

MODELO DE ORGANIZACION
Modelo de Organización, Gestión y Control Ley 231/2001

Part General

Indice

Indice.....	2
1. EL MODELO DE ORGANIZACION, GESTION Y CONTROL DE CONFORMIDAD CON LA LEY 231.....	4
1.1. Introducción	4
1.2. Los destinatarios de la Ley	4
1.3. Los delitos presupuesto en conformidad a la Ley núm. 231/01	5
1.4. El sistema de sanciones.....	8
1.5. La exención.....	9
2. EL MODELO 231 DE GHELLA	10
2.1. Ghella S.p.A.....	10
2.2. El Modelo de Organización, Gestión y Control	10
2.3. El Sistema de Control Preventivo	12
2.4. Adopción del Modelo	13
2.5. Aprobación del Modelo y atribución de la responsabilidad de gestión.....	14
2.6. Fundamentos del Modelo.....	15
2.7. Estructura del Modelo.....	16
2.8. Ilícitos importantes	19
2.9. Modificaciones, actualización e integración del Modelo	19
3. EL MODELO DE <i>GOVERNANCE</i> Y LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE GHELLA S.P.A.	19
3.1. Estructura Organizativa	19
3.2. Los instrumentos de <i>governance</i>	20
3.3. Sistema de delegaciones y poderes	21
4. ORGANO DE VIGILANCIA (ODV)	24
4.1. Composición, designación y terminación de la misión	24
4.2. Funciones, poderes y tareas	25
4.3. Funcionamiento del ODV.....	26
4.4. Flujos de información	28
4.5. Obligación de confidencialidad	29

4.6. Remuneración del ODV.....	30
4.7. Declaración de requisitos de autonomía e independencia	31
5. SISTEMA DISCIPLINARIO Y MEDIDAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL MODELO	33
5.1. Principios generales	33
5.2. Destinatarios	34
5.3. Ilícitos disciplinarios y criterios de sanciones	35
5.4. Ámbito de aplicación	36
5.5. Las sanciones contra los empleados	38
5.6. MEDIDAS CONTRA LOS CONSEJEROS, AUDITORES Y MIEMBROS DEL ÓRGANO DE VIGILANCIA.....	43
5.6.1. El procedimiento para imponer sanciones contra el Consejo de Administración, la Junta de Auditores de Cuentas, el Órgano de Vigilancia.....	45
5.7. MEDIDAS RELATIVAS A TRABAJADORES AUTÓNOMOS, TRABAJADORES PARASUBORDINADOS, PROVEEDORES, OTROS SUJETOS RELACIONADOS CON RELACIONES CONTRACTUALES Y SOCIOS	46
6. FORMACION Y COMUNICACION DEL MODELO	49
6.1. Comunicación	49
6.2. Formación	50
6.3. Comunicaciones a las empresas del grupo	51

PART GENERAL

1. EL MODELO DE ORGANIZACION, GESTION Y CONTROL DE CONFORMIDAD CON LA LEY 231

1.1. INTRODUCCIÓN

La Ley núm. 231 de 8 de junio de 2001 (en adelante "Ley") relativo a la "Disciplina de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, sociedades y entidades sin personalidad jurídica, en conformidad con el artículo 11 de la Ley 29 de septiembre de 2000, núm. 300" ha introducido en la legislación italiana la responsabilidad en los procesos penales de las Entidades, relacionada con la responsabilidad de la persona física que ha cometido el acto ilícito.

Esta disposición adapta la legislación italiana a los convenios internacionales previamente suscritos por Italia, en particular al Convenio de Bruselas de 26 de julio de 1995 sobre la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas, al Convenio de Bruselas de 26 de mayo de 1997 sobre la lucha contra la corrupción de funcionarios públicos de la Comunidad Europea y de los Estados miembros y la Convención de la OCDE de 17 de diciembre de 1997 sobre la lucha contra la corrupción de funcionarios públicos extranjeros en las transacciones económicas e internacionales.

El régimen de la llamada responsabilidad administrativa - introducido por la citada Ley – tiene por objetivo involucrar implicar a las Entidades en la sanción de los delitos cometidos en interés o beneficio de las mismas; la Entidad no se hace responsable si los autores actúan en interés exclusivo propio o de un tercero.

La responsabilidad administrativa es totalmente autónoma con respecto a la persona física que cometió el delito; de conformidad con el artículo 8 de la Ley, la Entidad puede ser considerada responsable incluso si la persona física que cometió el delito no es imputable o no ha sido identificada.

Por último, la responsabilidad administrativa también se establece en relación con los delitos relacionados con las actividades llevadas a cabo por la Entidad en el extranjero, siempre que el Estado en que se cometió el delito no proceda.

1.2. LOS DESTINATARIOS DE LA LEY

El artículo 5 de la Ley establece que la Entidad es responsable de los delitos cometidos en su interés o en su favor por:

- a) **Personas físicas que desempeñen un cargo superior** (a que se refiere el artículo 5, letra a)): las personas que tienen funciones de representación, administración o gestión de la Entidad o de una de sus unidades organizativas con autonomía financiera y funcional¹, así como personas que, de hecho, ejercen y la controlan (sujetos "apicales"). El término "apical" significa aquellos que están involucrados en el poder de la administración de la Entidad, independientemente del hecho de que pueden ejercerla individualmente (y por lo tanto independientemente de las facultades que se les asignan) y sin perjuicio del hecho de que puedan ser, en términos concretos, las personas que cometieron el delito.
- b) **Personas que, aunque de hecho, llevan a cabo la gestión y el control de la Entidad:** se entienden con estas personas, los administradores factuales y todos aquellos que ejercen "*un dominio penetrante sobre la Entidad*", dictando desde fuera de las líneas de la política corporativa y la realización de ciertas operaciones.
- c) **Las personas sometidas a la dirección o supervisión de una de las personas a que se refiere el artículo 5, letra a),** las denominadas "**sometidos**": empleados en general y todas las personas vinculadas por la Entidad en virtud de relaciones contractuales y, por lo tanto, a cumplir con el Modelo y el Código de Ética.

1.3. LOS DELITOS PRESUPUESTO EN CONFORMIDAD A LA LEY NÚM. 231/01

El tipo de delitos actualmente punibles a los efectos de la Ley es el siguiente:

- Fraude con agravantes en detrimento del Estado, fraude informático en detrimento del Estado, delitos relacionados con dinero público (art. 24)
- Delitos informáticos y tratamiento ilegal de datos (art. 24 bis)
- Delitos de delincuencia organizada (art. 24 ter)
- Soborno, inducción indebida para dar o prometer utilidades y corrupción (art. 25)
- Delitos contra la fe pública, como la falsificación de monedas, tarjetas de crédito, sellos, e instrumentos o marcas de reconocimiento (art. 25 bis)
- Delitos contra la industria y el comercio (*delitti contro l'industria e il commercio*) (art. 25 bis.1)

¹ La necesidad de reconocer las esferas autónomas de responsabilidad, incluso criminales, a estos sujetos surgió en primer lugar en la práctica jurisprudencial, a través del mecanismo de delegación de funciones; después, el legislador ha reconocido explícitamente esta realidad mediante el establecimiento de estos perfiles autónomos de responsabilidad: la referencia es, por supuesto, a la ley de seguridad en el trabajo núm. 626 / 94 y sus prórrogas.

- Delitos corporativos (art. 25 ter)
- Delitos de corrupción entre personas privadas e instigación de la corrupción entre personas privadas (art. 25-ter lett. s bis)
- Delitos con objetivo de terrorismo o la eversión del orden democrático (art. 25 quater)
- Mutilación de órganos genitales femeninos (art. 25-quater.1)
- Delitos contra la personalidad individual (art. 25 quinquies)
- Abuso de mercado (art. 25 sexies)
- Delito de homicidio involuntario y daños físicos serios o muy serios, cometidos con violación de las normas de prevención de accidentes y sobre la protección de la higiene y la salud en el trabajo (art. 25 septies)
- Delito de tráfico de dinero, blanqueo y utilizzo de dinero, bienes u otras utilidades de origen ilícito, así como auto-blanqueo (art. 25 octies)
- Delitos relativos a derecho de autor (art. 25 novies)
- Delitos de inducción para no hacer declaraciones o hacer declaraciones falsas a la autoridad judicial (art. 25 decies)
- Delitos ambientales (art. 25 undecies)
- Delitos de contratación de ciudadanos de otros países cuya estancia es ilegal (art. 25 duodecies)
- Delitos de delincuencia organizada cometidos en un contexto transnacional (Ley 146/2006 art. 10)
- Delitos tentados (art. 26): la Empresa puede ser considerada responsable en todos los casos en que el delito también se haya intentado, de conformidad con el art. 56, párrafos 1 y 2 del código penal y de la Ley 231/01.

Por último, se especifica que la entidad podrá ser llamada a responder en Italia por los delitos contemplados por la Ley núm. 231/2001 cometidos en el extranjero (art. 4 de la Ley 231/2001)².

² El Informe Explicativo de la Ley núm. 231/2001 subraya la necesidad de no dejar sin sanción una situación criminológica de verificación frecuente, también con el fin de evitar fáciles elusiones de todo el sistema regulador en cuestión. Art. 4 de la Ley núm. 231/2001 dispone lo siguiente: "1. En los casos y condiciones previstos en los artículos 7, 8, 9 y 10 del Código

Los presupuestos para la responsabilidad de la Entidad por delitos cometidos en el extranjero son los siguientes:

- el delito debe ser cometido por una persona funcionalmente vinculada a la Entidad, de conformidad con el art. 5, párrafo 1, de la Ley núm. 231/2001;
- la Entidad debe tener su sede principal en el territorio del Estado italiano;
- la Entidad sólo puede responder en los casos y en las condiciones establecidas en el art. 7, 8, 9, 10 del código penal (en los casos en que la ley disponga que el culpable - una persona física - sea castigado a petición del Ministro de Justicia, se procede contra la Entidad sólo si la petición se formula también contra la misma Entidad)³ y también principio de legalidad a que se refiere el art. 2 de la Ley núm. 231/2001, únicamente en lo que se refiere a los delitos para los que su responsabilidad está sujeta a una disposición legislativa específica;
- en los casos y condiciones a que se refieren los citados artículos del Código Penal, el Estado del

Penal, las entidades que tengan su sede principal en el territorio del Estado también son culpables de los delitos cometidos en el extranjero, siempre que no al Estado del lugar donde se cometió el hecho no proceda. 2. Cuando la ley disponga que el culpable sea castigado a petición del Ministro de Justicia, la entidad sólo será enjuiciada si la solicitud es hecha contra ella también."

³ Art. 7 código penal: "Delitos cometidos en el extranjero - De conformidad con la legislación italiana, el ciudadano o el extranjero que cometa en territorio extranjero alguno de los siguientes delitos será sancionado: 1) delitos contra la personalidad del Estado italiano; 2) falsificación de sello estatal y uso de dicho sello falsificado; 3) delitos de falsificación de monedas con estatuto jurídico en el territorio del Estado, o de sellos o de tarjetas de crédito italianas; 4) delitos cometidos por funcionarios públicos al servicio del Estado, abusando de sus poderes o violando las obligaciones inherentes a sus funciones; 5) cualquier otro delito por el cual disposiciones especiales de derecho o convenios internacionales establezcan la aplicabilidad del derecho penal italiano"; Art. 8 código penal: "Delito político cometido en el extranjero - El ciudadano o extranjero que cometa un delito político en territorio extranjero que no esté enumerado en el número 1 del artículo anterior es sancionado según la legislación italiana a petición de Ministro de Justicia. Si se trata de un delito punible con la petición de la parte lesionada, debe haber una reclamación más allá de esa petición. Para los efectos de la ley penal, cada crimen que ofende un interés político del Estado o un derecho político de un ciudadano es un crimen político. También se considera crimen político un delito común determinado, en su totalidad o en parte, por razones políticas."; Art. 9 código penal: "Delito común de ciudadanos en el extranjero - Ciudadanos que, fuera de los casos mencionados en los dos artículos anteriores, cometan en un país extranjero un delito por el cual la ley italiana establece condena perpetua o el encarcelamiento en el mínimo de tres años, se castiga según la misma ley, siempre que se encuentre en el territorio del Estado. Si se trata de un delito por el cual se impone un castigo restrictivo a la libertad personal de duración menor, el autor será castigado a petición del Ministro de Justicia o a instancia o acción de la persona lesionada. En los casos contemplados en las disposiciones anteriores, en caso de delito cometido contra las Comunidades Europeas, de un país extranjero o de extranjeros, el autor será sancionado a petición del Ministro de Justicia, siempre que no se haya concedido su extradición o que dicha extradición no haya sido aceptada por el Gobierno del Estado en el que cometió el delito."; Art. 10 código penal: "Delito común del extranjero en país extranjero - Un extranjero que, fuera de los casos mencionados en los artículos 7 y 8, comete un delito en territorio extranjero, en detrimento del Estado o de un ciudadano, un delito por el cual la ley italiana establece una condena perpetua o el encarcelamiento de no menos de un año, se sanciona según la misma ley, si se encuentra en el territorio del Estado, si lo solicita el Ministro de Justicia, o si hay una petición de la persona lesionada. Si el delito es cometido en perjuicio de las Comunidades Europeas, un País extranjero o un extranjero, el autor es sancionado en virtud de la legislación italiana a petición del Ministro de Justicia, siempre que: 1) se encuentre en el territorio del Estado; 2) se trate de un delito por el cual se impone la condena perpetua o de encarcelamiento no inferior a tres años; 3) la extradición no sea concedida o aceptada por el Gobierno del Estado en que cometió el delito o por el Estado de que el autor es parte."

lugar donde se cometió el delito no procede contra la Entidad.

1.4. EL SISTEMA DE SANCIONES

Para los delitos administrativos dependientes de delitos penales la Ley establece sanciones pecuniarias y con carácter de prohibición, la confiscación del precio o beneficio del delito y la publicación de la sentencia.

Las sanciones financieras se aplican en todo caso, pero la cantidad de dinero no está predeterminada; las sanciones son de hecho proporcionadas "por cuotas" en relación con la severidad del delito y las condiciones financieras de la Entidad.

Las sanciones con carácter de prohibición son también aplicables en los procedimientos cautelares y sólo en relación con los delitos previstos expresamente en la Ley.

Pueden imponerse las siguientes sanciones prohibidas:

- la prohibición del ejercicio de la actividad;
- la prohibición de negociar con la Administración Pública, excepto para obtener desempeños de servicio público;
- la suspensión o la revocación de autorizaciones, licencias o concesiones, que sean funcionales para la comisión del delito;
- la exclusión de subvenciones, préstamos, contribuciones y subvenciones, y / o la revocación de las subvenciones ya concedidas;
- la prohibición de publicidad de bienes o servicios.

Dichas sanciones sólo serán aplicables si se cumple por lo menos una de las siguientes condiciones:

- a. la Entidad consiguió una cantidad significativa de beneficios del delito y el delito fue cometido por personas en situación apical o por sujetos bajo la dirección de terceros, siempre que la ocurrencia del delito penal haya sido determinada o facilitada por graves deficiencias organizativas;
- b. ha habido una reiteración de ilícitos administrativos.

1.5. LA EXENCIÓN

Formas específicas de exención de la responsabilidad administrativa están previstas en los artículos 6 y 7 de la Ley, por delitos cometidos en interés o en beneficio de la Entidad, tanto de personas en posición de control como de sujetos bajo la dirección de terceros.

En particular para los delitos cometidos por personas en situación apical, el art. 6 prevé la exención para la Entidad que en el juicio demuestre que:

- a. el órgano directivo haya adoptado y aplicado efectivamente, antes de la comisión del asunto, un Modelo de Organización y Gestión capaz de prevenir delitos de la clase que se haya producido;
- b. la tarea de supervisar el funcionamiento y la observancia del Modelo, así como de proponer su actualización, está encomendada al Órgano de Vigilancia de la Entidad (en adelante "ODV"), que tiene facultades autónomas de iniciativa y control;
- c. las personas que cometieron el crimen actuaron fraudulentamente violando el Modelo;
- d. no ha habido omisión o vigilancia insuficiente por parte de la ODV.

Por lo que se refiere a los sujetos sometidos a la dirección de terceros, el art. 7 establece la exención si la Entidad ha adoptado y ejecutado efectivamente, antes de la comisión del delito, un Modelo de Organización, Gestión y Control capaz de prevenir delitos de la clase que ha ocurrido, o si la comisión del delito ha sido posible por el incumplimiento de las obligaciones de dirección o supervisión.

En lo que respecta a los delitos cometidos en violación de las disposiciones sobre prevención de accidentes y protección de la salud y la salud en el trabajo del art. 25 septies, debe destacarse que el decreto legislativo núm. 81/2008, en el párrafo 5 del art. 30, establece expresamente que, en la primera aplicación, los modelos de organización corporativa definidos en las Directrices UNI-INAIL para un sistema de gestión de la salud y seguridad (SGSL) de 28 de septiembre de 2001 o el *British Standard* OHSAS 18001:2007 se consideran conformes con los requisitos de este artículo para las partes correspondientes. A este respecto, se recuerda que Ghella es certificada BS OHSAS 18001:2007 desde el 13 de octubre de 2010.

2. EL MODELO 231 DE GHELLA

2.1. GHELLA S.P.A.

Fundada en 1894, la Empresa es hoy una realidad de importancia primaria en el mundo de la construcción de grandes obras públicas.

Especializada en excavaciones subterráneas, la Empresa participa activamente en la construcción de proyectos de infraestructura como metropolitanas, ferrocarriles, autopistas y obras hidráulicas.

La presencia a nivel global con aproximadamente 3.000 empleados, la formación continua del personal, el uso de tecnologías avanzadas, el desarrollo de métodos de construcción modernos y un enfoque especial en la seguridad y el respeto al medio ambiente han permitido a la Empresa realizar complejas obras de ingeniería que contribuyen a su crecimiento dinámico y constante, convirtiéndola en una empresa líder en el mundo en el sector de excavación mecanizada.

Además de su presencia en el sector de grandes infraestructuras públicas, la Empresa opera en el sector de las energías renovables con el desarrollo, construcción y operación de fuentes de energía renovables, en particular plantas fotovoltaicas e hidroeléctricas, en Italia y Centroamérica para total de más de 80 MW de capacidad instalada.

2.2. EL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL

Ghella, además de las disposiciones de la Ley que indican el Modelo como un elemento opcional y no obligatorio, consideró apropiado integrar sus propios instrumentos organizativos, dotándose del Modelo 231, con el fin de aumentar la capacidad de la Empresa para contrarrestar efectivamente el riesgo de delitos.

Por lo tanto, Ghella encargó la implementación y el control del Modelo al Órgano de Vigilancia colegial, con la autonomía, independencia y profesionalidad necesarias.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 6, c.3 del Decreto Legislativo no. 231/01, el Modelo se desarrolló de acuerdo con las indicaciones proporcionadas por la EAN (aprobadas en diciembre de 2013), las Directrices emitidas por Confindustria y otras asociaciones reconocidas, adaptándolas - según necesario - a la realidad concreta de la Empresa.

El "Código de conducta para las empresas de construcción", elaborado por la Asociación Nacional de Fabricantes de Construcción – ANCE, es el punto de referencia para las empresas que adopten sus propios modelos de organización, gestión y control.

En particular, la ANCE, en el sector de la construcción, destaca tres áreas principales en riesgo:

- **promoción inmobiliaria:** los factores de riesgo se relacionan principalmente con las actividades que asumen la emisión de títulos para la edificación y, en general, las autorizaciones y las actividades relacionadas con la formación de instrumentos urbanísticos y sus variantes;
- **construcción de viviendas públicas:** los factores de riesgo se relacionan principalmente con las actividades que involucran la provisión de ayudas públicas;
- **obras públicas:** los factores de riesgo identificados se relacionan con las siguientes fases:
 - procedimientos selectivos en el marco de licitaciones públicas o negociaciones para la adjudicación de obras públicas;
 - autorización de subcontratación;
 - la gestión de cualquier contencioso con el promotor;
 - ensayo de las obras realizadas.

La ANCE también precisa, en el mencionado documento, que deben buscarse factores de riesgo en todas las actividades que impliquen una relación directa con funcionarios públicos, organismos de inspección, autoridades públicas que eroguen ayudas o titulares de poderes de autorización, de concesión o habilitación.

El Código de Conducta de la ANCE sugiere la adopción de modelos de organización capaces de:

- ofrecer sistemas de incentivos de información que, entre otras cosas, garanticen que los que reciben la información o sus superiores jerárquicos mantengan la protección y el anonimato de las personas de la organización que pueden proporcionar información útil;
- garantizar por que la atribución de competencias y responsabilidades, y su atribución dentro de la organización corporativa cumplan con los principios de transparencia, claridad, verificabilidad y coherencia de la actividad emprendida en concreto;
- prever que los sistemas de retribución de los empleados estén basados en objetivos y resultados que sean consistentes con los principios de consistencia y congruencia;
- garantizar que la descripción y la identificación de las actividades realizadas por la empresa, su articulación funcional y el organigrama corporativo se documenten en una representación actualizada, con una descripción precisa de los poderes, tareas y responsabilidades atribuidos a

los distintos sujetos en relación con las actividades individuales;

- ofrecer programas de formación dirigidos a garantizar la comprensión efectiva del Modelo por todos los empleados y colaboradores de la empresa.

Es importante señalar que el incumplimiento de los puntos específicos del Código de Conducta de la ANCE y de las Directrices facilitadas por Confindustria no afecta la validez del Modelo.

Cualquier divergencia con respecto a los puntos específicos de las Directrices y las indicaciones de la ANCE corresponde a la necesidad de adaptar las medidas de organización y gestión a la actividad efectivamente realizada por la Empresa y al contexto en el que la Empresa opera. De hecho, esto puede requerir alguna desviación de las indicaciones contenidas en estas directrices, que por su propia naturaleza son de carácter general y no tienen ningún valor vinculante. En la constante actualización y verificación del Modelo, la Empresa también tiene en cuenta la evolución de las mejores prácticas y mejores prácticas a nivel internacional.

2.3. EL SISTEMA DE CONTROL PREVENTIVO

El sistema de control preventivo creado por Ghella se divide en los siguientes componentes:

- Código Ético
- Órgano de vigilancia
- Sistema Disciplinario
- Estándar general y específico de control
- Procedimientos y documentación del Sistema de Gestión Integrada y Certificación QSA
- Poderes de autorización y firma
- Comunicaciones al personal y su formación

El mencionado sistema de control también se guía por los siguientes principios:

- verificabilidad, coherencia y congruencia de cada operación;
- la introducción de un sistema de sanciones adecuado para las violaciones de las normas y procedimientos previstos en el Código Ético y el Modelo;
- la previsión de formas adecuadas de gestionar los recursos financieros;

- suministro periódico de información al Órgano de Vigilancia en relación con los controles efectuados y con los demás elementos pertinentes de la actividad desarrollada;
- conocimiento, transparencia y divulgación de los poderes atribuidos (dentro de la Empresa y a terceros interesados);
- delimitación clara y formal de las funciones, con una descripción completa de las tareas de cada Dirección / Función y sus competencias y responsabilidades;
- descripción precisa de las líneas jerárquicas;
- separación de tareas, dentro de cada proceso, entre la parte decisoria (impulso decisorial), la persona que ejecuta la decisión y la persona encargada del control del proceso (denominada "separación de funciones);
- nivel adecuado de formalización y archivo de los documentos producidos (denominada "trazabilidad");
- actividades de control periódicas documentadas.

En la realización de todas las operaciones relacionadas con la gestión social, con el fin de la correcta aplicación de las normas, de los principios y de los contenidos consagrados en la Ley 231/2001, deben observarse los siguientes instrumentos organizativos integrados del sistema de control:

- el Modelo de Organización, Gestión y Control de conformidad con la Ley 231/2001;
- el Sistema de Gestión Integrado.

Como ejemplo, también deberán ser respetadas las siguientes normas y disposiciones:

- las normas existentes previstas por el sistema legislativo italiano y comunitario;
- las normas del Código Civil;
- los dictámenes de los reglamentos vigentes para asuntos específicos;
- los principios contables elaborados por la Organización de Contabilidad Italiana (OIC) y, en su caso, los *International Financial Reporting Standards* (IAS/IFRS);
- los requisitos de las Autoridades de Vigilancia a las que pueda estar sujeta la Empresa;
- normas internacionales de certificación.

2.4. ADOPCIÓN DEL MODELO

A fin de garantizar condiciones de equidad y transparencia en la conducción de las actividades comerciales y empresariales, Ghella ha adoptado formalmente, a raíz de la resolución del Consejo de Administración del 27 de junio de 2006, el Modelo de Organización, Gestión y Control de conformidad con la Ley 231/2001 mediante la designación al mismo tiempo del Órgano de Vigilancia con una composición colegiada.

Las actividades de planificación y revisión del Modelo se llevaron a cabo bajo el control directo del Órgano Administrativo y con la plena colaboración de las Direcciones / Funciones involucradas.

La documentación producida antes de incorporarse al Modelo ha sido previamente sometida a la verificación de los gestores de las Direcciones / Funciones de la Empresa.

La adopción del Modelo se determinó con la convicción de que podría constituir para la Empresa un valioso instrumento de sensibilización de los trabajadores y de todas las demás partes interesadas (Clientes, Proveedores, *Partners*, Empleados de diferentes grados) para que, en el ejercicio de sus actividades, sigan conductas correctas y lineales para evitar el riesgo de cometer los delitos contemplados en el Decreto.

2.5. APROBACIÓN DEL MODELO Y ATRIBUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN

El Consejo de Administración aprueba el Modelo al mismo tiempo que:

- identifica y designa al Órgano de Vigilancia, encargado de verificar el Modelo y actualizarlo, de acuerdo con la evolución de la legislación y con los cambios en la estructura organizativa de Ghella, informando al Consejo de Administración, por regla general, dentro de su ordinaria información periódica;
- Delega las estructuras individuales para implementar el contenido del Modelo y contribuir activamente a seguir su implementación efectiva y su constante actualización, incluyendo sugerencias, proposiciones, etc.

La Junta de Auditores supervisa el cumplimiento de la ley y la constitución, la observancia de los principios de buena administración y la idoneidad y eficiencia de la estructura organizativa y del sistema de control interno y el sistema organizativo de contabilidad.

Los Responsables de los Departamentos / Funciones, cada uno, en lo que respecta a su competencia:

- aplican una gestión operativa eficaz sobre la base de los protocolos y procedimientos empresariales adoptados y los riesgos asociados;
- verifican la continuidad de la funcionalidad, eficacia y eficiencia de los procesos de competencia;
- mantienen las actividades de competencia bajo control constante, también a fin de sugerir los factores que pueden conducir al riesgo de cometer crímenes;
- establecen canales de comunicación eficaces para asegurar que todo el personal esté al tanto de las políticas y procedimientos relacionados con sus tareas y responsabilidades;
- definen flujos de información para garantizar el pleno conocimiento y gobernabilidad de los eventos de la empresa.

2.6. FUNDAMENTOS DEL MODELO

El Modelo adoptado por Ghella se basa en un sistema estructurado y orgánico de procedimientos, principios de conducta y estándares generales y específicos de control, que en esencia:

- **identifican y permiten** la supervisión de áreas y procesos de posible riesgo en la actividad empresarial, centrándose en las actividades de verificación como prioridad;
- **definen** un sistema de regulación interna, destinado a la formación y aplicación de las decisiones de la Empresa, en relación con los riesgos / delitos a prevenir mediante:
 1. un Código Ético, que establece las directrices generales;
 2. un Sistema de delegación de funciones y poderes para la firma de actos empresariales que, asignados de acuerdo con las responsabilidades organizativas y de gestión definidas, aseguren una representación clara y transparente del proceso de formación y ejecución de las decisiones;
 3. un Sistema Disciplinario capaz de penalizar comportamientos contrarios a las medidas previstas en el Modelo;
- **establecen** una estructura organizativa coherente, diseñada para inspirar y controlar la exactitud de comportamientos, garantizando una asignación clara y orgánica de las tareas, aplicando una adecuada segregación de funciones, asegurando que la estructura organizacional deseada se implemente realmente;

- **identifican** los procesos de gestión y control de los recursos financieros en actividades de riesgo;
- **asignan** al Órgano de Vigilancia (ODV) la tarea de supervisar el funcionamiento y observancia del Modelo y proponer su actualización.

2.7. ESTRUCTURA DEL MODELO

El Modelo regula un conjunto de reglas coherentes y unificadas que la Empresa considera apropiado estructurar, dependiendo de las diferentes áreas de las actividades comerciales en riesgo de cometer los delitos.

El Modelo consiste en un conjunto orgánico de "componentes" únicos que se enumeran a continuación:

- Parte General
- Reglamento del Órgano de Vigilancia
- Sistema Disciplinario
- Formación y Comunicación
- Partes Especiales
- Código Ético.

Parte General

La Parte General describe el marco normativo de referencia, el funcionamiento global del sistema de organización, gestión y control adoptado por la Empresa para evitar la comisión de los delitos presupuesto y la metodología adoptada para la preparación / actualización del Modelo de Organización, Gestión y Control.

Reglamento del Órgano de Vigilancia

Al Órgano de Vigilancia, establecido en virtud del art. 6, párrafo 1, letra b) de la Ley 231/01 y con poderes autónomos de iniciativa y control, se encarga de vigilar el funcionamiento y cumplimiento del Código de Ética y del Modelo y actualizarlos.

De hecho, para asegurar la necesaria autonomía de iniciativa e independencia, el Modelo prevé expresamente que no se atribuyen tales tareas económicas / financieras externas a ese órgano, lo

que lo haciéndolo participativo en las decisiones y las actividades de gestión, socavarían la objetividad del juicio.

Sistema Disciplinario

La provisión de un sistema de sanciones adecuado en caso de violación de las disposiciones del Modelo, incluido el Código de Ética, es una condición clave para asegurar la implementación efectiva del Modelo 231 en su conjunto.

La aplicación de sanciones disciplinarias prescinde del resultado de cualquier proceso penal, ya que las reglas de conducta impuestas por el Modelo son asumidas por Ghella en plena autonomía e independientemente del tipo de delito que las violaciones del propio Modelo puedan determinar.

La sanción disciplinaria se caracteriza, de hecho, por los principios de puntualidad e inmediatez; donde la imposición de la sanción dependería del resultado de un juicio penal, posiblemente debido a la comisión de uno de los delitos en virtud de la Ley 231, sería extremadamente difícil asegurar la aplicación efectiva del Modelo.

El Sistema Disciplinario de Ghella se fundamenta en los principios del derecho laboral y, en particular, de conformidad a la naturaleza de las sanciones impuestas y de las disposiciones del art. 7 del Estatuto de los Trabajadores y de los reglamentos especiales.

Formación y Comunicación

La Empresa, para implementar y difundir los valores contenidos en el Código de Ética, reglas, principios, normas y sanciones y en general los requisitos establecidos en el Modelo 231 adoptado por Ghella, planifica y organiza programas específicos de formación e información para todo el personal de Ghella, incluidas el personal colocado en otras empresas / sucursales / unidades de producción en Italia o en el extranjero.

De hecho, el objetivo de Ghella es asegurar una buena comprensión del contenido del Modelo, tanto de los empleados de la empresa como de los futuros empleados, con un grado diferente de profundización en relación con el nivel de implicación de los empleados en los procesos sensibles y el nivel de responsabilidad que cubren dentro de la estructura corporativa.

Ghella extiende la comunicación del contenido del Modelo a todos aquellos que trabajan para el logro de objetivos empresariales bajo relaciones contractuales.

Las actividades de comunicación y formación se diversifican de acuerdo con los destinatarios a los que se dirige y se basan en principios de exhaustividad, claridad y accesibilidad.

Las actividades de comunicación y capacitación se llevan a cabo bajo la supervisión del ODV, que, entre otras cosas, delega las tareas de "promover iniciativas apropiadas para la difusión del conocimiento y comprensión del Modelo 231".

Partes Especiales

Las Partes Especiales del Modelo pretenden complementar el contenido de la Parte General en relación con ciertos tipos de delito.

Cada Parte Especial contiene una descripción de:

- los **tipos de delitos** contempladas en la Ley que la Empresa considera necesario tener en cuenta debido a las características de la actividad realizada;
- las **Actividades Sensibles**, es decir aquellas actividades presentes en la entidad comercial en las que pueda surgir el riesgo de cometer uno de los delitos a que se refiere el párrafo anterior;
- los **principios generales de conducta** destinados a precisar las normas de conducta que deben inspirar la conducta también con el fin de evitar la comisión de delitos;
- los **estándares generales de control** de transparencia de las actividades basadas en los instrumentos y las metodologías utilizadas para estructurar los estándares de control específicos que deben estar siempre presentes en todas las Actividades Sensibles tomadas en cuenta en el Modelo;
- los **estándares específicos de control** aplicables a las actividades sensibles, elaboradas sobre la base de los estándares generales de control mencionados anteriormente, como las medidas de mitigación identificadas para mitigar el riesgo específico de cometer una infracción o un tipo de infracción;
- las principales **modalidades operativas de aplicación** a través de las cuales la Empresa ha regulado la implementación de estándares de control específicos dentro de la empresa.

A las Partes Especiales se adjunta la **Tabla Matriz – Actividades Sensibles – Riesgos de Delitos** (Anexo 1) que mite en relación las actividades sensibles con el riesgo de delito.

Código Ético

El Código Ético – una parte integral y sustancial del Modelo adoptado por Ghella – regula el conjunto de derechos, deberes y responsabilidades que Ghella reconoce como propios y asume frente a sus interlocutores, a los cuales deben atenerse todos los destinatarios del Código.

2.8. ILÍCITOS IMPORTANTES

La adopción del Modelo, como instrumento para guiar el comportamiento de los individuos que operan dentro de la Empresa y promover en todos los niveles comportamientos corporativos de legalidad y equidad, se refleja positivamente en la prevención de cualquier delito o ilícito proporcionado por el orden jurídico.

No obstante, dado el análisis del entorno empresarial, de la actividad desarrollada por la Empresa y de las áreas potencialmente susceptibles al riesgo de delito, se consideró relevante y, por lo tanto, específicamente examinados en el Modelo, sólo los delitos que son objeto de Partes Especiales, a las que se hace referencia para su descripción exacta.

En cuanto a los tipos de delitos como Abusos de Mercado y Prácticas de mutilación femenina, la Empresa ha evaluado que el riesgo no es aplicable o previsible y que en cualquier caso los instrumentos de control preparados para prevenir otros delitos pueden, junto con el respeto a las leyes y al Código Ético, también presidir la prevención de tales delitos.

2.9. MODIFICACIONES, ACTUALIZACIÓN E INTEGRACIÓN DEL MODELO

El Modelo (de conformidad con los requisitos del art. 6, párrafo 2, letra a) de la Ley) es un "acto de emanación del órgano directivo", por lo que su adopción, así como sus posteriores modificaciones y adiciones, se trasladan a la competencia del Consejo de Administración de Ghella.

En particular, el Consejo de Administración tiene el mandato de complementar el Modelo con respecto a otros tipos de delitos que las nuevas disposiciones reglamentarias vinculen al alcance de la Ley como consecuencia de cambios estructurales en la organización de la empresa o en caso de violaciones significativas de las prescripciones establecidas en el Modelo.

3. EL MODELO DE *GOVERNANCE* Y LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE GHELLA S.P.A.

3.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Para la implementación del Modelo de Organización, Gestión y Control conforme a la Ley 231/2001 es de importancia fundamental la estructura organizativa de la organización, que identifica las

estructuras organizativas esenciales, sus respectivas competencias y las principales responsabilidades que se les asignan.

Las funciones de cada Dirección / Función se define en el Organigrama de la Empresa en el que se destacan las responsabilidades y las líneas jerárquicas y funcionales de cada Dirección / Función.

Desempeñan un papel importante en asegurar el cumplimiento con la Ley 231/01 las siguientes funciones:

- **Auditoría Interna 231:** Colabora con el Consejo de Administración para las actividades de gestión y actualización de los documentos del Modelo adoptado por la Empresa. Colabora con el Órgano de Vigilancia para las actividades de verificación de Modelo prestando apoyo a la Estructura de la Empresa para su efectiva implementación y participa en la verificación de la documentación del sistema de gestión integrada de los procesos considerados sensibles para los propósitos del Modelo.
- **Sistema de Gestión Integrado:** tiene la tarea de coordinar las actividades relacionadas con la aplicación del Sistema de Gestión Integrado, asegurando el cumplimiento de la norma para los tres esquemas de certificación: Calidad, Medio Ambiente, Salud y Seguridad.

3.2. LOS INSTRUMENTOS DE *GOVERNANCE*

El conjunto de instrumentos de *governance* y normativa adoptados – tal como se resume a continuación – garantiza el funcionamiento de la Empresa y permite identificar, en relación con todas las actividades, cómo se han formado e implementado las decisiones de la Empresa (véase el art. 6, párrafo 2, letra b, Ley 231/2000).

Estatuto: de acuerdo con las disposiciones de la ley vigente, abarca diversas disposiciones de gobierno corporativo destinadas a garantizar el buen funcionamiento de las actividades de gestión.

Organigrama de la empresa: presenta la estructura organizacional y toma en consideración el doble papel que Ghella S.p.A. desempeña como Holding y como Empresa operativa, y ha sido concebido y desarrollado para considerar también la dimensión territorial de la Empresa, que se dedica a diversas áreas geográficas en el extranjero y en Italia.

Sistema de Gestión Integrado de la Calidad, del Medio Ambiente y de la Seguridad: regula los procesos y define la estructura organizativa a través del Manual, procedimientos generales y especializados e instrucciones operativas. Dicho Sistema de Gestión consta de:

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud (SLL) según OHSAS 18001:2007; que incluye la estructura organizativa, las actividades de planificación, las responsabilidades, los procedimientos y los recursos para procesar, implementar, revisar y mantener la política activa de SSL, gestionando los riesgos y proporcionando y activando las medidas de salud y seguridad relacionadas en los lugares trabajo;
- Sistema de Gestión Ambiental conforme a ISO 14001:2004; que incluye la estructura organizativa, actividades de planificación, responsabilidades, procedimientos y recursos para desarrollar, implementar, revisar y mantener la política ambiental;
- Sistema de Gestión de la Calidad de la Organización de acuerdo con UNI EN ISO 9001:2008; que incluye la estructura organizativa, las actividades de planificación, las responsabilidades, los procedimientos y los recursos para desarrollar, implementar, revisar y mantener la política de calidad activa y los objetivos a perseguir formalmente expresados por la Alta Dirección.

Ghella ha obtenido las certificaciones internacionales, reconocidas a nivel internacional, de acuerdo con las normas UNI EN ISO 9001, 14001 y OHSAS 18001, que le permiten gestionar y controlar todos los procesos de negocio en los esquemas de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y para mejorar continuamente su desempeño, también en relación con las expectativas de los recursos y las cifras involucradas.

El Sistema Integrado de Gestión constituye así un instrumento de gestión clave para implementar eficazmente el Modelo. Además de dar evidencia clara a los procesos de negocio mediante la adopción formal de una amplia gama de documentos, incluyendo el Manual y Procedimientos de la SGI, este sistema permite prestar más atención al cumplimiento de los procedimientos del sistema de gestión, gracias también a las auditorías internas periódicas que permiten evaluar el estado de implementación y de eficacia del sistema de gestión empresarial, integrándose así en los marcos de control más amplios exigidos por la Ley 231/01.

3.3. SISTEMA DE DELEGACIONES Y PODERES

El "Sistema de Delegaciones y Poderes" establece las responsabilidades y facultades para representar o contratar con la Empresa.

Los requisitos esenciales de las delegaciones y de los poderes de Ghella, incluso para la prevención efectiva de los delitos en virtud de la Ley 231/2001, son los siguientes:

- a) las delegaciones tienen que combinar cada poder con su responsabilidad y posición apropiada en el organigrama;
- b) cada delegación debe definir de manera específica e inequívoca las facultades del delegado y el sujeto (órgano o persona) jerárquicamente superior al delegado;
- c) todos los que, en nombre de la Empresa, tengan relaciones con el exterior tendrán que tener delegación formal a tal efecto;
- d) las facultades de gestión asignadas a las delegaciones y su aplicación deben ser coherentes con los objetivos de la Empresa;
- e) el delegado debe tener poderes de gasto adecuados para las funciones que se le confieren;
- f) el poder podrá conferirse a las personas físicas expresamente identificadas en el propio proceso o a las personas jurídicas que actúen a través de sus propios apoderados investidos con poderes similares;
- g) procedimientos específicos rigen los criterios, las responsabilidades y las disposiciones operativas para la oportuna provisión y actualización de los poderes y delegaciones emitidos por el Consejo de Administración, así como los procedimientos para emitirlos y posteriormente comunicarlos a las partes interesadas. Para ello, se crea el **Registro de Delegaciones y Poderes**, que se actualiza constantemente y que resume todas las delegaciones y poderes atribuidos a la Empresa, incluyendo, entre otros, el sujeto delegado, el órgano delegante, la fecha de la delegación y la descripción de los poderes atribuidos;
- h) cada poder que implique la representación de la Empresa frente a terceros deberá ir acompañado de una delegación que describa su poder de gestión;
- i) los poderes normalmente incluyen límites de gastos y / o compromisos; si no prevén explícitamente tales limitaciones y / o la necesidad de firma conjunta, el cumplimiento de estos requisitos queda garantizado por los límites internos previstos por el sistema de control interno.

MODELO DE ORGANIZACION

Modelo de Organización, Gestión y Control Ley 231/2001

Reglamento del Órgano de Vigilancia – ODV

REVISIÓN	FECHA	REDACTADO	COMPROBADO	APROBADO	NOTAS
02	24 julio 2017	IA	ODV	CDA	<i>Tercera emisión</i>
01.1	13 febrero	IA	ODV	CDA	<i>Revisión</i>
01	30 mayo	RGI	ODV	CDA	<i>Segunda emisión</i>
00	27 junio 2006	RGI		CDA	<i>Primera emisión</i>

4. ORGANO DE VIGILANCIA (ODV)

De conformidad con el art. 6, párrafo 1, letra b), de la Ley núm. 231/2001 y enmiendas y adiciones posteriores, se establece un órgano colegiado de supervisión (ODV) de acuerdo con las siguientes disposiciones.

4.1. COMPOSICIÓN, DESIGNACIÓN Y TERMINACIÓN DE LA MISIÓN

El ODV consta de dos a cinco miembros y es designado por el Consejo de Administración; sus miembros permanecen en el cargo durante tres años y pueden ser renombrados.

En vista de los necesarios requisitos de autonomía, independencia y profesionalidad que deben ser propiedad de quienes serán llamados a unirse al ODV de Ghella, para que el organismo pueda cumplir adecuadamente y eficazmente sus tareas, los miembros:

- deben tener capacidades específicas en el ámbito de la inspección y consulta (en el ámbito del análisis de los sistemas de control, de clase jurídica / empresarial);
- no deben estar en ninguna de las situaciones preventivas a que se refiere el art. 2382 del código civil;
- no deben ser cónyuge, pariente o pariente dentro del cuarto grado de los administradores de Ghella;
- no pueden poseer, directa o indirectamente, acciones de Ghella de tal magnitud que les permitan ejercer control o influencia sobre la Empresa;
- deben declarar que están debidamente informados de las normas conductuales y éticas sobre las que Ghella funda el ejercicio de todas sus actividades;
- no deben tener competencias decisorias de carácter económico-financiero externo
- debe emitir una declaración de conformidad con los artículos 46 y 47 del D.P.R. (decreto del presidente de la república) 28/1/2000 núm. 445 (véase el anexo 1).

Por estas razones, el Órgano de Vigilancia reporta directamente del Consejo de Administración y se sitúa dentro de la estructura empresarial (organigrama), en posición vertical de absoluta autonomía e independencia.

La aceptación de la designación deberá ser comunicada por escrito por las partes interesadas al Presidente del Consejo de Administración.

En caso de pérdida (por dimisión, renuncia, etc.) de uno de los miembros del ODV, la designación del sustituto es decidida por el Consejo de Administración. La persona designada permanece como miembro hasta la expiración del mandato para los demás miembros.

4.2. FUNCIONES, PODERES Y TAREAS

El ODV tiene poderes autónomos de iniciativa y control de acuerdo con el Código de Ética y el Modelo 231.

Para el desempeño de sus funciones, el ODV podrá utilizar las Oficinas internas de Ghella.

En el desempeño de sus funciones, el ODV podrá, en el caso de necesidades específicas, contando con el apoyo de consultores externos y asesores independientes respetando la confidencialidad de la Empresa y de sus actividades. Por esta razón, el ODV podrá tener un budget idóneo para tomar las decisiones de gasto necesarias para cumplir con sus deberes.

De conformidad con la mencionada Ley al ODV se le asigna la tarea de vigilar el funcionamiento y la observancia del Modelo 231 y de actualizarlo. En particular, las siguientes tareas se asignan al ODV:

- vigilar sobre la aplicación efectiva del Código Ético y del Modelo 231, verificando la coherencia entre la conducta individual y los principios, normas y estándares generales de conducta, establecidos en estos documentos;
- vigilar la adecuación de los elementos y las medidas previstos en el Código Ético y en el Modelo 231;
- presentar propuestas relativas a la actualización del Código Ético y del Modelo 231 en caso de cambios organizativos y / o estructurales de la empresa o de disposiciones legales;
- formular propuestas sobre la posible adopción de medidas sancionadoras en casos de violación comprobada del Código Ético y del Modelo 231.

La responsabilidad principal de la activación de los procedimientos de control, incluidas las fuertemente relacionadas con las áreas de actividades en riesgo de delito bajo la Ley 231/2001, sin embargo, sigue a cargo de la gestión operativa de Ghella y forma parte integral de los procesos empresariales.

A nivel operacional, el ODV, coordinándose con los Responsables / Gerentes Funcionales involucrados, puede:

- llevar a cabo reconocimientos de la actividad empresarial a los efectos de la actualización de la definición de las áreas de actividades en riesgo de ofensa de conformidad a la Ley 231/200;
- promover iniciativas adecuadas para la difusión del conocimiento y comprensión del Modelo 231 y, si es necesario, preparar documentos que contengan instrucciones, aclaraciones o actualizaciones que serán difundidas por la empresa;
- verificar y supervisar que los elementos previstos en el Modelo 231 – adopción de cláusulas estándares, cumplimiento de los procedimientos, formación del personal, etc. – sean adecuados a los requisitos de los mismos;
- realizar verificaciones internas de presuntas violaciones de las prescripciones contenidas en el Modelo 231.

El ODV también podrá, conforme a la legislación de privacidad:

- realizar periódicamente auditorías específicas sobre determinadas transacciones o actividades empresariales dentro de las áreas de actividad en riesgo de infracción, de conformidad con la Ley 231/2001;
- acceder a los actos y documentos relativos al personal y a las actividades realizadas en las zonas de riesgo de infracción de la Ley 231/2001;
- solicitar información y aclaraciones sin necesidad de autorización previa por parte de los organismos sociales;
- llevar a cabo inspecciones, controles, verificaciones en relación con el personal y otras actividades de Ghella;
- llevar a cabo inspecciones aleatorias de los procedimientos operativos relativos a las zonas expuestas a riesgo de infracción de la Ley 231/2001.

4.3. FUNCIONAMIENTO DEL ODV

1. El ODV reporta al Presidente y al Consejero Delegado y, si lo estima necesario, al Consejo de Administración y a la Junta de Auditores.
2. El ODV sigue un programa de verificación funcional para un análisis dinámico de las actividades de gestión de Ghella, sujeto a lo dispuesto en el párrafo 3 infra.

El ODV prepara un informe sobre la actividad realizada anualmente, dirigido al Presidente y al Consejero Delegado, enviándola simultáneamente al Consejo de Administración y a la Junta de Auditores. Este informe cubre:

- la actividad desarrollada por el ODV durante el año;
- todas las cuestiones críticas o hechos significativos que hayan surgido;
- cualquier acción correctiva o correctiva del Modelo 231 hecha o por implementarse.

En caso de eventos particulares o hechos críticos sustanciales surgidos durante las auditorías, el ODV decide, en su opinión, de dar aviso inmediato al Consejo de Administración mediante una comunicación especial a los miembros del Consejo de Administración y de la Junta de Auditores para una resolución rápida y efectiva de ellos mismos.

3. El ODV se reúne para llevar a cabo las auditorías al menos cuatro veces al año y, en cualquier caso, cuando el ODV lo considere apropiado. La convocatoria se realiza por correo electrónico al menos cinco días antes de la fecha fijada para la reunión. Si todos los miembros del ODV están presentes, la reunión es válida, incluso en ausencia de las formalidades de convocatoria antes mencionadas
4. Las reuniones del ODV son válidas con la presencia de la mayoría de los miembros del Órgano. Al final de cada auditoría, el ODV prepara un informe específico que se transmite, cuando se considere necesario, al Presidente y al Consejero Delegado que informarán a los otros miembros del Consejo de Administración y a la Junta de Auditores, mediante el envío de información específica o convocando el mismo Consejo de Administración.
5. Los miembros del Órgano también podrán realizar auditorías individualmente, compartiendo posteriormente los resultados de las mismas con los demás miembros del ODV que firmarán las actas correspondientes para su aceptación y aprobación.
6. El Presidente de la Junta de Auditores convocará una reunión semestral con el ODV con el fin de transferir la información adquirida en el curso de sus respectivas actividades, sobre el cumplimiento de las normas empresariales y de *corporate governance*.
7. El Presidente de la Junta de Auditores, al menos una vez al año, convoca una reunión con el ODV y los demás órganos / funciones de control y / o de vigilancia de la Empresa (Auditores

externos, Auditoría Interna, otros órganos y/o funciones), a fin de compartir las conclusiones de las actividades de verificación mutua, con especial referencia:

- el cumplimiento de las normas, los principios, disposiciones y requisitos establecidos en el Estatuto de la Empresa;
 - el cumplimiento de los principios de contabilidad, auditoría y control interno;
 - el cumplimiento de los reglamentos existentes;
 - el cumplimiento de los procedimientos y estándares de control establecidos por el Modelo de Organización, Gestión y Control adoptado por Ghella y el Código Ético
8. El ODV establece un registro, guardado en el domicilio social de la Empresa, en el que se transcriben cronológicamente las actas de las verificaciones realizadas.
9. El ODV recibe informes de supuestas violaciones del Código Ético y del Modelo 231; la decisión de llevar a cabo investigaciones o de proceder al almacenamiento de la notificación de violación se adoptará por mayoría, mediante nota escrita dirigida al Presidente y al Consejero Delegado que informarán al Consejo de Administración y a la Junta de Auditores, cuando la decisión de la presentación de un informe no se tome por unanimidad.

4.4. FLUJOS DE INFORMACIÓN

El ODV debe ser rápidamente informado de los actos, comportamientos o eventos que pueden causar una violación del Modelo o, de manera más general, son relevantes para la mejor efectividad y efectividad del Modelo.

Todos los Beneficiarios del Modelo comunican al ODV toda la información útil para verificaciones sobre la correcta implementación del Modelo. En particular:

1. Departamentos / funciones, de conformidad con sus competencias respectivas y con las disposiciones del procedimiento del Modelo "Flujos de información hacia el Órgano de Vigilancia", tienen que comunicar al ODV, con la puntualidad necesaria, mediante nota escrita, toda información sobre:
 - la emisión y / o actualización de documentos de organización;
 - cambios en las responsabilidades de los Departamentos / Funciones / Unidades de Producción y la actualización de delegaciones empresariales y poderes;

- informes elaborados por Órganos / Departamentos / Funciones y los auditores externos como parte de sus actividades de verificación, que pueden revelar hechos, actos, eventos u omisiones con perfiles de riesgo según las disposiciones de la Ley 231/2001 o del Modelo;
 - las solicitudes de asistencia jurídica enviadas por los trabajadores en caso de acción judicial contra y en relación con los delitos contemplados en la Ley 231/2001, a menos que esté expresamente prohibido por la Autoridad Judicial;
 - los procedimientos iniciados por violaciones del Código Ético y del Modelo, las medidas para archivar dichos procedimientos y los motivos o sanciones conexos aplicados a tales violaciones;
 - las medidas y / o la información de los órganos de policía judicial, o de cualquier otra autoridad o destinatario interesado, de los que se averigüen la existencia de investigaciones sobre los delitos contemplados en la Ley 231/2001, de conformidad con las normas de confidencialidad y divulgación de los procesos penales;
2. los miembros de los Órganos Sociales y el personal de la Empresa informarán sin demora de la comisión o de la presunta comisión de delitos a que se refiere la Ley o al riesgo razonable de comisión, estén o no relacionados con los procesos operativos de su competencia de los que se hayan dado cuenta directamente o a través de sus propios colaboradores, así como cualquier incumplimiento o supuesta violación del Modelo;
 3. los demás destinatarios del Modelo están obligados a proporcionar información inmediata directamente al ODV en el caso de que reciban, directa o indirectamente, de un empleado o representante de la Empresa una solicitud de conducta que pudiera causar un incumplimiento del Modelo.

Además de las notificaciones sobre infracciones generales y la información descrita anteriormente, en un procedimiento especial del Modelo de "Flujo de Información al Órgano de Vigilancia", específicas actividades de reporting, referidas a las diversas Actividades Sensibles identificadas en las Partes Especiales, en el cual se identifican: persona responsable, frecuencia e información a transmitir.

4.5. OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

La Empresa aplica las medidas apropiadas y eficaces para que siempre se garantice la confidencialidad de la identidad de quien remite información al ODV para identificar

comportamientos discrepantes a las disposiciones del Modelo, a los procedimientos establecidos para su aplicación sin perjuicio de las obligaciones legales y protección de los derechos de la Empresa o de las personas acusadas por error y / o de mala fe.

Se prohíbe toda forma de represalia, discriminación o penalización contra los que informen, de buena fe, al ODV. La Empresa se reserva toda acción contra cualquier persona que relata falsedades de mala fe.

Los miembros del ODV deben abstenerse de buscar o usar información confidencial para propósitos diferentes a los especificados en la Ley 231/2001 y, en cualquier caso, la información adquirida será tratada de conformidad con la legislación vigente en materia de protección de personas y otros sujetos con respecto al tratamiento de datos personales

El incumplimiento de estas obligaciones implica una disminución automática del puesto de trabajo.

Con el fin de permitir que el puntual cumplimiento de las disposiciones y facilitar el flujo de la comunicación e información para las finalidades del Modelo, se configura un correo electrónico dedicado **ODVGhella@Ghella.com**.

Además, las notificaciones también pueden enviarse por correo ordinario al ODV en la dirección de la Sede de la Empresa.

El ODV utilizará el correo electrónico para enviar, también selectivamente, actualizaciones o información específicas; también los Destinatarios podrán utilizar el correo electrónico para solicitar aclaraciones y formular preguntas sobre temas específicos de interés relacionados con el Modelo y, más en general, a la Ley 231/01.

4.6. REMUNERACIÓN DEL ODV

La remuneración de las funciones y tareas asignadas al ODV es determinada por el Consejo de Administración.

4.7. DECLARACIÓN DE REQUISITOS DE AUTONOMÍA E INDEPENDENCIA

DECLARACION

(Realizada de conformidad con los artículos 46 y 47 del Decreto del Presidente de la Republica 28 de enero 2000 número 445)

El abajo firmante, nacido en, residente en .., calle, código fiscal....., designado del Órgano de Vigilancia de Ghella S.p.A. - con domicilio en Roma, código fiscal y IVA,

declara

- que no está en ninguna de las condiciones que impidan la asunción del cargo a que se refiere el art. 2, párrafo 1 y párrafo 2(a) del decreto del Ministerio de Hacienda, Presupuesto y Planificación Económica número 468/199;
- que no está en ninguna de las condiciones de inelegibilidad o caducidad previstas en el art. 2382 del código civil italiano;
- que no ha sido destinatario de sanciones penales o medidas sobre su capacidad de actuación que impliquen la pérdida de los requisitos de integridad del decreto núm. 468/1998;
- que no ha sido destinatario, en países diferentes de su país de residencia, de medidas correspondientes a las que impondrían, según la legislación italiana, la pérdida de los requisitos de honorabilidad establecidos en el decreto núm. 468/1998, con especial atención a la aplicación de sanciones penales, declaraciones de quiebra y otros eventos sobre la capacidad de actuar;
- que no se encuentra en ninguna de las causas de prohibición, caducidad o suspensión a que se refiere el art. 10 de la ley 31.5.1965 núm. 575 y sus siguientes modificaciones y adiciones.

En fe

MODELO DE ORGANIZACION

Modelo de Organización, Gestión y Control Ley 231/2001

Sistema Disciplinario

REVISIÓN	FECHA	REDACTADO	COMPROBADO	APROBADO	NOTAS
02	24 julio 2017	IA	ODV	CDA	<i>Tercera emisión</i>
01.1	13 febrero 2009	IA	ODV	CDA	<i>Revisión</i>
01	30 mayo 2008	RGI	ODV	CDA	<i>Segunda emisión</i>
00	27 junio 2006	RGI		CDA	<i>Primera emisión</i>

5. SISTEMA DISCIPLINARIO Y MEDIDAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL MODELO

5.1. PRINCIPIOS GENERALES

El art. 6, párrafo 2.e) y el art. 7, párrafo 4.b) de la Ley 231/2001 indican, como condición para la efectiva implementación del Modelo de Organización, Gestión y Control, la introducción de un Sistema Disciplinario adecuado para sancionar el incumplimiento de las medidas indicadas en el Modelo.

Por lo tanto, la definición de un Sistema Disciplinario adecuado es una condición esencial para justificar el valor del Modelo de conformidad con la Ley 231/2001 para la responsabilidad administrativa de las entidades.

El Sistema Disciplinario identifica las violaciones de los principios, las conductas y los estándares de control generales y específicas contenidos en el Modelo y en el Código Ético, y con éstos están asociadas las penas previstas para los empleados por la Ley de 20 de mayo 1970, núm. 300 ("Estatuto de los Trabajadores") y los Contratos Colectivos de Empleo Nacional (CCNL) aplicables al personal de Ghella.

Por lo tanto, el Sistema Disciplinario opera en cumplimiento de las normas aplicables en materia de derecho laboral, no pudiendo considerarse sustitutivo, más bien adicional, a las leyes, a la negociación colectiva y a los reglamentos.

Objeto de las sanciones son, en particular, las violaciones del Modelo y Código Ético cometidos:

- por personas que se encuentren en posición "apical", ya que tienen las funciones de representación, administración o gestión de la Entidad o de una unidad organizativa con autonomía financiera y funcional, o bien con poder, incluso de hecho, de gestión o control de la Entidad;
- por personas sujetas a la dirección o supervisión de otra persona o que actúen en nombre y / o por cuenta de la Empresa.

El comienzo de un procedimiento disciplinario, así como la aplicación de las sanciones establecidas en los párrafos siguientes, prescinden del posible establecimiento y / o resultado de cualquier proceso penal contra Ghella, que se refiera a la misma conducta pertinente para la aplicación del Sistema Disciplinario.

5.2. DESTINATARIOS

Destinatarios del Sistema Disciplinario son:

- el personal de Ghella en cualquier nivel de actividad: tiene importancia la posición de todos los empleados vinculados a Ghella por una relación laboral subordinada, con independencia de la duración, del contrato aplicado, de la cualificación y / o estructura empresarial reconocida (por ejemplo, ejecutivos, gerentes, empleados, trabajadores);
- personas que tienen una posición "apical" dentro de la organización de Ghella: conforme al art. 5, párrafo 1.a) de la Ley 231/2001, pertenecen a esta categoría las personas "que tengan funciones de representación, administración o gestión de la Entidad o de su unidad organizativa con autonomía financiera y funcional", así como aquellas personas que "ejercen, también de hecho, la administran o el control" de la Entidad. Esto incluye a los miembros del Consejo de Administración, a los Directores ejecutivos con autonomía financiera y funcional, así como a los apoderados especiales de las sucursales (en Italia y en el extranjero) con autonomía financiera y funcional. Estos sujetos pueden estar vinculados a la Empresa ya sea por una relación laboral subordinada o por otras relaciones privatizadoras (por ejemplo, mandato, agencia, etc.)
- trabajadores por cuenta propia, trabajadores contratados, proveedores y socios de Ghella: se trata, en particular, de todos aquellos que, en ausencia de restricción de vínculo de dependencia con la Empresa sin embargo están obligados a cumplir con el Modelo y el Código Ético, que se aplican en virtud de las relaciones contractual en con Ghella. Dentro de esta categoría se encuentran los siguientes sujetos:
 - a. todos los que entretengan por Ghella para una relación de trabajo sin subordinación, entre ellos, como ejemplo:
 - a.1. *freelancers*, auditores, consultores
 - a.2. los Responsables y los Representantes de Servicio de Prevención y Protección, los Representantes de Primer Auxilio, los Representantes de la Seguridad de los Trabajadores, el Médico General y todos aquellos a los que se les asigna, o que desarrollan, funciones y / o tareas específicas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo, si no son empleados de Ghella
 - a.3. todos los demás trabajadores autónomos que trabajan para Ghella de cualquier manera

- b. apoderados, agentes y todos aquellos que actúen en nombre y /o por cuenta de Ghella
- c. proveedores
- d. socios.

5.3. ILÍCITOS DISCIPLINARIOS Y CRITERIOS DE SANCIONES

Los delitos disciplinarios se definen como comportamientos de los destinatarios de este documento en violación de las normas (disposiciones, normas, prescripciones, prohibiciones, obligaciones) de conducta y de los estándares de control generales y específicos establecidos en el Modelo y Código Ético adoptados por Ghella.

El Sistema Disciplinario se aplica íntegramente a todas las figuras corporativas que tengan relevancia y obligaciones legales para los fines de seguridad en el trabajo identificadas en la Ley 81/08 y previstas por el Sistema de Gestión de salud y seguridad adoptado por Ghella y realizado con los requisitos establecidos en el art. 30 de la Ley Consolidada Certificada de acuerdo con la norma OHSAS 18001:2007 o certificaciones de seguridad posteriores / suplementarias que Ghella decidirá obtener sobre la base de las normas nacionales e internacionales.

Las sanciones disciplinarias para los empleados tendrán en cuenta la aplicación del principio de proporcionalidad establecido en el art. 2106 del código civil, considerando en cada caso la gravedad objetiva del hecho que constituye la violación disciplinaria, el grado de culpa, la posible repetición de la misma conducta y la intención de la conducta misma.

Con referencia particular a los principios, las reglas, el cumplimiento y los requisitos del Modelo y Código Ético adoptados por Ghella en cumplimiento de la Ley 231/2001, la severidad de los comportamientos también será evaluada en relación con la posible / probable "relevancia externa" de la infracción cometida.

Una infracción con "relevancia externa" es una acción que tiene una probable y / o posible repercusión en la Empresa por parte de la Administración Pública.

El tipo y el alcance de las penas aplicables a los casos individuales de delitos disciplinarios son variables en relación con la gravedad de las acciones y de acuerdo con los siguientes criterios generales de Ghella y sancionados por el CCNL:

- conducta del empleado: dolo o culpa (negligencia, imprudencia, mala praxis)
- nivel y grado del empleado

- relevancia de las obligaciones violadas
- daño potencial a la Empresa, también en relación con la posible aplicación de las sanciones previstas en la Ley 231/01 y posteriores enmiendas y adiciones
- Presencia de circunstancias agravantes o atenuantes, en particular en caso de acción disciplinaria previa, dentro de los límites permitidos por la ley.

Con respecto a las violaciones en el campo de la salud y seguridad en el trabajo se destacan a continuación, puramente indicativos y no exhaustivos, algunos de los casos de conducta sancionada, graduados de acuerdo a un orden creciente de gravedad:

1. El incumplimiento del Modelo, si la infracción produce una situación de peligro real para la integridad física de una o más personas, incluido el infractor, y siempre que no haya ninguna de las condiciones establecidas en los apartados 2, 3 y 4;
2. El incumplimiento del Modelo, si la violación causa un daño físico a la integridad física de una o más personas, incluido el autor de la violación, y siempre que no haya ninguna de las condiciones establecidas en los siguientes apartados 3 y 4;
3. El incumplimiento del Modelo, si la violación causa una lesión, calificándose como "grave" bajo el art. 583, párrafo 1, del código penal ⁴, a la integridad física de una o más personas, incluido el autor de la violación, y siempre que no se cumpla ninguna de las condiciones establecidas en el párrafo 4;
4. El incumplimiento del Modelo, si la infracción resulta en una lesión, calificándose como "bruto" bajo el art. 583, párrafo 1, del código penal⁵, a la integridad física o la muerte de una o más personas, incluido el autor de la violación.

5.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

⁴ Según el art. 583 del código penal, **la lesión personal es grave**, y se aplica el encarcelamiento de tres a siete años: 1) si el hecho causa una enfermedad que ponga en peligro la vida de la persona lesionada, es decir, una enfermedad o la capacidad de cumplir con tareas ordinarias por más de cuarenta días; 2) si el hecho produce un debilitamiento permanente de un sentido o de un órgano.

⁵ Según el art. 583 del código penal, **la lesión personal es muy grave**, y se aplica el encarcelamiento de seis a doce años, si resulta de: 1) una enfermedad, ciertamente o probablemente irreparable; 2) la pérdida de un sentido; 3) la pérdida de una extremidad o una mutilación que hace que la extremidad sea inservible, o la pérdida del uso de un órgano o la capacidad de procrear, o una dificultad permanente y grave de hablar; 4) deformación o cicatrices faciales permanentes.

Con arreglo a las disposiciones combinadas de los artículos 5(b) y 7 de la Ley 231/2001, sin perjuicio de la contestación preventiva y del procedimiento prescrito en el art. 7 de la Ley núm. 300/1970, las sanciones se aplican a los empleados que están llevando a cabo – a título de ejemplo y no de manera exhaustiva – ilícitos disciplinarios derivados de incumplimiento de las medidas para garantizar la realización de la actividad y / o inmediatamente detectar y eliminar las situaciones riesgo, conforme a la Ley 231/2001 y, en particular:

- a. el incumplimiento de las normas contenidas en el Modelo y el Código Ético adoptados por Ghella y destinados a regular las relaciones con la Administración Pública, para evitar conductas que puedan constituir delitos corporativos; delitos de tráfico, reciclo y auto-reciclo de bienes; de los delitos cometidos en violación de las normas para la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo; delitos ambientales; delitos de delincuencia organizada y obstrucción a la justicia, delitos transnacionales, delitos de terrorismo, delitos contra la personalidad individual; delitos informáticos y de tratamiento ilícito de datos, delitos en violación del derecho de autor y, en general, de todos los delitos previstos por la Ley 231/2001 y subsiguientes integraciones y modificaciones;
- b. de las reglas contenidas en el Modelo y el Código Ético, con referencia a las modalidades de documentación, conservación y control de documentos, evitando así que las mismas se presenten de forma transparente, veraz y fácilmente verificable;
- c. incumplimiento y / o elusión de los sistemas de control mediante sustracción, destrucción o alteración de la documentación pertinente;
- d. impedir el control o el acceso a la información y documentación a las personas pertinentes, incluido el Órgano de Vigilancia;
- e. incumplimiento de la obligación de enviar Flujos de Información periódicos o informes oportunos conformemente al Modelo, al Órgano de Vigilancia;
- f. incumplimiento de las disposiciones relativas a la autorización de firma, las modalidades de combinación de firmas, y las disposiciones del sistema de delegación, en particular en relación a los riesgos relacionados con los delitos contra la Administración Pública con respecto a los actos y documentos formados y / o enviados a la misma, los delitos contra la fe pública, delitos corporativos y delitos en materia de salud y seguridad en el trabajo, los delitos ambientales y el

tráfico de bienes robados, el blanqueo de dinero y el uso del dinero, bienes o activos de origen ilícito;

- g. incumplimiento de la obligación de hacer declaraciones o declaraciones falsas en las declaraciones requeridas por el Modelo;
- h. incumplimiento de los conflictos de intereses, especialmente en lo que respecta a las relaciones con la Administración Pública;
- i. falta de controles e información sobre el presupuesto y otras comunicaciones empresariales;
- j. falta de supervisión del comportamiento del personal que trabaja en su ámbito de responsabilidad a fin de revisar sus acciones y, en cualquier caso, la realización de actividades instrumentales en los procesos operativos contenidos en el Modelo.

5.5. LAS SANCIONES CONTRA LOS EMPLEADOS

Los delitos relativos al incumplimiento por parte de los empleados de las reglas, principios de conducta y de los estándares generales y específicos de control indicados en el Modelo y el Código Ético, sin perjuicio de la contestación previa y de los procedimientos previstos en el art. 7 de la Ley 300/1970, pueden ser sancionados, dependiendo de la gravedad, con las siguientes medidas disciplinarias:

- A. advertencia verbal
- B. reprimenda escrita
- C. multa no superior a tres horas de remuneración
- D. suspensión del trabajo y de la remuneración hasta 3 días hábiles
- E. despido con aviso
- F. despido sin previo aviso

A. ADVERTENCIA VERBAL

La sanción de la advertencia verbal se aplicará en los casos de incumplimiento culposo de los principios del Código Ético y / o de las reglas del Modelo y / o errores de procedimiento, los cuales no tienen relevancia externa, por negligencia probada por parte del empleado.

B. ADVERTENCIA ESCRITA

La sanción de la advertencia escrita se aplicará en los casos de:

- reincidencia en las infracciones mencionadas en el punto A;
- violación culposa de los principios del Código Ético y / o las reglas del Modelo y / o errores procedimentales con relevancia externa, por negligencia probada por parte del empleado. Esta categoría incluye las violaciones de cualquier obligación de divulgación / información a los órganos de dirección y / o de control, tales como: el Consejo de Administración, la Junta de Auditores, el Órgano de Vigilancia, el Contratante, los Auditores, el Responsable del Servicio de Prevención y Protección, el Responsable del Sistema de Gestión Integrado y las Entidades de Certificación, etc.

C. MULTA

Además de los casos de recaída en la comisión de delitos que pueden traer la aplicación de la reprimenda escrita, la multa se puede aplicar en los casos en que, por el nivel de responsabilidad jerárquica o técnica, o en presencia de circunstancias agravantes, la conducta ilícita y / o negligente puede socavar, incluso a nivel potencial, la eficacia del Modelo, el Código Ético y el Sistema de Gestión Integrado certificado; a modo de ejemplo, pero no exhaustivo:

- el incumplimiento con el Código Etico y / o las reglas del Modelo y relacionado en particular las relaciones con la Administración Pública;
- la violación de los principios del Código de Ética y / o reglas del Modelo destinados a prevenir las conductas que pueden constituir delitos corporativos; delito de tráfico de bienes, blanqueo y uso de dinero, bienes u otras utilidades, así como auto-blanqueo; delitos cometidos en violación de las normas para la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo; delitos ambientales; los delitos de delincuencia organizada y obstrucción a la justicia, los delitos transnacionales, los delitos de terrorismo, los delitos contra la personalidad individual; de delitos informáticos y de tratamiento ilícito de datos, delitos en violación del derecho de autor y, en general, de todos los delitos previstos por la Ley 231/2001 y las subsiguientes integraciones y modificaciones.

D. SUSPENSIÓN DEL TRABAJO Y DE LA REMUNERACIÓN

Se aplicará la sanción de la suspensión del trabajo y la retribución por un máximo de tres días, así como en los casos de reincidencia en la comisión de los delitos mencionados en el punto C anterior, se aplicarán en casos de gravedad que expongan a Ghella a la responsabilidad contra terceros.

A modo de ejemplo, pero no exhaustivo, se aplica la suspensión de trabajo y retribución en caso de:

- El incumplimiento de los principios del Código Ético y / o de las normas establecidas en el Modelo, con referencia específica a los delitos relacionados con la Administración Pública, delitos corporativos; delito de tráfico de bienes, blanqueo y utilización de dinero, bienes u otras utilidades, así como auto-blanqueo; delitos cometidos en violación de las normas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo; delitos ambientales; delitos de delincuencia organizada y obstrucción a la justicia, delitos transnacionales, delitos de terrorismo, delitos contra la personalidad individual; delitos informáticos y violaciones de datos, delitos en violación de derechos de autor, y en general todos los delitos previstos por la Ley 231/2001 y subsiguientes integraciones y modificaciones
- el incumplimiento de las disposiciones relativas a los poderes de firma y / o las disposiciones del sistema de delegación, en particular en lo que respecta a los riesgos asociados a delitos contra la Administración Pública, la fe pública, delitos corporativos, delitos contra la salud y la seguridad en el trabajo, delitos ambientales, delitos relativos a la incitación a que no se hagan declaraciones o se hagan declaraciones falsas a la autoridad judicial y delitos de blanqueo de dinero, reciclaje y uso de dinero, bienes o utilidades, con respecto a todos los documentos de la Administración Pública y / o enviados a la misma;
- falsedad en las declaraciones y / o informaciones exigidas por el Modelo frente al Consejo de Administración, al Contratante, a la Junta de Auditores, al Órgano de Vigilancia, a los Auditores, al Responsable del Servicio de Prevención y Protección, al Responsable del Sistema de Gestión Integrados y de las Entidades de Certificación, etc.;
- falta de comunicación de conflictos de intereses, especialmente con referencia a las relaciones con la Administración Pública;
- falta de controles y / o información incorrecta / omitida con referencia al presupuesto de la Empresa y a otras comunicaciones corporativas; falta de supervisión de la conducta del

personal que trabaja en su ámbito de responsabilidad a fin de revisar sus acciones y, en cualquier caso, la realización de actividades instrumentales en los procesos operativos contenidos en el Modelo;

- falta de supervisión de los principios del Código Ético y / o reglas del Modelo con referencia a los delitos en las relaciones con la Administración Pública, delitos corporativos; delitos de blanqueo de dinero, reciclaje y uso de dinero, bienes o utilidades; a los delitos cometidos en violación de las normas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo; delitos ambientales; delitos de crimen organizado y obstrucción de la justicia, delitos transnacionales, delitos de terrorismo, delitos contra la persona; delitos informáticos y de tratamiento ilícito de datos, delitos de violación de los derechos de autor, y en general a todos los delitos previstos en la Ley 231/2001 y las subsiguientes integraciones y modificaciones.

E. DESPIDO CON AVISO

La sanción de despido con aviso se aplicará en los casos de violación grave repetida de los comportamientos enumerados a continuación, incluyendo el incumplimiento de cualquier obligación de declarar e informar a los órganos de administración, supervisión y / o control (Consejo de Administración, Contratante, Junta de Auditores, Órgano de Vigilancia, Auditores, Responsable del Servicio de Prevención y Protección, Responsable del Sistema de Gestión Integrado, Entidades de Certificación), teniendo estos órganos relevancia externa:

- el incumplimiento de los principios del Código Ético y / o de las disposiciones del Modelo, para llevar a cabo actividades que impliquen acciones contra la Administración Pública
- el incumplimiento de los principios del Código Ético y / o de las disposiciones del Modelo con especial referencia a los delitos corporativos; delitos de blanqueo de dinero, reciclaje y uso de dinero, bienes o utilidades; delitos cometidos en violación de las normas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo; delitos ambientales; delitos de delincuencia organizada y obstrucción a la justicia, delitos transnacionales, delitos de terrorismo, delitos contra la personalidad individual; delitos informáticos y de tratamiento ilícito de datos, delitos de violación de los derechos de autor, y en general a todos los delitos previstos en la Ley 231/2001 y subsiguientes integraciones y modificaciones;
- el incumplimiento de las disposiciones relativas a los poderes de firma y las disposiciones del sistema de delegación, en particular en relación a los riesgos relacionados con los delitos contra

la Administración Pública, contra la fe pública, delitos corporativos, delitos contra la salud y la seguridad de los trabajadores, delitos de terrorismo, delitos contra la persona, delitos ambientales, delitos relacionados con la inducción a no hacer declaraciones o hacer declaraciones falsas a la autoridad judicial y delitos de tráfico de bienes robados, blanqueo de dinero y uso de dinero, bienes o mal uso de origen ilícito, con respecto a actos y documentos formados con la Administración Pública y / o enviados a la misma;

- falsedad en las declaraciones y / o informaciones requeridas por el Modelo frente el Consejo de Administración, el Contratante, la Junta de Auditores, el Órgano de Vigilancia, los Auditores, el Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Responsable del Sistema de Gestión Integrado, las Entidades de Certificación, etc.;
- la falta de notificación de situaciones de conflicto de intereses, especialmente en lo que se refiere a las relaciones con la Administración Pública;
- la falta de controles y / u omisiones deliberadas de la información relativa al presupuesto financiero y otras comunicaciones corporativas que complementan el riesgo de los delitos previstos en la Ley 231/01 y sus modificaciones posteriores perdido;
- omisiones en la supervisión sobre el comportamiento del personal que trabaja en su ámbito de responsabilidad con el fin de verificar las acciones realizadas por ellos en el ejercicio de las actividades instrumentales en los procesos de negocio en riesgo de delito dentro del alcance del Modelo;
- omisiones en la supervisión de los principios del Código Ético y / o de las normas establecidas en el Modelo, con referencia a los delitos corporativos; delitos de tráfico de bienes robados, blanqueo de dinero y auto-blanqueo; delitos cometidos en violación de las normas de protección de la salud y la seguridad en el trabajo; delitos ambientales; delitos del crimen organizado y obstrucción a la justicia, delitos transnacionales, delitos de terrorismo, delitos contra la personalidad individual; delitos informáticos y de tratamiento ilícito de datos, delitos de violación de los derechos de autor, y en general a todos los delitos previstos en la Ley 231/2001 y subsiguientes integraciones y modificaciones.

F. DESPIDO SIN PREVIO AVISO

La sanción de despido sin previo aviso se aplicará por deficiencias cometidas con negligencia tan grave que no permitan la continuación provisional de la relación laboral; a modo de ejemplo, pero no de manera exhaustiva:

- violación intencional de los principios del Código Ético y / o de las normas del Modelo, que tienen una relevancia externa y / o elusión fraudulenta realizada a través de un comportamiento inequívocamente dirigido a la comisión de un delito de los menores de la Ley 231/2001 y posteriores enmiendas y adiciones, tal que no se pueda mantener la relación fiduciaria con Ghella;
- violación y / o elusión intencional del sistema de control, a través de la remoción, destrucción o alteración de documentos, o impidiendo el control o el acceso a información y documentos, a las personas a cargo, incluyendo el Órgano de Vigilancia, el Contratante, el Responsable del Servicio de Prevención y Protección, el Responsable del Sistema de Gestión Integrado, la Junta de Auditores, los Auditores, las Entidades de Certificación, etc.;
- documentación falsa o que falta en relación con la actividad llevada a cabo con referencia a las modalidades de la documentación y a la conservación de los actos, dirigida intencionalmente a evitar la transparencia, el control y la verificabilidad de la misma.

Si un empleado ha hecho algunos de los actos u omisiones mencionados en este punto F, la Empresa podrá ordenar una suspensión preventiva y no disciplinaria con efecto inmediato por un período no superior a 10 días.

En el caso de que Ghella decida y pueda despedir, de conformidad con la ley aplicable, la misma despedida será eficaz a partir del día en que se inició la suspensión cautelar.

5.6. MEDIDAS CONTRA LOS CONSEJEROS, AUDITORES Y MIEMBROS DEL ÓRGANO DE VIGILANCIA

En caso de incumplimiento por parte de Consejeros y de miembros de la Junta de Auditores de lo dispuesto en el Modelo adoptado por Ghella, el Órgano de Vigilancia informará a todo el Consejo de Administración y a la Junta de Auditores. El Consejo y la Junta tomarán las iniciativas adecuadas previstas por la legislación vigente, incluida la convocatoria de la Asamblea General de Accionistas para el examen y adopción de las medidas consecuentes, incluida la revocación por justa causa.

En caso de infracción impugnada a los miembros del Órgano de Vigilancia, el Presidente del Consejo de Administración informará al Consejo que realizará las investigaciones oportunas y tomará las deliberaciones pertinentes al respecto y, en su caso, consultará a la Junta de Auditores.

La imposición de sanciones debe tener en todo caso en cuenta los principios de proporcionalidad y adecuación con respecto a la supuesta infracción.

A este respecto, deben tenerse debidamente en cuenta los siguientes elementos:

- el tipo de infracción cometida
- las circunstancias en las que se ha desarrollado la conducta
- las modalidades para llevar a cabo la conducta

En caso de violación por una o más de las partes mencionadas en este párrafo, respetando el principio constitucional de legalidad y proporcionalidad de la sanción, teniendo en cuenta todos los elementos y / o las circunstancias, la Asamblea de Accionistas deberá aplicar las siguientes sanciones, graduadas en orden creciente de gravedad:

1. advertencia formal
2. deducción de la remuneración variable/premiable en la medida que determine el Consejo de Administración
3. revocación de la designación

En particular, las sanciones a que se refieren los apartados 2 y 3 podrán imponerse en el caso de:

- violación que represente solamente el hecho (elemento objetivo) de uno de los delitos previstos por la Ley;
- violación finalizada a la comisión de uno de los delitos previstos en la Ley, o en cualquier caso exista el riesgo de que la Empresa sea considerada responsable en virtud de la Ley;
- incumplimiento por parte de los Consejeros y de los miembros del Órgano de Vigilancia, cada uno de ellos en función de sus competencias específicas atribuidas por la Ley núm. 231/2001 quienes, por negligencia o mala praxis, no cumplen constante y efectivamente con su obligación bajo la Ley de vigilar, monitorear y eventualmente actualizar el Modelo 231 adoptado por Ghella.

5.6.1. El procedimiento para imponer sanciones contra el Consejo de Administración, la Junta de Auditores de Cuentas, el Órgano de Vigilancia

Al examinar la infracción del Modelo o Código Ético adoptados por Ghella por un miembro del Consejo de Administración o de la Junta de Auditores, el Órgano de Vigilancia informa al Consejo de Administración y a la Junta de Auditores un informe que contenga:

- información relativa a la persona responsable de la violación;
- la descripción de la conducta constatada;
- la indicación de las disposiciones del Modelo que han sido violadas;
- todos los documentos que comprueben el incumplimiento y / o cualquier otra prueba de la infracción;
- una propuesta sobre la sanción apropiada con respecto al caso concreto

Dentro de los 10 días siguientes al informe del Órgano de Vigilancia, el Presidente convocará al Consejo de Administración – que deberá reunirse dentro de los 30 días siguientes a la recepción del informe – y el Órgano de Vigilancia y el autor de la violación serán invitados a participar.

La convocatoria debe:

- ser por escrito
- contener la indicación de la conducta contestada impugnada y las disposiciones del Modelo que se han violado
- comunicar a la persona interesada la fecha de la reunión, con la notificación de la posibilidad de hacer resúmenes y / o deducciones, tanto escritas como verbales.

La convocatoria deberá ser firmada por el Presidente o por al menos dos miembros del Consejo de Administración.

Con ocasión de la reunión del Consejo de Administración están dispuestos audiencia del interesado, la adquisición de los deducciones efectuadas por este último y la ejecución de todos los exámenes como se considere necesario.

Sobre la base de los elementos adquiridos, el Consejo de Administración determina la sanción que se considere aplicable, señalando la posible diferencia respecto de la propuesta realizada por el ODV.

Si la sanción aplicable consiste en un cese de las retribuciones o revocación del trabajo, el Consejo de Administración convocará la Asamblea, transfiriendo toda la documentación adquirida y producida que permita a la misma Asamblea de tender todos los elementos necesarios para decidir sobre la cuestión. La resolución del Consejo de Administración y / o de la Asamblea, en su caso, se notifica por escrito por el Presidente del Consejo de Administración, la persona interesado y el ODV, para su verificación.

El procedimiento descrito anteriormente es aplicable, mutatis mutandis, incluso si se detecta la violación del Modelo por uno o más miembros del Órgano de Vigilancia, con la excepción de la transmisión del informe que será realizada por el Presidente del Consejo de Administración.

En todos los casos en los que se ha encontrado una violación del Modelo por un administrador, relacionado con la empresa por una relación de empleo, el procedimiento de evaluación de los delitos descritos anteriormente se llevará a cabo de conformidad con la legislación vigente y los contratos colectivos aplicables.

5.7. MEDIDAS RELATIVAS A TRABAJADORES AUTÓNOMOS, TRABAJADORES PARASUBORDINADOS, PROVEEDORES, OTROS SUJETOS RELACIONADOS CON RELACIONES CONTRACTUALES Y SOCIOS

En caso de violación del Código Ético y de las reglas del Modelo adoptados por Ghella por los proveedores, de otros sujetos relacionados con relaciones contractuales y socios, el Responsable de contratos / servicio de exchange, si es necesario en consulta con el Órgano de Supervisión, puede empezar advertencias disciplinarias escritas o, en caso de reincidencia, la terminación de la relación contractual.

Estas violaciones son, de hecho, sancionadas de acuerdo con las cláusulas contractuales específicas en los relativos contratos o acuerdos en los que los terceros declaran: i) conocer la Ley 231/01 y las disposiciones contenidas en el Código Ético y Modelo, ii) comprometerse a mantener un comportamiento acorde con los principios establecidos en dicha normativa, en el Código Ético y en el Modelo y, más en general, a no poner en marcha actos u omisiones y no dar lugar a ningún hecho que pueda resultar en una responsabilidad bajo la Ley 231/01.

Ghella, en caso de que la conducta antes mencionada resulte en un daño real a la Empresa, se reserva el derecho de exigir una indemnización por los daños sufridos.

Con particular referencia a la constitución de RTI, está prevista para la inserción en acuerdos con los accionistas de una cláusula de protección en caso de que, en cualquier momento, se tenga que aplicar una sanción de descalificación a un socio de conformidad con la Ley 231/01.

Además, se inserta en la escritura de constitución / estatuto de la empresa – que se forma rio abajo de RTI para la realización unitaria de las obras en caso de adjudicación – una cláusula de salvaguardia que proporciona la exclusión de uno o más miembros en caso de sanción – en cualquier momento – según la Ley 231/01.

MODELO DE ORGANIZACION

Modelo de Organización, Gestión y Control Ley 231/2001

Formación y Comunicación

REVISIÓN	FECHA	REDACTADO	COMPROBADO	APROBADO	NOTAS
02	24 julio 2017	IA	ODV	CDA	<i>Tercera emisión</i>
01.1	13 febrero 2009	IA	ODV	CDA	<i>Revisión</i>
01	30 mayo 2008	RGI	ODV	CDA	<i>Segunda emisión</i>
00	27 junio 2006	RGI		CDA	<i>Primera emisión</i>

6. FORMACION Y COMUNICACION DEL MODELO

La Empresa, con el fin de proporcionar la implementación completa y máxima difusión de los valores contenidos en el Código Ético, las normas, los principios, las reglas y sanciones, y en general los requisitos establecidos por el Modelo 231 adoptado por Ghella, planifica y organiza programas de formación e información específicos para todo el personal de Ghella, incluido el personal colocado en otras empresas / sucursales / unidades de producción en Italia o en el extranjero.

De hecho, es objetivo de Ghella asegurar el conocimiento adecuado de los contenidos del Modelo a los empleados presentes y futuros de la empresa, con diferentes niveles de detalle en relación con el nivel de participación de los empleados en los procesos sensibles y con el nivel de responsabilidad que cubre dentro de la estructura corporativa.

Ghella extiende la comunicación del contenido del Modelo a todos aquellos que trabajan para el logro de metas empresariales bajo relaciones contractuales.

Las actividades de comunicación y formación se diversifican de acuerdo con los destinatarios a los que se dirigen y se basan en principios de exhaustividad, claridad y accesibilidad.

Las actividades de comunicación y formación se llevan a cabo bajo la supervisión del ODV al que, entre otras cosas, se delegan las tareas de "promover iniciativas apropiadas para la difusión del conocimiento y comprensión del Modelo 231".

6.1. COMUNICACIÓN

Al personal de Ghella que trabaja en Italia y en el extranjero está garantizada la posibilidad de consultar el Código Ético y los documentos del Modelo, mediante el acceso a la sección específica del Portal (<https://portal.ghella.com/SisGestIntegr/modello231/Pagine/default.aspx>); en dicha sección, además de los documentos mencionados anteriormente, se publicó, a petición del Órgano de Vigilancia, la legislación de referencia y sus actualizaciones, la doctrina y la jurisprudencia de referencia y otro material de información.

El Sistema Disciplinario 231 aprobado a efectos del Modelo se publica, junto con el sistema sancionatorio de los CCNL aplicables, en lugar accesible a todos como previsto por el Estatuto de los Trabajadores en la Ley 300/1970.

El Código Ético también puede ser consultado por terceros en la página web de la Empresa www.ghella.com.

Los Empleados en el momento de la contratación son informados de la existencia del Portal de la Empresa, de la documentación relativa a la Ley 231/01 y sus modalidades de acceso. Los nuevos empleados también entregan a Recursos Humanos un certificado que confirma su información del Modelo y del Código Ético de la Empresa.

Para todas las personas externas a la Empresa que reciben el Modelo y Código Ético, se proveen formas especiales de comunicación del Modelo y Código Ético. Con este fin, el Código Ético se publica en la página web de la Empresa.

6.2. FORMACIÓN

La Empresa promueve el conocimiento del Modelo, del Código Ético, de los procedimientos del Sistema (<https://portal.ghella.com/SisGestIntegr/Pages/default.aspx>) y sus actualizaciones entre todos los Destinatarios del Modelo, los cuales deben por lo tanto expresamente conocer el contenido, observarlo y contribuir a su implementación.

La actividad de formación se lleva a cabo a través de:

- formación en clase y / u online
- correos electrónicos de actualización.

La participación en actividades de formación es una obligación y se formaliza al suscribirse al formulario de registro de presencias (o registro de acceso a módulos de formación e-learning). Los nombres de los empleados son ingresados en una base de datos por Recursos Humanos.

La formación se diferencia en el contenido y la forma de prestación en función de las cualificaciones de los Destinatarios y si tienen o no responsabilidad y / o poderes de representación.

En particular, la formación se estructura en los siguientes niveles:

- **personal ejecutivo:** formación sobre los principios generales de la Ley 231 y las consecuencias para la Empresa sobre la posible comisión de acciones ilícitas por parte de las personas que actúan por ella, así como sobre los objetivos preventivos específicos del Modelo 231 y el contenido ético y conductual; profundizaciones sobre las modalidades operativas de los documentos que forman parte del Modelo con un cierto grado de análisis de las sanciones previstas por el Sistema Disciplinario.
- **Otro personal, no ejecutivo:** formación general sobre los principios generales de la Ley 231/01 y su contenido de carácter ético-conductual, destinados típicamente a comprender las

características y los principales aspectos de la Ley 231/01, las características del Código Ético, el Modelo y las sanciones aplicables en caso de violación.

- **Trabajadores:** el Código de Ética y el Sistema Disciplinario se entregan a los trabajadores en Italia y en el extranjero son entregados en el momento de contratación por el Responsable de Recursos Humanos u otra figura correspondiente en la Unidad de Producción. Los nuevos trabajadores tendrán que emitir una certificación adecuada sobre la recepción del Código Ético y del Sistema Disciplinario.

Después de la actualización del Modelo o cambios relevantes en la estructura de la empresa, también se programarán sesiones de formación específicas.

Otros instrumentos de difusión: el Órgano de Vigilancia por correo electrónico promueve el envío, incluso selectivo, de actualizaciones o información específica por correo electrónico. La dirección de correo electrónico del ODV (ODVGhella@Ghella.com) también puede ser utilizada por todo el personal de Ghella para enviar comunicaciones al Órgano, así como para hacer preguntas sobre temas específicos de interés del Modelo 231 adoptado por la empresa y sobre la Ley 231/01.

Formación específica en Higiene, Salud y Seguridad en los lugares de trabajo.

Como parte de la formación obligatoria, el art. 37 del Decreto Legislativo núm. 81/2008 proporciona un módulo específico dedicado a la elaboración del Sistema Disciplinario, adoptado por la Empresa. La formación específica obligatoria de acuerdo con el Decreto legislativo 81/2008 se facilita a los trabajadores sobre la base de los riesgos y de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, en cumplimiento de las normas obligatorias vigentes.

6.3. COMUNICACIONES A LAS EMPRESAS DEL GRUPO

El Departamento de Administración y Finanzas envía correos electrónicos a todas las empresas controladas, sobre el Modelo 231 y el Código Ético adoptados por Ghella y la solución adoptada por el Órgano de Vigilancia, para que las empresas, respetando su autonomía y con los adecuados ajustes necesarios por su tamaño y la realidad en las que operan, adoptan soluciones acordes con las de la holding del grupo.