MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL DE CONFORMIDAD CON EL DECRETO LEGISLATIVO Nº 231/2001

PARTE GENERAL

Aprobado por el Consejo de Administración el 2 de julio de 2003
(actualizado el 21 de Septiembre, 2017)

ASTALDI

ÍNDICE - PARTE GENERAL

1. EL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 4

1.1 Régimen de responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, sociedades y asociaciones 4

1.2 Delitos-presupuesto 4

1.3 Criterios de imputación de la responsabilidad a la entidad 4

1.4 El Modelo de organización, gestión y control 5

1.5 Delitos cometidos en el extranjero 6

1.6 Sanciones 6

2. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL MODELO 9

2.1 Lineamientos de Confindustria 9

2.2 Codigo de conducta de la ANCE 10

3. ADOPCIÓN DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL 12

3.1 Introducción 12

3.2 Adopción del Modelo 12

3.3 Elementos fundamentales del Modelo 14

3.4 Sistema de Gobierno Corporativo y Estructura Organizativa 15

3.4.1 Sistema de Gobierno Corporativo 15

3.4.2 Estructura Organizativa 16

3.5 Política Antifraude y Anticorrupción 17

3.6 Destinatarios del Modelo 18

4. ORGANISMO DE VIGILANCIA 19

4.1 Identificación, nombramiento, composición, colocación, duración y cese del Organismo de Vigilancia 19

4.2 Funciones y facultades del Organismo de Vigilancia 20

4.3 Información proporcionada al y por el Organismo de Vigilancia 21

4.3.1 Flujos de información hacia el Organismo de Vigilancia 21

4.3.2. Flujos de información hacia hacia los Órganos Sociales, de Control y la Alta Dirección 23

4.3.3 Flujos de información del Directivo Encargado de la redacción de los documentos contables de la Sociedad 23

4.3.4 Flujos de información relativos a la Salud, Seguridad y Medio Ambiente … …….. 24

4.3.5 Flujos de información relativos al "Modelo de Cumplimiento Fiscal" …… 24

5. MODIFICACIÓN, IMPLANTACIÓN Y VERIFICACIÇON DEL FUNCIONAMIENTO DEL MODELO 25

5.1 Adopción, modificaciones y complementos del Modelo 25

5.2 Implantación del Modelo y aplicación de los controles en las áreas de riesgo 25

6. EL SISTEMA DE SANCIONES 27

6.1 Principios generales 27

6.2 Incumplimiento del Modelo 27

6.3 Sanciones y medidas disciplinarias 28

6.3.1 Sanciones impuestas a los trabajadores no directivos 28

6.3.2 Sanciones impuestas a los directivos 29

6.3.3 Sanciones impuestas a los consejeros 30

6.3.4 Sanciones impuestas a los miembros de la Comisión de Auditoría y Control 30

6.3.5 Sanciones impuestas a los miembros del Organismo de Vigilancia 31

6.3.6 Sanciones impuestas a los colaboradores o terceros que operan por cuenta de la Sociedad……..31

7. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN 32

7.1 Comunicación 32

7.2 Formación del personal e información a los colaboradores externos de la Sociedad . 32

8. GRUPOS SOCIETARIOS Y ESTRUCTURAS ASOCIATIVAS 34

1. EL DECRETO LEGISLATIVO Nº 231/2001

1.1 Régimen de responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, sociedades y asociaciones

En aplicación de la delegación prevista en el art. 11 de la Ley nº 300/2000 de 29 septiembre, el 8 de junio de 2001 se promulgó el Decreto Legislativo nº 231 (en lo sucesivo denominado el "Decreto") que entró en vigencia el 4 de julio de 2001. Con este Decreto el legislador adecuó la legislación nacional a los convenios internacionales sobre responsabilidad de las personas jurídicas a los que Italia se había adherido hacía ya tiempo.

El Decreto, por el que se regula la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, de las sociedades y de las asociaciones, incluso sin personalidad jurídica, introdujo en el ordenamiento jurídico italiano un régimen de responsabilidad administrativa (similar básicamente a la responsabilidad penal) a aplicar a las entidades, el cual se suma a la responsabilidad penal de la persona física que ha cometido el delito. El Decreto se aplica a todas las sociedades y asociaciones, con o sin personalidad jurídica, así como a las entidades públicas de carácter industrial y comercial y a las entidades privadas concesionarias de un servicio público. Por el contrario, el Decreto no se aplica al Estado, a las entidades públicas locales, a las entidades públicas que no tengan carácter industrial o comercial ni a las entidades que desempeñen funciones de relevancia constitucional (p. ej. los partidos políticos y los sindicatos).

Las entidades responden por el ilícito administrativo que se derive de la comisión o del intento de comisión de algunos delitos o ilícitos administrativos por parte de personas que desempeñan alguna función en las mismas, pudiéndoseles imponer sanciones pecuniarias o prohibiciones que pueden afectar de manera significativa al ejercicio de su actividad.

1.2 Delitos-presupuesto

Las entidades solo responden por determinados tipos de delitos (los llamados "delitos-presupuesto"), los cuales se recogen en el Decreto y en las leyes que se remiten expresamente al mismo (véase el Anexo 1 - Delitos-presupuesto).

1.3 Criterios de imputación de la responsabilidad a la entidad

El ilícito administrativo derivado del delito-presupuesto se imputa a la entidad aplicando un criterio de imputación objetiva y subjetiva de responsabilidad.

En concreto, desde el punto de vista objetivo, la entidad responderá cuando el delito del que nace el ilícito administrativo haya sido cometido por:

- una persona que desempeña una actividad dentro de la entidad;
- en interés o provecho de la entidad.

La sociedad responderá por la conducta de las siguientes personas:

- personas que desempeñan funciones de representación, administración o dirección de la entidad o de alguna de sus unidades de organización que cuente con autonomía financiera y funcional, además de quienes ejerzan, incluso solo de hecho, la gestión y el control de la entidad (las llamadas personas

en posición de mando o dirección);

- las personas que se encuentran sometidas a la autoridad de las personas en posición de mando o dirección (las llamadas personas subordinadas).

Por ejemplo, serán personas en posición de mando o dirección los consejeros, directores generales, representantes legales, responsables de las sucursales, gerentes de proyecto con autonomía financiera y funcional.

Por el contrario, serán personas en posición subordinada todos aquellos que se encuentren bajo la autoridad de las personas en posición de mando o dirección.

Para que la entidad sea responsable, también es necesario que el delito se haya cometido en su interés o provecho. Por tanto, la entidad no responde si el delito se ha cometido exclusivamente en interés de su autor o de terceros.

En concreto, el delito se entenderá cometido en interés de la entidad cuando sobre la base de una valoración previa se considere que el autor del delito ha actuado con el fin de obtener un provecho de cualquier tipo para la entidad, con independencia de su obtención efectiva; por el contrario, el delito se entenderá cometido en provecho de la entidad si considerando *a posteriori* los efectos de la conducta del autor y, por tanto, con independencia de su propósito inicial, se puede afirmar que la entidad ha obtenido una ventaja de cualquier tipo de la comisión del hecho delictivo. Por lo que se refiere a los delitos por imprudencia, el delito se considerará cometido en provecho de la entidad si la conducta ha tenido lugar con el fin de conseguir un ahorro económico, de recursos o de tiempo para la entidad.

Por su parte, los criterios de imputación subjetiva se refieren al tipo de culpabilidad de la entidad. En el supuesto de comisión de un delito en su interés o provecho, la entidad también puede quedar libre de sanción si se demuestra que, antes de la comisión del delito, se había adoptado y se aplicaba efectivamente un modelo de organización y de gestión capaz de prevenir el delito que se ha cometido en concreto (en lo sucesivo el "Modelo").

1.4 El Modelo de organización, gestión y control

El Modelo, entendido como el conjunto de procedimientos y medidas organizativas y de control establecidos para prevenir la comisión de los delitos indicados en el Decreto, sirve de eximente de responsabilidad de la entidad únicamente si es adecuado para prevenir los delitos-presupuesto y si se aplica de manera eficaz.

Con arreglo al Decreto, el Modelo tiene que contener, en función del tipo, tamaño y tipo de actividad desempeñada por la organización, medidas adecuadas para garantizar el desarrollo de las actividades cumpliendo con la legislación vigente y para detectar y eliminar a tiempo las situaciones de riesgo de comisión de determinados delitos. En concreto, con arreglo a los apartados 2 y 3 del art. 6 del Decreto, el Modelo tiene que cumplir los siguientes requisitos:

- identificar las actividades en las que se pueden cometer los delitos previstos en el Decreto (las llamadas "actividades sensibles");
- establecer protocolos específicos para programar la toma de decisiones de la entidad en relación con los delitos que se quieren prevenir y su aplicación;
- establecer formas de gestión de los recursos financieros que sirvan para prevenir la comisión de los delitos;

- establecer la obligación de información a cargo del organismo encargado del control del funcionamiento y del cumplimiento del Modelo;
- introducir un sistema disciplinario adecuado para sancionar el incumplimiento de las medidas establecidas en el Modelo.

En relación con la aplicación eficaz del Modelo, en el Decreto se establece además la necesidad de realizar una verificación periódica del mismo y modificarlo inmediatamente cuando:

- se detecten incumplimientos importantes de sus disposiciones;
- se produzcan cambios en la organización o en las actividades de la entidad;
- se produzcan cambios en la legislación aplicable.

Por último, en el art. 6 del Decreto se establece que los modelos de organización y de gestión se podrán adoptar tomando como referencia los códigos de conducta elaborados por las asociaciones empresariales que se hayan puesto en conocimiento del Ministerio de Justicia.

1.5 Delitos cometidos en el extranjero

En virtud del art. 4 del Decreto, también es posible que la entidad tenga que responder en Italia de delitos-presupuesto que se hayan cometido en el extranjero, siempre y cuando concurran los presupuestos de imputación objetiva y subjetiva establecidos en el Decreto.

Sin embargo, en el Decreto se establece que la entidad solo podrá ser llamada a responder por los delitos cometidos en el extranjero si concurren las siguientes circunstancias adicionales:

- la entidad no ha sido llamada ya a responder en el país en el que se ha cometido el delito;
- la entidad tiene su sede principal en territorio italiano;
- se dan las condiciones de admisibilidad de la causa previstas en los arts. 7, 8, 9 y 10 del Código Penal.

Al respecto se pone de manifiesto que Astaldi ha aprobado los “Lineamientos para la aplicación del Decreto Legislativo n.º 231/01 en las sociedades controladas, asociadas y participadas relevantes de nacionalidad italiana y/o extranjeras con el fin de proporcionar instrucciones para cumplir las disposiciones del Decreto incluso a nivel internacional en el supuesto de las sociedades de nacionalidad extranjera. Al respecto véase también el capítulo 8 “Grupos societarios y estructuras asociativas”.

1.6 Sanciones

Las sanciones por los ilícitos administrativos que se deriven del delito pueden ser:

- sanciones pecuniarias;
- sanciones prohibitivas;
- confiscación;
- publicación de la sentencia.

Si se condena a la entidad, se aplicará siempre la sanción pecuniaria, cuyo monto será determinado por el juez basándose en un sistema de “cuotas”. El número de cuotas depende de la gravedad del delito,

del grado de responsabilidad de la entidad, así como de la actividad desarrollada para eliminar las consecuencias del delito o para prevenir la comisión de otros hechos delictivos. Sin embargo, para determinar el monto de una cuota concreta el juez tendrá en cuenta las condiciones económicas y patrimoniales de la entidad con el fin de asegurar que la sanción sea eficaz.

Además de la sanción pecuniaria, también se aplicarán las sanciones prohibitivas si están previstas para el delito en cuestión [1] y siempre que concurra al menos una de las siguientes condiciones:

- la entidad ha obtenido del delito un beneficio relevante y el delito lo ha cometido una persona en posición de mando o una persona en posición subordinada, pero solo si la comisión del delito se ha visto favorecida por deficiencias de organización graves;
- en caso de reiteración de los hechos delictivos.

Las sanciones prohibitivas previstas en el Decreto son:

- interdicción de ejercer la actividad;
- suspensión o revocación de las autorizaciones, licencias o concesiones que hayan servido para cometer el delito;
- prohibición de contratar con la Administración Pública, salvo para obtener las prestaciones de un servicio público;
- exclusión de facilidades, financiamientos, contribuciones o subsidios y en su caso la revocación de los que ya se hayan concedido;
- prohibición de hacer publicidad de los bienes y servicios.

Las sanciones prohibitivas normalmente son temporales, pero en los supuestos más graves se pueden aplicar excepcionalmente con carácter definitivo.

Estas sanciones también se pueden adoptar como medida cautelar, es decir, antes de la condena, si existen indicios graves de responsabilidad de la entidad y elementos concretos fundados para considerar que existe un peligro concreto de que se cometan hechos delictivos del mismo tipo que se está persiguiendo.

Sin embargo, las sanciones prohibitivas no se aplicarán si la entidad, antes del inicio del juicio oral en primera instancia:

- ha resarcido por daños y perjuicios y ha eliminado las consecuencias dañosas o peligrosas del delito (o, al menos, ha adoptado medidas eficaces para ello);
- ha puesto a disposición de la autoridad judicial los beneficios obtenidos del delito;
- ha subsanado las deficiencias organizativas que habían favorecido la comisión del delito adoptando o aplicando modelos de organización apropiados para prevenir la comisión de nuevos delitos del tipo del que se ha cometido.

[1] El legislador ha considerado aplicables las sanciones prohibitivas solo a algunos tipos de delitos de las siguientes categorías: delitos cometidos en las relaciones con la Administración Pública (arts. 24 y 25 del Decreto); delitos informáticos y tratamiento ilícito de datos (art. 24-bis del Decreto); delitos de crimen organizado (art. 24-ter del Decreto); falsificación de moneda y documentos de crédito público, efectos timbrados y otros instrumentos o signos de reconocimiento (art. 25-bis del Decreto); delitos contra la industria y el comercio (art. 25-bis.1 del Decreto); delitos con fines de terrorismo o de subversión del orden democrático (art. 25-quater del Decreto); prácticas de mutilación de los órganos genitales femeninos (art. 25-quater.1 del Decreto); delitos contra la personalidad individual (art. 25-quinquies del Decreto); homicidio imprudente o lesiones graves o muy graves cometidos incumpliendo las normas sobre protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo (art. 25-septies del Decreto); receptación, blanqueo y utilización de dinero, bienes o ganancias de procedencia ilícita (art. 25-octies del Decreto); delitos contra los derechos de autor (art. 25-novies del Decreto); delitos medioambientales (art. 25-undecies del Decreto).

Además, en el Decreto se establecen otras dos sanciones: la confiscación, la cual se ordenará siempre en la sentencia condenatoria y que consiste en el decomiso por parte del Estado del precio y del beneficio del delito, o de montos de dinero, bienes u otras ganancias por un valor equivalente al precio o al beneficio del delito, y la publicación de la sentencia condenatoria en el periódico o los periódicos que indique el Juez en la propia sentencia y en el tablón de anuncios de la Municipalidad del domicilio social de la entidad.

En el Decreto también se contempla la posibilidad de aplicar medidas cautelares de naturaleza real a cargo de la entidad. En concreto, el Juez podrá ordenar:

- en virtud del art. 53 del Decreto, el embargo preventivo de los bienes cuya confiscación está prevista en el art. 19 del propio Decreto;
- en virtud del art. 54 del Decreto, en cualquier fase e instancia del proceso, el embargo preventivo de los bienes muebles e inmuebles de la entidad o de las cantidades o bienes que le sean debidas, si existen motivos fundados para considerar que no existen o pueden desaparecer las garantías de pago de la sanción pecuniaria, de las costas procesales o de cualesquiera otros montos debidos al erario público.

2. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL MODELO

2.1 Lineamientos de Confindustria

A la hora de elaborar este Modelo, la Sociedad se ha inspirado en los Lineamientos de Confindustria (en lo sucesivo denominados los "Lineamientos") para la creación de los modelos de organización, gestión y control conforme al Decreto legislativo nº 231/01, en su última versión actualizada en marzo de 2014 y que el Ministerio de Justicia en fecha 21 de julio de 2014 declaró apta para alcanzar el objetivo fijado en el apart. 3 del art. 6 del Decreto.

Los aspectos fundamentales indicados en los Lineamientos se pueden resumir brevemente como se indica a continuación:

- identificación de las áreas de riesgo, con el fin de determinar las funciones de la empresa en las que se pueden cometer los delitos previstos en el Decreto;
- elaboración de un Sistema de Control Interno y de Gestión de los Riesgos capaz de prevenir los riesgos adoptando protocolos específicos. Los principales componentes del Sistema de Control Interno y de Gestión de los Riesgos elaborado por Confindustria son:
  - Código Ético:
  - sistema organizativo;
  - procedimientos manuales e informáticos;
  - poderes de autorización y de firma;
  - sistemas de control integrado;
  - comunicación al personal y su formación.

Estos componentes se tienen que integrar orgánicamente en la estructura del sistema, el cual tiene que cumplir una serie de principios de control, entre los que destacan:

- verificabilidad, documentabilidad, coherencia y congruencia de todas las operaciones, transacciones y acciones;
- aplicación del principio de separación de funciones (nadie puede gestionar autónomamente un proceso completo);
- documentación de los controles;
- establecimiento de un sistema adecuado de sanciones en caso de incumplimiento de las normas del Código Ético y de los procedimientos establecidos en el Modelo;
- identificación de los requisitos del Organismo de Vigilancia, los cuales se pueden resumir como sigue:
  - autonomía e independencia;
  - profesionalidad;
  - continuidad de acción.

2.2 Código de conducta de la ANCE

Este Modelo también ha tenido en cuenta el código de conducta de las empresas de la construcción y el Modelo elaborado por la Asociación Nacional de Empresarios de la Construcción (ANCE, por sus siglas en italiano), asociación empresarial de referencia para Astaldi S.p.A., aprobado el 31 de marzo de 2003 y revisado en octubre de 2014.

En la primera parte del código de conducta de la ANCE se definen y se sugieren los Principios generales que se deben incluir en el Código Ético, mientras que en la segunda parte se definen específicamente los modelos de organización, gestión y control.

En concreto, la ANCE identifica en la construcción tres áreas de riesgo principales:

- promoción inmobiliaria: los factores de riesgo se refieren principalmente a las actividades que presuponen la emisión de licencias y, en general, autorizaciones, así como las actividades relacionadas con la elaboración de los planes urbanísticos y sus variantes;
- construcción residencial pública: los factores de riesgo se refieren principalmente a las actividades que implican la concesión de beneficios públicos;
- obras públicas: los factores de riesgos identificados se refieren a las siguientes fases:
  - procedimientos de selección en las licitaciones públicas y en las negociaciones para la adjudicación de las obras públicas;
  - autorización para subcontratar;
  - gestión en su caso de los litigios con la entidad contratante;
  - recepción de las obras realizadas.

Además, la ANCE indica que los factores de riesgo se deben buscar en todas las actividades que impliquen una relación directa con funcionarios públicos, órganos de inspección, entidades públicas con facultad de asignar fondos o conceder autorizaciones, concesiones o licencias.

El código de conducta de la ANCE recomienda adoptar modelos de organización que sean capaces de:

- generar sistemas que incentiven la información y que garanticen, entre otras cosas, que quienes reciben la información o sus superiores jerárquicos protejan y mantengan el anonimato de las personas de la organización;
- garantizar que la distribución de poderes, competencias y responsabilidades, así como su asignación dentro de la organización de la empresa, cumpla los principios de transparencia, claridad, verificabilidad y coherencia con la actividad concreta que se desarrolla;
- garantizar que los eventuales sistemas que premien a los trabajadores se basen en objetivos y resultados que respondan a los principios de coherencia y cohesión;
- garantizar que la descripción y la identificación de las actividades que realiza la entidad, su estructuración funcional y el organigrama de la empresa estén documentados, manteniendo actualizada dicha documentación en la que se describirán detalladamente las facultades, competencias y responsabilidades que se atribuyen a los diferentes sujetos en el ejercicio de cada actividad;
- crear programas de formación para garantizar que todos los trabajadores y colaboradores de la empresa conocen efectivamente el Modelo.

Las diferencias que en su caso puedan existir con puntos concretos de los Lineamientos de la ANCE se deben a la necesidad de adaptar las medidas organizativas y de gestión a la actividad concreta que desarrolla la Sociedad y al contexto en el que opera. En efecto, esto puede requerir algunas medidas que difieran de las indicaciones contenidas en los Lineamientos de Cofindustria y de las asociaciones empresariales, los cuales, por su propia naturaleza, son de carácter general y no tienen carácter obligatorio. En su labor constante de actualización y verificación del Modelo, la Sociedad tiene en cuenta también la evolución de las mejores prácticas del sector y de las mejores experiencias a nivel internacional.

3. ADOPCIÓN DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL

3.1 Introducción

Astaldi S.p.A. (en lo sucesivo denominada "Astaldi" o la "Sociedad") es una de las 100 primeras empresas a nivel mundial en el mercado de la construcción, en el cual opera también como promotora de proyectos con esquema de financiamiento de proyecto y de concesión.

Con más de 90 años de experiencia, ha realizado obras en más de 40 países del mundo y se presenta en el mercado desarrollando proyectos complejos e integrados (diseño, construcción, gestión) con una experiencia y conocimientos sólidos y con recursos humanos altamente especializados.

Astaldi desarrolla su actividad principalmente en el sector de las infraestructuras de transporte, las plantas hidroeléctricas y de producción de energía, la construcción civil e industrial, así como la gestión de plantas, instalaciones y sistemas complejos.

Actualmente Astaldi opera en Italia y en el extranjero en las principales macroáreas del mundo, con el objetivo de contribuir a su desarrollo.

En concreto, desde hace tiempo Astaldi ha iniciado un proceso para garantizar la sostenibilidad de su negocio que se refleja en los principios de su política empresarial. Dicho compromiso se aplica a todos los proyectos de Astaldi mediante la adopción de un sistema de gestión integrado de la calidad, la seguridad y el medio ambiente orientado a mejorar continuamente el rendimiento y que se inspira en las normas ISO 9000, ISO 14000 y OHSAS 18001 que actualmente representan las mejores prácticas en la materia. La adhesión a estos sistemas, en su mayoría de carácter voluntario, deriva de la voluntad de responder, proactivamente, a las solicitudes de las partes interesadas prestando especial atención a los temas relacionados con el medio ambiente, la salud y la seguridad.

3.2 Adopción del Modelo

Astaldi es consciente de la necesidad de asegurar la corrección y la transparencia en la dirección de los negocios y en las actividades de la empresa para proteger su propia posición e imagen, las expectativas de sus accionistas y el trabajo de sus empleados. Asimismo es consciente de la importancia de contar con un Sistema de Control Interno y de Gestión de los Riesgos adecuado para prevenir la comisión de delitos por parte de sus consejeros, empleados, representantes y socios comerciales.

Así pues, a pesar de que con arreglo a la Ley la adopción del Modelo es facultativa y no obligatoria, en julio de 2003, tras la entrada en vigor del Decreto, Astaldi consideró oportuno adoptar un Modelo acorde con las disposiciones del Decreto. Este Modelo, si bien se basa en los Lineamientos de Cofindustria, resalta e implanta cuando es necesario herramientas de organización, de gestión y de control propias con el fin de asegurar su coherencia con las finalidades del Decreto.

El Modelo se adoptó con el convencimiento de que puede ser una herramienta válida de prevención para que todas las personas que actúan en nombre y representación de Astaldi adopten una conducta correcta y lineal en el ejercicio de sus actividades, previniendo de este modo el riesgo de que se cometan los delitos previstos en el propio Decreto.

En concreto, con la adopción del Modelo Astaldi pretende alcanzar los siguientes objetivos principales:

- reafirmar que Astaldi condena firmemente las conductas ilícitas e incorrectas puesto que estas (aun cuando la Sociedad pudiese beneficiarse aparentemente de las mismas) son contrarias no solo a la

ley sino también a los principios éticos en los que se inspira Astaldi en el ejercicio de su actividad empresarial;

- reafirmar que la comisión de un delito en el interés malentendido de la Sociedad puede dar lugar no solo a la aplicación a su autor de las sanciones penales correspondientes sino también a la aplicación de sanciones administrativas a la Sociedad;
- permitir a la Sociedad, gracias a una acción de monitorización de las actividades sensibles, intervenir a tiempo para prevenir o contrarrestar la comisión de los delitos incluso aplicando medidas disciplinarias en caso de incumplimiento del Modelo o del Código Ético, con independencia de que dicho incumplimiento constituya también un delito.

De acuerdo con la evolución que ha registrado este tema a lo largo de los años y a los cambios operativos y de organización que se han producido en el seno de la Sociedad, esta ha considerado oportuno mantener continuamente actualizado su Modelo, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto e inspirándose en los Lineamientos de Cofindustria y en las indicaciones de la ANCE. Por tanto, con el fin de elaborar un programa de intervenciones sistemáticas y racionales para ajustar el Modelo, Astaldi ha elaborado un esquema de las actividades empresariales y ha identificado entre ellas las llamadas actividades sensibles, es decir, las actividades que por su naturaleza deben ser objeto de análisis y seguimiento con arreglo a las disposiciones del Decreto.

El análisis se ha referido a los siguientes delitos-presupuesto:

I. Delitos cometidos en las relaciones con la Administración Pública (arts. 24 y 25).
II. Delitos de falsificación de moneda, documento de crédito público y efectos timbrados, así como instrumentos o signos de reconocimiento (art. 25-*bis*).
III. Delitos societarios (art. 25-*ter*), ampliados por medio de la Ley nº 190/2012 de 6 de noviembre con la introducción del delito de "corrupción entre particulares (art. 25-*ter lett. s-bis*), conforme al art. 2635 del Código Civil.
IV. Delitos con fines de terrorismo o de subversión del orden democrático (art. 25-*quater*).
V. Delitos contra la integridad física, con especial referencia a la integridad sexual femenina (art. 25-*quater* 1).
VI. Delitos contra la personalidad individual (art. 25-*quinquies*).
VII. Delitos e ilícitos administrativos por abuso de mercado (art. 25-*sexies* y, en el *Testo Unico della Finanza* (TUF) el art. 187-*quinquies* "Responsabilidad de la entidad").
VIII. Homicidio imprudente y lesiones imprudentes graves o muy graves cometidos incumpliendo las normas sobre prevención de accidentes y de protección de la higiene y la salud en el lugar de trabajo (art. 25-*septies*).
IX. Delitos transnacionales introducidos por medio de la Ley nº 146/2006 de 16 de marzo "Ley de ratificación y aplicación del Convenio y de los Protocolos de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional".
X. Receptación, blanqueo y empleo de dinero, bienes o ganancias de procedencia ilícita, así como de autoblanqueo (art. 25-*octies*).
XI. Delitos informáticos y de tratamiento ilícito de datos (art. 24-*bis*).
XII. Delitos de crimen organizado (art. 24-*ter*).
XIII. Delitos contra la industria y el comercio (art. 25-*bis 1*).

XIV. Delitos contra los derechos de autor (art. 25-*novies*).

XV. Incitación a no declarar o a declarar en falso ante la autoridad judicial (art. 25-*decies*).

XVI. Delitos medioambientales (art. 25-*undecies*).

XVII. Contratación de ciudadanos extranjeros en situación de irregularidad (art. 25-*duodecies*).

Se considera que pueden afectar potencialmente a Astaldi todos los delitos incluidos en el listado anterior, salvo la figura delictiva indicada en el punto V. Delitos contra la integridad física, con especial referencia a la integridad sexual femenina (art. 25-*quater* 1) en relación con la cual la Sociedad ha adoptado, de toda forma, los principios generales de control para asegurar el desarrollo correcto de las actividades empresariales, los cuales en principio resultan adecuados también para eliminar o minimizar el riesgo de comisión de dichos delitos, haciendo referencia en primer lugar a los principios contenidos en el Código Ético del Grupo vigente, además de cuanto indicado en los procedimientos.

3.3 Elementos fundamentales del Modelo

Con arreglo a las indicaciones del Decreto y de las asociaciones empresariales (Cofindustria, ANCE), el Modelo de Astaldi se ha elaborado teniendo en cuenta los siguientes elementos fundamentales:

- identificación de las actividades "sensibles", es decir, las actividades en las que por su naturaleza se podrían cometer los delitos previstos en el Decreto Legislativo y que, por tanto, tienen que ser objeto de análisis y monitoreo;
- análisis de los procedimientos vigentes y definición en su caso de las medidas necesarias para garantizar en el desempeño de las actividades "sensibles" el cumplimiento de los principios de control previstos en la Parte Especial de este Modelo; en concreto, el sistema de organización está constituido por:
  - sistema de gestión integrado de la calidad, la seguridad y el medio ambiente, incluido el organigrama empresarial y el manual de cargos y sus funciones;
  - lineamientos / política;
  - procedimientos de gestión;
  - procedimientos operativos, incluido también el sistema administrativo-contable y financiero;
- definición de principios éticos relativos a la necesidad de:
  - cumplir las leyes y los reglamentos vigentes;
  - basar las relaciones con la Administración Pública en los principios de corrección y transparencia;
  - exigir a todas las empresas participadas, a los principales proveedores, contratistas y subcontratistas una conducta acorde con los Principios generales del Código Ético;
- gestión de los recursos financieros destinados a prevenir la comisión de los delitos;
- atribución a las personas que intervienen en la determinación y aplicación de la voluntad social de competencias acordes con las responsabilidades organizativas que se les han asignado;
- transparencia y trazabilidad de todas las operaciones significativas que se realicen dentro de las actividades sensibles con la consiguiente posibilidad de controlar *a posteriori* las conductas societarias;
- identificación del Organismo de Vigilancia (en lo sucesivo denominado también "Organismo" u

"OdV") y atribución al mismo de tareas concretas de vigilancia para garantizar el funcionamiento correcto y eficaz del Modelo;

- definición de los flujos de información con el Organismo;
- actividades de información, formación, sensibilización y difusión en todos los niveles de la empresa de las reglas de comportamiento y de los procedimientos creados con arreglo a los principios establecidos en el Modelo;
- definición de las responsabilidades para la aprobación, recepción, integración y aplicación del Modelo, además de la verificación de su funcionamiento y de los comportamientos empresariales, con la correspondiente actualización periódica (control *a posteriori*).

3.4 Sistema de Gobierno Corporativo y Estructura Organizativa

3.4.1. Sistema de Gobierno Corporativo

Este Modelo es acorde con la estructura organizativa adoptada por la Sociedad en materia de Gobierno Corporativo. En efecto, esta estructura se inspira en el principio de que la adopción de un sistema de reglas de gobierno corporativo asegura niveles elevados de transparencia y confiabilidad generando al mismo tiempo una mayor eficiencia.

Con esta perspectiva, Astaldi ha adoptado un sistema de Gobierno Corporativo inspirado en los principios y en los Lineamientos del Código de Autodisciplina, el cual representa desde su primera edición en 1998 la mejor práctica italiana en materia de Gobierno Corporativo.

El Gobierno Corporativo de Astaldi se basa en el modelo tradicional y tiene la siguiente estructura:

- Junta General de Accionistas, decide con carácter ordinario y extraordinario sobre los asuntos que son de su competencia en virtud de la ley y de los Estatutos Sociales;
- Consejo de Administración, le corresponden las más amplias facultades para administrar la Sociedad, pudiendo realizar todas las actuaciones que resulten útiles y convenientes para la consecución del objeto social, salvo las facultades expresamente reservadas a la Junta General en virtud de la ley y los Estatutos;Presidente Honorario, encargado de promocionar la imagen de la Sociedad;
- Presidente del Consejo de Administración, según lo dispuesto en los Estatutos Sociales ostenta la representación legal de la Sociedad al igual que los Vicepresidentes y el Consejero Delegado, pudiendo actuar indistinta y solidariamente. A estos últimos también se les han atribuido las facultades que ha delegado en ellos el Consejo de Administración.
- Dos Vicepresidentes del Consejo de Administración, ostentan la representación legal de la Sociedad al igual que el Presidente y el Consejero Delegado, pudiendo actuar indistinta y solidariamente, según lo establecido en los Estatutos Sociales. El Consejo de Administración también ha delegado facultades en uno de los Vicepresidentes;
- Consejero Delegado, ostenta la representación legal de la Sociedad al igual que el Presidente y los Vicepresidentes, pudiendo actuar indistinta y solidariamente. A estos últimos también se les han atribuido las facultades que ha delegado en ellos el Consejo de Administración;
- Comisión de Auditoría y Control, a la que corresponde la función de controlar:

- el cumplimiento de la ley y de los Estatutos, así como de los principios de correcta administración;
- la adecuación de la estructura organizativa de la Sociedad, del Sistema de Control Interno y de Gestión de los Riesgos y del sistema administrativo-contable, incluida la confiabilidad de este último a la hora de reflejar correctamente la gestión empresarial;
- la adecuación de las disposiciones impartidas a las dependientes sobre la información que deben suministrar para cumplir con las obligaciones de comunicación;

- Comité de Control y Riesgos: el Comité presta asistencia al Consejo de Administración en las actividades de orientación y evaluación del sistema de control interno y de gestión de los riesgos, tal y como se detalla en el Criterio de aplicación 7.C.1. del Código de Autodisciplina, expresando al respecto su parecer previo en el ámbito de las funciones de evaluación, formulación de propuestas e información que se le han atribuido (7.C.2.).
- El Comité de Nombramientos y Retribuciones: de conformidad con el Criterio de aplicación 6.C.5 del Código de Autodisciplina, el Comité de Retribuciones tiene las siguientes funciones principales:
  - expresar pareceres al Consejo sobre su número de miembros y su composición y formular recomendaciones sobre la calificación profesional que se considera oportuno que posean los miembros del Consejo;
  - proponer al Consejo de Administración candidatos para el cargo de administrador en los casos de cooptación, cuando sea necesario sustituir a consejeros independientes;
    - evaluar periódicamente la adecuación, coherencia global y aplicación concreta de la política de retribución de los consejeros y de los directivos con responsabilidades estratégicas, así como presentar propuestas al respecto al Consejo de Administración;
    - expresar pareceres o presentar propuestas al Consejo de Administración sobre la retribución de los consejeros ejecutivos y de los demás consejeros que desempeñan cargos especiales, así como sobre la determinación de los objetivos de resultados relacionados con la parte variable de dicha retribución;
    - monitorear la aplicación de las decisiones que adopta el Consejo de Administración controlando, en concreto, la consecución efectiva de los objetivos de resultados.
- Comité de Partes Vinculadas: expresa opiniones sobre los intereses de la Sociedad al realizar operaciones con sus partes vinculadas, así como sobre la conveniencia y la corrección sustancial de las condiciones de dichas operaciones;
- Sociedad de auditoría: tal y como establece la legislación vigente, la auditoría contable se lleva a cabo a través de una Sociedad de Auditoría inscrita en un registro especial y designada por la Junta General a tal fin.

Además de todo lo dicho anteriormente sobre el Gobierno Corporativo, cabe recordar que existe un Organismo de Vigilancia compuesto por varios miembros y creado de conformidad con el Decreto.

3.4.2 Estructura Organizativa

Para la aplicación de este Modelo también es de gran importancia la estructura organizativa de la Sociedad.

El rol de cada Dirección / Función / Servicio se define en el Manual de Funciones del Personal en el que se establecen las tareas, responsabilidades y relaciones jerárquicas y funcionales de cada Dirección / Función / Servicio estableciendo sus principales procesos y competencias.

La estructura organizativa de la Sociedad se inspira en el principio de separación de las tareas, roles y responsabilidades entre las funciones operativas y las funciones de control. Se representa a través del Organigrama General en el que se puede ver que la organización de los trabajadores de la Sociedad es de tipo matricial bajo la dirección del Consejero Delegado.

El componente vertical del Modelo organizativo está integrado por dos tipos diferentes de unidades de organización; Funciones / Servicios de la sede y Direcciones Generales / de País.

Astaldi cuenta con las siguientes Direcciones Generales:

- Dirección General de Administración y Finanzas;
- Dirección General de Servicios Industriales;
- Dirección General Europa, Rusia, África, Georgia y Medio Oriente;
- Dirección General Italia y Magreb; Dirección General Américas;
- Dirección General Turquía, Irán y Extremo Oriente;

Además, con la evolución de la estructura organizativa, la Sociedad ha adoptado como estándares técnicos de referencia las siguientes normas:

- UNI EN ISO 9001:2008, para el componente relativo al sistema de calidad;
- BS OHSAS 18001:2007, para el componente relativo a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo;
- ISO 14001:2004, para el componente relativo a la gestión ambiental;

Para apoyar la Responsabilidad Social, la Sociedad ha puesto en marcha un proceso para obtener la certificación ISO 26000.

3.5 Política Antifraude y Anticorrupción

La Sociedad cuenta con un procedimiento de gestión denominado "Comportamientos organizativos antifraude y anticorrupción" cuyo objetivo es establecer los principios generales de los comportamientos antifraude y anticorrupción y las bases para prevenir e identificar los actos ilícitos.

En el marco de la gestión de los riesgos de fraude, la Sociedad ha adoptado un sistema de control interno compuesto también de un modelo de gestión del riesgo de fraude y de corrupción en el que se prevé la participación de toda la organización en la realización de las actividades de control con arreglo a las normas internacionales y las mejores prácticas para la Práctica Profesional de Auditoría Interna.

Dentro de su Política, la Sociedad también ha regulado las formas de denuncia de posibles fraudes, actos de corrupción, actos ilícitos y comportamientos fraudulentos, así como las sanciones a aplicar en caso de cometerse tales comportamientos contrarios al procedimiento de gestión adoptado, al Código Ético del Grupo, al presente Modelo y a las demás normas nacionales e internacionales (Foreign Corrupt Practice Act, Bribery Act, etc), cuando resulten aplicables.

3.6 Destinatarios del Modelo

Las reglas contenidas en el Modelo se aplican en primer lugar a quienes desempeñan funciones de representación, administración o dirección de la Sociedad o de alguna de sus Unidades Organizativas dotada de autonomía financiera y funcional, así como a quienes ejercen, incluso de hecho, la gestión y el control de la Sociedad. En efecto, Astaldi está convencida de que las personas en posición de mando o dirección están especialmente obligadas a cumplir y hacer cumplir las reglas del Modelo entre todos los directivos empresariales.

Además, el Modelo se aplica también a todos los trabajadores de la Sociedad, incluidos los que trabajan en el extranjero, así como a los miembros de la dirección y a los trabajadores de las sucursales extranjeras de la Sociedad, los cuales están obligados a cumplir con la misma corrección y diligencia todas las disposiciones y los protocolos del Modelo y los correspondientes procedimientos de aplicación.

El incumplimiento del Modelo, de los protocolos y de los procedimientos constituye una infracción disciplinaria con arreglo a este Modelo.

Asimismo, el Modelo también se aplica, dentro de los límites de la relación en curso, a quienes a pesar de no pertenecer a la Sociedad, operan por encargo o por cuenta de la misma o están vinculados a ella por medio de relaciones jurídicas relevantes a efectos de prevención de los delitos. Para ello, en los contratos o en las relaciones en curso con dichos sujetos se hace referencia expresamente al Código Ético y al Modelo.

De la publicación de estos documentos en la página web de la Sociedad se encarga el Servicio de Relaciones con los Inversores. El Servicio de Auditoría Interna se encarga de vigilar que esta actividad se lleve a cabo puntualmente.

4. ORGANISMO DE VIGILANCIA

4.1 Identificación, nombramiento, composición, colocación, duración y cese del Organismo de Vigilancia

La letra b) del apart. 1 del art. 6 del Decreto establece un requisito adicional para exonerar a la entidad de la responsabilidad derivada de la comisión de los delitos previstos en el mismo: la creación de un Organismo de Vigilancia con autonomía de actuación y control encargado de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo, así como de su actualización.

El órgano de control tiene que reunir los siguientes **requisitos** para poder desempeñar eficazmente su función:

- **honorabilidad:** los miembros del Organismo de Vigilancia son personas que cuentan con el requisito subjetivo de honorabilidad. Serán causas de inelegibilidad o de cese por justa causa del Organismo de Vigilancia:
  - el auto de enjuiciamiento o de juicio sumario en relación con un delito doloso;
- **autonomía e independencia**: el Organismo de Vigilancia no debe desempeñar tareas operativas ni depender de ninguna función de la empresa, manteniendo únicamente relaciones con el Consejo de Administración como se indicará más adelante;
- **profesionalidad en el desempeño de sus tareas institucionales**: para ello los miembros de este órgano tienen que tener conocimientos específicos para supervisar el cumplimiento del Modelo por parte de los trabajadores de la empresa;
- **continuidad de actuación**: este requisito significa que el Organismo de Vigilancia tiene que supervisar continuamente la adecuación y la aplicación del modelo.

En virtud de los requisitos que se acaban de enumerar, los miembros del Organismo de Vigilancia deberán ser personas expertas y cualificadas (profesionalidad), la mayoría de ellos no deberá tener ningún tipo de relación con la Sociedad, ni comercial ni de parentesco con los Socios o administradores, que pueda limitar su autonomía en el desempeño de su cargo (autonomía) y no deben estar sujetos a vínculos de dependencia o subordinación dentro de la Sociedad o desempeñar cargos operativos en la misma (independencia). En caso contrario, cesarán automáticamente en el cargo.

El Organismo de Vigilancia tiene una estructura colegial y está compuesto por un miembro no ejecutivo del Consejo de Administración de Astaldi y por otros miembros no vinculados a la Sociedad.

Los miembros del Organismo, cuyo número puede oscilar entre un mínimo de tres y un máximo de cinco, son nombrados, a propuesta del Consejero Delegado, por el Consejo de Administración, el cual elige entre ellos al Presidente y determina su retribución anual.

El Organismo de Vigilancia en el ejercicio de su mandato reporta funcionalmente al Consejo de Administración que lo nombra.

Los miembros del Organismo de Vigilancia permanecen en el cargo hasta el vencimiento del Consejo de Administración que los ha nombrado y pueden ser reelegidos.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos arriba indicados, el Consejo de Administración evalúa periódicamente la adecuación de la estructura organizativa y de las facultades

conferidas al Organismo de Vigilancia basándose en la información suministrada por el Consejero Delegado y realizando en su caso los cambios y/o complementos que considere necesarios.

El cese de uno o varios de los miembros del Organismo puede producirse, previo acuerdo al respecto del Consejo de Administración una vez escuchado el parecer de la Comisión de Auditoría y Control, por los siguientes motivos: dimisión, revocación por justa causa (en el supuesto de negligencia grave en el desempeño de su cargo); caducidad a raíz de la pérdida de los requisitos; falta de participación en más de dos reuniones consecutivas del Organismo sin causa justificada.

En caso de:

- dimisión
- revocación por justa causa

El Presidente del Organismo de Vigilancia, o el miembro de mayor edad, deberán comunicarlo inmediatamente al Consejero Delegado, el cual adoptará sin demora las medidas necesarias para que se informe al Consejo de Administración sobre la circunstancia concreta con el fin de que adopte los acuerdos pertinentes después de haber constatado que se mantiene la composición mínima del Organismo.

4.2 Funciones y facultades del Organismo de Vigilancia

El Organismo de Vigilancia adoptará un Reglamento en el que se establecerán sus reglas de funcionamiento.

El Organismo de Vigilancia podrá contar en el ejercicio de sus funciones con la colaboración del Responsable del Servicio de Auditoría Interna.

Con arreglo al Decreto Legislativo 231/01, al Organismo de Vigilancia corresponden las siguientes funciones:

- supervisión de la efectividad del Modelo controlando la concordancia entre las conductas concretas y el Modelo establecido;
- evaluación de la adecuación y de la aptitud del Modelo en relación con el tipo de actividad y las características de la empresa, con el fin de evitar los riesgos de comisión de delitos. Ello implica la obligación de actualizar el Modelo cuando se produzcan cambios en la organización o en la legislación aplicable. El Organismo de Vigilancia podrá proponer la actualización, pero esta deberá ser llevada a cabo por el órgano de administración como se ha indicado anteriormente.

Por el contrario, el Organismo de Vigilancia en el ejercicio de sus funciones no tiene facultades operativas o de toma de decisiones, ni siquiera para impedir determinadas conductas.

Para **desempeñar efectivamente** las funciones arriba indicadas, el Organismo de Vigilancia tiene a su disposición:

- un presupuesto de gasto específico para su uso exclusivo, teniendo en cuenta también la complejidad cada vez mayor de las áreas de interés y de los efectos de las novedades legislativas referidas al Decreto que requieren la aportación de recursos y competencias especializadas. El Organismo de Vigilancia propondrá el monto del presupuesto pero su aprobación corresponderá al Consejo de Administración. El Organismo decidirá con autonomía e independencia los gastos que debe efectuar,

remitiéndose a los responsables con facultad de firma de Astaldi para que suscriban los compromisos correspondientes.

- determinados poderes y prerrogativas, como por ejemplo:
  - iniciar los procedimientos de control por medio de las correspondientes disposiciones u órdenes de servicio;
  - efectuar controles sistemáticos de operaciones o actuaciones concretas dentro de las áreas sensibles;
  - recopilar y tratar la información relevante referida al Modelo;
  - pedir información a los responsables de las diferentes Funciones empresariales y, cuando sea necesario, también al órgano directivo, así como a los colaboradores, asesores externos, etc.;
  - realizar investigaciones internas e inspecciones para verificar presuntos incumplimientos de las disposiciones del Modelo;
  - promover iniciativas para difundir el conocimiento y la comprensión de los principios del Modelo sirviéndose también de la documentación sobre la organización interna o elaborando material informativo con instrucciones, aclaraciones o actualizaciones.

Para ello, el Organismo podrá:

- dictar disposiciones y órdenes de servicio con el fin de regular su propia actividad;
- acceder, también a través del Responsable del Servicio de Auditoría Interna, a cualquier tipo de documento empresarial necesario para ejercer las funciones que se le han asignado con arreglo al Decreto;
- recurrir a asesores externos de reconocido prestigio cuando sea necesario para ejercer las actividades de verificación y control o para actualizar el Modelo;
- ordenar, también a través del Responsable del Servicio de Auditoría Interna, que los responsables de las Funciones empresariales proporcionen puntualmente la información, los datos y/o las noticias que se les soliciten para examinar aspectos relacionados con el Modelo y para verificar su aplicación efectiva por parte de las estructuras organizativas de la empresa;
- efectuar controles programados y/o por sorpresa.

El Organismo se reunirá con carácter general cada mes. Sin embargo, podrá ser convocado en cualquier momento por su Presidente o cuando así lo soliciten al menos dos de sus miembros, y podrá ser llamado a informar al Consejero Delegado.

4.3 Información proporcionada al y por el Organismo de Vigilancia

4.3.1 Flujos de información hacia el Organismo de Vigilancia

Los eventuales incumplimientos de este Modelo se comunicarán al Organismo de Vigilancia. Para ello se han creado canales de información “dedicados” específicos con el fin de facilitar la comunicación y la información dirigida al Organismo.

Todos los trabajadores y todas las personas que mantienen relaciones con la Sociedad están obligados a informar puntualmente y de forma anónima al Organismo de Vigilancia - por medio de comunicación

dirigida al Comité Ético (comitato.etico@astaldi.com) - sobre cualquier incumplimiento o sospecha de incumplimiento del Modelo o de sus Principios generales, así como sobre eventuales deficiencias o la ineficacia del Modelo y sobre cualquier otro aspecto que pueda ser importante.

Las comunicaciones se deberán efectuar por escrito y enviar al Comité Ético, el cual, por indicación indiscutible del componente miembro del Organismo de Vigilancia, procederá a notificarlas al Organismo de Vigilancia. El Organismo de Vigilancia y el Responsable del Servicio de Auditoría Interna actuarán de tal modo que los autores de la comunicación no sufran ningún tipo de represalia, discriminación o penalización, asegurando además el anonimato del autor de la comunicación y el carácter confidencial de los hechos comunicados, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los intereses de la Sociedad.

En concreto, al Comité Ético se enviará inmediatamente la información relativa a:

- medidas y/o noticias procedentes de la policía judicial, o de cualquier otra autoridad, de las que se desprenda que se está llevando a cabo una investigación por alguno de los delitos previstos en el Decreto, incluso aunque se desconozca su presunto autor;
- solicitudes de asistencia legal presentadas por los gerentes y/o trabajadores en el caso de inicio de un procedimiento judicial contra ellos por alguno de los delitos previstos en el Decreto;
- presuntos incumplimientos de las normas de conducta establecidas en los procedimientos de la empresa en relación con los delitos previstos en el Decreto.

Los responsables de las Funciones y/o de las Unidades Organizativas, de acuerdo con sus respectivas atribuciones organizativas, comunicarán trimestralmente al OdV, con la ayuda del Servicio de Auditoría Interna:

- las noticias relativas a la aplicación efectiva del Modelo a todos los niveles de la empresa, destacando los procedimientos disciplinarios ejecutados y en su caso las sanciones impuestas (incluidas las medidas impuestas a los trabajadores), o el informe motivado en el supuesto de que se hayan archivado los procedimientos disciplinarios;
- la información o declaraciones que solicite el Organismo de Vigilancia, además de los reportes de los que se puedan desprender posibles hechos, actuaciones, eventos u omisiones que puedan resultar críticos en relación con cuanto establecido en el Decreto.

En relación con el primer punto, las noticias se pueden enviar al Organismo de Vigilancia también con frecuencia “ad hoc” independientemente del flujo de las Certificaciones si hechos relevantes a efectos del Decreto Legislativo n.º 231 así lo justifican.

Además, los gerentes de la empresa enviarán información al OdV sobre los siguientes aspectos:

- licitaciones públicas / procedimientos negociados y medidas asociadas;
- información sobre los encargados a nivel local de los servicios de apoyo comercial y/o de estudio de mercado;
- relaciones con terceros relevantes:
  - operaciones con las partes relacionadas;
  - Administración Pública;

- socios comerciales, industriales y financieros;

- regalos y/o liberalidades y/o patrocinios efectuados;
- contratación de personal para puestos de mando o dirección;
- litigios en curso;
- operaciones extraordinarias (fusiones, escisiones, compras y ventas de ramas de actividad);
- inspecciones recibidas.

4.3.2 Flujos de información hacia los Órganos Sociales, de Control y la Alta Dirección

El Organismo de Vigilancia elaborará semestralmente (en agosto con motivo de la aprobación del informe financiero semestral / en marzo con motivo de la aprobación de los estados financieros anuales) un reporte de acuerdo con el plan de actividades aprobado al principio de cada ejercicio en el que se resumirá la actividad desarrollada durante el primer y segundo semestre de referencia y lo enviará al Presidente del Consejo de Administración y de la Comisión de Auditoría y Control y al Consejero Delegado.

El OdV elaborará anualmente el Plan de Vigilancia acompañado de un documento descriptivo resumido. En este documento se describirán las actividades que ha programado el OdV para el año siguiente, junto con el correspondiente presupuesto de gastos, el cual se someterá a la aprobación del Consejo de Administración.

Además, el OdV deberá informar inmediatamente al Consejo de Administración y a la Comisión de Auditoría y Control si detecta puntos críticos.

Por lo que se refiere a la vigilancia sobre las normas legales (entre las que se encuentra el Decreto Legislativo 231/01), la Comisión de Auditoría y Control y el Organismo de Vigilancia se reunirán semestralmente para intercambiar información sobre los temas que son competencia de ambos.

Por último, el Organismo de Vigilancia informará anualmente al Consejero Delegado sobre las actividades que ha llevado a cabo en el período de referencia (durante las reuniones del OdV o elaborando reportes específicos).

4.3.3 Flujos de información del Directivo Encargado de la redacción de los documentos contables de la Sociedad

Por lo que se refiere al impacto de la actividad de control conforme a la Ley nº 262/05 sobre los delitos societarios, el Directivo Encargado de la redacción de los documentos contables de la Sociedad se reunirá con el Organismo de Vigilancia con motivo de la aprobación de las cuentas anuales para informarle sobre los resultados de su actividad.

En concreto, el Directivo Encargado ilustrará los principales resultados de la actividad de *testing* realizada en el período de referencia referida a entidades (por lo que se refiere a su contribución a los estados financieros consolidados) y procedimientos administrativo-contables objeto de verificación. El buen resultado de esta actividad de *testing* permite al Directivo Encargado y al Consejero Delegado emitir las certificaciones correspondientes.

Si esta actividad pone de manifiesto impactos significativos sobre los delitos societarios, el Directivo Encargado deberá documentarlos para que el Organismo de Vigilancia pueda adoptar las medidas necesarias.

El Directivo Encargado deberá informar puntualmente al OdV sobre todos los cambios en los procedimientos y la organización que puedan afectar al Modelo (en especial por lo que se refiere a los procedimientos administrativo-contables).

4.3.4 Flujos de información relativos a la Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Por lo que se refiere a los aspectos relacionados con la salud, la seguridad y el medio ambiente, y debido a su importancia para la Sociedad, se han establecido flujos de información entre:

- el Responsable de Salud, Seguridad y Medio Ambiente de la Sede, también a través de la Dirección General de Servicios Industriales, y el OdV en relación con los aspectos medioambientales;
- los empleadores y el OdV sobre los aspectos relacionados con la salud y la seguridad.

4.3.5 Flujos de información relativos al "Modelo de Cumplimiento Fiscal"

En relación con el "Modelo de Cumplimiento fiscal" que garantiza la identificación de los procesos que generan datos relevantes a efectos fiscales y los correspondientes riesgos y controles asociados y la actividad de monitorización periódica correspondiente, la Dirección Administrativa (DAM) y en particular la Oficina de Fiscalidad y Trámites (UFA), informará al Organismo de Vigilancia si se producen hechos relevantes a efectos fiscales (p. ej. inspecciones de verificación importantes, reclamaciones de las autoridades fiscales, contenciosos fiscales importantes, mesas de trabajo sobre el tratamiento fiscal correcto de operaciones especiales).

5. MODIFICACIÓN, IMPLANTACIÓN Y VERIFICACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL MODELO

5.1 Adopción, modificaciones y complementos del Modelo

El Consejo de Administración tiene la competencia exclusiva para adoptar, modificar y completar el Modelo.

El OdV, en el ámbito de las competencias que se le han otorgado con arreglo a la letra b) del apart. 1 del art. 6 y a la letra a) del apart. 4 del art. 7 del Decreto, propondrá al Consejo de Administración la actualización y la adecuación de este Modelo y estará obligado a informar inmediatamente y por escrito al Consejo de Administración sobre los hechos, circunstancias o deficiencias organizativas que haya detectado durante sus actividades de vigilancia y que pongan de manifiesto la necesidad o la conveniencia de modificar o completar el Modelo.

En todo caso, el Consejo de Administración deberá modificar o completar el Modelo inmediatamente, también a propuesta y en todo caso previa consulta del OdV, si:

- se han incumplido o eludido las disposiciones del Modelo poniendo de manifiesto su ineficacia o incoherencia para prevenir los delitos;
- se han producido cambios importantes en la estructura interna de la Sociedad y/o en las formas de desempeñar la actividad empresarial;
- ha habido cambios legislativos.

Los cambios, las actualizaciones o los complementos del Modelo se deberán comunicar siempre previamente al OdV.

Las Funciones empresariales competentes modificarán los procedimientos operativos que se adopten en aplicación de este Modelo si resultan ineficaces para aplicar correctamente las disposiciones del Modelo. Las Funciones empresariales competentes también se encargarán de modificar y completar los procedimientos operativos cuando sea necesario para aplicar las eventuales revisiones de este Modelo.

Se informará puntualmente al OdV sobre la actualización y la implantación de los nuevos procedimientos operativos.

5.2 Implantación del Modelo y aplicación de los controles en las áreas de riesgo

El Consejero Delegado aplicará el modelo evaluando y aprobando las acciones necesarias para la implantación de sus elementos fundamentales.

Para identificar dichas acciones, el Consejero Delegado contará con la ayuda del Organismo de Vigilancia como se detalla en el capítulo 4.

Asimismo, el Consejero Delegado deberá garantizar, también con la ayuda del Organismo de Vigilancia, la actualización del Modelo de acuerdo con las necesidades que se presenten en cada momento.

La aplicación concreta y eficaz del Modelo adoptado con acuerdo del Consejo de Administración está garantizada:

- por el Organismo de Vigilancia en el ejercicio de los poderes de vigilancia y control (actividad de auditoría y de seguimiento / monitorización de los flujos de información) que se le han otorgado sobre las actividades de cada una de las Funciones de la empresa en las áreas de riesgo, con arreglo a los procedimientos que se describen a continuación;
- por el Responsable del Servicio de Auditoría Interna sobre las base de las indicaciones que recibe de los responsables de las diferentes Funciones de la empresa (Direcciones y Unidades Organizativas de segundo nivel) de Astaldi, en relación con las actividades de riesgo que realizan;
- por los responsables de las Funciones en el ejercicio de sus actividades operativas propias del negocio.

6. EL SISTEMA DE SANCIONES

6.1 Principios generales

El sistema de sanciones que se indica a continuación es un sistema autónomo de medidas para controlar el cumplimiento y la aplicación eficaz del Modelo; tiene por objeto sensibilizar al personal de la empresa y a todas las personas que de alguna forma colaboran con la sociedad sobre el hecho de que Astaldi persigue cualquier incumplimiento de las reglas establecidas. La aplicación de las sanciones establecidas en el Modelo no sustituye ni presupone la aplicación en su caso de sanciones adicionales de otro tipo (penal, administrativo, fiscal) que pudieren derivarse del mismo hecho. Sin embargo, si el incumplimiento constituye también un presunto delito perseguible por los órganos jurisdiccionales y la Sociedad no puede reconstruir claramente los hechos con los medios de supervisión que tiene a disposición, podrá esperar a que se pronuncie la autoridad judicial al respecto antes de adoptar una medida disciplinaria.

El cumplimiento de las disposiciones de este Modelo se aplica a los contratos de trabajo de todo tipo y naturaleza, incluidos los de los directivos, de colaboración, a tiempo parcial, etc. así como a los contratos de colaboración denominados parasubordinados.

El procedimiento disciplinario comenzará por iniciativa del OdV el cual, además, desempeñará funciones consultoras durante todo su desarrollo.

En concreto, el OdV una vez recibida la noticia de un incumplimiento o de un presunto incumplimiento del Modelo informará al respecto al titular de la facultad disciplinaria para las actividades de su competencia y, en concreto, para la reclamación puntual y pondrá en marcha inmediatamente las actuaciones necesarias para verificar los hechos, garantizando la privacidad de la persona afectada y realizando, con la ayuda del SIA, la investigación correspondiente.

Las reclamaciones y las sanciones por incumplimiento de este Modelo serán efectuadas y adoptadas por los órganos que sean competentes en virtud de las facultades y atribuciones que se les hayan otorgado en los Estatutos o en reglamentos internos de la Sociedad, los cuales activarán a tal fin los procedimientos que sean de su competencia.

6.2 Incumplimiento del Modelo

Constituirán infracciones todos los incumplimientos, incluso por omisión o en concurso con otras personas, de las disposiciones de este Modelo y de los correspondientes procedimientos de aplicación.

A continuación se indican a título de ejemplo y sin carácter exhaustivo algunas de las conductas que constituyen una infracción:

- la falta de elaboración o la elaboración incompleta o la falsedad en la elaboración de los documentos previstos en este Modelo y en los correspondientes procedimientos de aplicación;
- la facilitación de la elaboración por parte de otras personas de manera incompleta o falsa de la documentación prevista en este Modelo y en los correspondientes procedimientos de aplicación;
- cualquier forma de incumplimiento o elusión del sistema de control previsto en el Modelo, por ejemplo sustrayendo, destruyendo o alterando la documentación elaborada, obstaculizando los controles, impidiendo que las personas encargadas de controlar los procedimientos y las decisiones

puedan acceder a la información y a la documentación;

- la falta de comunicación al OdV de la información establecida;
- el incumplimiento o la elusión por parte de los directivos de su obligación de supervisión de la actuación de sus subordinados;
- el incumplimiento de las obligaciones de participación en programas de formación previstas en el apartado 7.2 - "*Formación del personal e información a los colaboradores externos de la Sociedad*".

6.3 Sanciones y medidas disciplinarias

6.3.1 Sanciones impuestas a los trabajadores no directivos

El Modelo constituye un conjunto de normas que los trabajadores de la sociedad tienen que cumplir con arreglo a lo establecido en los arts. 2104 y 2106 del Código Civil y en los Convenios Colectivos Nacionales de Trabajo (en lo sucesivo denominados "CCNT") sobre normas de conducta y sanciones disciplinarias. Por tanto, todas las conductas de los trabajadores que incumplan las disposiciones del Modelo y de sus procedimientos de aplicación constituyen un incumplimiento de las obligaciones primarias de la relación laboral, con la consiguiente posibilidad de que se inicie un procedimiento disciplinario y se apliquen las sanciones correspondientes.

A los trabajadores por cuenta ajena con calificación de obrero, empleado o cuadro se podrán aplicar, con arreglo a los procedimientos previstos en el art. 7 de la Ley nº 300/1970 de 20 de mayo (Estatuto de los Trabajadores), las medidas establecidas en los arts. 99 y 100 del CCNT del sector de la construcción.

A los efectos de este apartado, a los trabajadores que prestan sus servicios en el extranjero, también en virtud de un traslado, les serán de aplicación dentro de la Unión Europea las normas del Convenio sobre la Ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980. En el supuesto de los contratos firmados con posterioridad al 17 de diciembre de 2009, se aplicará el Reglamento CE nº 593/08 sobre la Ley aplicable a las obligaciones contractuales. Fuera de la Unión Europea se observarán las disposiciones locales aplicables.

Sobre la base de los principios de gradualidad y proporcionalidad, el tipo y el alcance de las sanciones aplicables se determinarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- gravedad del incumplimiento cometido;
- tareas y posición funcional de las personas involucradas en los hechos;
- voluntariedad de la conducta o grado de negligencia, imprudencia o impericia;
- conducta global del trabajador, con especial atención a la existencia o no de antecedentes disciplinarios, dentro de los límites permitidos por la ley y el CCNT;
- otras circunstancias particulares que acompañan al incumplimiento disciplinario.

Sobre la base de los principios y de los criterios arriba indicados:

- las medidas de reprensión de palabra, reprensión escrita, multa, así como suspensión del puesto de trabajo y del sueldo se aplicarán si el trabajador incumple las disposiciones del Modelo o si en el desempeño de su trabajo mantiene una conducta no conforme con las disposiciones del propio

Modelo, y si concurre el supuesto establecido en la letra g), apart. 2, del art. 99 del CCNT, y/o el incumplimiento del art. 2104 del Código Civil. En concreto, normalmente se aplicará la medida de multa no superior al importe de tres horas de retribución. En caso de mayor gravedad o de reincidencia en las conductas arriba indicadas que, sin embargo, no sean suficientes para justificar el despido, se podrá aplicar la suspensión del puesto de trabajo y del sueldo de hasta tres días, mientras que en los supuestos de menor gravedad se realizará una reprensión de palabra o por escrito;

- la medida de despido con preaviso (por causa justa) se aplicará cuando el trabajador en el desempeño de su trabajo adopte una conducta no conforme con las disposiciones de este Modelo que implique un incumplimiento notable de las obligaciones contractuales o una conducta gravemente perjudicial para la actividad productiva, la organización del trabajo y su funcionamiento regular (art. 100.2 del CCNT) como, por ejemplo:
  - cualquier conducta encaminada inequívocamente a cometer uno de los delitos previstos en el Decreto;
  - cualquier conducta encaminada a disimular la comisión de uno de los delitos previstos en el Decreto;
  - cualquier conducta que incumpla deliberadamente las medidas específicas previstas en el Modelo y en los correspondientes procedimientos de aplicación en materia de seguridad y salud de los trabajadores;
- la medida de despido sin preaviso (por justa causa) se aplicará cuando la conducta consista en un incumplimiento grave y/o reiterado de las normas de conducta y de los procedimientos previstos en el Modelo que no permita la continuación, ni siquiera con carácter provisional, de la relación laboral (art. 100.3 del CCNT).

El OdV, una vez constatado el incumplimiento del Modelo informará al Responsable de la Dirección de Recursos Humanos, el cual, consultando previamente al OdV si lo considera oportuno, propondrá al Consejero Delegado la sanción a aplicar al trabajador.

En todo caso, el OdV deberá ser informado sobre la finalización del procedimiento y el tipo de sanción impuesta.

6.3.2 Sanciones impuestas a los directivos

La relación con los directivos se basa principalmente en la confianza. La conducta del directivo, además de reflejarse dentro de la Sociedad constituyendo un modelo y un ejemplo para todos los empleados, también tiene repercusiones sobre su imagen exterior. Por tanto, el cumplimiento por parte de los directivos de la Sociedad de las disposiciones del Modelo y de los correspondientes procedimientos de aplicación es un elemento esencial de la relación laboral de los directivos.

En el caso de los directivos que hayan incumplido el Modelo o los procedimientos establecidos, las medidas necesarias y las medidas sancionadoras serán adoptadas y aplicadas con arreglo a lo establecido en el CCNT de los directivos y, cuando sea necesario, cumpliendo con los procedimientos previstos en el art. 7 de la Ley nº 300/1970 de 30 de mayo.

Las sanciones se aplicarán observando los principios de gradualidad y proporcionalidad respecto a la gravedad del hecho y de la culpa o en su caso dolo (p. ej. advertencia escrita, adopción de mecanismos de suspensión temporal o, para los supuestos más graves, el cese o la revocación del cargo desempeñado).

El OdV, una vez constatado el incumplimiento del Modelo por parte de un Directivo, informará al titular del poder disciplinario y al Director General de referencia, así como por medio de informe escrito al Consejo de Administración a través de su Presidente y Consejero Delegado. El titular del poder disciplinario, consultando previamente al OdV si lo considera oportuno, propondrá al Consejero Delegado la sanción a aplicar.

En todo caso, el OdV deberá ser informado sobre la finalización del procedimiento y el tipo de sanción impuesta.

6.3.3 Sanciones impuestas a los consejeros

Astaldi trata estrictamente cualquier supuesto de incumplimiento de este Modelo por parte de quienes están situados en la cúpula de la Sociedad, los cuales, precisamente por esta posición, pueden orientar mayormente la ética empresarial y la actuación de los trabajadores hacia los valores de corrección, legalidad y transparencia.

El Consejo de Administración, después de haber escuchado el parecer de la Comisión de Auditoría y Control y observando los principios de gradualidad y proporcionalidad respecto a la gravedad del hecho y de la culpa o en su caso del dolo, podrá imponer a los consejeros que hayan incumplido el Modelo o los procedimientos establecidos para su aplicación cualquier medida apropiada prevista por la ley, incluyendo la siguientes sanciones:

- advertencia formal escrita;
- sanción pecuniaria por un monto entre dos a cinco veces la retribución mensual;
- revocación, total o parcial, de eventuales poderes.

En los supuestos más graves y en todo caso cuando la conducta mine la confianza de la Sociedad en el responsable, el Consejo de Administración, después de escuchar el parecer de la Comisión de Auditoría y Control, podrá convocar a la Junta General proponiendo la revocación del cargo.

El OdV, una vez constatado el incumplimiento del Modelo por parte de un Consejero, informará por medio de informe escrito al Consejo de Administración a través de su Presidente y Consejero Delegado, si no están directamente involucrados y, si están involucrados, al más anciano de los consejeros independientes y al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control. El Consejo de Administración, tras oír el parecer de la Comisión de Auditoría y Control, consultando previamente al OdV si lo considera oportuno, establecerá la sanción a aplicar.

En todo caso, el OdV deberá ser informado sobre la finalización del procedimiento y el tipo de sanción impuesta.

6.3.4 Sanciones impuestas a los miembros de la Comisión de Auditoría y Control

El OdV, una vez constatado el incumplimiento del Modelo por parte de un miembro de la Comisión de Auditoría y Control, informará por medio de informe escrito al Consejo de Administración a través de su Presidente y Consejero Delegado y al Presidente de la Comisión de Auditoría y Control, si no está directamente involucrado y, si está involucrado, al miembro más anciano.

El Consejo de Administración, si se trata de un incumplimiento de tal gravedad que constituya justa causa de revocación, podrá pedir a la Junta de Accionistas que adopte las medidas que sean de su competencia y cumplirá los demás trámites legalmente establecidos.

En todo caso, el OdV deberá ser informado sobre la finalización del procedimiento y el tipo de sanción impuesta.

6.3.5 Sanciones impuestas a los miembros del Organismo de Vigilancia

Si uno o varios miembros del Organismo de Vigilancia han incumplido el Modelo o los procedimientos establecidos en aplicación del mismo, el Presidente del Organismo, si no está directamente involucrado y, si está involucrado, el miembro más anciano, deberá informar inmediatamente a la Comisión de Auditoría y Control y al Consejo de Administración, los cuales determinarán el tipo de sanción a aplicar.

6.3.6 Sanciones impuestas a los colaboradores o terceros que operan por cuenta de la Sociedad

Por lo que se refiere a los colaboradores o terceros que operan por cuenta de la Sociedad, esta ha establecido cláusulas específicas de salvaguarda en caso de incumplimiento por parte de los mismos del Código Ético del Grupo, del Modelo y de los procedimientos de aplicación correspondientes.

En los supuestos de mayor gravedad, y en todo caso cuando el incumplimiento mine la confianza de la Sociedad en el responsable del mismo, dichas cláusulas podrán prever la resolución de la relación.

Si se produce un incumplimiento por parte de los colaboradores y terceros que operan por cuenta de la Sociedad, el OdV informará por medio de informe escrito al Presidente y al Consejero Delegado, así como al Director General competente, al Responsable del Servicio de Gobierno Corporativo y a la Oficina de Presidencia, al Responsable de la Dirección de Recursos Humanos y al Responsable de la Función a la que el contrato o la relación se refieren.

A los responsables de esta categoría se aplicarán las medidas establecidas en este apartado.

7. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

7.1 Comunicación

Astaldi garantiza a todos los trabajadores y a todas las personas con funciones de gestión, administración, dirección y control el correcto conocimiento y divulgación del Modelo.

El Servicio de Auditoría Interna comunicará el Modelo a todo el personal de la Sociedad y a todos los miembros de los Órganos Sociales empleando los medios de difusión que estime más adecuados, incluidas las notas informativas internas o el acceso a la intranet de la empresa.

El Servicio de Auditoría Interna, después de haber escuchado el parecer del OdV, establecerá las formas adecuadas para constatar la efectiva recepción del Modelo por parte del personal de la Empresa.

Para las personas ajenas a la Sociedad destinatarias del Modelo, conforme a lo establecido en el apart. 3.5 "*Destinatarios del Modelo*", están previstas formas específicas para comunicar el Modelo.

En concreto, para garantizar la accesibilidad completa a la información, la Función Relaciones con los Inversores se ocupa de la traducción del Modelo en diferentes idiomas, entre ellos, inglés, francés y español, además de la publicación del documento en la página web de la Sociedad.

El Servicio de Auditoría Interna monitorea la realización puntual de estas actividades.

7.2 Formación del personal e información a los colaboradores externos de la Sociedad

La Sociedad se obliga a aplicar programas de formación con el fin de garantizar el conocimiento efectivo del Modelo por parte de los trabajadores y de los miembros de los Órganos Sociales.

Con el fin de aplicar el Modelo, el Organismo de Vigilancia gestiona la formación del personal con la ayuda del Servicio de Auditoría Interna, el cual proporciona periódicamente a la Dirección de Recursos Humanos actualizaciones puntuales sobre las actividades de formación realizadas.

La formación se divide en los siguientes niveles:

- personal directivo y con funciones de representación de la entidad: seminario inicial y reuniones de formación periódicas; acceso a un sitio intranet dedicado a este tema; correos electrónicos específicos de actualización; información en el contrato laboral para los nuevos contratados;
- resto del personal: seminario inicial y reuniones periódicas de formación; notas informativas internas sobre los principios de referencia del Modelo; información en el contrato laboral para los nuevos contratados; acceso a intranet; correos electrónicos de actualización.

Las Direcciones que tengan relaciones institucionales con los colaboradores externos de la Sociedad (proveedores, subcontratistas, agentes, asesores, profesionales, prestadores de servicios, etc.) podrán proporcionarles, en coordinación con el Organismo de Vigilancia, información sobre las políticas y los procedimientos que Astaldi ha adoptado sobre la base del Modelo, así como sobre las consecuencias que pueden tener sobre las relaciones contractuales las conductas contrarias a las disposiciones del Modelo o a la legislación vigente.

De acuerdo con las indicaciones establecidas en los Lineamientos de Confindustria, la formación se podrá proporcionar también utilizando formas avanzadas de formación (p. ej. formación on line) y

recurriendo a asesores externos; en concreto, la actividad de formación a efectos del Decreto Legislativo n.º 231 en Astaldi se realiza de dos formas:

- Formación presencial, impartida por el OdV periódicamente. Los contenidos de la formación se adaptan en cada caso a sus destinatarios. En concreto, la actividad de formación dirigida al personal de la sede/contrato/sucursal puede ser:
  - general, referida a la legislación, organización, operaciones derivadas del Decreto Legislativo n.º 231/01 (Código Ético, Modelo, Protocolos, etc.);
  - relativa a áreas de riesgo específicas asociadas a riesgos concretos de comisión de los delitos previstos en el Decreto Legislativo n.º 231/01;
  - relativa a las nuevas normas que implican la introducción en el corpus del Decreto Legislativo n.º 231/01 de nuevos riesgos de delito;
  - relativa a aspectos concretos requeridos por la Dirección y/o por las Funciones de la empresa.

El OdV realiza su actividad de formación con la ayuda de folletos que se distribuyen entre los empleados y que se componen de una Parte General y de un módulo que se centra en los delitos en el extranjero en el supuesto de que la formación tenga lugar en la sucursal/contrato extranjero.

El OdV, a través del SIA asegura la trazabilidad de las actividades de formación realizadas, de acuerdo con las disposiciones del procedimiento de gestión de referencia, rellenando una ficha específica de resumen de la actividad de formación (Ficha ADD), que firman los participantes y que se envía a la Dirección de Recursos Humanos para elaborar el cómputo global de las horas de formación realizadas durante el año en curso.

- Formación on line, a disposición de los empleados de Astaldi en italiano y en inglés. La participación en el curso permite adquirir un certificado de asistencia tras realizar un test final de aprendizaje y se ofrece al personal de la empresa y de la sucursal/contrato en base al perímetro establecido por el OdV (referido al personal que opera en las áreas sensibles del Modelo).

La participación en los programas de formación indicados en este punto tiene carácter obligatorio y la falta de participación en los mismos sin causa justificada podrá ser sancionada.

8. GRUPOS SOCIETARIOS Y ESTRUCTURAS ASOCIATIVAS

El Grupo Astaldi está formado por:

- entidades dependientes;
- entidades asociadas y/o participadas;

Por lo que se refiere a las entidades dependientes de nacionalidad italiana, incluidas las llamadas entidades "de propósito especial", Astaldi promueve la adopción de modelos de organización, de gestión y de control acordes con el Decreto. A tal fin, las entidades dependientes, tras las correspondientes decisiones tomadas por sus órganos, adoptan el Código Ético del Grupo y un Modelo propio conforme al Decreto y coherente con el de la empresa matriz, con las modificaciones y complementos que en su caso sean necesarios.

Por lo que se refiere a las entidades asociadas y/o participadas, Astaldi propone formalmente, a través de su propio representante en el órgano de administración o en la Junta General, el cumplimiento de las disposiciones del Decreto.

Astaldi, en calidad de empresa matriz, en relación con la actividad de vigilancia prevista en la legislación, ha elaborado los "Lineamientos para la aplicación del Decreto Legislativo n.º 231/01 en las empresas controladas, asociadas y participadas relevantes de derecho italiano y/o extranjero".

Además, Astaldi también puede operar con otros socios en Italia y en el extranjero. Las principales formas de asociación "que se emplean" son: uniones temporales de empresas, sociedades consorciales, consorcios, sociedades de propósito especial, empresas conjuntas, sociedades de capital y sociedades de personas.

En estos casos, a pesar de respetar la autonomía de cada entidad jurídica con la que colabora, Astaldi hace todo lo necesario para garantizar que todos los sujetos que participan adecuen su conducta a los principios establecidos en el Decreto, o en su Modelo o en el Código Ético del Grupo, promoviendo para ello la adopción de Modelos de organización y/o de Códigos Éticos o estableciendo cláusulas contractuales específicas.