



ARREGHINI
ITALIAN PAINTS SINCE 1950

MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN
Y CONTROL

Con arreglo al Decreto Legislativo
231/2001

CÓDIGO ÉTICO

REV. 03/2026

CÓDIGO ÉTICO

DE

CAP ARREGHINI S.p.A



Índice

1. VISIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
1.1 VISIÓN Y OBJETIVO	3
1.2 LA HISTORIA DE CAP ARREGHINI	4
1.3 DESTINATARIOS Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	5
2. PREÁMBULO	5
2.1 OBJETIVOS	6
2.2 ADOPCIÓN	6
2.3 DIFUSIÓN	6
2.4 ACTUALIZACIÓN	6
3. PARTE I	6
3.1 NORMAS DE CONDUCTA	6
3.1.1 COMPETICIÓN	7
3.1.2 RELACIONES	7
3.1.2.1 CON LOS INTERLOCUTORES EXTERNOS	7
3.1.2.2 CON LOS CLIENTES Y LOS CONTRATISTAS	8
3.1.2.3 CON LOS PROVEEDORES	8
3.1.2.4. CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN	9
3.1.3 MEDIO AMBIENTE	9
3.2 TRABAJO	10
3.3 LA POLÍTICA DE SALUD Y SEGURIDAD	11
4. PARTE II	11
4.1.1 DELITOS SUBYACENTES PREVISTOS EN EL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	12
4.1.1. DELITOS EN LAS RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	12
4.1.1.1. CORRUPCIÓN	12
4.1.2. DELITOS SOCIETARIOS	13
4.1.3. DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO	13
4.1.3.1 BLANQUEO DE CAPITALES	14
4.1.4. DELITOS INFORMÁTICOS Y TRATAMIENTO ILEGAL DE DATOS	15
4.1.4.1. USO DE LA RED DE LA EMPRESA	15
4.1.4.2. USO DE INTERNET Y DEL CORREO ELECTRÓNICO	16
4.1.4.3. TELEFONÍA	16
4.1.4.4 TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	16
4.1.5. HOMICIDIO CULPOSO O LESIONES GRAVES O MUY GRAVES CON INFRACCIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	17
4.1.6. DELITOS MEDIOAMBIENTALES	17
4.1.7. CONTRATACIÓN DE CIUDADANOS DE TERCEROS PAÍSES EN SITUACIÓN DE RESIDENCIA IRREGULAR	18
4.1.8. RACISMO Y XENOFobia	18



CÓDIGO ÉTICO

4.1.9. DELITOS DE CRIMINALIDAD ORGANIZADA	19
4.1.9.1. SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES	19
4.1.9.2. TERRORISMO Y SUBVERSIÓN DEL ORDEN DEMOCRÁTICO	19
4.1.10 DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD INDUSTRIAL	19
4.1.11. DELITOS CONTRA LA PERSONALIDAD INDIVIDUAL	20
4.1.12. FALSIFICACIÓN DE MONEDA	21
4.1.13. CONTRABANDO	21
4.1.14. DELITOS FISCALES	22
 5. PARTE III	 23
5.1. MODALIDADES DE APLICACIÓN	23
5.1.1 PREVENCIÓN	23
5.1.2 CONTROLES	23
5.1.3 SANCIONES	24

1. VISIÓN Y APLICABILIDAD

1.1 VISIÓN Y OBJETIVO

CAP ARREGHINI pretende actuar con sentido de la responsabilidad y de la integridad moral, con el compromiso conjunto de todas las partes implicadas en la organización, y es consciente de que, con su labor, contribuye al proceso de desarrollo económico y social, respetando las leyes y los principios éticos. Con el presente Código Ético, la empresa pretende definir con claridad el conjunto de valores que reconoce, acepta y comparte.

CAP ARREGHINI cree en el valor del trabajo, en la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en la protección del medio ambiente, y considera que la legalidad, la corrección y la transparencia en la actuación son requisitos imprescindibles para alcanzar sus objetivos económicos, productivos y sociales. De ello se desprende que todas sus actividades se basan en el cumplimiento de la ley y de los reglamentos internos aceptados y compartidos, en un marco de competencia leal, respetando los intereses legítimos de los clientes y proveedores, los derechos de los empleados, colaboradores y socios comerciales y financieros, los accionistas y la comunidad en la que la empresa opera y está presente.

El Decreto Legislativo 231/2001 introdujo la responsabilidad administrativa de la empresa, que prevé la sancionabilidad de la entidad —y no solo de la persona responsable de la infracción— en caso de que se cometan distintos tipos de delitos, siempre que estos se cometan por deficiencias organizativas en beneficio o en interés de la propia entidad.

Por estas razones se ha adoptado y puesto en práctica el Modelo Organizativo y se ha elaborado el presente Código Ético. Todas las personas que trabajan en CAP ARREGHINI, sin distinciones ni excepciones, se comprometen a respetar y velar por el cumplimiento de dichos principios en el ámbito de sus funciones y



responsabilidades. En ningún caso la convicción de actuar en beneficio de la empresa puede justificar la adopción de conductas contrarias a dichos principios.

El Código Ético recoge la enunciación de los valores y principios que la empresa se propone respetar para la prevención de los delitos subyacentes.

1.2 LA HISTORIA DE CAP ARREGHINI

La empresa Colorificio Arreghini Portogruaro —Sociedad Anónima (en adelante, «CAP ARREGHINI»)— se fundó allá por el año 1950, cuando su fundador, Adolfo Arreghini, pintor y experto restaurador formado en Venecia, comenzó a fabricar por su cuenta las pinturas necesarias para su profesión.

Con el paso de los años, la empresa ha crecido, evolucionando y adaptándose a las exigencias del mercado, satisfaciendo e incluso anticipándose a sus necesidades, hasta convertirse en 1988 en una sociedad anónima (SpA).

CAP ARREGHINI ha sabido interpretar las transformaciones de la sociedad combinando la evolución tecnológica con la tradición de la fiabilidad y la gestión empresarial responsable.

La empresa se dedica al diseño, la fabricación y la distribución de productos de pintura destinados a la construcción, estructuras de madera y de hierro, garantizando el placer del efecto estético, la atención al bienestar de las personas y el respeto por el medio ambiente.

En concreto, CAP ARREGHINI se dedica a la producción y comercialización de pinturas, esmaltes, barnices y productos afines, así como de todos aquellos materiales relacionados con el sector de la construcción para el revestimiento y/o embellecimiento de paredes, yesos y morteros destinados al mercado de la construcción y, desde el año 2013, también al de la industria y la protección anticorrosiva.

Hoy en día, CAP ARREGHINI SpA, gracias a sus 70 años de experiencia y a sus avanzados conocimientos técnicos, es una empresa eficiente y bien estructurada que dedica gran atención a la innovación tecnológica, a la investigación y al desarrollo de soluciones que ofrezcan un alto rendimiento, una excelente calidad y la máxima seguridad, con especial atención a las cuestiones medioambientales.

Toda la producción es 100 % «Made in Italy», un valor que refleja el gran compromiso con todo el ciclo productivo y sus complejidades.

CAP ARREGHINI también desempeña un papel proactivo en la difusión de los principios de ética medioambiental.

El respeto por las personas y por el medio ambiente es una prioridad a la que CAP Arreghini dedica una atención constante. Desde hace ya varios años se han implantado numerosos procedimientos destinados a la mejora continua del rendimiento medioambiental.

En este sentido, la empresa cuenta con numerosas certificaciones, entre las que destacan:

- Certificación LEED del edificio, que acredita que 27 productos cumplen los criterios más exigentes;



CÓDIGO ÉTICO

- Certificación EPD del producto según la norma ISO 14025 (7 productos), (ficha medioambiental del producto que demuestra la sostenibilidad de los productos y comunica a las partes interesadas el compromiso medioambiental de la empresa);
- Certificación EAD (*European Assessment Document*) para el sistema de aislamiento térmico exterior;
- Marcado CE para productos protectores para el hormigón (UNI EN 1504-2);
- Certificación HACCP para numerosos productos en materia de higiene y seguridad alimentaria;
- Certificaciones de producto en las clases A y A+;
- Numerosos productos con la certificación Indoor Air Comfort Gold, que garantizan la ausencia total de sustancias peligrosas perjudiciales para la salud.

Para CAP ARREGHINI, la ética empresarial es una forma de pensar, pero sobre todo de actuar, para integrar los valores de corrección, lealtad, fiabilidad y honestidad en la estrategia empresarial.

CAP ARREGHINI considera estos valores morales como principios fundamentales de la filosofía empresarial, ya que considera que su cumplimiento constituye no solo un compromiso moralmente positivo, sino también una riqueza para la propia empresa.

Estos principios han marcado el nacimiento y el desarrollo de la empresa y, en la actualidad, siguen orientando su crecimiento.

1.3 DESTINATARIOS Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El Código Ético ha sido adoptado por CAP ARREGHINI mediante resolución del Consejo de Administración. Todas las personas que trabajan o colaboran con la empresa, sin excepciones ni distinciones, se comprometen a respetar y velar por el cumplimiento de los principios y normas en el ámbito de sus funciones y responsabilidades. La empresa se compromete a:

- a garantizar la difusión oportuna del Código entre todos los destinatarios internos y externos, mediante la entrega de una copia personal, su exposición en los tabloneros de anuncios de la empresa y, por último, su publicación en la página web de la empresa;
- a proporcionar el apoyo formativo e informativo adecuado para su conocimiento y comprensión;
- al igual que con el resto de la documentación empresarial del Modelo Organizativo, a garantizar la disponibilidad de la versión actualizada;
- a planificar y poner en marcha programas adecuados de auditoría periódica destinados a verificar el cumplimiento de las normas del Código.

2. PREÁMBULO



2.1 OBJETIVOS

En plena sintonía con las posiciones expresadas y defendidas por el sistema asociativo al que pertenece, la empresa CAP ARREGHINI es consciente de que contribuye con su labor, con sentido de la responsabilidad e integridad moral, al proceso de desarrollo de la economía italiana y al crecimiento cívico del país. La empresa cree en el valor del trabajo y considera que la legalidad, la corrección y la transparencia en la actuación son requisitos imprescindibles para alcanzar sus objetivos económicos, productivos y sociales.

2.2 ADOPCIÓN

El presente Código Ético ha sido adoptado por la empresa mediante resolución del Consejo de Administración.

Mediante la adopción del presente Código Ético, la empresa se ha fijado las siguientes normas:

- de conducta en las relaciones con los interlocutores externos, los colaboradores, el mercado y el entorno en el que opera, exigiendo su cumplimiento por parte de todos los colaboradores, los asesores y, en la medida de sus competencias, los interlocutores externos;
- de organización y gestión, destinadas a la creación de un sistema eficiente y eficaz de planificación, ejecución y control de las actividades, de tal manera que se garantice el cumplimiento constante de las normas de conducta y se prevenga su incumplimiento por parte de cualquier persona que actúe para y en nombre de la empresa.

2.3 DIFUSIÓN

El Código Ético se difunde ampliamente a nivel interno y está a disposición de cualquier interlocutor a través de la página web de la empresa.

Cada colaborador está obligado a conocer y respetar las disposiciones del Código Ético. A tal fin, la empresa supervisa atentamente el cumplimiento del Código Ético, proporcionando los instrumentos adecuados de información y comunicación a todas las partes interesadas.

2.4 ACTUALIZACIÓN

Mediante resolución del Consejo de Administración, el Código Ético podrá modificarse y completarse, incluso a partir de las sugerencias e indicaciones procedentes del Órgano de Vigilancia.

3. PARTE I

3.1 NORMAS DE CONDUCTA



SECCIÓN I: RELACIONES CON EL EXTERIOR

3.1.1 COMPETENCIA

CAP ARREGHINI cree en la competencia libre y leal y orienta sus acciones hacia la obtención de resultados competitivos que premien la capacidad, la experiencia y la eficiencia.

CAP ARREGHINI y sus colaboradores deben mantener una conducta correcta en los asuntos que afectan a la empresa y en las relaciones con la Administración Pública.

Cualquier acción destinada a alterar las condiciones de una competencia leal es contraria a la política de la empresa y está prohibida para cualquier persona que actúe en su nombre. En ningún caso la defensa de los intereses de la empresa puede justificar una conducta por parte de los directivos o colaboradores que no respete la legislación vigente y no se ajuste a las normas del presente Código Ético. En toda comunicación con el exterior, la información relativa a CAP ARREGHINI y sus actividades debe ser veraz, clara y verificable.

3.1.2 RELACIONES

El personal de la empresa respeta las medidas que CAP ARREGHINI ha definido como necesarias para la prevención de los delitos contemplados en el Decreto Legislativo 231/2001. En particular, el empleado respeta las disposiciones de la empresa para la prevención de la corrupción, colabora con la Dirección en sus funciones como responsable de la prevención de la corrupción y, sin perjuicio de la obligación de denuncia ante la autoridad judicial, comunica a su directivo o responsable cualquier situación de infracción de la que haya tenido conocimiento. La denuncia puede realizarse por escrito o verbalmente. La denuncia presentada por un directivo o responsable se remitirá directamente al responsable de la prevención de la corrupción. La empresa garantiza todas las medidas de confidencialidad para la protección del empleado que denuncie una infracción de conformidad con las leyes, reglamentos y disposiciones recogidas en *la «política de denuncia de irregularidades»*.

3.1.2.1 Con los interlocutores externos

Las relaciones de la empresa con cualquier interlocutor, ya sea público o privado, deben desarrollarse de conformidad con la ley y respetando los principios de corrección, transparencia y verificabilidad. En particular, las relaciones con los funcionarios públicos deben ajustarse a los principios y disposiciones establecidos por la normativa aplicable a la función pública.

No se admite ninguna forma de regalo que pueda, aunque solo sea en apariencia, exceder las prácticas comerciales o de cortesía habituales, o que, en cualquier caso, tenga por objeto obtener un trato de favor en el desarrollo de cualquier actividad. En cualquier caso, independientemente de que el hecho

**CÓDIGO ÉTICO**

constituya un delito, el empleado no solicitará, para sí mismo ni para otros, regalos u otras ventajas, ni siquiera de escaso valor a modo de contraprestación, por realizar o haber realizado un acto propio de su cargo, a personas que puedan obtener beneficios de decisiones o actividades relacionadas con dicho cargo, ni a personas para ser llamado a desempeñar o ejercer actividades o facultades propias del cargo que ocupa.

Los regalos y otras ventajas que se reciban fuera de los casos permitidos por el presente artículo serán puestos inmediatamente a disposición de la Administración, por parte del propio empleado que los haya recibido, para su devolución o para ser destinados a fines institucionales.

El empleado que reciba durante el año regalos o beneficios, aunque sean de escaso valor, deberá informar a su superior.

3.1.2.2 Con los clientes y los contratistas

La empresa basa su actividad en el criterio de la calidad, entendida esencialmente como el objetivo de la plena satisfacción del cliente. En las relaciones con la clientela y los contratistas, CAP ARREGHINI garantiza la corrección y la claridad en las negociaciones comerciales y en la asunción de obligaciones contractuales, así como el cumplimiento fiel y diligente de los contratos.

Al participar en licitaciones, la empresa evalúa cuidadosamente la adecuación y la viabilidad de los servicios solicitados, prestando especial atención a las condiciones técnicas y económicas, a la seguridad en el trabajo y a los aspectos medioambientales, señalando, siempre que sea posible, de manera oportuna las posibles anomalías. La formulación de las ofertas permitirá el cumplimiento de estándares de calidad adecuados, de niveles salariales adecuados para el personal empleado y de las medidas vigentes en materia de seguridad y protección del medio ambiente.

La empresa recurre a la vía judicial únicamente cuando sus reclamaciones legítimas no encuentran la debida satisfacción por parte de la otra parte. En el desarrollo de cualquier negociación, deben evitarse siempre situaciones en las que las personas implicadas en las transacciones se encuentren o puedan parecer estar en conflicto de intereses.

Está prohibido buscar o establecer relaciones personales de favor, influencia o injerencia con representantes o empleados de las administraciones públicas que puedan condicionar, directa o indirectamente, el resultado de la relación. Queda igualmente prohibida la oferta de bienes u otras ventajas a representantes, funcionarios o empleados de las administraciones públicas, incluso a través de terceros, salvo que se trate de obsequios de escaso valor y conformes a los usos habituales, y siempre que no puedan interpretarse como destinados a obtener favores indebidos. La empresa no concede contribuciones, ventajas u otros beneficios a los partidos políticos ni a las organizaciones sindicales de los trabajadores, ni a sus representantes, salvo en cumplimiento de la normativa aplicable.

CAP ARREGHINI promueve iniciativas destinadas a mejorar la seguridad en los lugares de trabajo.

3.1.2.3 Con los proveedores

**CÓDIGO ÉTICO**

Las relaciones con los proveedores de CAP ARREGHINI, incluidos los contratos financieros y de consultoría, se rigen por las disposiciones del Código Civil y del presente Código Ético, y son objeto de un seguimiento constante y minucioso por parte de la empresa.

La empresa recurre a proveedores, contratistas o subcontratistas que operen de conformidad con la normativa vigente y con las normas previstas en el presente Código Ético.

La empresa evalúa el cumplimiento por parte de los proveedores de las disposiciones del presente Código Ético a efectos de su confirmación o selección.

En cualquier caso, en lo que respecta a los delitos graves contemplados en el Modelo Organizativo de Gestión del Decreto Legislativo 231, es decir, homicidio culposo y lesiones personales culposas, por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad en el trabajo y delitos medioambientales, los proveedores están obligados contractualmente a cumplir las disposiciones contractuales introducidas como complemento de los contratos de obra, subcontratación, prestación de servicios o suministro, con el fin de garantizar el cumplimiento del Modelo Organizativo de Gestión del Decreto Legislativo 231.

3.1.2.4. Con los medios de comunicación

CAP ARREGHINI y todos sus empleados y colaboradores externos deben velar por que la imagen de la empresa sea acorde con el prestigio y la importancia de su función. Las relaciones con los medios de comunicación son competencia exclusiva de la Dirección General, de las funciones y responsabilidades empresariales a las que se haya delegado dicha competencia, y deben acordarse previamente con ellas. Los empleados no pueden facilitar información u opiniones ni realizar declaraciones en nombre de la empresa a los representantes de los medios de comunicación (como la prensa, la televisión, la radio, etc.), ni comprometerse a realizarlas sin la debida autorización de las funciones competentes. Bajo ningún concepto ni de ninguna forma los empleados pueden ofrecer pagos, regalos u otras ventajas con el fin de influir en la actividad profesional de los medios de comunicación.

3.1.3 MEDIO AMBIENTE

Las actividades productivas de la empresa se gestionan respetando la normativa vigente en materia medioambiental. Cuando la organización diseña o encarga el diseño a estudios externos, lleva a cabo o se asegura de que se realicen, entre otras cosas, todos los estudios necesarios para verificar los posibles riesgos e impactos medioambientales derivados de la intervención, con el fin de prevenir daños al medio ambiente.

La empresa se compromete a difundir y consolidar entre todos sus colaboradores y subcontratistas una cultura de protección medioambiental y prevención de la contaminación, desarrollando la concienciación sobre los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos los colaboradores y proveedores.

En particular, la empresa se esfuerza constantemente por difundir los siguientes valores:



CÓDIGO ÉTICO

- compromiso con la investigación para la reducción progresiva, en las formulaciones, de sustancias nocivas para el medio ambiente y para el ser humano, tanto durante la actividad productiva como en la posterior aplicación;
- desarrollo de sistemas para la construcción que ofrezcan un alto rendimiento en materia de aislamiento, reduciendo el consumo de energía para la calefacción y la climatización de las viviendas;
- desarrollo de productos cada vez más eficaces y duraderos, para aumentar los intervalos entre cada mantenimiento;
- búsqueda de proveedores de materias primas con certificación UNI EN ISO 14001:2004 y que se encuentren lo más cerca posible de la planta de producción de CAP ARREGHINI para reducir al mínimo el transporte por carretera;
- diseño de *la distribución* del edificio para favorecer la reducción del ruido, de los gases de escape y del tráfico de entrada y salida de camiones;
- recepción y descarga de materias primas líquidas en un ciclo totalmente cerrado, con controles dobles para eliminar cualquier posibilidad de derrame;
- producción casi totalmente en circuito cerrado, reduciendo al mínimo las emisiones contaminantes a la atmósfera;
- recuperación de los residuos de producción y su destilación para reutilizar el disolvente recuperado en el ciclo productivo;
- recuperación del agua de lluvia de las plataformas de descarga para el lavado interno de los equipos utilizados en los procesos de fabricación;
- recogida selectiva de residuos y encomienda de su gestión a empresas certificadas según la norma UNI EN ISO 14001:2004.

Además de todo esto, CAP ARREGHINI muestra una marcada sensibilidad hacia la problemática de los residuos, ya que, al ser una empresa química, considera fundamentales la implicación y el compromiso con la protección del entorno laboral y del territorio en el que está ubicada la empresa. Todos se comprometen a reducir al máximo la generación de residuos, así como a reducir el consumo de energía y agua, a utilizar menos papel y menos combustible, y a reducir el ruido en todas sus formas.

SECCIÓN II: RELACIONES CON LOS COLABORADORES

3.2 TRABAJO

CAP ARREGHINI reconoce el papel central de los recursos humanos como principal factor de éxito de la empresa, en un marco de lealtad y confianza recíprocas entre el empleador y los trabajadores. Todo el personal es contratado por la empresa mediante un contrato de trabajo en regla. La relación laboral se desarrolla respetando la normativa de convenios colectivos del sector y la legislación en materia de seguridad social, fiscalidad y seguros.

**CÓDIGO ÉTICO**

La empresa fomenta la mejora continua de la profesionalidad de sus empleados, entre otras cosas mediante la organización de iniciativas de formación. Las infracciones de las directrices proporcionadas por la empresa en materia de salud y seguridad se sancionan de acuerdo con el Código Disciplinario adoptado y dado a conocer a todo el personal de la empresa.

3.3 LA POLÍTICA DE SALUD Y SEGURIDAD

CAP ARREGHINI garantiza la integridad física y moral de sus empleados, unas condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual y unos entornos de trabajo seguros y saludables, en pleno cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de accidentes y protección de los trabajadores en el lugar de trabajo, incluidas las obras temporales y móviles. CAP ARREGHINI desarrolla su actividad en unas condiciones técnicas, organizativas y económicas que permiten garantizar una prevención adecuada de los accidentes y un entorno de trabajo saludable y seguro. CAP ARREGHINI se compromete a difundir y consolidar entre todos sus colaboradores, proveedores y subcontratistas una cultura de la seguridad, desarrollando la concienciación sobre los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos. CAP ARREGHINI considera la protección de la salud y la seguridad como parte integrante de su actividad y como un compromiso estratégico con respecto a los objetivos más generales de la empresa.

Este compromiso se materializa en:

- respetar la normativa destinada a proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, poniendo a su disposición los recursos instrumentales necesarios, tanto financieros como de formación;
- velar por que el sistema de gestión implantado involucre a toda la organización empresarial, desde el empresario hasta cada trabajador, de acuerdo con sus respectivas atribuciones y competencias. A tal fin, se sensibilizará y formará a los trabajadores para que desempeñen sus tareas de forma segura y asuman sus responsabilidades en materia de seguridad en el trabajo;
- consultar de forma continua a sus trabajadores y, en particular, a sus representantes (RLS y, en su caso, RLST);
- fomentar la mejora continua de la seguridad y la prevención, incluso mediante incentivos para el personal en caso de que se alcancen los objetivos de la empresa;
- supervisar, mediante un sistema de seguimiento, la aplicación del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad y el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de salud y seguridad;
- revisar periódicamente la Política de salud y seguridad.

4. PARTE II

**CÓDIGO ÉTICO****4.1. Los delitos subyacentes previstos en el Decreto Legislativo 231/2001**

Para cada una de las «familias» de delitos aplicables a CAP ARREGHINI y que, para la misma, representan un riesgo, se esbozarán en la presente sección los principios fundamentales de conducta. No obstante, lo expuesto en esta sección constituye únicamente una indicación de los principios generales de conducta; para las normas específicas, se remite a lo previsto en la evaluación de riesgos en los protocolos específicos de prevención.

4.1.1. DELITOS EN LAS RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En las relaciones con la Administración Pública, el empleado que, en virtud de las funciones que desempeña dentro de la empresa, esté encargado de la solicitud, gestión y/o administración de subvenciones, subvenciones o financiaciones procedentes del Estado o de cualquier otro organismo público, está obligado, dentro de los límites de sus funciones, a asegurarse de que dichas ayudas se destinen a los fines para los que se solicitaron y a mantener, en todo caso, una documentación precisa de cada operación, que garantice la máxima transparencia y claridad de los correspondientes movimientos de fondos.

4.1.1.1. Corrupción

CAP ARREGHINI rechaza cualquier actividad corrupta.

La política de prevención de los fenómenos de corrupción desempeña un papel fundamental, ya que tiene por objeto incidir en las causas y las oportunidades de la corrupción mediante la adopción del Modelo de Organización y Gestión 231, que aborda los casos de corrupción tanto frente a la Administración Pública como frente a entidades privadas, además de la planificación de una formación empresarial que permita reforzar la cultura ética del personal que desempeña su actividad en nombre o por cuenta de la empresa.

No se admite ninguna oferta o entrega, directa o indirecta, ni siquiera a través de terceros, de dinero, regalos o beneficios de cualquier naturaleza a directivos, funcionarios o empleados de clientes, proveedores o asesores externos, con el fin de influir en el desempeño de sus funciones y/o obtener una ventaja indebida, o que pueda interpretarse, aunque sea solo en parte, como algo que exceda las prácticas comerciales o de cortesía habituales, o que, en cualquier caso, tenga por objeto obtener un trato de favor en el desarrollo de cualquier actividad relacionada con la empresa, o que esté dirigida a condicionar al beneficiario y empujarle a comportamientos contrarios a sus deberes oficiales, a sus obligaciones de lealtad o que, en cualquier caso, puedan falsear la competencia (por ejemplo, promesas de ventajas económicas, favores, recomendaciones, promesas de ofertas de trabajo, viajes de incentivo de naturaleza dudosa).

En general, CAP ARREGHINI condena cualquier comportamiento por parte de los destinatarios —incluidos aquellos que realizan actividades en favor o por cuenta de la empresa— destinado a prometer, ofrecer, pagar o aceptar, de forma directa o indirecta, dinero u otros beneficios con el fin de

**CÓDIGO ÉTICO**

obtener o mantener un negocio o asegurarse una ventaja indebida en relación con las actividades de la empresa. Se permiten los gestos de cortesía comercial siempre que sean de escaso valor o, en cualquier caso, no comprometan la integridad o la reputación de ninguna de las partes, o que puedan interpretarse, por parte de un observador imparcial, como destinados a obtener ventajas indebidas y/o de forma impropia. Se prohíbe a los administradores y empleados aceptar, para sí mismos o para otros, obsequios u otras ventajas, salvo los regalos habituales de escaso valor y/o atribuibles a relaciones normales y correctas de cortesía, que, en cualquier caso, no comprometan la integridad o la reputación de ninguna de las partes ni puedan ser interpretados, por un observador imparcial, como destinados a obtener ventajas indebidas y/o de forma impropia. El empleado que, independientemente de su voluntad, reciba regalos u otras ventajas que no sean de escaso valor y que, en cualquier caso, incumplan lo establecido anteriormente, deberá comunicarlo por escrito y sin demora a su superior directo, quien a su vez lo comunicará a la Administración de la empresa. En caso de que no sea posible su devolución, el regalo se pondrá a disposición de la empresa con fines benéficos. En cuanto a las disposiciones específicas relativas a las relaciones con la Administración Pública y las autoridades de control y supervisión, se remite a las prescripciones específicas contenidas en los protocolos de prevención.

4.1.2. DELITOS SOCIETARIOS

Los destinatarios deben prestar especial atención a la elaboración de las cuentas anuales y demás documentos administrativos y contables.

Por lo tanto, es necesario garantizar:

- una colaboración adecuada con los departamentos encargados de la elaboración de los documentos contables;
- la exhaustividad, claridad y exactitud de los datos y la información facilitados, así como el cumplimiento de los principios de elaboración de los documentos contables, de conformidad con los reglamentos, las leyes y la normativa.

4.1.3. DELITOS CONTRA EL PATRIMONIO

Toda operación y transacción debe estar correctamente registrada, autorizada, ser verificable, legítima, coherente y congruente. Todas las acciones y operaciones deben contar con un registro adecuado y debe ser posible verificar el proceso de decisión, autorización y ejecución.

La transparencia contable se basa en la exactitud, la exhaustividad y la autorización de la información subyacente a los correspondientes asientos contables. Cada empleado está obligado a colaborar para que los hechos de gestión queden reflejados de forma correcta y oportuna en la contabilidad.

Para cada operación, es necesario conservar una documentación de apoyo adecuada de la actividad realizada, de modo que permita un registro contable sencillo, la identificación de los distintos niveles de



CÓDIGO ÉTICO

responsabilidad y la reconstrucción precisa de la operación, así como para reducir la probabilidad de errores de interpretación. Cada asiento debe reflejar exactamente lo que se desprende de la documentación justificativa.

Toda la documentación debe archivar de forma oportuna y sistemática, de modo que en cualquier momento se pueda reconstruir el correspondiente marco contable (además del archivo en las carpetas impresas correspondientes, si procede, los documentos deberán almacenarse también en soportes electrónicos desde los que puedan localizarse y visualizarse rápidamente mediante un software de gestión específico). No obstante, es responsabilidad de cada empleado velar por que la documentación relativa a su actividad sea fácilmente localizable y esté ordenada según criterios lógicos. En cualquier caso, los pagos de la empresa que deban efectuarse deberán corresponder exclusivamente a la prestación y las modalidades indicadas en el contrato y no podrán realizarse a una persona distinta de la contraparte contractual. Queda estrictamente prohibido el uso de fondos de la empresa con fines ilegales o indebidos.

No se deberá realizar a nadie, ni por ningún motivo, ningún pago que no se base en transacciones de la empresa debidamente autorizadas, ni se otorgarán formas ilegales de remuneración. Cualquier negligencia, omisión o falsificación de la que los empleados tengan conocimiento deberá ser comunicada de inmediato a la dirección.

4.1.3.1 Blanqueo de capitales

Queda terminantemente prohibido adquirir, sustituir o transferir dinero, bienes u otros beneficios a sabiendas de su procedencia delictiva. Asimismo, queda prohibido aceptar o realizar pagos con personas no identificadas o utilizar dinero en efectivo al margen de los procedimientos de la empresa.

Los Destinatarios no deben en ningún caso llevar a cabo ni participar en actividades que impliquen el blanqueo (es decir, la aceptación o el tratamiento) de ingresos procedentes de actividades delictivas en cualquier forma o modo, ni el autoblanqueo, respetando rigurosamente la legislación en materia de lucha contra el blanqueo de capitales.

Los empleados deben verificar de forma preventiva la información disponible (incluida la información financiera) sobre las contrapartes comerciales, los asesores y los proveedores, con el fin de comprobar su integridad moral, su ética y respetabilidad, así como la legitimidad de su actividad, antes de establecer relaciones comerciales con ellos.

CAP ARREGHINI, por su parte, respeta la legislación en materia de delincuencia organizada y lucha contra el blanqueo de capitales, tanto nacional como internacional, en cualquier jurisdicción competente, así como las leyes, reglamentos y disposiciones de las autoridades competentes en materia fiscal y tributaria. Los administradores y empleados de la empresa están obligados a cumplir rigurosamente las leyes, las políticas y los procedimientos de la empresa en cualquier transacción económica en la que participen, garantizando la



CÓDIGO ÉTICO

plena trazabilidad de los flujos financieros entrantes y salientes y pleno cumplimiento de la legislación en materia de lucha contra el blanqueo de capitales. En las transacciones comerciales se requiere especial cautela en la recepción y el gasto de monedas, billetes, títulos de crédito y valores en general, con el fin de evitar el riesgo de que se introduzcan en el mercado valores falsificados o alterados. En cualquier caso, en lo que respecta a los principios generales de conducta para combatir los delitos relacionados con la falsificación de moneda, se remite a la sección 4.1.12.

4.1.4. DELITOS INFORMÁTICOS Y TRATAMIENTO ILÍCITO DE DATOS

La empresa considera de importancia fundamental y estratégica, para el desarrollo de su actividad institucional y la consecución de sus objetivos, el uso de las tecnologías de la información. Mantener un buen nivel de seguridad informática es esencial para proteger la información que la empresa utiliza a diario y resulta vital para el desarrollo eficaz de las políticas y estrategias empresariales. La progresiva difusión de las nuevas tecnologías puede generar problemas de seguridad y expone a la empresa a riesgos tanto patrimoniales como penales.

El uso de los recursos informáticos y telemáticos de la empresa debe regirse siempre por los principios de diligencia y corrección. Los Destinatarios que utilicen los sistemas informáticos de la empresa deben seguir las instrucciones de la misma, destinadas a evitar comportamientos inconscientes y/o incorrectos que puedan causar daños a la empresa, a otros Destinatarios o a socios externos.

Los ordenadores personales, los instrumentos de comunicación y el resto de equipos informáticos, así como los programas y/o aplicaciones correspondientes que la empresa ha confiado a los Destinatarios, son herramientas de trabajo. Por lo tanto, deben custodiarse de forma adecuada y solo pueden utilizarse con fines profesionales en relación con las tareas asignadas, y no para fines personales. Además, su robo, deterioro o extravío debe comunicarse sin demora a la dirección de la empresa.

No está permitido instalar herramientas de software y/o hardware no autorizadas por el perfil de usuario correspondiente o que sean objeto de derechos de propiedad industrial de terceros.

No está permitido utilizar herramientas de software y/o hardware para interceptar, falsificar, alterar o suprimir el contenido de comunicaciones y/o documentos informáticos ajenos que tengan valor probatorio. En cualquier caso, los destinatarios del presente código ético deben atenerse a lo previsto en los protocolos elaborados en materia de delitos informáticos y tratamiento ilícito de datos.

4.1.4.1. Uso de la red de la empresa

Las unidades de red son espacios destinados al intercambio de información estrictamente profesional y no pueden utilizarse para otros fines. Cualquier archivo o aplicación que no sea de carácter profesional podrá ser eliminado de la red en cualquier momento.



4.1.4.2. Uso de Internet y del correo electrónico

A los destinatarios que tengan acceso a Internet y a los sistemas informáticos de la empresa:

- no está permitido navegar por sitios web que no guarden relación con el desempeño de las tareas asignadas, en particular si pueden revelar las opiniones políticas, religiosas, sindicales o las inclinaciones sexuales del empleado, ya que este tipo de acceso puede generar en la red de la empresa registros no permitidos por la ley;
- no está permitida la participación, por motivos no profesionales, en foros, el uso de chats, de tableros de anuncios electrónicos ni las entradas en libros de visitas, incluso utilizando seudónimos (o apodos).

El correo electrónico es una herramienta de trabajo, por lo que no está permitido su uso con fines personales.

4.1.4.3. Telefonía

Los aparatos de comunicación telefónica de la empresa, tanto fijos como móviles, deben utilizarse exclusivamente con fines laborales y profesionales.

4.1.4.4 Tratamiento de datos personales

Los Destinatarios están obligados a respetar la confidencialidad de los datos personales de los empleados, así como de los organismos o instituciones con los que CAP ARREGHINI mantiene información protegida o sensible, y a no revelar datos o información confidencial.

La actividad de todos los Destinatarios debe llevarse a cabo respetando plenamente los reglamentos y la ley de protección de datos, con el fin de proteger todos los datos y la información sensible relativa a las personas con las que CAP ARREGHINI entra en contacto. En este sentido, se exige expresamente a todos los destinatarios del presente Código Ético que:

- proteger a los Destinatarios respetando plenamente la normativa en materia de tratamiento de datos personales, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 —*Reglamento General de Protección de Datos* o RGPD—
- no divulgar a terceros, bajo ningún concepto, información sensible relativa a las personas que interactúan con la empresa, salvo en los casos previstos por la ley;
- archivar únicamente la información que se considere relevante y durante el tiempo estrictamente necesario;
- proteger los datos de las personas que interactúan con la empresa (por ejemplo: los datos en línea frente a ataques de *phishing* o *piratería informática*).

La información confidencial de la que los empleados y/o terceros puedan tener conocimiento, en el desempeño de las actividades que les competen, no deberá divulgarse al exterior, ni utilizarse para alcanzar posiciones de privilegio, obtener beneficios o para otros fines personales.



4.1.5. HOMICIDIO CULPOSO O LESIONES GRAVES O MUY GRAVES CON INFRACCIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Con el fin de garantizar la eficacia del Sistema de gestión adoptado por CAP ARREGHINI en materia de salud y seguridad en el trabajo, todos los destinatarios del presente Código Ético tienen la obligación de:

- velar por su propia seguridad y salud, así como por la de las demás personas presentes en el lugar de trabajo, sobre las que puedan recaer los efectos de sus acciones u omisiones, de conformidad con la formación recibida y los medios facilitados por CAP ARREGHINI;
- colaborar con el empleador, los directivos y los responsables en el cumplimiento de las obligaciones previstas para la protección de la salud y la seguridad en el trabajo;
- cumplir las disposiciones e instrucciones impartidas por el empleador, los directivos y los responsables, con el fin de garantizar la protección colectiva e individual;
- utilizar correctamente los equipos de trabajo, los medios de transporte, así como los equipos de protección individual y de seguridad;
- comunicar inmediatamente al empleador, al directivo o al responsable las deficiencias en los equipos, los medios y los dispositivos de protección y seguridad, así como cualquier posible situación de peligro de la que tenga conocimiento, actuando directamente, en caso de urgencia, dentro del ámbito de sus competencias y posibilidades, para eliminar o reducir las situaciones de peligro grave e inminente;
- no retirar ni modificar sin autorización los dispositivos de seguridad, señalización y control;
- no realizar por iniciativa propia operaciones o maniobras que no sean de su competencia o que puedan comprometer su propia seguridad o la de otros trabajadores;
- participar en los programas de formación y capacitación organizados por el empresario;
- someterse a los controles médicos previstos por la normativa vigente o, en cualquier caso, dispuestos por el médico de empresa.

4.1.6. DELITOS MEDIOAMBIENTALES

CAP ARREGHINI reconoce la protección del medio ambiente como un valor ético, desde la gestión de las actividades cotidianas hasta las decisiones operativas.

La gestión de residuos, el ahorro energético, la correcta reutilización de los productos reciclables y la atención a los vertidos y las emisiones constituyen temas de información y formación para todo el personal. Se exige a los Destinatarios y a quienes entran en contacto con la empresa una colaboración activa en la gestión medioambiental y la mejora continua de la protección del medio ambiente, en consonancia con la política de la empresa. Cada destinatario y cualquier persona que colabore con la empresa, en función de su cargo y de la forma de colaboración, en el ámbito de la protección del medio ambiente, está obligado a:



CÓDIGO ÉTICO

- respetar y velar por el cumplimiento de las disposiciones e instrucciones impartidas por la empresa con el fin de cumplir la normativa vigente en materia medioambiental;
- utilizar los espacios habilitados para la recogida y la gestión de residuos y del material que deba eliminarse;
- seguir y respetar las directrices impartidas por la empresa en cuanto al uso y mantenimiento de los equipos de trabajo;
- señalar cualquier deficiencia que pueda comprometer el cumplimiento de las disposiciones impartidas por la empresa en materia medioambiental;
- abstenerse de realizar por iniciativa propia operaciones o adoptar comportamientos que no sean de su competencia o que puedan comprometer la seguridad medioambiental;
- respetar lo previsto en los protocolos elaborados en materia de delitos medioambientales.

Todos los empleados y colaboradores de CAP ARREGHINI deben contribuir a una buena gestión medioambiental, actuando siempre de conformidad con la normativa vigente.

4.1.7. CONTRATACIÓN DE CIUDADANOS DE TERCEROS PAÍSES EN SITUACIÓN IRREGULAR

La empresa cumple con la normativa vigente en materia de permisos de residencia y de entrada de ciudadanos extranjeros en el territorio nacional. En este sentido, se exige que todos los destinatarios respeten el procedimiento (que aquí nos limitamos a recordar) previsto para la contratación de ciudadanos titulares de un permiso de residencia.

No está permitida la contratación ni, en ningún caso, la utilización —incluso a través de empresas de trabajo temporal— de trabajadores extranjeros que carezcan del permiso de residencia previsto por la legislación vigente, o cuyo permiso haya caducado y no se haya solicitado su renovación en los plazos legales, o que haya sido revocado o anulado.

4.1.8. RACISMO Y XENOFobia

Todo empleado y colaborador de CAP ARREGHINI tiene derecho a trabajar en un entorno libre de discriminación por motivos de raza, religión, sexo, origen étnico, afiliación sindical o política, o de cualquier otra naturaleza. Las relaciones laborales, tanto internas como externas, deben caracterizarse por la máxima corrección y no deben dar lugar a acoso, entendiéndose como tal:

- intimidaciones, humillaciones, amenazas u otros comportamientos que puedan aislar o perjudicar el bienestar físico y psíquico de personas o grupos;
- las interferencias indebidas en el desempeño laboral de los demás;
- el obstáculo a las perspectivas laborales de los demás por motivos de competitividad personal;
- la subordinación de actividades y comportamientos relevantes para la vida laboral del destinatario a la aceptación de favores sexuales;



CÓDIGO ÉTICO

- cualquier acto o comportamiento no deseado, incluso verbal, de connotación sexual que atente contra la dignidad y la libertad de la persona que lo sufre, o que pueda dar lugar a represalias o a un clima de intimidación hacia ella;
- en general, los comportamientos de carácter sexual ofensivos, tal y como los define la legislación vigente.

4.1.9. DELITOS DE CRIMINALIDAD ORGANIZADA

La Empresa condena firmemente y combate con todos los medios a su alcance cualquier forma de delincuencia organizada, incluso de carácter mafioso.

Los Destinatarios deberán actuar con especial cautela cuando se encuentren operando en zonas, tanto en Italia como en el extranjero, históricamente afectadas por fenómenos de delincuencia organizada, con el fin de prevenir el riesgo de infiltraciones criminales.

CAP ARREGHINI dedicará un esfuerzo especial a verificar los requisitos de honorabilidad y fiabilidad exigibles a las contrapartes comerciales (como, por ejemplo, proveedores, consultores, contratistas y socios).

No se iniciará ni se mantendrá ninguna relación comercial con contrapartes de las que exista siquiera la sospecha de que pertenezcan o estén vinculadas a organizaciones criminales, o de que se sospeche que faciliten de cualquier forma, incluso de manera ocasional, la actividad de organizaciones criminales.

4.1.9.1. Sustancias estupefacientes

La empresa se esfuerza por mantener un entorno de trabajo seguro, saludable y productivo para todos sus empleados y colaboradores. La empresa reconoce que el abuso (o el uso indebido) de alcohol y drogas por parte de los empleados y colaboradores afecta negativamente al cumplimiento de las obligaciones laborales y puede tener graves consecuencias perjudiciales también para la seguridad, la eficiencia y la productividad. El consumo, la posesión, la distribución o la venta de alcohol y drogas en las instalaciones de la empresa están estrictamente prohibidos y constituyen motivo de medidas disciplinarias.

4.1.9.2. Terrorismo y subversión del orden democrático

La empresa se compromete a respetar todas las disposiciones normativas destinadas a prevenir y sancionar las actividades terroristas y de subversión del orden democrático.

4.1.10 DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD INDUSTRIAL



La empresa actúa respetando plenamente los derechos de propiedad industrial e intelectual que legítimamente corresponden a terceros, así como las leyes, reglamentos y convenios, incluso en el ámbito comunitario y/o internacional, que protegen dichos derechos.

CAP ARREGHINI prohíbe el uso de obras de la propiedad intelectual que carezcan de la marca de la S.I.A.E. o que presenten una marca alterada o falsificada, la reproducción de programas informáticos y de contenidos de bases de datos, así como la apropiación y la difusión, bajo cualquier forma, de obras de la propiedad intelectual protegidas, incluso mediante la revelación de su contenido antes de que se haga público. La empresa no permite el uso, bajo ningún concepto ni con ningún fin, de productos con marcas o signos falsificados.

En particular, los Destinatarios, en el ejercicio de sus actividades, deberán abstenerse de cualquier conducta que pueda constituir una usurpación de derechos de propiedad industrial, la alteración o falsificación de marcas y/o signos distintivos de productos industriales, o bien de patentes, dibujos o modelos industriales, tanto nacionales como extranjeros, así como abstenerse de importar, comercializar o, en cualquier caso, utilizar o poner en circulación de cualquier otra forma productos industriales con marcas y/o signos distintivos falsificados, alterados o engañosos, o bien fabricados usurpando derechos de propiedad industrial.

Además, todos los Destinatarios deberán abstenerse de utilizar, de cualquier forma, de manera ilícita y/o indebida, en interés propio, de la empresa o de terceros, obras de la creación (o partes de las mismas) protegidas en virtud de la normativa sobre derechos de autor y, en particular, de la Ley de derechos de autor (Ley n.º 633/1941).

CAP ARREGHINI prohíbe —salvo en los casos previstos por la ley o en posibles acuerdos con sujetos legítimos— la fabricación, la comercialización o cualquier actividad que infrinja las patentes de terceros.

Por último, la empresa condena y prohíbe la fabricación o el uso industrial de objetos o bienes realizados usurpando patentes, marcas, diseños, modelos o conocimientos técnicos ajenos (si se tiene conocimiento de su existencia), así como el uso de información o datos propiedad del cliente o de terceros, protegidos por un título de propiedad industrial, salvo autorización específica del cliente o del tercero.

4.1.11. DELITOS CONTRA LA PERSONALIDAD INDIVIDUAL

La empresa rechaza cualquier forma de vulneración de los derechos individuales y de la dignidad humana, así como la esclavitud o la explotación.

Los recursos humanos constituyen un elemento fundamental para el desarrollo y la propia existencia de las empresas. La empresa se compromete a promover y crear un entorno laboral que respete y valore la



CÓDIGO ÉTICO

dignidad de la persona y que ofrezca igualdad de oportunidades laborales a todos los empleados en función de sus cualificaciones profesionales específicas y su capacidad de rendimiento, sin ningún tipo de discriminación.

La empresa valora y fomenta la presencia de personal procedente de una amplia variedad de entornos, competencias y culturas. La combinación de tal riqueza de talentos y recursos genera diversidad y grupos dinámicos que determinan constantemente su éxito. Toda persona tiene derecho al respeto y debe ser juzgada en función de sus méritos, cualificaciones y rendimiento.

Queda prohibida y se considera una falta muy grave la discriminación por motivos de raza, etnia, religión, afiliación política, afiliación sindical, nacionalidad, idioma, sexo, estado civil, condición social, edad, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra condición protegida según lo establecido por la legislación local. Los principios de igualdad y solidaridad se consideran fundamentales para la cultura empresarial y se fomentan por todos los medios, al igual que se considera fundamental el respeto a las diferentes funciones y posiciones jerárquicas en la definición de las relaciones laborales.

La empresa selecciona, contrata y gestiona a los empleados y elige a los colaboradores basándose exclusivamente en criterios de competencia y mérito, y se compromete a que cada uno pueda realizarse plenamente en su trabajo. La empresa se esfuerza por garantizar que el entorno de trabajo sea, además de adecuado desde el punto de vista de la seguridad y la salud de los trabajadores, libre de prejuicios, de modo que cada persona sea tratada sin intimidación alguna y con respeto a su dignidad personal.

Quedan prohibidas las presiones ilícitas, las molestias indebidas, el acoso sexual o, en cualquier caso, las propuestas de relaciones privadas ante una negativa expresa al respecto. La empresa se niega a recurrir al trabajo de menores de edad y no recurre en modo alguno a mano de obra infantil prestada por terceros.

4.1.12. FALSIFICACIÓN DE MONEDA

En el ejercicio de su actividad, CAP ARREGHINI se compromete a respetar la normativa vigente en materia de uso y circulación de moneda, tarjetas de crédito y sellos fiscales.

4.1.13. CONTRABANDO

Todas las actividades y operaciones llevadas a cabo por la empresa deben estar regidas por el respeto a la legislación vigente, así como a los principios de corrección y transparencia, con el fin de prevenir la comisión, por parte de los destinatarios del Modelo de Gestión, de delitos de contrabando.

La empresa se compromete a garantizar la emisión de documentación contable o fiscal coherente con las operaciones de importación/exportación que efectúa realmente. Por lo tanto, queda prohibido introducir, transportar, poseer o intercambiar mercancías en contravención de las prescripciones, prohibiciones y limitaciones vigentes en materia de derecho aduanero.



4.1.14. DELITOS FISCALES

Las declaraciones, las liquidaciones, así como cualquier otra comunicación obligatoria a efectos fiscales, deben realizarse y presentarse de conformidad con las modalidades y los plazos previstos por la normativa vigente en la materia. Se debe fomentar la información y la formación interna en materia fiscal y se debe garantizar la máxima difusión y conocimiento, entre los departamentos competentes de la empresa, de las políticas y procedimientos adoptados por CAP ARREGHINI para cumplir con las restricciones, obligaciones y requisitos fiscales en general, así como para prevenir su incumplimiento.

Queda prohibido adoptar conductas que infrinjan las disposiciones de la legislación fiscal y que tengan por objeto evadir impuestos u obtener créditos o retenciones fiscales inexistentes, ficticias o indebidas de cualquier otro modo; en particular, queda expresamente prohibido realizar:

- deducciones de partidas pasivas ficticias o inexistentes;
- conductas simuladas, ya sea objetiva o subjetivamente;
- conductas fraudulentas destinadas a obstaculizar la actividad de inspección o a inducir a error a la administración tributaria;
- la presentación de documentos falsos, ficticios o, en cualquier caso, falsificados.

Queda prohibido, en cualquier caso, llevar a cabo conductas destinadas a permitir el disfrute de créditos fiscales indebidos, inexistentes o ficticios; las declaraciones, los proyectos, los informes, así como cualquier otra documentación utilizada y destinada a la obtención de beneficios, deben contener únicamente información veraz y, en todo caso, deben respetar las disposiciones normativas.

En particular, queda prohibido presentar documentos y/o datos falsos o alterados, u omitir la información que se deba facilitar. Quienes desempeñen funciones de control y supervisión sobre los cumplimientos relacionados con la obtención de créditos o devoluciones fiscales (pago de facturas, adjudicación de proyectos y/o encargos, etc.) deben prestar especial atención al cumplimiento de dichos requisitos por parte de los sujetos encargados. Asimismo, queda prohibido adoptar conductas que puedan constituir un abuso de derecho en materia tributaria, es decir, realizar operaciones carentes de sustancia económica que, aunque respeten formalmente la normativa fiscal, obtengan esencialmente ventajas fiscales indebidas. Está prohibido emitir o utilizar facturas por operaciones inexistentes. La prohibición se refiere tanto a:

- tanto a la inexistencia objetiva como a la subjetiva (caso en el que el emisor de la factura no es el verdadero prestador del servicio),
- tanto la inexistencia total como la parcial, es decir, la denominada «sobrefacturación».

Queda prohibido llevar a cabo cualquier conducta destinada a ocultar o destruir, total o parcialmente, documentos contables cuya conservación sea obligatoria tanto a efectos fiscales como civiles.

**CÓDIGO ÉTICO**

Queda prohibido enajenar de forma simulada o realizar actos fraudulentos sobre los activos de la empresa, con el fin de hacer ineficaz, total o parcialmente, el procedimiento de recaudación forzosa (no se excluye que dicha imputación pueda producirse también en la fase de liquidación de los impuestos), con el fin de eludir el pago de los impuestos sobre la renta o del IVA, o bien de los intereses o sanciones correspondientes, siempre que el importe total sea superior a cincuenta mil euros. Queda prohibido indicar en la documentación presentada a efectos de un posible procedimiento de transacción fiscal (por ejemplo, durante el procedimiento de concurso preventivo u otros procedimientos concursales) activos por un importe inferior al real o pasivos ficticios por un importe total superior a cincuenta mil euros, con el fin de obtener, para sí mismo o para otros, un pago parcial de los impuestos y sus accesorios.

5. PARTE III**5.1. Modalidades de aplicación****5.1.1 PREVENCIÓN**

En cumplimiento de la normativa vigente y con vistas a la planificación y gestión de las actividades empresariales orientadas a la eficiencia, la corrección, la transparencia y la calidad, la empresa adopta medidas organizativas y de gestión adecuadas para prevenir conductas ilícitas o, en cualquier caso, contrarias a las normas del presente Código por parte de cualquier persona que actúe en nombre de CAP ARREGHINI. Debido a la estructura de las actividades y a la complejidad organizativa, la empresa ha otorgado delegaciones formales y encargos detallados a personas que, en virtud de su condición contractual, están en condiciones de asumir las responsabilidades correspondientes. En particular, la empresa ha adoptado un sistema de delegaciones, de conformidad con el artículo 16 del Decreto Legislativo 81/08, otorgadas a personas que, en función de su competencia profesional y de la autonomía de poderes y financiera que se les ha atribuido, están en condiciones de asumir las responsabilidades correspondientes. En relación con el análisis de los riesgos de comisión de delitos, la empresa CAP ARREGHINI adopta y aplica modelos de organización y gestión que prevén medidas adecuadas para garantizar el desarrollo de las actividades respetando tanto la ley como las normas de conducta del presente Código, así como para detectar y eliminar oportunamente las situaciones de riesgo.

5.1.2 CONTROLES



CÓDIGO ÉTICO

ICA SYSTEM adopta modalidades específicas de control para verificar que el comportamiento de cualquier persona que actúe en nombre de la empresa o en su ámbito se ajuste a lo previsto en la normativa vigente y a las normas de conducta del presente Código.

La tarea de evaluar la aplicación y el cumplimiento efectivos del MOG 231 (incluidas las disposiciones del Código Ético) adoptado por la empresa recae en el Órgano de Vigilancia (OdV). Todas las personas que mantengan una relación continuada, ya sea de duración determinada o indeterminada, con CAP ARREGHINI (órganos sociales, empleados, colaboradores, incluidos eventuales becarios y/o aprendices) están obligadas a comunicar cualquier infracción, incluso potencial, del MOG 231 a su superior directo; en caso de que la notificación al superior directo no haya dado resultado o se refiera a conductas cometidas precisamente por el propio superior directo, la notificación deberá dirigirse al Órgano de Vigilancia.

CAP ARREGHINI se compromete a proteger frente a represalias a quienes hayan cumplido con sus obligaciones de información ante el Órgano de Vigilancia. El Órgano de Vigilancia está obligado a proceder sin demora a una verificación minuciosa y atenta de la información transmitida y, una vez comprobada la veracidad de la denuncia, a remitir el caso al departamento de la empresa competente para la aplicación de posibles sanciones disciplinarias o para la activación de mecanismos de resolución contractual. El Órgano de Vigilancia tiene la facultad de convocar y escuchar al autor de la denuncia y a cualquier otra persona implicada, consultando, en su caso, a la alta dirección de la empresa (Presidente y Consejo de Administración).

Las denuncias al Órgano de Vigilancia deben presentarse por escrito a la siguiente dirección: maltese@brusafiera12.it.

5.1.3 SANCIONES

CAP ARREGHINI ha adoptado un sistema sancionador (disciplinario y contractual), que se aplicará a sus empleados y a los terceros a los que se haya encomendado alguna tarea, sea cual sea su naturaleza.

El cumplimiento por parte de los empleados de la empresa de las normas del Código debe considerarse parte esencial de las obligaciones contractuales, de conformidad con el artículo 2104 del Código Civil. El incumplimiento de las normas del Código por parte del personal empleado podrá constituir un incumplimiento de las obligaciones fundamentales de la relación laboral o una falta disciplinaria, con todas las consecuencias legales y contractuales que ello conlleva.

En lo que respecta a los terceros a los que se haya encomendado una tarea por cualquier motivo (contratos de obra, subcontratación, prestación de servicios, suministro, etc.), el régimen sancionador se especifica en los respectivos contratos.

En particular, sin perjuicio de las sanciones específicas previstas en el Código Disciplinario interno para los directivos, se podrán imponer a los empleados las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal, para las infracciones de menor gravedad;
- Amonestación por escrito, en caso de reincidencia en infracciones de gravedad mínima;



CÓDIGO ÉTICO

- Sanción, en los casos de infracciones consideradas de mayor gravedad debidas a negligencia;
- Suspensión de la remuneración y del servicio, en caso de reincidencia, a partir de la tercera vez en el año natural, en cualquiera de las infracciones que conlleven una multa;
- Despido por causa justificada sin preaviso, en caso de reincidencia, a partir de la tercera vez en el año natural, en cualquiera de las infracciones que prevean la suspensión y en los casos de infracciones de gravedad considerable.

La sanción solo podrá imponerse tras la resolución de los procedimientos disciplinarios previstos en el artículo 7 de la Ley 300/70. CAP ARREGHINI comunica asimismo que evaluará las medidas de protección adecuadas (incluido el despido) para los casos graves cometidos por sus empleados, tales como, a título enunciativo y no limitativo:

- insubordinación u ofensas hacia los superiores;
- robo, fraude, daños intencionados u otros delitos que, dada su naturaleza, hagan incompatible la continuación, incluso provisional, de la relación laboral;
- sustracción de herramientas, utensilios, materiales u otros objetos propiedad de la empresa;
- pelea en el lugar de trabajo o ofensas graves hacia los compañeros de trabajo;
- reincidencia en cualquiera de las faltas que haya dado lugar a tres suspensiones en el transcurso de dos años;
- posesión, consumo, compra, venta, intento de venta, distribución o producción de sustancias ilegales en el entorno laboral, incluidos los medicamentos controlados sin receta, así como el abuso o el uso ilícito de alcohol, sustancias ilegales y medicamentos con receta, durante el desempeño de las actividades laborales.

En lo que respecta a los terceros que colaboran con CAP ARREGHINI en virtud de contratos de adjudicación, subcontratación o suministro, se ha establecido un sistema de requisitos que obliga a dichos terceros a cumplir con las disposiciones establecidas en el Modelo Organizativo de Gestión para la prevención, en las áreas operativas de la entidad, de los delitos contemplados en el propio Modelo.

El Órgano de Vigilancia de CAP ARREGHINI comunica las infracciones del Código Ético, detectadas a raíz de las denuncias de los empleados y colaboradores, así como las sugerencias que se consideren necesarias para la mejora del Modelo Organizativo de Gestión (MOG), directamente al presidente del Consejo de Administración de la entidad.