

Modelo de Organizacion | Ghella

Modelo de Organización, Gestión y Control Ley 231/2001

Parte General

Aprobado por la junta directiva
de Ghella S.p.A. el día **22 de Marzo del 2023**



MODELO DE ORGANIZACIÓN

Modelo de Organización, Gestión y Control Ley 231/2001

Parte General

REVISIÓN	FECHA	REDACTADO	COMPROBADO	APROBADO	NOTAS
06	22 marzo 2023	DELOITTE	ODV	CDA	<i>Sexta Emisión</i>
05	8 septiembre 2023	DELOITTE	ODV	CDA	<i>Quinta Emisión</i>
04	24 julio 2023	E&Y	ODV	CDA	<i>Cuarta Emisión</i>
03	3 noviembre 2014	E&Y	ODV	CDA	<i>Tercera Emisión</i>
02.1	13 febrero 2009	IA	ODV	CDA	<i>Revisión</i>
02	30 mayo 2008	RGI	ODV	CDA	<i>Segunda Emisión</i>
01	27 junio 2006	RGI	ODV	CDA	<i>Primera Emisión</i>

INDICE

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	5
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 SpA.....	10
2.2. El Modelo de Organización, Gestión y Control	10
2.3. El Sistema de Control Preventivo	12
2.4. Adopción del Modelo	14
2.5. Atribución de la responsabilidad de gestión	14
2.6. Fundamentos del Modelo.....	15
2.7. Estructura del Modelo.....	16
2.8. Ilícitos importantes	20
2.9. Adopción de modelos organizativos en las empresas del grupo Ghella.....	20
2.10. Modificaciones, actualización e integración del Modelo	21
3. EL MODELO DE <i>GOVERNANCE</i> Y LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE GHELLA S.P.A.	22
3.1. Estructura Organizativa	22
3.2. Los instrumentos de governance.....	22
3.3. Sistema de delegaciones y poderes	24
4. ORGANO DE VIGILANCIA (ODV)	26
4.1. Composición, designación y terminación de la misión	26
4.2. Funciones, poderes y tareas	27
4.3. Funcionamiento del ODV.....	28
4.4. Flujos de información	30
4.5. Obligación de confidencialidad	32

4.6. Remuneración del ODV.....	32
4.7. Declaración de requisitos de autonomía e independencia	33
5. SISTEMA DE SANCIONES Y MEDIDAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL MODELO	34
5.1. Principios generales	34
5.2. Faltas disciplinarias y criterios de sanción	35
5.3. Destinatarios.....	36
5.4. Ámbito de aplicación	38
5.5. Las sanciones contra los empleados y directores.....	39
5.5.1. EL PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES A LOS EMPLEADOS Y DIRECTORES.....	44
5.6. Medidas contra los consejeros, auditores y miembros del órgano de vigilancia.....	45
5.7. Medidas relativas a trabajadores autónomos, trabajadores parasubordinados, proveedores, a otras personal vinculadas por relaciones contractuales y socios de negocio	48
5.7.1 El procedimiento de imposición de sanciones a los trabajadores autónomos, a los trabajadores parasubordinados, a los proveedores, a otras personas vinculadas por relaciones contractuales y a los socios de negocio.....	48
6. FORMACION Y COMUNICACION DEL MODELO	49
6.1. Comunicación	49
6.2. Formación	50

PARTE 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") relativa 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").
- b) **Personas que, aunque de facto, 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 bajo la dirección o supervisión de una de las personas a que se refiere el artículo 5, letra a,** las denominadas "**subordinados**": 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:

- Malversación de fondos, fraude contra el Estado, un organismo público o la Unión Europea o para obtener fondos públicos, fraude informático contra el Estado o un organismo público y fraude en la contratación pública (art. 24);
- Delitos informáticos y tratamiento ilegal de datos (art. 24-bis);
- Delitos de delincuencia organizada (art. 24-ter);
- Malversación, extorsión, inducción indebida a dar o prometer beneficios, corrupción y abuso de poder (art. 25);

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.

- Falsificación de dinero, tarjetas de crédito públicas, sellos fiscales e instrumentos o signos de identificación (art. 25-bis);
- Delitos contra la industria y el comercio (art. 25-bis.1);
- Delitos corporativos (art. 25-ter);
- Delitos con fines de terrorismo o subversión del orden democrático previstos en el Código Penal y leyes especiales (art. 25-quater);
- Mutilación de órganos genitales femeninos (art. 25-quater.1);
- Delitos contra la personalidad individual (art. 25-quinquies);
- Delitos de 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 instrumentos de pago distintos del efectivo (art. 25 – octies.1)**
- 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)
- Racismo y Xenofobia (art. 25-terdecies);
- Fraude en competiciones deportivas, ejecución de apuestas ilegales y mediante dispositivos prohibidos (art. 25-quaterdecies);
- Delitos fiscales (artículo 25-quinquesdecies);
- Contrabando (artículo 25-sexiesdecies);
- **Delitos contra el patrimonio cultural (art. 25 – septiesdecies);**

- Reciclaje de bienes culturales y devastación y saqueo de bienes culturales y paisajísticos (art. 25 duodevicies);

- Delitos de delincuencia organizada cometidos en un contexto transnacional (Ley 146/2006 art. 10);

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.

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

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 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

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 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.

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."

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; en este sentido, cabe destacar que "Ghella obtuvo la certificación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo el 13.10.2010 de acuerdo con la norma BS OHSAS 18001:2007, migrada posteriormente en 2018 a la norma ISO 45001:2018".

2. EL MODELO 231 DE GHELLA

2.1. GHELLA SPA

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 230 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.

2.2. EL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL

A partir de 2006, Ghella 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, párrafo 3 del Decreto Legislativo n. 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 garanticen 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 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 de Sanciones;
- 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;
- Directrices contra la corrupción;

- Checklist contra la corrupción y el fraude.

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 Unidad Organizativa y sus competencias y responsabilidades;
- descripción precisa de las líneas jerárquicas;
- separación de tareas, dentro de cada proceso, entre la parte decisoria (impulso decisorio), 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.

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 Unidades Organizativas involucradas. La documentación producida antes de incorporarse al Modelo ha sido previamente sometida a la verificación de los gestores de las Unidades Organizativas 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. 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-contable.

Los Responsables de los Unidades Organizativas, 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 principios generales y estándares 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 de Sanciones, 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;
- Partes Especiales;
- Matriz Actividades Sensibles – Riesgos de delitos;
- 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. En particular, los siguientes elementos están representados en la Sección General:

- breve descripción del sistema normativo;
- las normas relativas a la constitución del Órgano de Vigilancia;
- las sanciones aplicables en caso de infracción de las normas y prescripciones contenidas en el Modelo;
- las normas que rigen los procedimientos de difusión y actualización del Modelo.

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 Principios generales de control, o los elementos básicos del sistema de control interno según el Decreto Legislativo 231. Los principios generales de control que deben observarse son los siguientes:
 - Regulación: existencia de disposiciones corporativas que establecen los principios de conducta, las normas de toma de decisiones y los métodos de funcionamiento para llevar a cabo actividades sensibles, así como los métodos para presentar la documentación pertinente;
 - Trazabilidad: cada operación relativa a la actividad sensible debe estar, en la medida de lo posible, adecuadamente documentada; el proceso de decisión, autorización y realización de la

actividad sensible debe ser verificable a posteriori, también mediante soportes documentales adecuados y, en todo caso, deben regularse detalladamente los casos y modalidades de cualquier posibilidad de borrado o destrucción de las grabaciones realizadas;

- Segregación de funciones: separación de actividades entre quien realiza, quien autoriza y quien controla. Esta segregación está garantizada por la intervención, dentro del mismo macroproceso corporativo, de varias personas con el fin de garantizar la independencia y la objetividad de los procesos. La separación de funciones también se lleva a cabo mediante el uso de sistemas informáticos que permiten realizar determinadas operaciones sólo a personas identificadas y autorizadas;
- Existencia de un sistema de apoderamientos y poderes: las facultades de autorización y firma asignadas deben ser: coherentes con las responsabilidades organizativas y de gestión asignadas, proporcionando, cuando sea necesario, una indicación de los umbrales de aprobación de los gastos; claramente definidas y conocidas dentro de la empresa. Los roles corporativos a los que se debe definir la facultad de comprometer a la Sociedad en determinados gastos, especificando los límites y la naturaleza de los mismos. El acto de asignación de funciones debe cumplir con los requisitos específicos exigidos por la ley (por ejemplo, la delegación y subdelegación en materia de seguridad y salud de los trabajadores).
- los estándares específicos de control, es decir, las medidas de control operativo destinadas a mitigar los riesgos de que se cometan los delitos. Estos principios están asociados a las actividades sensibles específicas identificadas dentro de las áreas de riesgo de comisión de delitos que forman parte de la matriz de riesgos de delitos.

Matriz Actividades Sensibles – Riesgos de delitos

El artículo 6, párrafo 2, letra a, del Decreto establece expresamente que el Modelo 231 de la Sociedad debe identificar las actividades empresariales en cuyo marco puedan cometerse potencialmente los delitos contemplados en el Decreto.

De acuerdo con las disposiciones del Decreto y teniendo en cuenta las disposiciones metodológicas contenidas en las Directrices de referencia, se han identificado las actividades sensibles relevantes para la Sociedad, también a través de entrevistas con los responsables corporativos de cada Unidad Organizativa competente, que tienen el conocimiento más amplio y profundo de las operaciones de

cada sector individual de los negocios de la Sociedad, en relación con los delitos individuales previstos en el Decreto 231.

Este análisis de riesgos, cuyos resultados alimentan la "**Matriz de Actividades Sensibles - Riesgos de Delitos**" (en adelante también denominada Matriz 231), se somete periódicamente al examen del Órgano de Vigilancia para evaluar la necesidad de modificar y/o completar el Modelo 231.

Además, para cada actividad con riesgo de delito identificada, se han identificado las denominadas áreas "sensibles", es decir, aquellos procesos empresariales en cuyo contexto podrían darse, en principio, las condiciones y/o los medios para la comisión de los tipos de delito relevantes a efectos del Decreto.

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.

Ghella presta especial atención al factor humano, promoviendo el desarrollo profesional del personal, que es un elemento indispensable para el éxito de la misión de la empresa, garantizando el máximo respeto a las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Ghella impone una atención específica a los principios inspiradores del Código Ético, que representa las directrices que deben inspirar las actividades de la empresa y acompañar el comportamiento de las personas para el buen funcionamiento, la fiabilidad y la imagen de Ghella.

En particular:

- los miembros del Consejo de Administración también deben tener en cuenta los principios y valores contenidos en el Código a la hora de fijar los objetivos empresariales;
- los directores deben concretar los principios y valores contenidos en el Código y, en general, en el Modelo de Organización, Gestión y Control, implantado de acuerdo con el Decreto Legislativo 231/2001 modificado, asumiendo las responsabilidades previstas en el mismo, internamente hacia la estructura empresarial y externamente hacia terceros, reforzando la confianza, la cohesión y el espíritu de equipo;

- Los empleados y colaboradores deben adaptar sus acciones y comportamientos a los principios, valores, objetivos y compromisos establecidos en el Código.

La orientación hacia la ética es un enfoque indispensable para la fiabilidad de Ghella en sus relaciones con los accionistas, los clientes y, en general, con todo el contexto social y económico en el que opera la empresa.

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.

Dado el análisis del entorno empresarial, de la actividad desarrollada por la Empresa y de las áreas potencialmente susceptibles al riesgo de delito, sólo se consideraron no aplicables algunos de los delitos previstos en el Decreto Legislativo 231/2001.

Por ejemplo, en cuanto a los tipos de delitos como Abusos de Mercado y Prácticas de mutilación femenina y **delitos a instrumentos de pago distintos del efectivo**, 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. ADOPCIÓN DE MODELOS ORGANIZATIVOS EN LAS EMPRESAS DEL GRUPO GHELLA

Ghella comunica a todas las filiales en Italia el Modelo 231 y el Código Ético adoptados y la solución adoptada para el Órgano de Vigilancia, para que estas Sociedades, respetando su autonomía y con las adaptaciones oportunas que sean necesarias por su tamaño y la realidad en la que operan, adopten soluciones en línea con las de la Sociedad Matriz.

En el ejercicio de su autonomía, cada una de las Sociedades del Grupo que operan en Italia es directamente responsable de adoptar y aplicar su propio Modelo Organizativo, que se ajusta a lo dispuesto en los artículos 6 y 7 del Decreto.

La adopción del Modelo Organizativo es decidida por los respectivos Consejos de Administración en cumplimiento de las disposiciones de la ley relativas a los deberes de los administradores.

Al adoptar el Modelo Organizativo, las Sociedades del Grupo tienen en cuenta las indicaciones contenidas en el Modelo de Ghella y las directrices adicionales proporcionadas por éste a efectos de orientación y coordinación de las filiales.

En la aplicación de dichas indicaciones, las Sociedades del Grupo identifican las actividades específicas de riesgo en relación con la actividad concreta desarrollada, tras un análisis de la estructura organizativa y de las operaciones empresariales.

Al adoptar su propio Modelo, los Consejos de Administración de cada una de las Sociedades del Grupo nombran simultáneamente su propio Órgano de Vigilancia; éste tiene la función de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo de la Sociedad a la que pertenece.

El Órgano de Vigilancia de las Filiales se relaciona con el Órgano de Vigilancia de Ghella mediante la transmisión de los informes anuales y las actas de las auditorías periódicas; esta disposición está prevista en los Acuerdos de Accionistas.

Las Sociedades del Grupo de menor tamaño, que no disponen de una estructura organizativa que les permita implantar su propio Modelo y hacerlo efectivo, son gestionadas por el personal de Ghella en cumplimiento del Modelo de Ghella, tal y como se define en una cláusula específica que se introducirá en los contratos de servicios.

2.10. 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 SpA

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 Unidad Organizativa se definen en el documento "Descripción del trabajo" en el que se destacan las tareas y responsabilidades, y en el Organigrama de la Empresa donde se representan las líneas jerárquicas y funcionales de cada Unidad Organizativa.

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

- **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.
- **QHSE:** 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).

Estaduto: 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 SpA 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 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 ISO 45001, 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 45001, 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 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.

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 tiene asignado 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 de control, 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 de las Unidades Organizativas 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 estos;
- 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 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 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 Director Ejecutivo 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 Director Ejecutivo, 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 Director Ejecutivo que informarán a los otros miembros del Consejo de Administración y a la Junta de Auditores.
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. Al menos una vez al año, deben estar presentes junto con el ODV 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, con especial referencia a:

- 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.
7. 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.
 8. 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 Director Ejecutivo 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 Decreto incluye (artículo 6, párrafo 2, letra d), entre los requisitos que debe cumplir el Modelo, el establecimiento de obligaciones de información frente al Órgano de Vigilancia.

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. las Unidades Organizativas, 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 las Unidades Organizativas/de Producción y la actualización de delegaciones empresariales y poderes;
 - informes elaborados por Órganos de control 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.

Las comunicaciones deberán realizarse por escrito y podrán hacerse a través de los canales de comunicación establecidos por la Sociedad:

- Portal de denuncias ("Whistleblowing") accesible en la dirección Ghella.com/whistleblowing;
- buzón de correo electrónico dedicado ODVGhella@Ghella.com;
- por correo ordinario a la atención del ODV en la dirección de la sede de la Sociedad - *Ghella SpA - Via Pietro Borsieri 2A - 00195 Roma (Italia)*.

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 SpA. - 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, letra 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 31/05/1965 núm. 575 y sus siguientes modificaciones y adiciones.

En fe

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

5.1. PRINCIPIOS GENERALES

El art. 6, párrafo 2, letra e, y el art. 7, párrafo 4, letra 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 de Sanciones adecuado para sancionar el incumplimiento de las medidas indicadas en el Modelo.

Por lo tanto, la definición de un Sistema de Sanciones 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 de conducta, a los principios generales y los estándares específicos de control 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 de Sanciones 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.

La imposición de una sanción, así como indicado en los párrafos siguientes, es independiente 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 de Sanciones.

5.2. FALTAS DISCIPLINARIAS Y CRITERIOS DE SANCIÓN

Se definen como faltas disciplinarias los comportamientos adoptados por los destinatarios de este documento en violación de las normas (disposiciones, reglamentos, prescripciones, prohibiciones, obligaciones) de los principios de conducta y de los principios generales y estándares específicos de control que se deducen del Modelo y del Código Ético adoptados por Ghella.

El Sistema de Sanciones se aplica en su totalidad a todas las figuras empresariales que tienen relevancia y obligaciones legales a efectos de la seguridad en el trabajo identificadas en el Decreto Legislativo 81/08 y posteriores modificaciones y adiciones y previstas por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud adoptado por Ghella e implementado en cumplimiento de los dictados del art. 30 del Texto Refundido certificado conforme a la norma ISO 45001:2018 o certificaciones posteriores/integrativas a efectos de seguridad que Ghella decida obtener en base a normas nacionales e internacionales.

Las sanciones disciplinarias a los trabajadores tendrán en cuenta el principio de proporcionalidad previsto en el artículo 2106 del Código Civil, considerando para cada caso, la gravedad objetiva del hecho constitutivo de falta disciplinaria, el grado de culpabilidad, la posible reiteración de la misma conducta, así como la intencionalidad de la misma.

Con especial referencia a los principios, normas, cumplimientos y prescripciones previstos en el Modelo y en el Código Ético adoptado por Ghella en cumplimiento del Decreto Legislativo 231/2001 modificado y complementado, la gravedad de la conducta se evaluará también en relación con:

- la posible/probable "relevancia externa" de la infracción cometida, es decir, una posible y/o probable repercusión sancionadora contra la Empresa por parte de la Administración Pública⁴;
- el tipo de cualificación de la persona contra la que se incoa el procedimiento (subordinado, directivo, asesor, etc.);
- las disposiciones de la ley y las condiciones contractuales existentes;
- la posible concurrencia de más de un Destinatario del Modelo en la comisión de la infracción identificada.

⁴ Por Administración Pública se entiende: la Administración Pública nacional, los Organismos Públicos de la Unión Europea, los Organismos/Organizaciones Internacionales incluyendo también los organismos de financiación supranacionales como: FED, Banco Mundial, Banco Europeo de Inversiones, etc.

Por lo que respecta a las infracciones en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, a continuación, se exponen algunos casos de conductas sancionables, graduadas según un orden creciente de gravedad:

1. El incumplimiento del Modelo, si la infracción provoca una situación de peligro concreto para la integridad física de una o varias personas, incluido el autor de la infracción, y siempre que no se cumpla una de las condiciones establecidas en los puntos 2, 3 y 4 siguientes;
2. El incumplimiento del Modelo, si la infracción da lugar a una lesión de la integridad física de una o más personas, incluido el autor de la infracción, y siempre que no se cumpla una de las condiciones establecidas en los puntos 3 y 4 siguientes;
3. el incumplimiento del Modelo, si de la infracción resulta una lesión, calificable como "grave" según el artículo 583, párrafo 1, del Código Penal⁵, a la integridad física de una o varias personas, incluido el autor de la infracción, y siempre que no se cumpla una de las condiciones establecidas en el punto 4 siguiente:
4. el incumplimiento del Modelo, si la infracción causa una lesión, calificable como "muy grave" de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 583 del Código Penal⁶, a la integridad física o la muerte de una o varias personas, incluido el autor de la infracción.

5.3 DESTINATARIOS

Los destinatarios del Sistema de Sanciones 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);

⁵ De acuerdo con el artículo 583 del Código Penal, las lesiones personales son graves y se aplicarán penas de prisión de tres a siete años: 1) si el hecho produce una enfermedad que pone en peligro la vida del perjudicado, o una enfermedad o capacidad para atender a las ocupaciones ordinarias por un período superior a cuarenta días; 2) si el hecho produce el debilitamiento permanente de un sentido o de un órgano.

⁶ Según el artículo 583 del Código Penal, las lesiones personales son muy graves, y se aplica la pena de prisión de seis a doce años, si el hecho produce: 1) una enfermedad segura o probablemente incurable; 2) la pérdida de un sentido; 3) la pérdida de un miembro, o una mutilación que lo inutilice, o la pérdida del uso de un órgano o de la capacidad de procrear, o una dificultad permanente y grave para hablar; 4) la deformación, o desfiguración permanente del rostro.

- **personas que tienen una posición "apical" dentro de la organización de Ghella:** conforme al art. 5, párrafo 1, letra 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 empresarios, así como a los apoderados especiales de las sucursales 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, etc.)
- **trabajadores por cuenta propia, trabajadores contratados, proveedores y socios de negocio 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 y todos aquellos que actúen en nombre y/o por cuenta de Ghella;
 - c. proveedores;
 - d. socios de negocio.

5.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Con arreglo a las disposiciones combinadas de los artículos 5, letra 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 Y DIRECTORES

Las sanciones que se pueden imponer a los trabajadores son las previstas en el régimen sancionador establecido en el Contrato Colectivo Nacional para los trabajadores de la construcción y empresas afines.

Los delitos relativos al incumplimiento por parte de los empleados de las reglas, principios de conducta y de los principios generales y los estándares 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.

Además de los empleados, las sanciones antes mencionadas en violación del modelo 231 también se aplican a los directores.

La relación de gestión se caracteriza por su carácter predominantemente fiduciario. De hecho, la conducta del directivo se refleja no sólo dentro de la empresa, representando un modelo para todos los empleados, sino también fuera. Por ello, el cumplimiento por parte de los directores de la Compañía de las disposiciones del Modelo 231 y la obligación de velar por el cumplimiento del mismo por parte de los empleados subordinados, se consideran un elemento esencial de la relación laboral directiva, ya que los directores representan un incentivo y un ejemplo para todos aquellos que dependen jerárquicamente de ellos.

En caso de trabajo en el extranjero, y en el supuesto de que el contrato de trabajo del trabajador subordinado afectado por la sanción se rija por la legislación local, se aplicarán las mismas sanciones en la forma prevista por las leyes y reglamentos del país de trabajo.

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 de la Sociedad.

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 certificado; a modo de ejemplo, pero no exhaustivo:

- el incumplimiento con el Código Ético 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 utilizo 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 utilizo 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 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 a los órganos de administración y/o de control de la Sociedad;
- 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 de la Sociedad, 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 los órganos de administración y/o de control de la Sociedad;
- 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;
- 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.

5.5.1. EL PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES A LOS EMPLEADOS Y DIRECTORES

Si el Órgano de Vigilancia constata una infracción del Decreto Legislativo 231/2001 imputable al empleado, informará al Jefe de Recursos Humanos.

Los procedimientos de comprobación de las infracciones por parte de los empleados de las disposiciones contenidas en el Modelo 231 se realizan de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores y en el CCNL (Contrato Colectivo Nacional de Trabajo).

En particular, el Órgano de Vigilancia envía un informe al Jefe de Recursos Humanos que contiene:

- los datos de la persona responsable de la presunta infracción;
- la descripción de la supuesta conducta y las circunstancias que llevaron a su identificación;
- una indicación de las disposiciones del modelo 231 que se han infringido;
- todos los documentos y elementos que apoyan la sanción.

Además, el procedimiento de comprobación de la infracción para los directores se lleva a cabo en cumplimiento de la legislación vigente y de los contratos colectivos, en su caso. En este caso, el Órgano de Vigilancia enviará un informe al Director Ejecutivo que contenga la misma información que la prevista para el Jefe de Recursos Humanos.

El Órgano de Vigilancia está constantemente informado de la evolución y el resultado del procedimiento disciplinario.

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 puntos 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.

En la reunión del Consejo de Administración se oirá al interesado, se recabarán sus declaraciones y se realizarán las investigaciones que se consideren oportunas.

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, A OTRAS PERSONAL VINCULADAS POR RELACIONES CONTRACTUALES Y SOCIOS DE NEGOCIO

Las violaciones realizadas por trabajadores autónomos, parasubordinados, proveedores y otros terceros son 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.

5.7.1 EL PROCEDIMIENTO DE IMPOSICIÓN DE SANCIONES A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS, A LOS TRABAJADORES PARASUBORDINADOS, A LOS PROVEEDORES, A OTRAS PERSONAS VINCULADAS POR RELACIONES CONTRACTUALES Y A LOS SOCIOS DE NEGOCIO

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 del contrato/servicio, si es necesario en consulta con el Órgano de Vigilancia, puede empezar advertencias disciplinarias escritas o, en caso de reincidencia, la terminación de la relación contractual, de acuerdo con su responsable jerárquico.

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 (agrupación temporal de empresas), 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.

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 las Sucursales y las 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; 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 de Sanciones 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 y la Parte General del Modelo se publican 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 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 de Sanciones.
- **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 de Sanciones 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 de Sanciones.

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 de Sanciones 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, en cumplimiento de las normas obligatorias vigentes.