



CÓDIGO ÉTICO DEL GRUPO

aprobado por el Consejo de Administración del 10 de marzo de 2015
(Rev. 9/15)

Índice

1. EL CÓDIGO ÉTICO.....	3
2. LA <i>MISSION</i> EMPRESARIA	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.....	3
4. LOS PRINCIPIOS GENERALES	3
4.1 CORRECCIÓN.....	3
4.1.1 LOS COMPORTAMIENTOS NO CORRECTOS	3
4.1.2 RESPETO DE LAS LEYES, DE LOS REGLAMENTOS Y DE LOS USOS PERMITIDOS	4
4.1.3 RESPETO DE LOS SUJETOS QUE MANTIENEN VÍNCULOS CON EL GRUPO.....	4
4.1.4. CORRECCIÓN EN LAS RELACIONES CON LAS INSTITUCIONES.....	4
4.1.5 PROTECCIÓN DE LA DISCRECIÓN.....	5
4.2 TRANSPARENCIA.....	5
4.2.1 VERACIDAD Y EXHAUSTIVIDAD DE LAS COMUNICACIONES AL MERCADO Y A LAS AUTORIDADES DE VIGILANCIA	5
4.2.2 VERACIDAD Y EXHAUSTIVIDAD DE LAS INFORMACIONES EMPRESARIAS DENTRO Y FUERA DEL GRUPO	6
4.3 SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO.....	6
4.3.1 SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y DE GESTIÓN DE RIESGOS	6
4.3.2 PROTECCIÓN DE LA INVERSIÓN DE LOS ACCIONISTAS	6
4.3.3 PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO SOCIAL	6
4.3.4 AUSENCIA DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	6
4.4 PROFESIONALIDAD.....	6
4.4.1 APLICACIÓN DE <i>STANDARD</i> RELEVANTES	6
4.4.2 RESPETO DE LAS CONDICIONES CONTRACTUALES Y DE LAS RELACIONES CON LOS TERCEROS	6
4.5 PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	7
4.5.1 GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LA PERSONA	7
4.5.2 VALOR DE LOS RECURSOS HUMANOS	7
4.5.3 COLABORACIÓN	7
4.5.4 COMUNICACIÓN.....	7
4.5.5. DEFINICIÓN Y GESTIÓN DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL.....	7
4.5.6. FORMACIÓN DEL PERSONAL	8
4.6 SOSTENIBILIDAD	8
4.6.1 RESPONSABILIDAD SOCIAL	8
4.6.2 RESPETO DEL MEDIO AMBIENTE.....	8
4.6.3 TUTELA DE LA SALUD E DE LA SEGURIDAD	8
5. EFECTIVIDAD – MODALIDADES DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.....	9
5.1 EL <i>ETHIC OFFICER</i>	9
5.2 EL COMITÉ ÉTICO	9
5.3 FLUJOS INFORMATIVOS.....	9
5.3.1 ASTALDI S.P.A.....	9
5.3.2 SOCIEDADES DEL GRUPO	10
5.4 INSTRUCCIÓN DEL <i>ETHIC OFFICER</i>	10
5.5 SISTEMA DE SANCIONES	10

1. El Código Ético

Astaldi S.p.A. tiene la convicción que la ética en la conducción de las actividades sea un valor fundamental en la conducción empresarial.

Con tal finalidad Astaldi ha decidido adoptar un Código Ético que, de acuerdo con los valores de lealtad, honestidad y profesionalidad, fije los Principios generales y las reglas de comportamiento (a continuación el **Código Ético** o **Código**), a los cuales se debe atener la sociedad misma y las Sociedades del Grupo Astaldi (a continuación también el **Grupo**).

2. La misión empresarial

El Grupo Astaldi figura entre los primeros 100 operadores mundiales en el mercado de las construcciones, en el cual opera también como promotor de iniciativas en *project finance* y concesiones.

Los sectores en los cuales el Grupo ejercita sus actividades son principalmente las Infraestructuras de transporte, las Instalaciones hidroeléctricas y de producción de energía, la Edilicia civil e industrial, como también el *Facility management*, Instalaciones y la Gestión de sistemas complejos.

En el ejercicio de actividad de empresa, el Grupo se pone también el objetivo de contribuir al desarrollo, en Italia y en el extranjero, de las áreas en las cuales opera.

3. Ámbito de aplicación del Código Ético

El Código Ético es aplicable, además que a Astaldi, también a las sociedades controladas por la misma, sea directa o indirectamente, previa aprobación por parte de los Órganos de Administración competentes.

El Código es aplicable a los comportamientos de los Organos Sociales, de los dirigentes, empleados y colaboradores del Grupo.

El Grupo además se empeña en la promoción y

en el respeto de las normas comportamentales previstas por el Código en cada forma asociativa en el ámbito de la cual opera en Italia y en el extranjero (como por ejemplo Asociaciones Temporáneas de Empresas, *Groupment d'Enterprise*, Consorcios, *Joint Ventures*).

El Grupo requiere también a los *partner* comerciales y financieros, a los principales proveedores, contratistas y consignatarios, una conducta en línea con los Principios generales del presente Código Ético, respetando siempre las diferencias religiosas, culturales y sociales.

El presente Código Ético tiene validez tanto en Italia como en el extranjero, siendo siempre razonablemente aplicable en relación a las diferentes realidades culturales, políticas, sociales, religiosas, económicas y comerciales de los diferentes Países en los cuales el Grupo opera.

El Código Ético es disponible en el sitio empresarial www.astaldi.com, para garantizar la más total utilización y transparencia también para el público.

4. Los Principios generales

Los siguientes Principios generales del Código Ético a continuación son de referencia y de dirección para la gestión de todas las actividades del Grupo como de los valores a los cuales el Grupo se inspira.

Dichos principios son:

- Corrección;
- Transparencia;
- Salvaguardia del patrimonio;
- Profesionalidad;
- Protección de los Recursos Humanos;
- Sostenibilidad.

4.1 Corrección

4.1.1 Los comportamientos no correctos

El Grupo no admite comportamientos no correctos.

No son correctos aquellos comportamientos que – asumidos por cada una de las personas, más personas u organizaciones de personas que trabajan por cuenta del Grupo – constituyen violación de la reglas de la convivencia civil y de las relaciones sociales y comerciales, así como universalmente reconocidos, o sea previstos y regulados por leyes y reglamentos.

La asunción de los comportamientos incorrectos compromete las relaciones entre la Sociedad del Grupo y sus accionistas, entre la Sociedad del Grupo y sus Órganos Sociales, dirigentes, empleados y colaboradores como así mismo entre el Grupo y sus interlocutores comerciales, empresarios y financieros, sean públicos o privados.

El Grupo prohíbe de obtener informaciones sobre la competencia (ej., actividades, modalidades de fabricación, tecnologías) mediante comportamientos incorrectos.

4.1.2 Respeto de las leyes, de los reglamentos y de los usos permitidos

En el ámbito de sus actividades, los Órganos Sociales, los dirigentes, los empleados y colaboradores del Grupo están obligados a respetar con diligencia las leyes y los reglamentos vigentes en Italia y en todos los países en los que el Grupo opera.

En ningún caso la persecución del interés del Grupo puede justificar una conducta en violación de estas leyes y reglamentos.

Astaldi, como sociedad cotizada en mercados regulados, adopta un sistema de *Corporate Governance* conforme a lo previsto por la ley y por la normativa CONSOB de referencia, así como a las recomendaciones del Código de Autorregulación de las sociedades cotizadas, a las cuales Astaldi adhiere desde su cotización en Bolsa. Este sistema está también inspirado en los más altos *standard* internacionales de corrección en la gestión de la empresa.

4.1.3 Respeto de los sujetos que mantienen vínculos con el Grupo

El Grupo aspira a mantener y a desarrollar una relación de corrección con todos los sujetos cuyo aporte es requerido para desempeñar su actividad o que son afectados directa o indirectamente por la actividad misma.

El Grupo permite a sus empleados y colaboradores el intercambio con terceros de regalos, obsequios y beneficios sólo si de módico valor y tales que no puedan en ninguna forma influir sobre las determinaciones del destinatario, en el respeto de los procedimientos empresarios.

4.1.4. Corrección en las relaciones con las Instituciones

El Grupo adopta comportamientos marcados de absoluta corrección en las relaciones con todos los sujetos, también privados, operadores en una función pública o un servicio público, en todo caso denominados (a continuación las **Instituciones**).

En particular:

- las personas encargadas por el Grupo de seguir una negociación cualquiera, licitación, petición o relación institucional, no deben por ninguna razón intentar de influir indebidamente en las decisiones de los representantes de las Instituciones;
- el Grupo no puede ser representado por sujetos terceros en las relaciones con las Instituciones, cuando se pudiera configurar aún en forma abstracta, un conflicto de interés;
- el Grupo, en caso de concesión de eventuales financiaciones a partidos políticos u organizaciones sindicales en Italia y en el extranjero garantiza el respeto del Estatuto social y de la legislación vigente y sin embargo, se abstiene de tomar decisiones que puedan constituir directa o indirectamente formas de presión indebidas respecto a exponentes políticos o sindicales, o de entidades organizadas a ellos correspondientes;
- el Grupo puede adherir a peticiones de contribuciones con fines de liberalidad, circunscriptas a las propuestas

procedentes de entidades y asociaciones públicas y/o privadas reguladas por estatutos que demuestren explícitamente la ausencia de finalidad de lucro y la persecución de finalidades culturales o beneficios;

- el Grupo efectúa patrocinios, en sectores sociales, ambientales, deportivos, espectáculos y de arte, más en general, de cultura, como también investigación científica, destinando sus recursos sólo a eventos o a entes organizados que aseguren garantía de corrección y mérito y por los que pueda descartarse cualquier posible conflicto de interés de orden personal o de empresa.

4.1.5 Protección de la discreción

El Grupo asegura la discreción de las informaciones en su posesión y se abstiene de buscar datos reservados, en ausencia del consenso del interesado, con total respeto de las normas vigentes.

Los Órganos Sociales, los dirigentes, los empleados y los colaboradores del Grupo deben adaptar su comportamiento a la máxima discreción, también fuera del ámbito de trabajo, con el fin de proteger el patrimonio, también no material, técnico, financiero, legal, administrativo, de gestión del personal y comercial. Todos aquellos que, durante el cumplimiento de sus funciones de gestión, de control y de servicio, encuentren a su disposición informaciones confidenciales de relieve, están obligados a no abusar de tal situación de privilegio informativo.

4.2 Transparencia

4.2.1 Veracidad y exhaustividad de las comunicaciones al mercado y a las Autoridades de Vigilancia

El Grupo persigue la transparencia hacia el mercado asegurando:

- la veracidad, exhaustividad y

tempestividad en las relaciones y en las comunicaciones dirigidas a las Autoridades de Vigilancia;

- la veracidad, exhaustividad y tempestividad en las comunicaciones a los inversores;
- la veracidad, exhaustividad y tempestividad de los balances y demás comunicaciones sociales de cualquier naturaleza.

Con tal finalidad, también en aplicación de las disposiciones de ley y reglamentarias emanadas en tal materia, Astaldi:

- ha adoptado y comunicado al mercado un reglamento que garantiza la transparencia y la exhaustividad, sea substancial que procedural, de las operaciones con “partes relacionadas”;
- ha adoptado oportunos procesos que regulan la gestión de las “informaciones privilegiadas” y la comunicación al exterior de documentos e informaciones sobre el Grupo;
- ha instituido el “Registro de las personas que tienen acceso a ” informaciones privilegiadas”;
- ha adoptado el “Código de comportamiento en materia de *internal dealing*”.

En conformidad con lo previsto en los reglamentos y procesos adoptados, Astaldi prohíbe comportamientos que puedan favorecer fenómenos de *insider trading*, también por parte de terceros.

Los miembros del Consejo de Administración, los dirigentes, los responsables de Oficinas o de Unidades Organizativas, el personal operativo, así como los Alcaldes, los trabajadores de la Sociedad de revisión, los asesores y – más en general – todas las personas que tienen acceso a las informaciones no disponibles para el público y capaz de influir sobre el valor de los certificados bursátiles de Astaldi (“informaciones privilegiadas”), no pueden utilizar todas las informaciones para efectuar operaciones sobre títulos cotizados de Astaldi o de sociedades cotizadas de las cuales la Sociedad es *partner* es decir, más en general, para obtener indebidas ventajas.

4.2.2 Veracidad y exhaustividad de las informaciones empresarias dentro y fuera del Grupo

Los líderes del Grupo están obligados a proporcionar informaciones completas, transparentes, comprensibles y exactas, de manera que se permita a todos los potenciales interlocutores, ya sean Instituciones o privados, de adoptar determinaciones y tomar decisiones de manera autónoma, concienciación e informada.

El Grupo se compromete también a garantizar la veracidad, exhaustividad y oportunidad de las declaraciones fiscales, sociales y más en general, de todas las otras comunicaciones previstas en la ley o por los reglamentos.

4.3 Salvaguardia de los activos

4.3.1 Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos

Astaldi ha definido, aplica y constantemente controla su Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos.

El Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos de Astaldi está formado por el conjunto de las directivas, de los reglamentos internos, por los procedimientos y por los procesos de apoyo a la identificación, medición, prevención, control y gestión de los riesgos empresarios.

4.3.2 Protección de la inversión de los Accionistas

Astaldi, también a través de la adopción de un Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos, trabaja con el objetivo de salvaguardar y aumentar el valor de la empresa y con él de valorizar la inversión realizada por los Accionistas.

4.3.3 Protección del patrimonio social

La actividad de Astaldi se inspira al principio de una sana y prudente gestión también con la finalidad de tutelar la consistencia y la integridad de su patrimonio, material e inmaterial.

4.3.4 Ausencia de conflictos de interés

El Grupo contrasta los conflictos de interés. Se considera que subsista un conflicto de intereses en el caso que un Administrador, un dirigente, un empleado o un colaborador tienda a un objetivo distinto del perseguido por el Grupo, es decir procure o intente procurar a sí mismo o a terceros un beneficio personal en ocasión de la realización de actividades realizadas en interés del Grupo.

4.4 Profesionalidad

4.4.1 Aplicación de *standard* relevantes

El Grupo persigue la valorización de las mejores profesionalidades y competencias.

El Grupo contribuye, con sus competencias y conocimientos, al desarrollo de los Países donde opera, sin perjuicio de la protección de su patrimonio material e inmaterial.

4.4.2 Respeto de las condiciones contractuales y de las relaciones con los terceros

Las relaciones con todos los proveedores, los contratistas y los consignatarios, también de obras intelectuales, están reguladas por adecuados contratos escritos que garantizan la máxima claridad en las directivas de la relación.

Toda persona que actúe en nombre y por cuenta del Grupo está obligado a ejecutar los contratos con terceros en buena fe y a no

explotar la posición de eventual debilidad del interlocutor.

4.5 Protección de los Recursos Humanos

4.5.1 Garantía de los derechos de la persona

En el desempeño de su actividad, el Grupo evita cualquier discriminación en base a la edad, al sexo, a la sexualidad, al estado de salud, a la raza, a la nacionalidad, a las opiniones políticas y a las creencias religiosas de sus interlocutores.

4.5.2 Valor de los Recursos Humanos

El Grupo considera los Recursos Humanos el principal patrimonio empresarial y factor de suceso. Por lo tanto, empeñado a garantizar las condiciones para que cada persona encuentre en el ambiente de trabajo un lugar de serenidad, armonía, identificación, colaboración y desarrollo personal. Por este motivo, el Grupo se compromete a promover y valorizar los Recursos Humanos también con el fin de mejorar y aumentar la experiencia y el patrimonio de conocimientos de cada dirigente, empleado y colaborador activando cualquier mecanismo disponible para favorecer el crecimiento de sus asalariados y colaboradores.

El Grupo se compromete a que en sus relaciones jerárquicas esté garantizada la dignidad, la valorización del mérito y la carrera profesional del empleado.

El Grupo protege a los trabajadores por actos de violencia incluso psicológica y contrasta cualquier actitud o comportamiento atentatorio contra la persona, incluso las prácticas de *mobbing*.

El Grupo favorece iniciativas también organizativas dirigidas al mayor bienestar del empleado.

4.5.3 Colaboración

El Grupo considera que la creación de valor se

pueda obtener construyendo una visión empresarial común. Incentiva, por lo tanto, y desarrolla el espíritu de equipo, el sentido de pertenencia y la identificación con la empresa.

El Grupo establece sus políticas de gestión del personal sobre la fidelización de los recursos en una relación a largo plazo.

4.5.4 Comunicación

El Grupo fomenta una cultura de la comunicación y del diálogo orientada a la comprensión y la satisfacción de las exigencias y necesidades de su interlocutor.

4.5.5. Definición y gestión de la relación contractual

El personal del Grupo ha sido asumido con contrato de trabajo en los modos previstos por la legislación y la negociación colectiva vigente. No se admite ninguna posición de trabajo irregular y de explotación de trabajo infantil.

También en las relaciones con terceros, el Grupo exige por parte del tercero la utilización de personal con posición contractual regularizada y de Previsión social.

En adición a lo ya previsto por la normativa vigente y hecha salvedad en casos limitados y específicamente justificados, el Grupo no estipula contratos de trabajo autónomos o subordinados con ex empleados de la Sociedad encargados de la revisión contable obligatoria:

- por los dos años siguientes al vencimiento del contrato entre una o más empresas del Grupo y la misma Sociedad de revisión;
- por los dos años siguientes al término de la relación contractual entre el empleado y la Sociedad de revisión.

Además, el Grupo no asume empleados de la Administración Pública que hayan tenido relaciones con el Grupo durante las fases de adjudicación o de ejecución o de gestión de contratos con la Administración Pública misma. Esta prohibición, hecha salvedad por

específicas motivaciones y cuando permitido por la normativa, también local, vigente, obra por tres años desde la fecha de interrupción de la relación laboral con la Administración Pública y es absoluto cuando la relación está aún en curso.

El Grupo adopta las medidas necesarias para evitar favoritismos en las fases de selección y contratación de personal y en la gestión sucesiva de carrera.

Las informaciones solicitadas en fase de selección de personal están estrechamente vinculadas a la verificación de los aspectos previstos en el perfil profesional y de aptitud psíquica buscado, en el respeto de la esfera privada y de las opiniones del candidato.

En el marco de los procesos de gestión del personal, las decisiones tomadas están basadas en la adecuación de los requisitos poseídos por los empleados con las exigencias del Grupo y la valorización del mérito.

La *privacy* del empleado está protegida mediante la adopción de todas las medidas y las garantías para el tratamiento y la conservación de las informaciones previstas en la legislación vigente.

El Grupo favorece iniciativas dirigidas a realizar modalidades operativas basadas en el logro de un mayor bienestar organizativo.

El mismo adopta políticas salariales destinadas a maximizar el valor de *benefits* no monetarios que garantizan al empleado y a su núcleo familiar bienestar y serenidad social.

4.5.6. Formación del personal

El Grupo pone a disposición de todos los empleados y colaboradores instrumentos informativos y formativos, con el objetivo de valorizar las específicas competencias y conservar el valor profesional del personal. La formación se extiende a grupos o a cada empleado singularmente y colaboradores sobre la base de particulares exigencias de desarrollo profesional.

4.6 Sostenibilidad

4.6.1 Responsabilidad social

El Grupo desarrolla su actividad con conciencia de la responsabilidad social que tiene respecto a los Países con los cuales opera y relacionándose con ellos con el diálogo y la interacción en el respeto de sus derechos personales, económicos y sociales.

4.6.2 Respeto del medio ambiente

El Grupo reconoce al medio ambiente como recurso que proteger también para las futuras generaciones y se compromete a dirigir su actividad hacia el respeto de los niveles más avanzados y *standard* internacionales de salvaguardia del ambiente y de los recursos naturales, además de las normativas que pueden aplicarse.

4.6.3 Tutela de la salud y de la seguridad

El Grupo se compromete a preservar la salud y la seguridad de los trabajadores y a adoptar constantemente las medidas que, según la peculiaridad del trabajo, la experiencia y la técnica, son necesarias a proteger la integridad física y moral.

Además, se compromete a difundir y consolidar una cultura de la seguridad desarrollando la conciencia de los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos los dirigentes, empleados y colaboradores.

Con tal fin, el Grupo, a través de estructuras dedicadas y particularmente calificadas, actúa intervenciones de naturaleza técnica y organizativa a través de:

- la introducción de un sistema integrado de organización y gestión de la salud y seguridad en el trabajo;
- una permanente análisis del riesgo y criticidades de los procesos y de los recursos a tutelar;
- la adopción de las mejores tecnologías;
- el control y la actualización de las metodologías de trabajo;

- el aporte de intervenciones formativas y de comunicación;
- la implementación de estructuras de primera intervención a nivel de sede y obra;
- la minuciosa selección y la vigilancia sobre las empresas consignatarias.

Constituye un elemento de riesgo de la seguridad de los ambientes de trabajo – y es contrastado por el Grupo – el uso de sustancias alcohólicas y/o estupefacientes (o sustancias con análogo efecto), durante el desarrollo de la prestación de trabajo y en los lugares de trabajo como así mismo el trabajo hecho bajo los efectos y/o póstumos del uso de las mismas sustancias.

5. Efectividad–Modalidades de aplicación del Código Ético

5.1 El *Ethic Officer*

En cada una de las sociedades del Grupo se crea un *Ethic Officer*, con continuidad de acción y dotado de requisitos de profesionalidad e independencia, cuyo deber consiste en asegurar la efectiva aplicación del Código Ético.

Más en particular, el *Ethic Officer*:

- tiene la responsabilidad de coordinar la actividad de instrucción con referencia a la señalizaciones recibidas según lo indicado en el sucesivo párrafo 5.3, valiéndose del auxilio de las competentes funciones empresarias;
- terminada la instrucción, comunica al Responsable de los Recursos Humanos la tipología de señalación recibida y el resultado de las investigaciones, hechas, siendo informado en mérito de la eventual aplicación de la sanción;
- asegura la divulgación del Código Ético y sus actualizaciones;
- se coordina con los *Ethic Officer* de las otras sociedades del Grupo con relación a temáticas de interés común y de todas

formas para asegurar la homogénea aplicación del Código Ético.

5.2 El Comité Ético

El Comité Ético, cuando instaurado, tiene la tarea de evaluar las señalizaciones recibidas en modo de asegurar la rápida instrucción por parte de los órganos competentes.

Ante Astaldi el Comité Ético está compuesto por un miembro del Organismo de Vigilancia, por el Director de los Recursos Humanos, por el Responsable del Servicio de *Internal Audit* (en calidad de *Ethic Officer*), por el Responsable del Servicio *Corporate Governance*, Asuntos Societarios y Oficina de Presidencia.

Las otras Sociedades del Grupo pueden dotarse de un Comité Ético compuesto según las determinaciones del Órgano de Administración con las mismas funciones.

5.3 Flujos informativos

Las señalizaciones de posibles violaciones del Código Ético deben ser efectuadas tempestivamente por cada exponente, empleado o colaborador del Grupo que descubra comportamientos que violen el Código mismo con las modalidades indicadas a continuación.

5.3.1 Astaldi S.p.A.

En Astaldi las posibles violaciones relevadas deben ser señaladas al Comité Ético, a través de la casilla de correo electrónica dedicada comitato.etico@astaldi.com.

En particular, allí donde las señalizaciones recibidas, a dictamen incuestionable del miembro del Organismo de Vigilancia, entren en el ámbito de la actividad de vigilancia del Organismo mismo, el Comité Ético las transmite rápidamente a tal Organismo para los necesarios análisis.

Cuando las señalizaciones recibidas afecten potenciales violaciones del Código Ético diferentes de aquellas arriba indicadas, el Comité Ético las transmite velozmente al *Ethic*

Officer para la instrucción a la que se refiere el sucesivo párrafo 5.4.

Cuando en fin las señalizaciones abarquen ámbitos diversos de aquellos arriba especificados, el Comité Ético evaluará su transmisión a las funciones empresarias competentes.

5.3.2 Sociedades del Grupo

En las otras sociedades del Grupo las señalizaciones deberán ser presentadas al Comité Ético, si existente, que proveerá, previa análisis de las mismas, a transmitir las al *Ethic Officer* para que pueda desempeñar la relativa actividad de instrucción, es decir, cuando falta el Comité Ético, al *Ethic Officer*, en ambos casos, a través de la casilla de correo electrónico constituida con tal fin.

A los fines de la actividad de instrucción, el Comité Ético/los *Ethic Officer* de las Sociedades del Grupo podrán hacer uso del apoyo de las funciones competentes internas, así como, cuando sea necesario, de aquel de profesionales externos.

5.4 Instrucción del *Ethic Officer*

En los casos de violaciones del Código Ético no remitidas al Organismo de Vigilancia relativas al personal dependiente, la instrucción se realiza sobre la base de la preventiva impugnación de la violación del presente Código Ético al sujeto afectado y a las contraducciones por este último presentadas, en cumplimiento de las disposiciones contenidas en el art. 7, L. n. 300 del 20 de mayo de 1970 (Estatuto de los trabajadores), además que en el contrato colectivo aplicado a la relación de trabajo, es decir, la normativa aplicable – si diferente – por la Unidad Organizativa periférica de referencia.

El *Ethic Officer* de concertación con la Dirección de Recursos Humanos, por lo tanto, comprobará que la impugnación se haya efectuado en cumplimiento de las disposiciones y de la normativa indicadas en el párrafo que precede.

Los señaladores están garantizados con respecto a cualquier forma de retorsión, discriminación o penalización, siendo también asegurado el anonimato y la discreción de los hechos señalados.

El resultado de la investigación de la instrucción llevada a cabo por *Ethic Officer* está por el mismo comunicado al Director de los Recursos Humanos para las eventuales y posibles determinaciones.

Es facultad del Director de los Recursos Humanos proponer al *Ethic Officer* eventuales integraciones a la instrucción llevada a cabo, que deberá ser completada según los términos prefijados.

En los casos de violación del Código Ético por parte de los Órganos Sociales no remitidos al Organismo de Vigilancia, el *Ethic Officer*, oído el interesado, refiere los resultados de la instrucción al órgano de pertenencia por eventuales y consiguientes determinaciones que éste considere de adoptar.

Es facultad de los Órganos Sociales proponer a la *Ethic Officer* completar con integraciones la instrucción llevada a cabo, que deberá ser concluida dentro de los plazos prefijados.

En los casos de violación del Código Ético por parte de proveedores, contratistas, consignatarios y colaboradores no remitidos al Organismo de Vigilancia, el *Ethic Officer* deberá comunicar el resultado de la instrucción a la Función Empresaria competente.

5.5 Sistema de sanciones

La violación del Código Ético comporta la aplicación de las sanciones ilustradas a continuación.

Personal dependiente

Garantizando el respeto de la contratación colectiva por las violaciones del contrato de trabajo dependiente, de los procedimientos previstos por el art. 7, L. n. 300 del 20 de mayo de 1970 (Estatuto de los trabajadores) así como eventuales normativas especiales aplicables, cuando el comportamiento del empleado configure una violación del Código Ético, del mismo modo podrán ser impuestas las

siguientes sanciones, escalonadas según la gravedad del comportamiento comprobado:

- reclamo escrito (hasta un máximo de tres);
- multa no superior al importe de tres horas de retribución;
- suspensión del trabajo y de la retribución hasta un máximo de tres días laborables;
- despido, cuando las violaciones del presente Código Ético, por su gravedad, configuren asimismo justificado motivo subjetivo y/o justa causa para la cesación del contrato de trabajo.
- las sanciones al personal dependiente son impuestas por el Director de los Recursos Humanos, escuchado el Administrador Delegado.

Órganos Sociales

Cuando el comportamiento de un componente de los Órganos sociales constituya violación del Código Ético, tal comportamiento será objeto de evaluación por parte del Órgano de pertenencia.

En el caso en el cual la violación sea atribuida a un miembro del Consejo de Administración debe también comunicarse rápidamente al Colegio Sindical.

En el caso en el cual la violación sea atribuida a un miembro del Organismo de Vigilancia debe también comunicarse rápidamente al Colegio Sindical y al Consejo de Administración.

En el caso en el cual la violación sea atribuida al Colegio Sindical debe también comunicarse al Consejo de Administración.

Si la infracción comprobada por los Órganos de pertenencia pudiera determinar la revocación de uno o más componentes de los Órganos Sociales, el Consejo de Administración convocará a la Asamblea por las posteriores determinaciones en virtud de la ley y del Estatuto.

Proveedores, contratistas, consignatarios y colaboradores

Cualquier violación por parte de los proveedores, contratistas, consignatarios y colaboradores del Código Ético deberá ser impugnada a los mismos por la Función

Empresaria competente, y en los casos más graves, activará la cláusula de cesación del relativo contrato. Tal cláusula resolutive está integrada expresamente en cada contrato con los proveedores, contratistas, consignatarios y colaboradores del Grupo.

En los casos menos graves será posible efectuar reclamos escritos.