Cualquier persona que tome conocimiento de la violación de normas de protección ambiental o de acciones que busquen ocultar tales violaciones deberá informar inmediatamente a su superior o la función competente indicada por los procedimientos de la empresa y el Órgano de Vigilancia.

3.5 Responsabilidad y procedimientos

La responsabilidad de la realización de un sistema de control interno eficaz también a los efectos de la Ley 231/01, se confía a toda la estructura organizativa en la que los dirigentes encargados tienen que hacer participar los otros colaboradores y empleados en aspectos de su propia competencia.

Todos los empleados y colaboradores, en el ámbito de sus funciones y actividades, son responsables de la definición y del buen funcionamiento del sistema de control.

En particular, cada operación deberá estar respaldada por una documentación adecuada, clara y completa que debe conservarse en los registros, para permitir en todo momento el control de las razones, las características de la operación y la identificación precisa de quién en diferentes etapas ha autorizado, realizado, registrado y verificado.

Los gerentes y en particular los Directores con delegaciones operacionales, cada uno dentro de sus respectivas funciones, están estrictamente obligados a cumplir estrictamente con los Protocolos y procedimientos corporativos.

3.6 Gestión administrativa, balance y controles internos

Ghella en la elaboración del balance y cualquier otra documentación contable requerida, cumple con las leyes y reglamentos vigentes y adopta las prácticas y principios contables más avanzados.

Los saldos contables y el balance representan fielmente los hechos de gestión (económica, patrimonial y financiera) de acuerdo con los criterios de claridad, veracidad e imparcialidad. Los sistemas administrativos/de contabilidad permiten reconstruir adecuadamente los eventos empresariales individuales y representar fielmente las transacciones corporativas.

Ghella adopta todas las medidas necesarias para el direccionamiento, la gestión y el control de las operaciones, con el fin de garantizar el cumplimiento de las leyes y procedimientos internos, la protección de los bienes de la empresa, la gestión eficiente de las operaciones y proporcionar datos contables y financieros veraces y completos.

Todos los empleados dedicados a la producción, procesamiento y contabilidad de dicha información son responsables de la transparencia de las cuentas, las cuales, como tales, entran en el balance de la Empresa.

Cada registro contable debe responder exactamente a lo que se describe en la documentación de apoyo.

Los empleados y, en general, los destinatarios del Código, que sean conscientes de omisiones falsificación, graves irregularidades en la contabilidad o en los registros contables de documentación subyacente, están obligados a informar sobre el mismo, de inmediato, al órgano de vigilancia que salvaguardará la confidencialidad de la fuente de origen.

La eficacia de los controles internos sobre los procesos corporativos se asegura en primer lugar a través de controles sistemáticos (puntuales o al azar) llevados a cabo por los responsables de sus procesos.

Los controles internos garantizan la idoneidad de los diferentes procesos empresariales en términos de eficacia, equidad, coherencia, eficiencia y rentabilidad; verifican que los comportamientos cumplan con los reglamentos, así como con las directivas y direcciones de la empresa; garantizan la fiabilidad y exactitud de los registros contables y la salvaguardia de los activos de la empresa.

3.7 Empleados y trabajadores

3.7.1 Selección del personal

La evaluación del personal se realiza sobre la base de la correspondencia del perfil de los candidatos con respecto a las necesidades empresariales, salvaguardando la igualdad de oportunidades para todos los interesados.

La información requerida está estrechamente vinculada a la verificación de los aspectos profesionales y psico-actitudinales, respetando la esfera privada y las opiniones del candidato.

Ghella se compromete a no favorecer las formas de clientelismo y nepotismo, así como a no establecer ninguna relación de trabajo con personas involucradas en delitos de terrorismo, corrupción, soborno u otros delitos que se rigen por la Ley 231/01.

3.7.2 Establecimiento de la relación laboral

El personal de Ghella es contratado con un contrato de trabajo regular y no se tolera ningún tipo de trabajo irregular o infantil.

Para el establecimiento de la relación de trabajo, el trabajador debe firmar el contrato de trabajo/ carta de contratación en el momento de su empleo, con el compromiso de respetar las disposiciones del Código de Ghella, participación en programas de formación e información previstos por Recursos Humanos – también en coordinación con el Órgano de Vigilancia – en el respecto de la legislación promulgada por la Ley 231/2001 y los principales contenidos del Código y del Modelo adoptados por la Empresa; la persona en el momento de la contratación también estará plenamente informado sobre lo siguiente:

- las características de la función y las tareas a realizar;
- los elementos reglamentarios y contractuales del contrato;
- los reglamentos y procedimientos de la empresa, para la prevención de posibles riesgos para la salud, la seguridad y security derivados del trabajo;
- el Sistema Disciplinar adoptado por Ghella.

Los empleados que ya estén en la empresa a la fecha de adopción del Código recibirán una copia de este documento y tendrán que firmar una carta de acuerdo para confirmar que cumplirán con las disposiciones del Código y participaran en programas de formación e información.

3.7.3 Gestión del personal

Ghella prohíbe cualquier forma de discriminación contra el personal.

Dentro de los procesos de gestión de personal, las decisiones tomadas se basan en la correspondencia entre las necesidades de la Empresa y los perfiles de empleados/colaboradores, así como en consideraciones de mérito. Lo mismo se aplica al acceso a diferentes funciones o asignaciones.

En el caso de reorganización empresarial, Ghella protege el valor de los recursos humanos proporcionando, si es necesario, acciones de formación y/o de reciclaje profesional.

3.7.4 Salud, seguridad y security

Ghella se compromete a preservar, sobre todo, con acciones preventivas, la salud y la seguridad de los trabajadores. Con este fin, se compromete a promover y difundir la cultura de salud y seguridad en el lugar de trabajo, incluso mediante programas específicos de formación e información del personal que trabaja para Ghella.

Los directores, empleados y colaboradores se comprometen a cumplir con las normas y obligaciones derivadas de las normas de salud y seguridad en el trabajo y del sistema de gestión de la seguridad específicamente adoptado por Ghella con el fin de prevenir eficazmente los riesgos, de conformidad con los requisitos establecidos por el TU núm. 81/2008 en el ámbito de salud y seguridad del personal en el lugar de trabajo, y por el Código.

En el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, el personal de Ghella debe, en particular:

- 1) cuidar de la salud, higiene y seguridad propia y de las demás personas presentes en el trabajo, sobre las que se vean los efectos de sus acciones u omisiones, de acuerdo con la formación, las instrucciones para la formación y los medios aportados por el empleador, incluso a través de los responsables y encargados;
- 2) contribuir, junto con el empleador, los ejecutivos y los gerentes, al cumplimiento de sus obligaciones de proteger la salud y la seguridad en el lugar de trabajo;
- 3) observar los requisitos y las instrucciones establecidos por los empleadores, ejecutivos y supervisores para la protección colectiva e individual;
- 4) utilizar correctamente los equipamientos de trabajo, las sustancias y los preparados peligrosos, los medios de transporte y los dispositivos de seguridad colectivos e individuales;
- 5) utilizar apropiadamente los dispositivos de protección puestos a su disposición;

- 6) informar inmediatamente al empleador, al gerente o al demandado de los defectos de los medios y dispositivos a que se refieren los puntos 4 y 5, y de cualquier condición peligrosa de la que tenga conocimiento, trabajando directamente, en caso de urgencia, dentro del ámbito de sus competencias y posibilidades y sin perjuicio de la obligación establecida en el punto 7, para eliminar o reducir situaciones graves e inoportunas, notificándose al representante de seguridad de los trabajadores;
- 7) no quitar ni modificar los dispositivos de seguridad, señalización y control sin autorización;
- 8) Cuidar el equipamiento de protección personal que tenga a su disposición, sin realizar ningún cambio en su propia iniciativa y comunicar cualquier defecto o inconveniente al empleador o al administrador o al responsable;
- 9) no proceder por iniciativa propia a operaciones o maniobras que no sean de su competencia o que puedan comprometer su propia seguridad u otros trabajadores;
- 10) participar en programas de formación y capacitación organizados por el empleador;
- 11) someterse a los controles sanitarios previstos en la legislación vigente o requeridos por el médico competente.

Está prohibido fumar en el lugar de trabajo y en todos los demás lugares o locales de la empresa, excepto los lugares destinados a fumadores.

3.7.5 Tareas y deberes del personal

El personal de Ghella está obligado a realizar con diligencia, competencia y lealtad su trabajo, absteniéndose de promover o participar en cualquier iniciativa que los coloquen en un conflicto de intereses por su cuenta o terceros. En caso de conflicto de intereses, cada empleado deberá informar a su Responsable y al Órgano de Vigilancia.

3.7.6 Conocimiento de la legislación

Ghella considera esencial, en la relación de confianza con sus empleados, el conocimiento y la aplicación de las normas que regulan específicamente su negocio, el cumplimiento de la legislación aplicable y los reglamentos internos, así como los requisitos contenidos en el Código.

3.7.7 Obligación de notificación y documentación

Cada empleado de Ghella debe colaborar para asegurar que cada hecho de gestión sea reportado correctamente y a guardar la documentación de apoyo de la actividad realizada de acuerdo con criterios idóneos. Se trata de salvaguardar la representación correcta y verdadera de los resultados económicos, patrimoniales y financieros, y de asegurar que la complejidad de las actividades realizadas sea consistente con la estructura organizativa y los poderes delegados, así como con las leyes y reglamentos de la empresa.

3.7.8 Utilización de los bienes de la empresa

El personal debe utilizar un comportamiento responsable y respetar los procedimientos operativos para el uso de los bienes de la empresa, documentando su uso cuando sea necesario.

3.7.9 Obligación de los colaboradores

Similares principios de equidad, buena fe y respeto a las leyes y reglamentos vigentes deben ser cumplidos con el comportamiento de todos los colaboradores de Ghella (es decir, todos aquellos que tienen una relación laboral no subordinada con Ghella, por ejemplo: practicantes libres, consultores, colaboradores de proyecto, colaboradores de cualquier tipo, etc.), a los cuales las Unidades Organizativas requerirán la suscripción de las disposiciones contenidas en el Código.

3.8 Proveedores

Ghella requiere que sus proveedores cumplan con los principios éticos contenidos en el documento.

La Empresa, considerando este aspecto fundamental para el establecimiento de una relación de negocios, en cada contrato hace específicamente referencia a la obligación de respetar estos valores para los proveedores.

Las relaciones con los proveedores se rigen siempre por contratos específicos u otra documentación adecuada dirigida a lograr la máxima claridad en la disciplina de la relación.

Para seleccionar proveedores, se utilizan criterios de evaluación comparativa para identificar al mejor contratista, basándose en la relación correcta entre la calidad del producto/servicio ofrecido y el precio solicitado.

Los proveedores también son seleccionados considerando su capacidad para:

- el establecimiento de sistemas corporativos adecuados de calidad, si previsto;
- disponibilidad de medios y estructuras organizativas adecuados;
- el respeto de la legislación laboral, incluso en tema de trabajo infantil, la legislación medioambiental y la aplicación de sistemas adecuados de salud y seguridad para los trabajadores, si previsto.

La violación del Código por el proveedor dará lugar a la terminación de la relación contractual existente, sin perjuicio de la indemnización del daño sufrido, así como la protección de los derechos de la Empresa en todas las sedes competentes, incluyendo el daño a la imagen y la integridad de la Empresa frente a terceros.

3.9 Clientes y promotores

Ghella enfoca su negocio en el criterio de calidad, que esencialmente es el objetivo de plena satisfacción del cliente.

En la relación con los clientes y los promotores, la empresa garantiza la imparcialidad y claridad en las negociaciones comerciales y la asunción de restricciones contractuales, así como un cumplimiento contractual fiel y diligente.

Al participar en los procedimientos de licitación, la Empresa evalúa cuidadosamente la congruencia y el desempeño requerido, con especial atención a las condiciones técnicas y económicas, detectando lo antes posible cualquier anomalía.

Las ofertas se formularán de manera que realicen los estándares de calidad adecuados y las medidas de seguridad y medio ambiente existentes.

La empresa recurre al contencioso sólo cuando sus legítimas reclamaciones no encuentran la debida satisfacción en el interlocutor.

Al llevar a cabo cualquier acuerdo, la empresa toma las medidas apropiadas para asegurar que las partes involucradas en la transacción no estén o puedan estar en conflicto de intereses.

3.10 Administración Pública

El compromiso con las Administraciones Públicas y las Instituciones Públicas está reservado exclusivamente a los Unidades Organizativas/Áreas Corporativas competentes, y en particular a los delegados expresamente a la misma; esta actividad debe llevarse a cabo de manera transparente, rigurosa y coherente para no comprometer la integridad y la reputación de ambas partes, por lo que es necesario que la documentación pertinente sea recogida y debidamente guardada, también para mantener constantemente el control sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Código, Protocolos, procedimientos corporativos y cualquier evolución de los mismos.

Únicamente a título de ejemplo, se consideran relaciones con las administraciones públicas y las instituciones públicas nacionales y con la Comunidad Europea, todas las relaciones con las siguientes entidades y personas:

- funcionarios públicos o agentes de servicio público que actúen en nombre de la administración pública central y periférica, instituciones comunitarias, organizaciones públicas internacionales y/o cualquier Estado extranjero;
- poder judicial;
- autoridades de supervisión pública y otras autoridades independientes;
- los concesionarios privados de un servicio público;
- instituciones de seguridad social;
- instituciones de recaudación de impuestos;
- agencias de prevención y prevención de accidentes y similares y cualquier otro organismo perteneciente a la Administración Pública.

Deberá prestarse atención y cuidado a las relaciones con las entidades y personas mencionadas, en particular en relación con: licitaciones, contratos, permisos, licencias, concesiones, solicitudes de gestión y utilización de fondos, sin embargo, denominados en público (nacional, comunitario o internacional), gestión de órdenes, etc.

A este respecto, Ghella prohíbe estrictamente a todos los destinatarios del Código ofrecer o prometer, directa o indirectamente, o a través de intermediarios: dinero, regalos o remuneración en cualquier forma, ejercer presiones ilícitas, prometer bienes, servicios, prestaciones a funcionarios o empleados de la Administración Pública o sus familiares y/o cohabitantes, con el fin de inducirlos a desempeñar un cargo u oponerse a la Administración Pública (incluyendo también el propósito de favorecer o dañar a una parte en un proceso civil, penal o administrativo, causando una ventaja directa o indirecta a la Empresa).

Del mismo modo, Ghella prohíbe estrictamente a todos los destinatarios del Código ofrecer o prometer, directa o indirectamente, o por intermedio de cualquier persona dinero, regalos o remuneración en cualquier forma, incluso si son “inducidos” por el funcionario público o la persona encargada del servicio público. El hecho de que los destinatarios del Código cumplan con una petición de un funcionario público o de un empleado de la función pública que, abusando de su cargo, induce indebidamente a ofrecerle cualquier tipo de beneficio a él o a terceros, constituye también un “inducción” al crimen, el delito de “Inducción inducida a dar o prometer utilidad” (art. 19 del código penal), que es también parte del art. 25 de la ley 231/2001, a la que viene la responsabilidad administrativa prevista por dicha ley.

Los destinatarios del Código que actuando por Ghella reciban solicitudes explícitas o implícitas de prestaciones de cualquier tipo por parte de las autoridades públicas tal como se definen más arriba, deberán inmediatamente:

- suspender cualquier relación con aquellas autoridades;
- informar por escrito al propio superior directo o al Consejo de Administración;
- informar por escrito al Órgano de Vigilancia.

Los requisitos establecidos en los párrafos anteriores no deben evitarse mediante la utilización de diferentes formas de ayudas y contribuciones que, en términos de asignaciones, asesoramiento, publicidad, etc., tengan fines similares a los prohibidos por este párrafo.

Ghella no permite el uso o la presentación de declaraciones falsas o documentos falsos o que contengan afirmaciones no verdaderas u omisiones, para obtener contribuciones, préstamos o cualquier otra remuneración otorgada por el Estado, un organismo público, la Unión Europea u otras organizaciones internacionales públicas o supranacionales, incluidas también las agencias de financiación soberana, como la FED, el Banco Mundial, el Banco Europeo de Inversiones, etc..

Por lo tanto, está prohibido inducir a cualquier persona en error con artificios o estafas para proporcionar a la Empresa con un beneficio injusto con daños a los demás. La violación de esta prohibición es aún más grave si el artificio o la estafa se hicieron contra del Estado o un organismo público.

El “beneficio desleal” puede ser directo o indirecto e incluye, además de las contribuciones, subvenciones y otros pagos concedidos a la Empresa por el Estado, un organismo público, la Unión Europea, otras entidades supranacionales, incluidas concesiones, autorizaciones, licencias u otros actos administrativos.

Asimismo, se prohíbe el uso de subvenciones, préstamos u otras subvenciones otorgadas a la Empresa por el Estado, un Organismo Público, la Unión Europea u otras Autoridades Supranacional de Financiación Subsidiarias para fines distintos de aquellos para los que han sido asignado.

Se prohíbe alterar de toda manera el funcionamiento de un ordenador o sistema informático o telemático o interferir ilegalmente con cualquier modalidad de los datos, información y programas contenidos en el mismo sistema o que le sean pertinentes, con el fin de obtener un beneficio injusto con daños a los demás.

3.11 Regalos gratificaciones y beneficios

En las relaciones comerciales ordinarias, los regalos sólo tienen por objeto promover la imagen de Ghella y no deben exceder el normal uso de negocios o cortesía, o interpretarse como un medio utilizado para obtener un trato favorable realizando cualquier actividad atribuible a Ghella.

Por lo tanto, se permite que Ghella pueda en ocasiones especiales (como las fiestas navideñas, etc.), entregar regalos de poco valor.

Para no actuar de forma contraria a la ley ni perjudicar la imagen e integridad de Ghella, las operaciones mencionadas y la gestión de los recursos financieros conexos, deben ser realizadas únicamente por las Unidades Organizativas Corporativas específicamente autorizadas, según las leyes y los principios consagrados en el Código y en el estricto cumplimiento de los ciclos de aprobación previstos en los protocolos y/o procedimientos adoptados por la Empresa.

3.11.1 Obligaciones específicas del personal

Cada administrador, empleado y colaborador de Ghella debe abstenerse de aceptar regalos o gratificaciones que excedan un valor modesto o, en cualquier caso, una práctica de cortesía normal, así como aceptar, por sí mismo u otros, ofertas de beneficios que excedan los normales negocios que tengan como objetivo lo de comprometer la independencia del juicio y la equidad operativa. Los administradores, empleados y colaboradores que reciben regalos o beneficios que no son elegibles, están obligados a proporcionar información al Órgano de Vigilancia para las evaluaciones apropiadas.

3.12 Utilización de medios informáticos y telemáticos

El uso de medios y servicios informáticos o de telecomunicaciones asignados por la Empresa debe hacerse en conformidad con la normativa aplicable (en particular con respecto a los delitos informáticos, la seguridad informática y el derecho de autor) y procedimientos internos aprobados o que serán aprobados o emitidos, evitando exponer a la misma Empresa a cualquier forma de responsabilidad y/o sanción. En cualquier caso, está prohibido para cualquier director, funcionario y/o empleado de la empresa y para cualquier persona que actúe en nombre o por cuenta de la Empresa el acceso, para cualquier propósito o uso, sin autorización y en violación de la ley, a los sistemas informáticos o telemáticos de terceros, así como violar sus límites de acceso. Estas obligaciones también deben ser respetadas en conexión con cualquier limitación de acceso al sistema informático de la empresa, cuando dicho acceso es responsabilidad exclusiva de ciertos individuos.

3.13 Antitrust, órganos regulatorios y de control

Ghella garantiza el cumplimiento total y escrupuloso de las normas emitidas por las Autoridades reguladoras del mercado y/o las Organizaciones de supervisión y control.

Para garantizar la máxima transparencia, Ghella y sus representantes/empleados/colaboradores se comprometen a no estar en situaciones de conflicto de intereses con empleados de cualquier Autoridad y sus familiares.

3.14 Partidos políticos, organizaciones sindicales

Cualquier financiación de los partidos políticos debe llevarse a cabo de conformidad con la legislación vigente.

La concesión de dicha financiación debe ser autorizada por el Consejo de Administración.

Ghella se abstiene de tomar iniciativas que puedan, directa o indirectamente, ejercer una presión indebida sobre los representantes políticos o sindicales o las organizaciones políticas o sindicales.

3.15 Contribuciones y patrocinio

Ghella puede aceptar la concesión de contribuciones para organizaciones o asociaciones, dirigidas a iniciativas de valor cultural, caritativo, social y humanitario.

El pago de dichas contribuciones debe ser autorizado por las funciones responsables de la gestión de dichas relaciones dentro de la empresa.

En cualquier caso, la elección de las concesiones deberá hacerse averiguando cualquier forma posible de conflicto de intereses personales o empresariales.

3.16 Comportamientos frente el poder judicial

Se prohíben a todos los destinatarios del Código de Ética (en consideración de todas obligaciones y todos los cargos que cada persona asume frente la Empresa) comportamientos que puedan estar incluidos dentro de los delitos a que se refiere el artículo 25-nonies de la ley 231/2001 “Inducción para no hacer declaraciones o hacer declaraciones falsas a la autoridad judicial”.

En particular, los destinatarios deberán cumplir con los siguientes principios generales de conducta:

- 1) prohibición de inducir a cualquier persona, a través de violencia o amenaza o por medio de una oferta o promesa de dinero u otra utilidad, a no declarar o hacer declaraciones falsas a la Autoridad Judicial o recurrir al poder de no contestar, para favorecer los intereses de la Empresa o para que la Empresa consiga alguna ventaja;
- 2) cooperar eficazmente y hacer declaraciones veraces y exhaustivas de los hechos en la relación con la Autoridad Judicial;
- 3) los destinatarios (investigados/acusados, personas informadas de los hechos/testigos o testigos asistidos/acusados en un procedimiento penal conexo) que estén obligados a hacer declaraciones a la Autoridad Judicial en relación con el trabajo realizado, deben representar los hechos libremente o ejercer el poder de negarse a contestar; también están obligados a mantener la máxima confidencialidad en respecto a las declaraciones hechas y su objeto, si las mismas están cubiertas por el secreto de la investigación.

Todos los destinatarios deben alertar de inmediato a su Responsable directo - que informará al Órgano administrativo y al Órgano de Vigilancia - de cualquier acto de citación a testificar y de cualquier procedimiento penal en el que estén involucrados, en cualquier forma, en relación con todo trabajo realizado o de alguna manera relacionado con la Empresa.

Francia, St. Martin La Porte - Alta Velocidad Turín-Lyon



4. ÓRGANO DE VIGILANCIA - LEY 231/01

El Órgano de Vigilancia, establecido según los dictados de la ley 231/2001, tiene la tarea de supervisar el cumplimiento, la adecuación y la actualización del Modelo de Organización, Gestión y Control adoptado con el propósito de prevenir delitos bajo la ley 231/01, así como el respeto de los principios éticos establecidos en este documento.

El Órgano de Vigilancia actúa con la máxima discrecionalidad y con el pleno apoyo de los administradores de Ghella; informa al Presidente y al Consejero Delegado y, en su caso, al Consejo de Administración y/o al Consejo de Auditores. El Órgano de Vigilancia tiene poderes autónomos de iniciativa y control de acuerdo con el Código y el Modelo 231.

En el desempeño de sus funciones, el Órgano de Vigilancia podrá, en el caso de necesidades especiales, contar con el apoyo de consultores externos y asesores independientes, respetando la confidencialidad de la Empresa y de sus actividades. Por esta razón, el Órgano tendrá un budget adecuado para tomar decisiones de gastos necesarios para cumplir con sus obligaciones.

Costa Rica - Planta hidroeléctrica Los Negros II



5. APLICACIÓN Y DISPOSICIONES FINALES

5.1 Adhesión a las disposiciones del Código y del Modelo

Como se describe en los párrafos anteriores 3.7.2 y 3.7.9, una copia del Código y el Sistema Disciplinar adoptados por Ghella para cumplir con el Modelo son entregados a todos los empleados de Ghella a través de Recursos Humanos.

El personal está obligado a firmar una carta comprometiéndose a respetar las disposiciones del Modelo adoptado por Ghella de conformidad con la ley 231/2001 y el Código, parte integral y sustancial del propio Modelo, así como a participar en programas de capacitación e información.

Para los nuevos empleados, la cláusula se incluye en la carta de contratación.

En cuanto a los consultores y proveedores, el Modelo proporciona diferentes formas de adhesión a los requisitos y principios consagrados en el Código y el Modelo, en comparación con lo mencionado anteriormente para el personal.

5.2 Formación

Las disposiciones contenidas en el Código y en el Modelo, además de ponerse en conocimiento de todo el personal, serán objeto de, en su conjunto y/o en secciones específicas, de iniciativas autónomas de formación y profundización.

5.3 Actividad de comunicación institucional

Los principios y valores éticos subyacentes a cada acción y relación que se pueden atribuir a Ghella están sujetos a formas de comunicación institucional apropiadas, de acuerdo con los medios y procedimientos considerados más apropiados por las correspondientes Unidades Organizativas corporativas.

5.4 Notificaciones (Whistleblowing)

Cualquier violación de los principios y disposiciones contenidas en el Código deberá ser comunicada sin demora al Órgano de Vigilancia y, a la espera, al Consejo de Administración.

Si las notificaciones recibidas requieren tratamiento confidencial (incluyendo el mantenimiento del perfil de anonimato), Ghella se compromete a proteger dicha confidencialidad, sin perjuicio de las leyes, reglamentos o procedimientos aplicables al caso.

Ghella no permitirá ningún tipo de consecuencia para las notificaciones que se han hecho de buena fe, ya que la capacidad de comunicarse abiertamente es una condición necesaria para la aplicación del Código.

Las notificaciones recibidas en forma anónima y por escrito sólo podrán ser considerados si contienen información suficiente para identificar los términos de la violación y permitir que el Órgano de Vigilancia realice una investigación apropiada.

Los mensajes pueden ser comunicados a través del buzón de correo electrónico dedicado ODVGhella@Ghella.com.

5.5 Consecuencias del incumplimiento del Código y del Modelo

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código y el Modelo constituye un delito disciplinario y como tal puede ser sancionado en proporción a la gravedad del incumplimiento o hecho cometido, cuestionando los hechos, sin perjuicio, para los empleados, del cumplimiento del artículo 7 de la Ley de 20 de mayo de 1970 N° 300 (denominado Estatuto de los Trabajadores), contratos colectivos de trabajo y cualquier normativa empresarial adoptada por Ghella.

Por lo que respecta a colaboradores externos y proveedores y para todos aquellos que colaboran con Ghella para el logro de sus objetivos, existe una cláusula de rescisión contractual específica que prevé sanciones proporcionales a la gravedad del incumplimiento o el hecho.

5.6 Modificaciones y actualización periódica del Código y del Modelo

Sin perjuicio de que el Consejo de Administración sea responsable de la adopción de los cambios y/o adiciones necesarios al Código y al Modelo, el Órgano de Vigilancia supervisará, modificará e integrará las previsiones contenidas en dichos documentos mediante la presentación de propuestas al atención del Consejo de Administración para la necesaria aprobación.





www.ghella.com