



CÓDIGO ÉTICO DEL GRUPO

aprobado por el consejo de administración el 1 de agosto de 2019

(Rev. 10/19)

Índice

1. El Código Ético	3
2. El Grupo y la misión empresarial	3
3. Ámbito de aplicación del Código Ético	3
4. Principios generales.....	4
4.1 Corrección.....	4
4.1.1 Corrección y competencia leal	4
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/Corrección en las relaciones con los terceros.....	4
4.1.4. Corrección en las relaciones con las Instituciones	5
4.1.5 Protección de la discreción.....	5
4.2 Transparencia	6
4.2.1 Veracidad y exhaustividad de las comunicaciones al mercado y a las Autoridades de Vigilancia	6
4.2.2 Información contable y societaria	6
4.3 Salvaguardia de los activos.....	7
4.3.1 Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos	7
4.3.2 Protección de la inversión de los Accionistas.....	7
4.3.3 Protección del patrimonio Social.....	7
4.3.4 Lucha contra los conflictos de interés	7
4.4 Profesionalidad	7
4.4.1 Aplicación de standard relevantes	7
4.4.2 Respeto de las condiciones contractuales y de las relaciones con los terceros.....	8
4.5 Protección de los Recursos Humanos	8
4.5.1 Garantía de los derechos de la persona	8
4.5.2 Valor de los Recursos Humanos	8
4.5.3 Colaboración.....	8
4.5.4 Comunicación	8
4.5.5. Definición y gestión de la relación contractual	8
4.5.6. Formación del personal	9
4.6 Sostenibilidad	9
4.6.1 Responsabilidad social.....	9
4.6.2 Respeto del medio ambiente	10
4.6.3 Protección de la salud y de la seguridad	10
5. Efectividad del Código Ético y señalizaciones de posibles violaciones	11
5.1 El Ethic Officer	11
5.2 El Comité Ético.....	11
5.3.1. Astaldi S.p.A.	11
5.3.2 Sociedades del Grupo	12
5.4 Instrucción del Ethic Officer	12
5.5 Prohibición de indicaciones engañosas o manifestamente infundadas y de actos de represalia contra el declarante	13
5.6 Sistema de Sanciones	13
5.6.1 Personal dependiente	13
5.6.2 Órganos Sociales de Control y Vigilancia.....	13
5.7 Proveedores, contratistas, consignatarios y colaboradores	14

1. El Código Ético

Astaldi S.p.A. está convencido de que la ética es un valor fundamental en la gestión de empresa.

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. El Grupo y la mission empresarial

El Grupo Astaldi figura entre los principales Contractor en Italia y entre los primeros en nivel mundial en el mercado de las construcciones, en el cual opera también como promotor de iniciativas en project finance y concesiones.

El Grupo lleva 95 años ejerciendo su actividad a nivel internacional, se propone al mercado desarrollando iniciativas complejas e integradas en el sector de los proyectos, realización y gestión de infraestructuras pública y grandes obras de ingeniería civil, principalmente en los sectores de las Infraestructuras de Transporte, de las Instalaciones de producción de energía, de Edilicia civil e Industrial, como también del Facility management, Instalaciones y Gestión de sistemas complejos (O&M).

En el ejercicio de la actividad de empresa, el Grupo se pone también el objetivo de contribuir al desarrollo sostenible, 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 se aplica a las conductas de los Órganos de Administración, de Control y de Vigilancia, 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 de Enterprise*, Consorcios, *Joint Ventures*).

El Grupo requiere también a los *partner* comerciales y financieros, a los principales proveedores, contratistas y consignatarios, así como a los consultantes y a los trabajadores autónomos, mediante específicas cláusulas de salvaguardia contenidas en los respectivos contratos, de abstenerse del intraprender conductas que no sean en línea con los Principios generales del presente Código Ético.

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 está disponible en el sitio www.astaldi.com y en la intranet de la empresa, traducido en el idioma inglés, español y francés para garantizar la más

total utilización para el público y todo el personal.

4. Principios generales

Los Principios generales del Código Ético a continuación son de referencia y de dirección para la gestión de todas las actividades del Grupo así 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 Corrección y competencia leal

El Grupo no admite comportamiento incorrecto.

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

La asunción de comportamiento incorrecto compromete las relaciones entre las Sociedades del Grupo y sus accionistas, por un lado, y Órganos de Administración, de Control y Vigilancia, dirigentes, empleados, colaboradores, interlocutores comerciales y financieros, sean públicos o privados, por el otro.

El Grupo construye su actividad sobre los valores de libre mercado y de la competencia leal como instrumentos para

el cumplimiento de un legítimo provecho manteniéndose alejado de prácticas que podrían turbar el correcto funcionamiento de los mecanismos de mercado.

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

En el ámbito de sus actividades, los Órganos de Administración, de Control y de Vigilancia, los dirigentes, los empleados y los colaboradores del Grupo estarán obligados a cumplir diligentemente las leyes y los reglamentos vigentes tanto en Italia como en todos los países en los que el Grupo opera.

En ningún caso la atención a los intereses 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/Corrección en las relaciones con los terceros

El Grupo aspira a mantener y desarrollar una relación de corrección con todos los sujetos cuyo aporte es requerido para desempeñar su actividad o que estén sin embargo interesados, directa o indirectamente, en la actividad misma.

El Grupo no permite a sus empleados y colaboradores el intercambio con terceros (incluido funcionarios públicos, italianos o

extranjeros) de regalos, obsequios y beneficios, sólo si de módico valor y tales que no puedan en ninguna forma influir sobre la discrecionalidad, es decir, la independencia de juicio o llevar a asegurar ventaja alguna a la empresa o en todo caso siempre respetando los procedimientos de la empresa.

El Grupo adhiere y promueve políticas coherentes con las leyes y con los *standard* de legalidad para la prevención de la corrección y la transparencia en las relaciones de negocios, a nivel nacional e internacional.

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 en todo caso, se abstiene de tomar decisiones que puedan constituir directa o indirectamente formas

de presión indebidas respecto a exponentes políticos o sindicales, es decir, 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 y para los que, en seguida de una previa verificación, no hayan sido acertadas causas obstativas en términos de honrabilidad;

- el Grupo efectúa patrocinios, en sectores sociales, ambientales, deportivos, del espectáculo y del arte y, más en general, de la cultura, como también de investigación, 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.

- El personal del Grupo debe adoptar comportamientos orientados hacia la transparencia y colaboración hacia la Autoridad Judicial.

4.1.5 Protección de la discreción

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

Los Órganos Sociales, de Control y Vigilancia, los dirigentes, los Dependientes del Grupo, colaboradores y proveedores, en general, deben adaptar su comportamiento a la máxima discreción, también fuera del ámbito de trabajo, con el fin de proteger el patrimonio, también inmaterial, técnico, financiero, legal,

administrativo, de gestión del personal y comercial. En relación a lo dicho, todos aquellos que, durante el cumplimiento de sus funciones de gestión, de control y de servicio, encuentren a su disposición información confidencial 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 de las demás comunicaciones sociales de cualquier naturaleza.

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

- ha adoptado y comunicado al mercado un reglamento que garantiza la transparencia y la corrección, sea substancial que procedural, de las operaciones con “partes relacionadas”;
- ha adoptado oportunos procesos que regulan la gestión de “información privilegiada” y la comunicación al exterior de documentos e información sobre el Grupo;
- ha instituido los Registros de las personas que tienen acceso a información privilegiada;

□ ha adoptado un 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 empleados de la Sociedad de revisión, los asesores y - más en general - todas las personas que tienen acceso a información no disponible para el público y capaz de influir sobre el valor de los certificados bursátiles de Astaldi (“información privilegiada”), no pueden utilizar tales 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 Información contable y societaria

El Grupo asegura la transparencia contable entendida como veracidad, exactitud y exhaustividad de la información contable. Cada colaborador está tenido a operar de manera que los hechos de gestión se representen correcta y tempestivamente en la contabilidad, en el cumplimiento de las normas de ley y de las reglamentaciones internas y para que de cada operación sea garantizada la trazabilidad documental.

El Grupo debe proporcionar información completa, transparente, comprensible y exacta, de modo que todos los potenciales interlocutores, públicos o privados, hayan la posibilidad de adoptar determinaciones

y tomar decisiones, autónomamente, y de manera consciente e informada.

El Grupo se compromete también a garantizar la veracidad, exhaustividad y tempestividad de las declaraciones fiscales, previdenciales 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 promueve una cultura orientada hacia el control tanto en su interno como en el ámbito de las relaciones con las contrapartes. Ha definido, por lo tanto, aplica y constantemente controla su Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos (incluidos los riesgos de fraude). El Sistema de Control Interno y de Gestión de Riesgos de Astaldi está formado por el conjunto de las directrices, de los reglamentos internos, por los procedimientos y por los procesos de apoyo a la identificación, medición, prevención, control y gestión de los riesgos empresariales.

4.3.2 Protección de la inversión de los Accionistas

Astaldi, también mediante 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.

Astaldi condena todo comportamiento que pueda promover la difusión no autorizada de información, con consecuentes impactos sobre el valor del título.

4.3.3 Protección del patrimonio Social

El Grupo 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 Lucha contra los conflictos de interés

El Grupo contrasta los conflictos di 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 voluntariamente, a sí mismo o a terceros, un beneficio personal en ocasión de la realización de actividades realizadas en el interés del Grupo.

La actividad de los destinatarios del presente Código Ético debe perseguir única y exclusivamente los intereses generales del Grupo. Entonces, es necesario que se eviten situaciones de conflicto de interés.

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 profesionalidad, 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 promueve políticas y acciones positivas destinadas a prevenir 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, se empeña a garantizar las condiciones para que cada persona encuentre en el ambiente de trabajo un lugar de serenidad, armonía, identificación, colaboración y desarrollo profesional. 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 conocer 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 de 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 (tanto al interno como hacia el exterior) 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 subordinado, parasubordinado o autónomo con ex empleados de la Sociedad encargada 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 estipula contratos de trabajo subordinado, parasubordinado o autónomo con 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 del sucesivo percurso de carrera.

La información solicitada en fase de selección de personal está estrechamente vinculada 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 la información prevista 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 todo el personal instrumentos informativos y formativos, con el objetivo de valorizar las específicas competencias y conservar el valor profesional de cada uno. La formación se imparte a grupos o individuos sobre la base de particulares exigencias de desarrollo profesional.

4.6 Sostenibilidad

4.6.1 Responsabilidad social

El Grupo lleva a cabo su actividad con la conciencia de la responsabilidad social que

tiene respecto a los Países y de los territorios en los cuales opera y relacionándose con ellos con el diálogo y la interacción en el respeto de sus derechos personales, económicos y sociales.

Para la gestión de estos aspectos, el Grupo se ha dotado de un sistema fuertemente orientado hacia la integración de los objetivos sociales y del medio ambiente en el business de la empresa, en su componente QHSE, está conforme con la normativa internacional ISO 9001; ISO 14001 y OHSAS 18001.

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 la normativa que puede aplicarse.

Por lo tanto el Grupo considera la toma de una conducta responsable en materia de protección del medioambiente como parte integrante de la prestación de cada empleado.

El Grupo se compromete a adoptar estrategias para mejorar continuamente los resultados en el sector de la protección del medioambiente, centrando sus esfuerzos en la prevención y la minimización de los riesgos y de los impactos medioambientales y actuando de conformidad con los siguientes principios:

- Establecer específicos objetivos y programas de mejora al fin de minimizar impactos medioambientales significativos;
- Utilizar adecuados instrumentos de control y sistemas de vigilancia sobre los principales aspectos

medioambientales afectados por sus actividades y sobre los programas de mejora adoptados;

- Adoptar sistemas de gestión medioambiental integrados con sistemas de gestión calidad, salud y seguridad;
- Promover actividades de sensibilización y formación medioambiental en su propio interior, persiguiendo el crecimiento y difusión de la conciencia ecológica y del sentido de responsabilidad;
- Adoptar un espíritu de colaboración con las Instituciones, la Administración Pública y eventualmente con Asociaciones, en iniciativas relativas a la protección y la mejora del entorno natural.

4.6.3 Protección 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 salud y seguridad en el trabajo, desarrollando la conciencia de los trabajadores en relación a los riesgos relacionados con las actividades realizadas y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos los empleados y colaboradores con arreglo a las previstas normativas nacionales e internacionales.

Con tal fin, el Grupo, a través de estructuras dedicadas, particularmente calificadas, adopta un sistema integrado de organización y de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, operando con

acciones previsionales y al mismo tiempo con actividades de análisis, supervisión y control, en una perspectiva de mejora continua.

Constituye elemento de riesgo a la seguridad de los ambientes de trabajo – y está contrastado por el Grupo – el uso de sustancias como alcohol y/o estupefacientes (o de sustancias de efecto análogo), durante el trabajo y en los lugares de trabajo así como el trabajo realizado bajo los efectos y/o la resaca del uso de las mismas sustancias.

5. Efectividad del Código Ético y señalizaciones de posibles violaciones

5.1 El Ethic Officer

En Astaldi y en cada una de las sociedades del Grupo se nombra 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 las señalizaciones recibidas según lo indicado en el párrafo 5.4, valiéndose del auxilio de las competentes funciones empresariales;
- ☐ terminada la instrucción, comunica al Responsable de los Recursos Humanos el tipo 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 de sus actualizaciones;
- ☐ se coordina con los *Ethic Officer* de las otras sociedades del Grupo con relación a

temáticas de interés común y en todo caso 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.

En Astaldi, el Comité Ético está compuesto por el Presidente del Organismo de Vigilancia (con poderes de delegación a los demás miembros del Organismo), 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.

5.3.1. Astaldi S.p.A.

En Astaldi, las señalizaciones de posibles violaciones del presente Código, deben ser comunicadas al Comité Ético, a través el buzón de correo electrónico dedicado comitato.etico@astaldi.com;

este canal puede ser utilizado por los empleados de Astaldi (Directivos y sus sometidos) es decir por sujetos externos (*partner*, proveedores, etc.);

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 se las transmite rápidamente para las actividades que le competen.

Cuando las señalizaciones recibidas afecten potenciales violaciones del Código Ético

distintas de aquellas arriba indicadas, el Comité Ético las transmite rápidamente al *Ethic Officer* para la instrucción a la que se refiere el sucesivo párrafo 5.4.

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

5.3.2 Sociedades del Grupo

Tenido en consideración lo que se ha dicho antes del presente párrafo, en las Sociedades del Grupo de derecho italiano, las señalizaciones deberán ser presentadas al *Ethic Officer* y/o al Organismo de Vigilancia de la Sociedad para que puedan desempeñar la relativa actividad de instrucción.

A los fines de la actividad de instrucción, los *Ethic Officer*/el Organismo de Vigilancia 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.

Por lo que se refiere a las Sociedades del Grupo/Sociedades con fines de Derecho Extranjero, las señalizaciones se presentarán al *Ethic Officer*, mediante un buzón de correo electrónico dedicado, el cual, con la ayuda de las competentes funciones, según la naturaleza de la señalación llegada, se interactúa con el Organismo de Vigilancia/Órgano equivalente de la Sociedad.

La actividad de instrucción está administrada en el ámbito de la entidad participada.

5.4 Instrucción del *Ethic Officer*

El personal de Astaldi y del Grupo debe seguir rígidamente los principios generales y las previsiones del Código Ético; dicha

obligación integra el deber de diligencia impuesto a los trabajadores por el artículo 2104 del Código Civil.

La violación de los Principios Generales y de las disposiciones del Código Ético comporta la aplicación de eventuales sanciones, prescindiendo de la circunstancia que dicha conducta instaure un tipo de delito y un eventual juicio penal. En los casos de violaciones del Código Ético no remitidas al Organismo de Vigilancia relativas a los empleados, la instrucción se realiza sobre la base de la preventiva impugnación de la violación del presente Código Ético al sujeto afectado y a las contra-deducciones presentadas por este último, 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, puesto que se garantizará el anonimato y la discreción de los hechos señalados.

El resultado de la instrucción está comunicado al Director de los Recursos Humanos para las eventuales y consiguientes 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, de Control y Vigilancia no remitidos al Organismo de Vigilancia, el *Ethic Officer*, tras haber oído el interesado, transmite los resultados de la instrucción al órgano de pertenencia para eventuales y consiguientes determinaciones que éste considerará 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, colaboradores y trabajadores autónomos no remitidos al Organismo de Vigilancia, el *Ethic Officer* deberá comunicar el resultado de la instrucción a la Función Empresarial competente.

5.5 Prohibición de indicaciones engañosas o manifiestamente infundadas y de actos de represalia contra el declarante

Constituye violación del Código Ético la presentación de indicaciones engañosas o manifiestamente infundadas; el declarante en tal caso es pasible de sanciones (se remite al párrafo 5.6 del Código Ético).

Además, están prohibidas las conductas que, directa o indirectamente, tienen finalidades de represalia contra quien efectúa la señalación y por lo tanto se sanciona a él que la actúa o él que la solicita.

5.6 Sistema de Sanciones

La violación del Código Ético dará lugar a la aplicación de las sanciones ilustradas a

continuación, conforme al principio de proporcionalidad de la sanción con la gravedad de la conducta actuada y verificada en sede de instrucción.

Por las violaciones del Modelo y/o las conductas ilícitas relevantes a efectos del 231 se remite al Modelo adoptado por la Sociedad.

5.6.1 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 veces);
- ☐ 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, tras haber escuchado el Administrador Delegado.

5.6.2 Órganos Sociales de Control y Vigilancia

Cuando el comportamiento de un componente de los Órganos de

Administración, de Control y Vigilancia 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 darse también comunicación rápida al Colegio Sindical.

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.

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.

5.7 Proveedores, contratistas, consignatarios y colaboradores

Cualquier violación del Código Ético por parte de los proveedores, contratistas, consignatarios, colaboradores y consultores, deberá ser impugnada a los mismos por la Función Empresarial competente, y en los casos más graves, constituirá el requisito para la activación de la cláusula de cesación del relativo contrato. Dicha cláusula resolutive está integrada expresamente en cada contrato con los proveedores, contratistas, consignatarios, colaboradores y consultores del Grupo.

En los casos menos graves será posible efectuar reclamos escritos.