

**MODELO DE ORGANIZACIÓN
Y GESTIÓN**

ART. 6 - D. LEG. N.º 231/2001

Parte B) - Código Ético

vimec

ÍNDICE

GLOSARIO	5
Código Ético	7
Premisa.....	7
Artículo 1. Destinatarios	8
Artículo 2. Valores corporativos	8
2.1 Respeto a la ley y honestidad	8
2.2. Calidad del producto y del proceso.....	9
2.3. Medio ambiente y seguridad.....	9
2.3. Responsabilidad social.....	10
Artículo 3. Principios de conducta.....	10
3.1 Criterios generales.....	10
3.2 Conflictos de intereses	11
Artículo 4. Relaciones con los Clientes y Proveedores	11
4.1 Relaciones con los Clientes.....	11
4.2 Relaciones con los proveedores.....	12
Artículo 5. Regalos y beneficios	13
Artículo 6. Gestión de los recursos humanos.....	14
Artículo 7. Relaciones con los colaboradores.....	17
Artículo 8. Relaciones con la Administración Pública.....	17
8.1 Principios generales.....	17
8.2 Obligaciones y prohibiciones en las relaciones con la Administración Pública.....	18
Artículo 9. Relaciones con terceras organizaciones.....	20
Artículo 10. Relaciones con las autoridades de protección	20
Artículo 11. Relaciones con los medios de comunicación	20
Artículo 12. Iniciativas «sin ánimo de lucro».....	21
Artículo 13. Protección de la salud y la seguridad.....	21
13.1 Principios generales	21
13.2 Fumar.....	22
13.3 Consumo de alcohol y drogas.....	22
Artículo 14. Protección del medio ambiente.....	23
Artículo 15. Salvaguardia de los bienes y del patrimonio de la empresa	24
Artículo 16. Uso de sistemas informáticos.....	24
Artículo 17. Protección de la información corporativa	25
Artículo 18. Concurso	26
Artículo 19. Transparencia contable.....	27
Artículo 20. Protección de la reputación de la Sociedad.....	28
Artículo 21. Prevención de conductas de riesgo delictivo y otras.....	29
21.1. Premisa	29
21.2. Falsificación de billetes, monedas y otros.....	29
21.3. Receptación y blanqueo de capitales	29
21.4. Registro, registros contables y delitos societarios	30

21.5. Infracciones en materia fiscal.....	31
21.6. Relaciones con la autoridad judicial	31
21.7. Corrupción e incitación a la corrupción entre particulares	32
21.8. Intermediación ilegal y explotación laboral.....	32
21.9. Inmigración ilegal	33
21.10. Racismo y xenofobia.....	33
21.11. Derechos de autor y de propiedad industrial e intelectual	33
21.12. Material pornográfico e infantil	34
21.13. Crimen organizado y terrorismo	34
Artículo 22. Sanciones y control	35
22.1 Sanciones.....	35
22.2 Control interno.....	35
22.3 Denuncia de infracciones	36
Artículo 23. Eficacia y difusión del Código Ético	37

GLOSARIO

Sociedad (o Vimec): Vimec S.r.l., con domicilio social en Luzzara (RE), Via Parri N.º 7

Decreto: D. Leg. N.º 231/2001 y posteriores modificaciones y adiciones.

Entidad: sociedades, asociaciones, consorcios y otras entidades sujetas al D. Leg. N.º 231/2001.

Delitos: las infracciones pertinentes según el Decreto.

Modelo Organizativo (o Modelo): el Modelo de Organización y Gestión adoptado en virtud y a los efectos del artículo 6 del Decreto.

Código Ético: código de conducta corporativa adoptado como parte integrante y sustancial del Modelo.

Órgano de Vigilancia (u Órgano): el órgano designado en virtud del artículo 6 del Decreto, al que se le encomienda la tarea de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo y de mantenerlo actualizado.

Personal clave: personas que ocupan cargos de representación, administración o dirección de la Sociedad, o de alguna de sus unidades organizativas con autonomía financiera y funcional, así como personas que ejercen, también de facto, la dirección y el control de la misma.

Subordinados: personas sometidas a la dirección o supervisión de una persona con un puesto de alta dirección.

Áreas de riesgo: las áreas de actividad corporativa en las que existe riesgo de comisión de los Delitos.

Proceso sensible (o Actividad sensible): procesos operativos corporativos en los que se pueden cometer los delitos (o crear las condiciones para ello).

Dirección/Función/Área/Oficina: articulación organizativa de la Sociedad.

Grupo: grupo empresarial al que pertenece la Sociedad (si lo hay), incluidas las empresas controladas directa o indirectamente, o sujetas a un control común, según el organigrama del grupo.

Empleados: los trabajadores subordinados de la Sociedad, incluidos los directivos, y los asimilados.



Colaboradores: aquellos que actúan en nombre y por cuenta de la Sociedad en virtud de un mandato específico, de otra obligación contractual o de un poder y realizan, directa o indirectamente, tareas relacionadas con la actividad de la Sociedad (por ejemplo, profesionales, consultores en general).

Interlocutores: todas las contrapartes contractuales de la Sociedad, distintas de los Colaboradores, ya sean personas físicas o jurídicas (por ejemplo, clientes, proveedores), así como los socios comerciales u operativos de la Sociedad, que tienen un papel en proyectos u operaciones específicas.

Órganos Sociales: el Consejo de Administración y la Junta de Auditores de la Sociedad.

Destinatarios: todos los sujetos a los que se dirige el Modelo (completado con el Código Ético), es decir, además de los Empleados, Colaboradores e Interlocutores, también los Órganos Sociales.

Infracción disciplinaria: violación de las normas de conducta establecidas en el Modelo (completado con el Código Ético) a raíz de la conducta del Empleado.

CCNL: Convenio Colectivo Nacional de Trabajo aplicable en el contexto de la empresa.

Administración Pública (o A.P.): cualquier administración pública, incluidos sus representantes en calidad de Funcionario Público o Responsable de un Servicio Público (también de facto), incluidos los funcionarios extranjeros, así como los funcionarios y miembros de los organismos de la Comunidad Europea.

Código Ético

PREMISA

Vimec ha decidido adoptar este Código Ético para proporcionar Directrices de Comportamiento precisas que promuevan una cultura corporativa caracterizada por los valores de Integridad y Responsabilidad, que forman parte de la visión y misión corporativa.

Fundada en 1980, Vimec es una empresa líder en la producción de ayudas para la superación de barreras arquitectónicas, que diseña y fabrica productos dedicados a la movilidad doméstica y, en general, a la accesibilidad de los edificios privados y públicos.

La misión de Vimec es crear soluciones de diseño para facilitar la vida de nuestros clientes, gracias a una completa gama de productos para la movilidad vertical: **«HACEMOS LA VIDA MÁS FÁCIL A NUESTROS CLIENTES CON UNA GAMA COMPLETA DE SOLUCIONES DE DISEÑO PARA LA MOVILIDAD VERTICAL».**

La visión de Vimec es mejorar la calidad de vida de las personas y ayudar a crear un mundo sin barreras: **«MEJORAMOS LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS Y CONTRIBUIMOS A CREAR UN MUNDO SIN BARRERAS».**

Los valores corporativos siempre han sido: i) Pasión, entendida como un impulso constante y genuino para mejorar el producto; ii) Integridad, entendida como una comunicación y una acción abiertas, transparentes y honestas, con una perspectiva a largo plazo, respetando a las partes interesadas y al medio ambiente; iii) Compromiso, entendido como ambición y tensión para ofrecer al cliente la mejor experiencia de compra, a través de productos y servicios de alta calidad.

Durante el año 2017, la Sociedad pasó a formar parte del Grupo Latour (a través de la adquisición por parte de Latour Industries AB), que cuenta con su propio Código Ético del grupo: el «Código de Conducta en el Grupo Latour» (Código Latour), no obstante, prevé expresamente que, cuando el documento no garantice unas pautas de comportamiento suficientes, el mismo podrá ser complementado por las empresas del grupo con unos principios específicos más acordes con las necesidades del negocio, tal y como se hace con la redacción y adopción de este documento. Esta es la elección que ha hecho Vimec con este documento.

Los valores básicos expresados en el Código Latour se mantienen firmes y se recuerdan explícitamente aquí, a saber: la perspectiva a largo plazo de los procesos de toma de decisiones, la profesionalidad en la conducción de los negocios y el desarrollo de las empresas y los recursos. Estos valores fundamentales garantizan la reputación corporativa de las empresas del grupo como empresas que abrazan los principios de la «responsabilidad social corporativa».

ARTÍCULO 1. DESTINATARIOS

El presente Código Ético es parte integrante del Modelo de Organización y Gestión a que se refiere el artículo 6 del D. Leg. N.º 231 de 8 de junio de 2001 (en adelante, el «Modelo»), adoptado por la Sociedad, al que el propio Modelo remite expresamente (Código Ético: Parte B del Modelo).

Con la adopción del Modelo, la Sociedad ha designado el órgano responsable de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo y de velar por su actualización (Órgano de Vigilancia).

Las normas del Código se aplican a cualquier persona que trabaje o colabore de alguna manera con la Sociedad, es decir, a todos los Destinatarios, y en particular (glosario):

- *a los empleados de la Sociedad*, tanto en los puestos de alta dirección como en los subordinados;
- *a los colaboradores de la Sociedad*;
- *a los interlocutores de la Sociedad*.

Cada Destinatario tiene la obligación de:

- conocer las normas contenidas en el Código;
- abstenerse de realizar conductas contrarias a las disposiciones del Código;
- informar a sus superiores de cualquier información relativa a violaciones del Código;
- colaborar con las estructuras y/o sujetos designados para controlar el cumplimiento de este Código;
- no tomar ninguna iniciativa contraria al contenido del Código.

ARTÍCULO 2. VALORES CORPORATIVOS

2.1 Respeto a la ley y honestidad

Vimec asume como principio ineludible la estricta observancia de las leyes, normas y reglamentos, incluidos los mencionados en este Código, vigentes en Italia y en los demás países extranjeros en los que opera, y hará todo lo posible para que todos los Destinatarios se adhieran a este principio y actúen de acuerdo con él. Este compromiso también se aplicará y será respetado por todos aquellos que se relacionen con la Sociedad.

En ningún caso se permite perseguir o realizar el interés de la Sociedad en violación de la Ley, ni la Sociedad aprueba y justifica cualquier conducta, incluida la conducta asociativa, dirigida a violar la Ley o a obligar o solicitar a alguien que actúe en violación de la Ley. La Sociedad no iniciará ni continuará ninguna relación con nadie que no tenga la intención de cumplir con este principio.

La honestidad es un principio esencial que inspira la actividad de la Sociedad: los Destinatarios deben actuar con conciencia del significado ético de sus acciones y no deben perseguir el beneficio de la Sociedad, ni por su cuenta ni violando la ley.

Vimec se compromete a llegar a acuerdos con terceros que se formulen de forma clara y comprensible y que garanticen el justo equilibrio de los intereses de las partes.

2.2. Calidad del producto y del proceso

La Sociedad reconoce que el cliente desempeña un papel central en sus actividades y se compromete a comprender plenamente las necesidades del cliente y a proporcionarle productos y servicios que respondan a esas necesidades, buscando un alto nivel de satisfacción del cliente.

Su compromiso con la calidad se confirma con el hecho de que Vimec, la primera en Italia en su sector, ha obtenido la Certificación de Calidad Empresarial UNI EN ISO 9001 y hoy cumple con los requisitos de la norma ISO 9001:2015 de Sistema de Gestión de la Calidad.

2.3. Medio ambiente y seguridad

La Sociedad reconoce que la gestión del medio ambiente y de la seguridad y la salud laboral es una prioridad corporativa, por lo que establece políticas, programas y procedimientos para llevar a cabo las actividades de forma ecológicamente correcta y respetando la integridad física y moral de los trabajadores.

La Sociedad se compromete a contribuir al desarrollo y al bienestar del entorno en el que opera y persigue constantemente la protección de la salud de los Empleados, de otros Colaboradores y de las comunidades afectadas por las actividades de la Sociedad. La gestión operativa de las actividades industriales se referirá, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención y protección ambiental, a los criterios más adecuados de protección ambiental y eficiencia energética, con el fin de reducir el impacto relativo sobre el medio ambiente.

La protección de la salud y la seguridad en el trabajo es un objetivo primordial para la Sociedad, que también se compromete a difundir y consolidar entre todos los Destinatarios una cultura de la seguridad, dirigida a aumentar su sensibilidad y concienciación sobre los posibles riesgos en el trabajo, así como a promover comportamientos y conductas responsables y respetuosas con su propia seguridad y la de los demás.

2.3. Responsabilidad social

La Sociedad identifica el cumplimiento de los requisitos de responsabilidad social como uno de los factores de éxito de su actividad y se compromete a:

- no utilizar ni apoyar el uso del trabajo infantil;
- no fomentar ni apoyar el «trabajo forzado»;
- garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable;
- respetar el derecho de los trabajadores a afiliarse a confederaciones sindicales;
- no realizar ningún tipo de discriminación;
- no utilizar ni apoyar prácticas disciplinarias como el castigo corporal, la coacción física o mental y el abuso verbal;
- adaptar el horario de trabajo a las disposiciones de la legislación vigente y a los acuerdos nacionales y locales;
- pagar a los Empleados de acuerdo con el contrato laboral colectivo nacional y el contrato complementario de la empresa.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS DE CONDUCTA

3.1 Criterios generales

Todos los actos, operaciones y transacciones que se realicen en interés o en beneficio de la Sociedad deben estar inspirados en la máxima imparcialidad, integridad y transparencia de la información, legitimidad en el aspecto formal y sustancial y claridad y veracidad en los registros contables, de acuerdo con las normas vigentes y con los procedimientos establecidos, y deben ser objeto de verificación por parte de los órganos de control.

A tal fin, los destinatarios están obligados a desempeñar las funciones que se les asignen respetando las disposiciones señaladas en el presente Código Ético y en estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, también en las relaciones con terceros. Los Destinatarios están obligados a cumplir con todas las disposiciones que rigen su conducta y a pedir aclaraciones a sus superiores para cualquier duda y pregunta sobre la legitimidad de cualquier conducta que afecte a la Sociedad.

En el desempeño de las tareas asignadas, cada persona es responsable de las acciones llevadas a cabo durante la realización de su trabajo: sin embargo, quienes realizan actividades de dirección y supervisión son también responsables de supervisar las actividades llevadas a cabo por quienes están sujetos a su dirección y control.

En las relaciones comerciales y promocionales están prohibidas las prácticas y conductas fraudulentas, los actos de corrupción, el favoritismo y, en general, cualquier conducta contraria a la ley, a la normativa del sector, a los reglamentos internos y al presente Código Ético. Estas conductas están prohibidas y

sancionadas con independencia de que se realicen o se intenten realizar, directamente o a través de terceros, para obtener ventajas personales para terceros o para la Sociedad.

Las actividades de desarrollo comercial deben llevarse a cabo respetando los principios económicos correctos, en el contexto regular del mercado y en competencia leal con los competidores, en constante observancia de las leyes y reglamentos aplicables.

3.2 Conflictos de intereses

Todas las decisiones y elecciones empresariales que se realicen en nombre de la Sociedad deben corresponder al mejor interés de la misma y Vimec se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y evitar los conflictos de intereses, es decir, aquellas situaciones en las que los Destinatarios persiguen intereses que entran en conflicto con los de la Sociedad y sus objetivos, o realizan actividades incompatibles con las funciones de su cargo.

Cualquier situación que pueda parecer un conflicto de intereses, es decir, aquellas en las que una persona pueda perseguir un interés personal valiéndose de su función empresarial o profesional, debe evitarse o, al menos, informarse a su superior jerárquico.

A modo de ejemplo y sin limitación, las siguientes situaciones pueden dar lugar a un conflicto de intereses:

- ocupar un puesto de alta dirección o estar a cargo de una unidad organizativa y tener intereses económicos personales en común con los proveedores;
- aceptar dinero o favores de personas o empresas que mantengan o pretendan mantener relaciones comerciales con la Sociedad o las Sociedades del Grupo;
- tener intereses afectivos personales o familiares que puedan influir en la independencia de criterio a la hora de decidir cuál es el mejor interés de la Sociedad y la forma más adecuada de perseguirlo;
- aprovecharse personalmente, a través de familiares, colegas o intermediarios, de las oportunidades de negocio relacionadas con el desempeño de sus funciones o en relación con la actividad desarrollada por cuenta de la Sociedad.

Los empleados no tendrán, directa o indirectamente, ningún interés financiero significativo en ninguna empresa o entidad que haga o intente hacer negocios con la Sociedad o que compita con ella, a menos que cuenten con la aprobación previa por escrito del Consejo de Administración de la Sociedad.

ARTÍCULO 4. RELACIONES CON LOS CLIENTES Y PROVEEDORES

4.1 Relaciones con los Clientes

La Sociedad persigue su éxito empresarial en los mercados mediante la oferta de productos y servicios

de calidad, en condiciones competitivas y respetando todas las normas que protegen la competencia leal. En particular, la Sociedad se compromete a no comercializar productos perjudiciales para la salud y la integridad física del usuario y a proporcionar información completa sobre sus productos.

Vimec considera la satisfacción de los Clientes como un factor de importancia primordial para el cumplimiento de los objetivos corporativos y considera la transparencia un valor fundamental en la gestión de las relaciones con los Clientes.

A tal efecto, los Destinatarios están obligados a:

- comunicarse con los Clientes de forma clara, honesta y transparente, informando correcta y constantemente sobre las características de los bienes y servicios ofrecidos y sobre las obligaciones impuestas a la Sociedad, utilizando un lenguaje sencillo y comprensible;
- Tratar a los Clientes de forma clara, honesta y transparente, de acuerdo con los procedimientos e instrucciones dadas;
- proporcionar productos y servicios de alta calidad que satisfagan las expectativas razonables de los clientes y protejan su seguridad;
- Atenerse a la verdad en las comunicaciones publicitarias, comerciales o de cualquier otro tipo, para que los clientes puedan tomar decisiones informadas.
-

La Sociedad, sin expresar ninguna preclusión hacia ningún cliente o categoría de clientes, no tiene ninguna relación, directa o indirecta, con personas conocidas o sospechosas de pertenecer a organizaciones criminales o que en cualquier caso operen fuera de la ley, incluso a nivel transnacional, y que no respeten los mismos principios que inspiran a la Sociedad, también a la luz del contenido del presente Código.

4.2 Relaciones con los proveedores

Los procesos de compra se basan en la búsqueda de la máxima ventaja competitiva, la concesión de la igualdad de oportunidades a cada proveedor, la lealtad y la imparcialidad, y la oposición permanente y la oposición a cualquier forma de delincuencia organizada, incluso a nivel transnacional, en cualquier caso, con el objetivo de la calidad del producto.

En la selección de sus proveedores, Vimec tiene en cuenta la conveniencia económica, la capacidad técnica, la fiabilidad, la calidad de las materias primas, el cumplimiento por parte del proveedor de los procedimientos de calidad adoptados por la Sociedad, las credenciales de los mismos, así como la capacidad de los proveedores para garantizar el cumplimiento de la Ley y, en particular, de la normativa laboral (con especial atención al trabajo irregular y al trabajo infantil y a las disposiciones de la Ley de seguridad y salud), la lucha contra la recepción de bienes robados, el blanqueo de capitales y el uso ilegal del dinero, así como el Modelo y el Código. La Sociedad supervisa periódicamente el cumplimiento de los requisitos anteriores por parte de los proveedores a lo largo del tiempo.

Al seleccionar y gestionar las relaciones con los proveedores, los Destinatarios deberán:

- cumplir escrupulosamente la legislación vigente y los procedimientos internos relativos a la selección de proveedores y la gestión de las relaciones con ellos;
- adoptar criterios de evaluación objetivos y transparentes en la selección de las empresas proveedoras que cumplan los requisitos requeridos;
- obtener la cooperación de los proveedores para garantizar el cumplimiento de los requisitos del cliente (en términos de calidad, coste y plazos de entrega);
- observar y cumplir las disposiciones legales aplicables y las condiciones previstas contractualmente en las relaciones de suministro;
- inspirarse en los principios de equidad y buena fe, de acuerdo con las prácticas comerciales más estrictas, en la correspondencia y el diálogo con los proveedores.

Los Destinatarios tienen prohibido:

- aprovecharse de su posición para obtener algún beneficio personal;
- dejarse influir por terceros ajenos a la Sociedad para tomar decisiones y/o realizar actos relacionados con su actividad laboral o profesional.

ARTÍCULO 5. REGALOS Y BENEFICIOS

La Sociedad prohíbe expresamente a todos los Empleados o Colaboradores recibir o aceptar regalos u otras formas de beneficio (por ejemplo, hospitalidad) de cualquier persona que tenga, o pretenda tener, relaciones comerciales con la Sociedad o las sociedades del Grupo, sin perjuicio de lo que se establece a continuación.

La Sociedad prohíbe expresamente dar, prometer, ofrecer, aceptar o recibir, incluso a través de un intermediario, cualquier regalo, gratificación u otro beneficio (por ejemplo, hospitalidad, viajes) a clientes reales o potenciales de la Sociedad o de las Sociedades del Grupo. Tampoco se pueden hacer promesas de otra naturaleza o ventajas hipotéticas, como oportunidades laborales o comerciales (por ejemplo, la promesa de un empleo o la condonación de una deuda).

La Sociedad prohíbe expresamente recibir o aceptar la promesa, incluso a través de un intermediario, de cualquier regalo, gratificación u otra utilidad (por ejemplo, hospitalidad, viajes) de proveedores reales o potenciales de la Sociedad o de las Sociedades del Grupo. Tampoco se pueden aceptar promesas de cualquier otra naturaleza o supuestas ventajas, como oportunidades laborales o comerciales (por ejemplo, la promesa de un puesto de trabajo o la condonación de una deuda).

Las disposiciones anteriores, sin embargo, no se aplican a lo que puede considerarse como gastos de representación ordinarios y razonables o regalos de valor modesto, que corresponden a la costumbre normal, siempre que no infrinjan ninguna ley y se ajusten a los procedimientos corporativos. Asimismo, en los países extranjeros en los que es habitual ofrecer/recibir regalos, los Destinatarios solo podrán hacerlo si estos regalos son de naturaleza apropiada y de valor modesto: en este caso, sin embargo, se

respetarán las leyes aplicables, los usos comerciales y los códigos éticos -si se conocen- de las empresas u organismos con los que la Sociedad se relaciona.

En cualquier caso, se prohíbe la entrega de dinero a personas o empresas que estén o pretendan entablar relaciones comerciales con la Sociedad, así como la aceptación de dinero de personas o empresas que estén o pretendan entablar relaciones comerciales con la Sociedad.

Si los Destinatarios reciben solicitudes explícitas o implícitas de beneficios de cualquier tipo, o presiones ilícitas de cualquier tipo, por parte del Cliente, o de personas físicas o jurídicas que actúen en nombre del Cliente, deberán suspender inmediatamente toda relación e informar a su superior jerárquico.

En caso de que los Destinatarios reciban regalos u otras ofertas explícitas o implícitas de beneficios de cualquier tipo, o presiones ilícitas de cualquier tipo, por parte del Proveedor, o de personas físicas o jurídicas que actúen en nombre del Proveedor, que no sean directamente atribuibles a las relaciones normales de cortesía identificadas anteriormente, deberán tomar todas las medidas adecuadas para rechazar dicha oferta y/o, en cualquier caso, informar inmediatamente a su superior jerárquico.

Hay que tener en cuenta que los regalos dirigidos a los Empleados o Colaboradores y entregados en la empresa, por ejemplo en vacaciones, deben ser comunicados y/o entregados al Departamento de RRHH, que los recogerá con fines benéficos y/o los distribuirá aleatoriamente (sorteo).

Está estrictamente prohibido recibir regalos u otras gratificaciones en el domicilio particular. Si esto ocurriera, deberá notificarse inmediatamente al propio superior y, en cualquier caso, los bienes recibidos deben ser entregados al Departamento de RRHH de la empresa, para que proceda como se ha indicado anteriormente, es decir, para asignarlos a la beneficencia y/o proceder a un reparto aleatorio entre el personal (sorteo).

ARTÍCULO 6. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Vimec reconoce la necesidad de proteger la libertad y la dignidad del individuo en todas sus formas y repudia cualquier acto o hecho dirigido a limitar la libertad personal y cualquier manifestación de violencia, así como cualquier fenómeno de explotación del individuo, en general.

La Sociedad condena cualquier comportamiento discriminatorio o en todo caso ofensivo hacia las opiniones políticas y sindicales, la religión, la raza, la etnia, la nacionalidad, la edad, el sexo, la orientación sexual, el estado de salud, la situación familiar y, en general, hacia cualquier característica íntima de la persona.

La Sociedad también favorece todas las formas de libre asociación entre los trabajadores y reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva y repudia toda forma de trabajo forzado y/o el uso de cualquier forma de trabajo infantil.

En la selección y gestión de las relaciones con el personal, los Destinatarios deberán cumplir escrupulosamente la legislación vigente y los procedimientos corporativos. En particular, en caso de contratación de trabajadores extranjeros, se prestará especial atención a la comprobación del permiso de residencia, que nunca deberá faltar, estar caducado (y no renovado), revocado o anulado.

La Sociedad se compromete constantemente a desarrollar las habilidades y competencias de sus Empleados, de manera que la creatividad de los individuos encuentre su plena expresión y realización.

Para que las habilidades y competencias de cada empleado se potencien y para que cada empleado pueda expresar su potencial, los departamentos de la empresa y/o las personas encargadas de gestionar los Recursos Humanos deben:

- aplicar criterios de mérito y competencia profesional a la hora de tomar cualquier decisión relativa a los Empleados;
- seleccionar, contratar, formar, remunerar y gestionar a los Empleados sin discriminación alguna, garantizando que puedan disfrutar de un trato justo y equitativo, independientemente de su sexo, edad, nacionalidad, religión, etnia, orientación política, filosófica o sexual, y con referencia a todos los aspectos de la relación laboral (incluyendo, sólo a modo de ejemplo, el reconocimiento profesional, la remuneración, los cursos de actualización y formación profesional);
- valorizar el trabajo de los Empleados solicitando prestaciones coherentes con las actividades asignadas;
- promover la implicación de los Empleados haciéndoles partícipes de los objetivos corporativos y de su consecución;
- crear un entorno de trabajo en el que las características u orientaciones personales no puedan dar lugar a discriminación entre los Empleados;
- garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida profesional.

Las funciones y/o responsables del proceso de contratación de personal de la Sociedad, en cumplimiento de los protocolos corporativos, evalúan con especial rigor y atención la contratación de personas que tengan o hayan tenido relaciones directas o indirectas con la Administración Pública.

Las funciones y/o responsables del proceso de selección de personal evaluarán cuidadosamente, en cumplimiento de los protocolos corporativos, las solicitudes de familiares de empleados de la Administración Pública, o de antiguos empleados de la Administración Pública y sus familiares, que participen o hayan participado activa y personalmente en negociaciones comerciales con la Sociedad; similares precauciones se tomarán respecto a las personas que participen o hayan participado en el aval de solicitudes realizadas por la Sociedad a la Administración Pública.

Deben tomarse precauciones similares en caso de relaciones/vínculos del candidato con grandes clientes privados, en su mayoría directivos.

También está prohibido pedir a los subordinados favores personales o cualquier comportamiento que constituya una violación del presente Código Ético.

La Sociedad respeta los derechos humanos fundamentales, rechaza la explotación infantil y no utiliza el trabajo forzado (o realizado en condiciones de esclavitud o servidumbre); asimismo, repudia las siguientes conductas que, por tanto, los Destinatarios deben considerar prohibidas:

- dar lugar, en las relaciones laborales internas y externas, a la reducción o al mantenimiento en un estado de sometimiento (mediante violencia, amenazas, engaño, abuso de autoridad, aprovechamiento de una situación de inferioridad física o psíquica o de una situación de necesidad o prometiendo o dando sumas de dinero u otras ventajas a quienes tienen autoridad sobre la persona);
- dar lugar a acoso, como la creación de un entorno de trabajo hostil hacia un solo trabajador o hacia grupos de trabajadores, la interferencia injustificada en el trabajo de otros y la creación de obstáculos y trabas a las perspectivas profesionales de otros, incluido el acoso sexual (entendiendo por tal la subordinación de la posibilidad de crecimiento profesional u otras ventajas a la prestación de favores sexuales o propuestas de relaciones interpersonales privadas que, por ser inoportunas para el destinatario, puedan perturbar su tranquilidad);
- dar lugar a la discriminación y/o burla de un solo trabajador o de grupos de trabajadores, por ejemplo, por motivos de inferioridad física o psicológica u otras características personales.

Queda prohibida cualquier forma de violencia y acoso de carácter sexual o referida a diferencias de género, personales y culturales, por lo que se prohíbe a la Sociedad y a los Destinatarios:

- subordinar cualquier decisión relevante para la vida laboral del Destinatario a la aceptación de favores sexuales o a características personales y culturales;
- inducir a sus Colaboradores a favores sexuales a través de la influencia de su cargo;
- proponer relaciones interpersonales privadas a pesar de una falta de voluntad expresa o razonablemente evidente;
- incluso solo la alusión a discapacidades o deficiencias físicas o mentales, así como a formas de diversidad cultural, religiosa o de orientación sexual.

Si un Empleado cree que ha sido víctima de acoso o de una conducta atribuible a acoso psicológico laboral («mobbing»), puede denunciar formalmente la situación al Departamento de RRHH (Dirección de Recursos Humanos) para que se realicen las investigaciones necesarias: el Departamento de RRHH tratará la denuncia con la máxima confidencialidad y verificará, dentro de los límites de las competencias que le otorga la ley, la validez de la denuncia, dando una respuesta en un plazo de 15 días hábiles y adoptando las medidas oportunas, si fuera necesario.

En general, las denuncias de las conductas contempladas en este párrafo podrán realizarse de acuerdo con el artículo 22.3 siguiente.

Todas las disposiciones anteriores para los Empleados se aplicarán también a otras formas de colaboración «asimiladas o asimilables» a la relación de trabajo asalariado.

ARTÍCULO 7. RELACIONES CON LOS COLABORADORES

Con el fin de poner en práctica los principios enumerados anteriormente, cada director, gerente y empleado, en relación con sus funciones, se ocupará de:

- observar escrupulosamente los procedimientos internos relativos a la selección de Colaboradores no subordinados y a la gestión de las relaciones con los mismos;
- seleccionar cuidadosamente a las personas y empresas de buena reputación y cualificación;
- informar adecuadamente a los terceros que se relacionen con la Sociedad sobre las disposiciones de este Código, solicitando su cumplimiento;
- informar rápidamente de cualquier violación del Código y tomar las iniciativas necesarias.

Al conferir los nombramientos profesionales, la Sociedad se inspira en los principios de transparencia, equidad y rentabilidad y evalúa la integridad moral y ética de sus consultores, pagándoles unos honorarios proporcionados a la actividad realizada y adecuadamente documentados.

La Sociedad no iniciará ni continuará ninguna relación con aquellos que no deseen cumplir con los principios establecidos en este Código Ético.

ARTÍCULO 8. RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

8.1 Principios generales

Vimec lleva a cabo sus relaciones con personas pertenecientes a la administración pública central o periférica, autoridades de control, autoridades independientes, concesionarios de servicios públicos, funcionarios públicos, miembros y funcionarios de las Comunidades Europeas, funcionarios públicos de otros Estados extranjeros u organizaciones públicas internacionales con la máxima transparencia y ética.

Las relaciones con la Administración Pública se mantienen exclusivamente a través de las personas designadas y expresamente autorizadas para ello.

Las relaciones con la Administración Pública, o en todo caso relativas a las relaciones de carácter público, que mantengan los Destinatarios deberán estar inspiradas en el más estricto cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y no podrán comprometer en modo alguno la integridad y reputación de las Sociedades.

En particular:

- todas las relaciones de las funciones corporativas, también a través de Colaboradores externos, con la Administración Pública se basarán en los principios de diligencia, transparencia y honestidad, así como en la máxima equidad e integridad;
- la asunción de compromisos y la gestión de relaciones de cualquier tipo con la Administración Pública y/o de carácter público quedan reservadas exclusivamente a las funciones corporativas designadas y autorizadas para ello;
- si la Sociedad recurre a un consultor o a un tercero para que la represente en las relaciones con la Administración Pública, se le aplicarán las mismas directrices dadas a los Empleados de la Sociedad (por ejemplo, procedimientos de funcionamiento y control);
- la Sociedad no debe ser representada en las relaciones con la Administración Pública por un tercero cuando puedan surgir conflictos de intereses.

8.2 Obligaciones y prohibiciones en las relaciones con la Administración Pública

Como norma general, en las relaciones con la Administración Pública, ya sea nacional o extranjera, la Sociedad repudia y sanciona cualquier comportamiento de carácter corrupto o corruptor o de inducción indebida a dar o prometer dinero u otros beneficios: en particular, también se especifica lo siguiente.

Están estrictamente prohibidos los pagos o compensaciones, en cualquier forma, ofrecidos, prometidos o realizados, directamente o a través de una persona física o jurídica, a directivos, funcionarios o empleados de la Administración Pública o a sus familiares, ya sean italianos o de otros países.

Se prohíbe ofrecer o aceptar cualquier objeto, servicio o favor de valor para obtener un trato más favorable en cualquier relación con la Administración Pública.

Si un directivo, empleado o colaborador de la Sociedad recibe peticiones explícitas o implícitas de beneficios de cualquier tipo por parte de la Administración Pública, o de personas físicas o jurídicas que actúen al servicio o por cuenta de la misma Administración Pública, deberá suspender inmediatamente toda relación e informar al Órgano de Vigilancia.

Estas disposiciones también se aplican en caso de presiones ilícitas recibidas durante las relaciones con personas físicas o jurídicas que actúan al servicio de la Administración Pública o en su nombre.

Las disposiciones anteriores no se aplican a los regalos y gratificaciones «de cortesía» o de «protocolo» o de utilidad de uso de valor modesto, que correspondan a las costumbres normales y siempre que no infrinjan las normas legales y se ajusten a los procedimientos corporativos. No obstante, dichas mercancías deberán ser entregadas a la Sociedad de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 del presente Código.

Queda prohibido eludir las disposiciones del presente Código Ético recurriendo a diferentes formas de ayudas o contribuciones que (también en forma de patrocinios, cesiones, consultorías, publicidad,

descuentos anormales o indebidos o, en cualquier caso, contrarios a la práctica comercial normal y a los procedimientos corporativos), tengan los mismos fines que los prohibidos por el Código Ético.

En relación con los pagos y las contribuciones:

- no se permite presentar declaraciones no veraces ante organismos públicos nacionales o de la UE para obtener subvenciones públicas, aportaciones o préstamos subvencionados, o para obtener concesiones, autorizaciones, licencias u otros actos administrativos;
- se prohíbe destinar las cantidades recibidas de organismos públicos nacionales o de la UE en concepto de subvenciones, aportaciones o financiación, a fines distintos de aquellos para los que fueron asignados.

En las relaciones con la Administración Pública, la Sociedad no tratará de influir indebidamente en las decisiones de la institución en cuestión.

En el caso concreto de un concurso con la Administración Pública, la Sociedad actuará de acuerdo con la ley y con las prácticas comerciales correctas, con la prohibición expresa de realizar conductas que, en beneficio de la Sociedad, o para perseguir un interés de la misma, sean constitutivas de delito.

En todo caso, en el curso de una transacción de negocios o de una relación, incluso comercial, con la Administración Pública, la Sociedad se compromete a:

- no ofrecer oportunidades laborales y/o comerciales al personal de la Administración Pública implicado en la negociación o relación, ni a sus familiares;
- no ofrecer regalos;
- no solicitar ni obtener información confidencial que pueda comprometer su integridad o reputación.

En lo que se refiere específicamente a los sistemas informáticos y telemáticos de la Administración Pública, también se prohíbe:

- alterar, de cualquier manera, el funcionamiento de un sistema informático o telemático de la Administración Pública;
- acceder, sin derecho alguno y por cualquier medio, a los datos/información o software contenidos en el sistema informático o telemático de la Administración Pública;
- exceder los límites de las autorizaciones concedidas para acceder a dichos sistemas/programas pertenecientes a la Administración Pública;
- acceder, sin derecho, a los sistemas informáticos o telemáticos de interés militar o relacionados con el orden público o la seguridad pública o la salud o la protección civil o en cualquier caso de interés público;
- cometer actos encaminados a destruir, dañar, borrar, alterar o suprimir información, datos o programas informáticos utilizados por el Estado u otro organismo público o pertenecientes a ellos o en cualquier caso de interés público;

- cometer actos destinados a destruir, dañar, inutilizar total o parcialmente los sistemas informáticos o de telecomunicaciones de utilidad pública o a obstaculizar gravemente su funcionamiento;
- realizar cualquier forma de alteración o falsificación de las declaraciones y comunicaciones remitidas a la Administración Pública, incluso por medios electrónicos, que deberán ser veraces;
- presionar a los empleados públicos para que alteren los datos y/o la información de los archivos públicos en beneficio de la Sociedad.

ARTÍCULO 9. RELACIONES CON TERCERAS ORGANIZACIONES

Las aportaciones a organizaciones políticas, sindicales y de categoría, concedidas en base a una normativa específica, se realizarán respetando estrictamente la ley y las disposiciones vigentes. Dichas contribuciones deberán estar adecuadamente documentadas y no podrán realizarse a organizaciones con las que pueda surgir un conflicto de intereses con la Sociedad.

Por último, la Sociedad, siempre en cumplimiento de los protocolos corporativos, evaluará con especial rigor y atención el posible desembolso de aportaciones a partidos, movimientos, comités y organizaciones de carácter político y/o sindical.

ARTÍCULO 10. RELACIONES CON LAS AUTORIDADES DE PROTECCIÓN

La Sociedad cumple plena y escrupulosamente las disposiciones dictadas por las autoridades, ya sean locales, nacionales o internacionales, y se ajusta a la jurisprudencia pertinente.

La Sociedad se compromete a proporcionar toda la información solicitada por las autoridades encargadas de regular y controlar los mercados (productos y servicios), de forma completa, correcta, adecuada y oportuna.

ARTÍCULO 11. RELACIONES CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Las relaciones entre la Sociedad y los medios de comunicación, en general, son responsabilidad exclusiva de las funciones corporativas y/o de las personas delegadas para ello, y deben mantenerse en cumplimiento de la política de comunicación definida por la Sociedad.

Se prohíbe a los Destinatarios proporcionar información a los representantes de los medios de comunicación sin la autorización de las funciones y/o personas delegadas para ello.

Se requiere una autorización similar para la participación, en nombre o por cuenta de la sociedad, de los empleados en comités, asociaciones, convenciones, congresos o seminarios, así como para la redacción por parte de éstos de artículos, ensayos o publicaciones en general. En el caso de que se conceda dicha

autorización, la información y las comunicaciones destinadas al exterior deberán ser exactas, veraces, completas, transparentes y homogéneas y verificadas por las funciones corporativas delegadas para ello.

Las normas de conducta también se aplicarán en relación con la comunicación corporativa en las redes sociales.

ARTÍCULO 12. INICIATIVAS «SIN ÁNIMO DE LUCRO»

La Sociedad, en cumplimiento de los principios de transparencia y honestidad, podrá realizar aportaciones a asociaciones sin ánimo de lucro, cuyos fines serán de alto valor cultural o benéfico.

Los patrocinios pueden estar relacionados con cuestiones sociales, el deporte, el entretenimiento, el arte y la cultura. El patrocinio solo se concederá a los eventos que ofrezcan garantías de calidad y de fiabilidad de la reputación de los participantes.

En cualquier caso, a la hora de elegir las propuestas en las que se va a participar, se prestará atención a cualquier posible conflicto de intereses de carácter empresarial y/o personal.

ARTÍCULO 13. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD

13.1 Principios generales

La Sociedad garantiza la salud, la seguridad y la integridad física y mental de sus Empleados, colaboradores y consultores y, en general, de los Destinatarios, así como unas condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de las personas y unos entornos de trabajo seguros y saludables, en cumplimiento de la legislación aplicable.

La protección de la salud y la seguridad en el trabajo es un objetivo primordial para la Sociedad, que también se compromete a difundir y consolidar entre todos los Destinatarios una cultura de la seguridad, dirigida a aumentar su sensibilidad y concienciación sobre los posibles riesgos en el trabajo, así como a promover comportamientos y conductas responsables y respetuosas con su propia seguridad y la de los demás. En consonancia con este objetivo, los Destinatarios, y en particular los Trabajadores, y todas las figuras implicadas en las tareas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo (empresario, directivos, supervisores, médico competente, jefe del servicio de prevención y protección, representantes de los trabajadores para la seguridad) colaboran, en el marco de sus respectivas funciones y responsabilidades, para eliminar o reducir progresivamente los riesgos en su origen y mejorar las condiciones de trabajo siguiendo los principios que se exponen a continuación, en particular cuando hay que tomar decisiones o realizar elecciones y, posteriormente, cuando haya que aplicarlas.

Todos los responsables de la aplicación, a distintos niveles, de las normas (legales e internas) adoptadas en materia de salud y seguridad en el trabajo deben, a título de ejemplo y sin limitación, cada uno en el ámbito de sus funciones:

- promover y poner en práctica cualquier iniciativa razonable que pueda minimizar los riesgos o eliminar las causas que puedan poner en peligro la seguridad y la salud de los Empleados, así como de los terceros que trabajan para la Sociedad y de los clientes;
- adaptar rápidamente y constantemente los procedimientos internos a la legislación pertinente;
- crear y mantener una relación constructiva y de colaboración con las instituciones públicas encargadas de las actividades de control en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo;
- promover y desarrollar programas específicos de formación e información, que difieren según los destinatarios;
- realizar controles específicos para verificar su uso efectivo;
- realizar controles periódicos de la aplicación real de los procedimientos adoptados en materia de protección de la salud y la seguridad en el trabajo;
- adoptar políticas y criterios específicos para la selección de las empresas externas a las que se pueden confiar contratos de obras/servicios;
- en la gestión de las actividades contratadas a terceros, garantizar la cooperación y la coordinación entre las actividades propias de la Sociedad y las de la empresa contratante.

13.2 Fumar

La Sociedad se compromete a garantizar la seguridad y la salud de sus Empleados, así como la salubridad del medio ambiente, sin perjuicio de la prohibición de fumar en los lugares de trabajo. La prohibición de fumar se entenderá extendida también a los momentos de «pausa» del trabajo, cuando estos se consuman fuera de las zonas dedicadas indicadas por la Sociedad.

13.3 Consumo de alcohol y drogas

Está prohibido trabajar bajo la influencia del alcohol o las drogas, o de sustancias con efectos similares. También está prohibido consumir dichas sustancias en el transcurso del trabajo.

La adicción crónica al alcohol y a las drogas se tratará del mismo modo que los casos anteriores, si afecta al rendimiento laboral y puede perturbar el desarrollo normal del trabajo.

Se prohíbe utilizar las instalaciones de la empresa para promover, de cualquier manera -a nivel nacional o internacional-, la circulación de sustancias estupefacientes, así como poseerlas en las instalaciones de la Sociedad o en cualquier otro lugar que sea atribuible a la Sociedad.

ARTÍCULO 14. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La Sociedad se compromete a contribuir al desarrollo y al bienestar del entorno en el que opera y persigue constantemente la protección de la salud de los Empleados, de otros Colaboradores y de las comunidades afectadas por las actividades de la Sociedad.

La gestión operativa de las actividades industriales se referirá, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención y protección ambiental, a los criterios más adecuados de protección ambiental y eficiencia energética, con el fin de reducir el impacto relativo sobre el medio ambiente.

La Sociedad contribuirá -en relación con sus áreas específicas de actividad- al fomento y desarrollo de la investigación científica y tecnológica, de modo que se diseñen productos y se desarrollen procesos cada vez más compatibles con el medio ambiente y orientados a salvaguardar la seguridad de los clientes, así como caracterizados por una atención cada vez mayor a la seguridad, la salud de los empleados y la protección de las comunidades en las que opera la Sociedad.

En particular, en el desarrollo de sus actividades, la Sociedad tiene como objetivo:

- mejorar continuamente las políticas, los programas y el comportamiento medioambiental de la empresa, teniendo en cuenta el progreso tecnológico, los conocimientos científicos, las necesidades de los consumidores y las expectativas de la comunidad;
- difundir la política medioambiental a través de la información, la formación, la consulta y la participación de los Destinatarios para que lleven a cabo sus actividades de forma responsable con respecto al medio ambiente;
- evaluar los aspectos/impactos medioambientales directos e indirectos durante la producción y el diseño de nuevas actividades y antes del desmantelamiento de una instalación o el abandono de un emplazamiento;
- minimizar las consecuencias medioambientales en la generación de residuos y su eliminación segura y responsable mediante el diseño, el desarrollo y el funcionamiento de las instalaciones y considerando el uso eficiente y seguro de la energía, los materiales, las sustancias peligrosas y los preparados y el uso sostenible de los recursos renovables;
- educar a los clientes, a los distribuidores y al público para fomentar el uso, el transporte, el almacenamiento y la eliminación seguros de los productos suministrados;
- reducir el impacto medioambiental de sus productos y servicios, con referencia a las materias primas, los productos, los procesos, las emisiones y los residuos relacionados con las actividades de la empresa;
- medir y documentar sus resultados medioambientales realizando periódicamente controles y evaluaciones sobre el cumplimiento de los objetivos corporativos y de la legislación vinculante.

ARTÍCULO 15. SALVAGUARDIA DE LOS BIENES Y DEL PATRIMONIO DE LA EMPRESA

Cada Destinatario actuará con la diligencia requerida y necesaria para proteger los recursos corporativos, evitando usos indebidos que puedan causar daños o reducir la eficiencia, o en todo caso en contraste con los intereses de la Sociedad, o dictados por razones profesionales ajenas a la relación con la Sociedad. Asimismo, los Destinatarios no solo protegerán dichos bienes, sino que evitarán su uso fraudulento o indebido por parte de terceros.

Cada Destinatario es el custodio y gestor de los bienes de la Sociedad cedidos (materiales e inmateriales), instrumentales para la actividad desarrollada: ningún Empleado o Colaborador puede hacer o permitir que otros hagan un uso indebido de los bienes cedidos y, en general, de los recursos de la Sociedad.

A título enunciativo y no limitativo, los recursos corporativos de la Sociedad, para los que es de aplicación el principio general de uso y custodia diligente antes expuesto, comprenden todos los bienes que, por razón de la actividad, se encuentran, por diversos motivos, en el ámbito de dominio de la Sociedad (en propiedad u obtenidos en concesión, en préstamo o en uso por entidades privadas o públicas) y, en particular:

- instalaciones, maquinaria, equipos y todos los materiales de producción;
- los bienes asignados a los Empleados y Colaboradores, como, a modo de ejemplo, los dispositivos de seguridad preventiva, los automóviles y los equipos informáticos de diversa índole (por ejemplo, ordenador, teléfono).

Hay que tener en cuenta que la enajenación de cualquier bien o recurso perteneciente a la Sociedad (por ejemplo, eliminación, destrucción) debe realizarse de acuerdo con lo establecido en los procedimientos corporativos o, en todo caso, previa autorización de las personas designadas por la Sociedad.

ARTÍCULO 16. USO DE SISTEMAS INFORMÁTICOS

La Sociedad garantizará, mediante los procedimientos y controles adecuados, que sus sistemas informáticos funcionen de acuerdo con la Ley, y en particular con la legislación vigente en materia de seguridad y de lucha contra los delitos informáticos.

La Sociedad condena la alteración, cualquiera que sea su forma, del funcionamiento de los sistemas informáticos y/o telemáticos de la Sociedad, y/o la intervención ilegal, cualquiera que sea su forma, sobre los datos, informaciones y programas contenidos en ellos y/o pertenecientes a los mismos, con el fin de obtener un beneficio injusto en perjuicio de terceros, especialmente si se perjudica al Estado o a un organismo público.

Se prohíbe la utilización con fines ilícitos del conjunto de sistemas y herramientas informáticas y telemáticas puestas a disposición de los Destinatarios para el desempeño de su trabajo (por ejemplo: puesto de trabajo fijo con ordenador, portátil, servicios de correo electrónico y acceso a Internet). Estas herramientas también deben utilizarse de acuerdo con la legislación vigente sobre el tratamiento de datos personales y/o la protección de datos, incluidas las emitidas por la Unión Europea, y con las políticas corporativas.

Los administradores de sistemas, en particular, y en general todos aquellos que tengan acceso «privilegiado» a los recursos informáticos, deben utilizar las herramientas informáticas de acuerdo con los principios de diligencia y corrección, con el único fin de verificar y garantizar su eficiente y óptima funcionalidad, en cumplimiento de las políticas corporativas. Todas las empresas externas a las que recurra la Sociedad para la gestión y utilización del sistema informático deberán respetar los mismos principios.

Es obligación de cada Empleado y Colaborador cuidar adecuadamente los equipos informáticos y telemáticos puestos a su disposición y denunciar rápidamente cualquier robo, daño o pérdida.

Es deber de cada Empleado y Colaborador aplicar las políticas corporativas relativas a la utilización de los servicios de correo electrónico y de acceso a Internet en relación con la posibilidad, concedida o no por la Sociedad, de su uso personal, así como laboral.

En cualquier caso, cada Empleado y Colaborador debe ser consciente de que el buen funcionamiento de los sistemas informáticos de la empresa solo puede garantizarse mediante actividades de control, a menudo automáticas/automatizadas, sobre los mismos sistemas, realizadas por razones de mejor eficiencia y seguridad de los mismos: estas actividades están orientadas a este único fin, y no se implementan para conseguir de ninguna manera cualquier forma de control sobre las actividades realizadas por los usuarios del sistema.

Está estrictamente prohibido utilizar los instrumentos (por ejemplo, ordenadores) y las estructuras de la empresa para: *i)* poseer o favorecer, de cualquier manera -a nivel nacional o internacional- la circulación de material pornográfico; *ii)* favorecer la delincuencia organizada, ya sea nacional o transnacional.

ARTÍCULO 17. PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CORPORATIVA

La Sociedad garantiza la confidencialidad de la información que posee y asegura que la adquisición, el tratamiento y el almacenamiento de la información y de los datos personales de los Destinatarios y de todas las personas con las que la Sociedad opera o cuyos datos e información procesa se llevan a cabo de conformidad con la legislación vigente.

Toda la información que no sea de dominio público relativa a la Sociedad, o relacionada con sus negocios o asuntos, de la que los Destinatarios tengan conocimiento por razón de sus funciones o, en

todo caso, de su relación laboral y profesional, se considerará confidencial, como estrictamente propia de dichas entidades, y se utilizará únicamente para el desempeño de sus actividades laborales.

Por información confidencial se entiende, a título meramente ilustrativo, la información técnica relativa a: productos y procedimientos de trabajo; procesos de diseño y producción, sistemas de gestión, programas de compra; estrategias de costes, precios, comercialización o servicios; información relativa a ventas, fusiones y adquisiciones; información relativa a los procesos de la empresa (de cualquier tipo, no solo de producción) y/o a la organización de la empresa y a los conocimientos técnicos en sentido amplio.

Los Destinatarios deberán poner todo su empeño en evitar la difusión indebida de dicha información confidencial y no deberán utilizar o permitir la utilización de información que no sea de dominio público, relativa a la Sociedad, sus negocios o asuntos, o relativa a los sujetos que se relacionan con ella, para promover o favorecer sus propios intereses o los de terceros.

Si un Empleado o Colaborador cree que es conveniente o legalmente necesario revelar o utilizar información confidencial fuera de la Sociedad, antes de proceder se pondrá en contacto y solicitará la correspondiente autorización a su superior y esperará el tiempo necesario para que se tomen las medidas de protección adecuadas.

En caso de que la Sociedad haya firmado un acuerdo de confidencialidad relativo a la información confidencial revelada por terceros a la Sociedad, los Destinatarios que reciban dicha información deberán cumplir los términos de dicho acuerdo. Las obligaciones de confidencialidad siguen vigentes incluso después de la finalización de la relación laboral o de colaboración.

En lo que respecta específicamente a los datos e informaciones tratados en el marco de su actividad, la Sociedad se compromete a tratar dichos datos e informaciones en papel o electrónicamente de acuerdo con las disposiciones de la legislación vigente, incluidas las dictadas por la UE.

Esto se entiende sin perjuicio de la obligación de cada empleado de realizar su trabajo de forma que:

- solamente se adquieran y traten los datos necesarios y directamente relacionados con sus funciones;
- se almacenen dichos datos de manera que se evite que terceros tengan conocimiento de ellos;
- comunicar (y/o divulgar) los datos dentro de los límites previstos por los procedimientos corporativos.

ARTÍCULO 18. CONCURSO

Vimec se compromete a fabricar y suministrar productos de calidad y a competir en el mercado de acuerdo con los principios de equidad, competencia leal y libre y transparencia, manteniendo relaciones correctas con las instituciones públicas, gubernamentales y administrativas, con terceros y con los

clientes, incluidos los posibles competidores. En particular, en sus relaciones con terceros, la Sociedad desarrollará su actividad respetando las normas de la competencia leal, evitando las prácticas comerciales desleales y/o injustas, la información engañosa y los comportamientos que puedan, de alguna manera, procurar una ventaja indebida a partir de posiciones de debilidad económica y/o de déficit de información de otros.

La Sociedad, reconociendo la importancia de un mercado competitivo, se compromete a respetar la ley de la competencia y condena cualquier conducta destinada a perturbar el juego de la competencia y, en general, el ejercicio regular de la industria y el comercio.

Los acuerdos entre empresas y, en cualquier caso, todas las situaciones que puedan tener un efecto distorsionador de la competencia, en particular los acuerdos que contengan cláusulas de exclusividad, limitaciones de precios, restricciones territoriales, están sujetos a la legislación antimonopolio. Por lo tanto, en cualquier caso de posible conflicto con la normativa antimonopolio, se solicita la verificación previa de expertos legales.

La Sociedad repudia y sanciona cualquier comportamiento corrupto en las relaciones entre particulares. En particular, se censura el comportamiento de quienes dan o prometen dinero u otros beneficios a cualquier persona perteneciente a otras entidades económicas (por ejemplo, directores, gerentes, empleados, etc.) para que cumplan las obligaciones inherentes a su cargo o sus obligaciones de lealtad hacia la entidad a la que pertenecen.

De manera más general, se prohíben los actos de competencia desleal y, en general, las acciones desleales en la competencia comercial. A modo de ejemplo, están prohibidas las siguientes conductas:

- corrupción o uso de sobornos para favorecer una actividad o inducir a incumplimientos contractuales por parte de terceros;
- adquirir los secretos comerciales de un competidor mediante soborno o robo;
- hacer declaraciones o comparaciones falsas, engañosas o despectivas sobre los competidores o sus productos;
- hacer declaraciones no razonables sobre los productos de terceros o de la competencia;
- divulgación de información comercial de la empresa a los competidores;
- transferencia de empleados o agentes de la sociedad a empresas competidoras;
- divulgación de información de clientes de la empresa a terceros.

Todas las declaraciones públicas realizadas en nombre de la Sociedad (incluidas las contenidas en materiales publicitarios o promocionales, declaraciones de ventas, garantías) deben ser siempre veraces, basadas en motivos razonables y no engañosas.

ARTÍCULO 19. TRANSPARENCIA CONTABLE

La Sociedad se compromete a que los estados financieros y las comunicaciones corporativas exigidas por la ley se elaboren con claridad y ofrezcan una imagen fiel del patrimonio y la situación financiera de la Sociedad. Esto se ajusta a la ley y a los principios contables aplicables al caso en cuestión.

Todos los Destinatarios deberán cooperar en la llevanza transparente de los registros contables, proporcionando información completa y clara y garantizando la exactitud de los datos y del tratamiento realizado por ellos. En particular, además, todos los Destinatarios, por cualquier motivo que intervengan en las actividades de elaboración de los estados financieros, están obligados a cumplir las normas relativas a la veracidad y claridad de los datos y valoraciones contables.

De manera más general, todos los Destinatarios encargados de elaborar los informes económicos, patrimoniales y financieros deben velar por que los informes elaborados reflejen correctamente las operaciones comerciales y los movimientos financieros de la Sociedad.

Las comunicaciones, los informes y los registros (por ejemplo, en el registro mercantil) exigidos por la ley deben ser realizados por los responsables de los mismos de forma veraz y oportuna, en cumplimiento de la normativa vigente.

La Sociedad y los Destinatarios deben prestar la máxima y oportuna colaboración a todos los organismos/organizaciones de control, que legítimamente les soliciten información y documentación sobre la administración de la Sociedad.

Todos los Destinatarios que tengan conocimiento de omisiones, falsificaciones o negligencias en los asientos contables o en los registros deberán comunicarlo sin demora a su superior y al Órgano de Vigilancia.

ARTÍCULO 20. PROTECCIÓN DE LA REPUTACIÓN DE LA SOCIEDAD

Salvo autorización en contrario, se prohíbe el uso de las herramientas proporcionadas (por ejemplo, ropa de trabajo, equipos de protección individual) fuera del contexto laboral para el que están destinadas y, de forma más general, en contextos incompatibles con los corporativos: la Sociedad intervendrá para protegerse contra los usos que, aunque se realicen fuera del contexto laboral, puedan en cualquier caso dañar el prestigio, el honor y la reputación de la corporativa, o que incluso solo puedan provocar el riesgo de dañar la imagen y la credibilidad de la corporativa.

Está prohibido comportarse de forma indecorosa y/o indigna en el contexto laboral. Vimec espera que todos los Destinatarios de este Código, y en particular sus Empleados, se comporten de forma decente y digna incluso en contextos no laborales: la Sociedad intervendrá para protegerse contra actitudes que, aunque se adopten fuera del trabajo, puedan en cualquier caso dañar el prestigio, el honor y la reputación de la Sociedad, o que incluso solo puedan causar el riesgo de dañar la imagen y la credibilidad corporativa.

ARTÍCULO 21. PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE RIESGO DELICTIVO Y OTRAS

21.1. Premisa

A continuación se exponen algunos principios de conducta específicamente diseñados para prevenir el riesgo de infracciones en virtud del Decreto Legislativo N.º 231/2001.

Estos principios pueden constituir una integración y una mayor especificación de algunos principios ya expresados por este Código, o una introducción a medidas de control más precisas presentes en la Parte Especial del Modelo de Organización y Gestión adoptado por la Sociedad.

Cabe señalar que, para algunas de las infracciones contempladas en el Decreto Legislativo N.º 231/2001, la prevención más eficaz radica precisamente en la adhesión del personal a los requisitos establecidos en el presente Código, más que en las salvaguardias organizativas o tecnológicas específicas establecidas por la Sociedad: en algunas circunstancias, la plena conciencia del personal con respecto a los riesgos reales de su comportamiento (concienciación) es la herramienta preventiva más eficaz.

21.2. Falsificación de billetes, monedas y otros

La Sociedad, sensible a la necesidad de garantizar la equidad y la transparencia en el desarrollo de sus actividades, cumple la normativa sobre el uso y la circulación de monedas, tarjetas de crédito públicas y sellos.

Queda prohibida la falsificación de billetes, monedas, tarjetas de crédito públicas, sellos fiscales y papel con marca de agua en interés y/o en beneficio de la Sociedad. También se prohíbe poner en circulación (aceptando, comprando y/o vendiendo) billetes, monedas, tarjetas de crédito públicas, sellos fiscales y papel con marca de agua falsificados.

Cualquier persona que reciba como pago billetes o monedas falsos o robados o tarjetas de crédito públicas -incluso presuntas- por relaciones imputables a la Sociedad, deberá informar sin demora a sus superiores y al Órgano de Vigilancia.

21.3. Receptación y blanqueo de capitales

La Sociedad y los Destinatarios se comprometen a respetar la aplicación de las leyes sobre el blanqueo de capitales en Italia y en el extranjero.

La Sociedad y los destinatarios nunca deben realizar o participar en actividades que impliquen la compra, la recepción, la ocultación, el blanqueo (es decir, la aceptación o el procesamiento) o la

utilización en actividades económicas o financieras de dinero, bienes (por ejemplo, mercancías) u otras utilidades procedentes de actividades delictivas en cualquier forma o manera.

La información disponible (incluida la información económica, financiera y de reputación) sobre las contrapartes comerciales y los proveedores debe comprobarse previamente antes de establecer relaciones comerciales con ellos, con el fin de comprobar su respetabilidad y la legitimidad de sus actividades.

21.4. Registro, registros contables y delitos societarios

Como se ha destacado anteriormente, todos los Destinatarios deberán cooperar en el mantenimiento transparente de los registros contables proporcionando información completa y clara y garantizando la exactitud de los datos y el tratamiento de los que son responsables. En particular, además, todos los Destinatarios, por cualquier motivo que intervengan en las actividades de elaboración de los estados financieros, están obligados a cumplir las normas relativas a la veracidad y claridad de los datos y valoraciones contables. De manera más general, los destinatarios deben evitar y/o oponerse a conductas que puedan constituir un delito en materia de sociedades.

Está estrictamente prohibido:

- falsificar o inducir a terceros a falsificar cualquier registro o documento de la empresa;
- ocultar o no registrar cuentas, fondos, activos o disposiciones de la Sociedad, incluidas las partidas o disposiciones fuera de balance;
- impedir o dificultar la realización de actividades de control/supervisión o auditoría por parte de las personas designadas o autorizadas para ello (por ejemplo, ocultando documentos u otros dispositivos adecuados);
- realizar conductas simuladas o fraudulentas para determinar la mayoría en la junta de accionistas con el fin de procurar un beneficio injusto para sí mismo o para otros;
- difundir información falsa o realizar operaciones simuladas o cualquier otro artificio concretamente capaz de provocar una alteración significativa de la cotización de las acciones de la Sociedad, si está «cotizada»;
- exponer a las autoridades públicas supervisoras, en las comunicaciones exigidas por la ley y con el fin de obstaculizar el ejercicio de las funciones de supervisión, hechos materiales que no correspondan a la verdad, aunque sean susceptibles de valoración, sobre la situación económica, patrimonial o financiera de la Sociedad, así como ocultar por otros medios fraudulentos hechos que deban ser comunicados. Este principio también se refiere a la información relativa a los bienes que las Sociedades poseen o administran por cuenta de terceros;
- de cualquier forma, conscientemente obstaculizar las funciones de las autoridades públicas de supervisión;
- divulgar los datos contables sin autorización expresa, sin perjuicio del régimen de «divulgación a terceros» previsto para los estados financieros (Registro Mercantil).

También está prohibido:

- devolver las aportaciones efectuadas por los socios o liberarlos de la obligación de ejecutarlas, salvo en los casos de reducción legítima del capital social, incluso mediante conductas encubiertas;
- distribuir beneficios o anticipos de beneficios que no hayan sido realmente obtenidos o asignados a reservas, o distribuir reservas no disponibles;
- realizar reducciones de capital, fusiones o escisiones en contra de las disposiciones de la ley de protección de los acreedores;
- formar o aumentar ficticiamente el capital social, mediante la asignación de acciones o cuotas por un importe inferior a su valor nominal, la suscripción mutua de acciones o cuotas, la sobrevaloración significativa de las aportaciones en especie o de los créditos, o de los activos de la Sociedad en caso de transformación;
- realizar cualquier tipo de operación que pueda causar daños a los acreedores;
- en general, realizar cualquier conducta contraria a la protección del patrimonio de la empresa y a la posición de los acreedores de la misma.

Todas las personas encargadas de las actividades «administrativas» deberán prestar la máxima y oportuna colaboración a todos los organismos y organizaciones de control que les soliciten legítimamente información y documentación sobre la administración de la Sociedad.

Todos los Destinatarios que tengan conocimiento de omisiones, falsificaciones o negligencias en los asientos o registros contables deberán comunicarlo sin demora a su superior jerárquico.

21.5. Infracciones en materia fiscal

Las decisiones de la Sociedad en materia fiscal deben basarse siempre en los principios de transparencia, recurriendo incluso, cuando sea necesario, al apoyo de asesores externos para la correcta interpretación y aplicación de la ley, más aún ante las incertidumbres de interpretación.

La Sociedad repudia y prohíbe cualquier comportamiento dirigido a la reducción ilícita de la carga fiscal, la omisión de pagos debidos, la omisión de cumplimientos declarativos, la obtención de beneficios o concesiones indebidas.

La conducta hacia la A.P. deberá ser siempre correcta y transparente, de forma que no induzca a error ni dificulte la debida actividad de evaluación, así como siempre cooperativa, con el fin de facilitar toda la información que se le solicite o que sea útil para el desarrollo regular de las actividades de control.

21.6. Relaciones con la autoridad judicial

Vimec y los Destinatarios garantizan y aseguran la máxima cooperación y transparencia en las relaciones

con las autoridades judiciales, tanto italianas como extranjeras, entendiéndose por tales cualquier órgano perteneciente al sistema judicial, incluidos los órganos de investigación del Ministerio Fiscal, así como los órganos juzgadores pertenecientes a cualquier Tribunal (monocrático o colegiado) o Corte, ya sea temporal o permanente.

La Sociedad condena cualquier conducta dirigida a perjudicar o dificultar el correcto desempeño de la función judicial en sentido amplio o, en todo caso, a influir o menoscabar la formación de la prueba en el juicio.

Queda terminantemente prohibido omitir o hacer declaraciones falsas o no veraces ante la autoridad judicial o inducir a alguien, por cualquier medio, a hacerlo.

21.7. Corrupción e incitación a la corrupción entre particulares

Se reitera que está estrictamente prohibido, incluso a través de un intermediario, ofrecer, prometer o dar dinero u otros beneficios indebidos para que una persona realice u omita un acto en violación de las obligaciones inherentes a su cargo o de las obligaciones de lealtad (corrupción), incluso cuando la oferta o promesa no sea aceptada (inducción).

Asimismo, está estrictamente prohibido solicitar o recibir, para uno mismo o para otros, incluso a través de un intermediario, dinero u otros beneficios indebidos, o aceptar una promesa de los mismos, con el fin de realizar u omitir un acto en incumplimiento de sus deberes u obligaciones de lealtad (corrupción pasiva), incluso cuando la solicitud no sea aceptada (inducción).

En caso de recibir ofertas o promesas de dinero u otros beneficios por parte de terceros, no solo hay que rechazarlas con firmeza, sino que hay que informar inmediatamente de la circunstancia al propio superior jerárquico.

21.8. Intermediación ilegal y explotación laboral

La Sociedad repudia cualquier actividad dirigida a la contratación de mano de obra con el fin de destinarla a trabajar para terceros en condiciones de explotación, aprovechando el estado de necesidad de los trabajadores.

La Sociedad no utiliza, contrata o emplea mano de obra, ni siquiera a través de actividades de intermediación como las descritas anteriormente, sometiendo a los trabajadores a condiciones de explotación y aprovechando su estado de necesidad.

La Sociedad garantiza: i) una remuneración conforme a la normativa vigente y a la negociación colectiva nacional y territorial correspondiente, proporcional a la calidad y cantidad del trabajo realizado; ii) el cumplimiento de las disposiciones sobre el tiempo de trabajo, el descanso, los permisos y las vacaciones; iii) el cumplimiento de las normas sobre salud y seguridad en el trabajo; iv) la ausencia de

casos en los que los trabajadores sean sometidos a condiciones de trabajo, métodos de vigilancia o situaciones de alojamiento degradantes (cuando sea necesario).

Cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta contraria a lo anterior, por ejemplo, llevada a cabo por terceros que se relacionen con la Sociedad (por ejemplo, proveedores), deberá informar inmediatamente a su superior.

21.9. Inmigración ilegal

La Sociedad repudia cualquier actividad destinada a promover, dirigir, organizar, financiar o realizar el transporte de extranjeros en el territorio del Estado, o realizar actos destinados a procurar ilegalmente su entrada en el territorio del Estado, o de otro Estado del que no se es ciudadano o no se tiene derecho de residencia permanente.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta contraria a lo anterior, por ejemplo, llevada a cabo por terceros que se relacionen con la Sociedad (por ejemplo, proveedores), deberá informar inmediatamente a su superior.

21.10. Racismo y xenofobia

La Sociedad repudia cualquier propaganda de ideas basadas en la superioridad o el odio racial o étnico, o cualquier actividad dirigida a cometer o incitar actos de discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos.

De la misma manera, la Sociedad repudia cualquier iniciativa destinada a cometer o incitar a la violencia o actos de provocación a la violencia por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos.

El personal debe abstenerse estrictamente de comportamientos racistas o xenófobos (como los descritos anteriormente), lo que incluye evitar la participación y/o la asistencia a organizaciones, asociaciones, movimientos o grupos cuyo objetivo sea incitar a la discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos.

Debe prestarse especial atención a las actitudes de minimización de las cuestiones relacionadas con la Shoa, el genocidio, los crímenes contra la humanidad y los crímenes de guerra, tal como se definen en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de la Corte Penal Internacional.

21.11. Derechos de autor y de propiedad industrial e intelectual

La Sociedad reconoce la importancia de los derechos de propiedad industrial e intelectual, incluidos los derechos de autor, como estímulo a la innovación, como medio de proteger las inversiones en investigación y desarrollo y como medio de garantizar una competencia leal.

Por ello, la Sociedad garantiza el cumplimiento constante y puntual de las normas que protegen los derechos de autor y de propiedad industrial e intelectual, y condena cualquier acto de falsificación y/o uso ilegal de los derechos de propiedad intelectual e industrial de terceros, incluyendo, a título meramente enunciativo, el uso no autorizado o la falsificación de marcas y otros signos distintivos, la utilización no autorizada de invenciones patentadas, la falsificación de diseños y modelos industriales, así como los actos de publicación, reproducción (permanente o temporal, total o parcial), transcripción, ejecución, distribución, comunicación al público, traducción, adaptación, préstamo, alquiler, de obras ajenas (incluidos los programas informáticos) sin la autorización del titular de los derechos de autor correspondientes.

Vimec prohíbe a los Destinatarios tener cualquier relación con personas (físicas o jurídicas) de las que se sepa o se sospeche que realizan actividades ilegales en referencia a delitos contra la industria y el comercio.

Se reitera que todas las declaraciones públicas realizadas en nombre de la Sociedad (incluidas las contenidas en el material publicitario o promocional, las declaraciones de venta, las garantías) deben ser siempre verdaderas, basadas en motivos razonables y no engañosas.

La Sociedad condena la compra y, sobre todo, la cesión a terceros de mercancías que no se ajusten a las características indicadas o acordadas, de mercancías falsificadas, de mercancías con signos mendaces y/o que perjudiquen los derechos de terceros, o de mercancías con indicaciones o nombres no veraces.

Se prohíbe mantener cualquier relación comercial con personas (físicas o jurídicas) de las que se sepa o se sospeche que realizan actividades ilegales en referencia a delitos contra la industria y el comercio.

Está prohibido cometer actos que, traduciéndose en violencia y/o amenazas, puedan perjudicar los derechos de los demás al libre ejercicio de la industria o el comercio, y a la libre competencia.

21.12. Material pornográfico e infantil

Se prohíbe utilizar las estructuras y herramientas de corporativas para favorecer, de cualquier manera, a nivel nacional o internacional, la circulación de material pornográfico (en particular, pornografía infantil) así como mantenerlo en los locales o bienes de la Sociedad (por ejemplo, ordenadores) o en cualquier otro lugar que sea atribuible a la Sociedad.

21.13. Crimen organizado y terrorismo

Está prohibido favorecer el crimen organizado, ya sea nacional o transnacional, en cualquiera de sus formas.

En las relaciones de carácter internacional, la Sociedad velará por que todas las relaciones, incluidas las de carácter comercial, con los sujetos que operan a nivel internacional, se desarrollen con pleno respeto a la Ley.

A tal efecto, la Sociedad tomará las precauciones necesarias para verificar la fiabilidad de dichos operadores, así como el origen legítimo de los capitales y medios utilizados por ellos en el marco de las relaciones con los mismos. Al mismo tiempo, si la Sociedad pretende realizar una operación supranacional, que implique, en particular, una inversión de capital propio en actividades o empresas extranjeras, adoptará todas las medidas preventivas y de control necesarias para verificar la corrección y legitimidad de la operación.

La Sociedad repudia toda forma de terrorismo y adopta, en el ámbito de su actividad, las medidas adecuadas para prevenir el peligro de implicación (incluso indirecta) en cualquier actividad que pueda tener, por cualquier motivo, una finalidad terrorista. A tal efecto, la Sociedad no establecerá ninguna relación, ni de carácter comercial ni de trabajo, con personas físicas o jurídicas implicadas en el terrorismo, al igual que no financiará ni facilitará en ningún caso la actividad de personas que realicen actividades con cualquier finalidad terrorista.

ARTÍCULO 22. SANCIONES Y CONTROL

22.1 Sanciones

Los Destinatarios deben cumplir escrupulosamente las obligaciones que les impone la Ley y los reglamentos y, cada uno por su cargo, observar las disposiciones particulares de este Código Ético.

Los principios expresados en el Código Ético son parte integrante de las condiciones que regulan las relaciones laborales como expresión de la conducta que los Destinatarios están obligados a observar, en virtud de las leyes civiles y penales vigentes y de las obligaciones establecidas en la negociación colectiva.

Los destinatarios que infrinjan el presente Código serán objeto de sanciones específicas en el marco del régimen disciplinario previsto en el Modelo de Organización y Gestión adoptado por la Sociedad, del que el Código forma parte integrante, que se ajustan a las previstas en el Convenio Colectivo Nacional aplicable (CCNL).

22.2 Control interno

En la administración de la Sociedad se observan los principios de buen gobierno de la empresa más adecuados para garantizar la mejor ejecución de las actividades de acuerdo con las normas de buen gobierno corporativo y las disposiciones del Código.

El sistema de control interno adoptado por la Sociedad, cuya eficacia es evaluada por el Consejo de Administración, debe estar orientado a la adopción de herramientas y métodos destinados a prevenir y combatir posibles riesgos, con el fin de garantizar: i) la eficacia y la eficiencia de los procesos operativos; ii) la corrección de los informes; iii) el cumplimiento de la normativa aplicable. Por último, pero no por ello menos importante, se deben garantizar la protección de los bienes de la empresa y la lucha contra el fraude.

El Código Ético es una herramienta para lograr los objetivos del Sistema de Control Interno, que debe ponerse a disposición de todos los Destinatarios y respecto del cual debe impartirse una formación adecuada.

La Dirección debe velar constantemente por la conformidad del comportamiento con lo indicado en el Código y, si es necesario, realizar programas especiales de verificación. Todos los Destinatarios deben participar activamente, cuando sea necesario, en las actividades de auditoría sobre el cumplimiento del Código.

La Sociedad condena cualquier conducta dirigida a impedir o dificultar, incluso mediante la ocultación de documentos u otros artificios adecuados, el ejercicio de las actividades de control o auditoría legalmente atribuidas a los accionistas, a las personas jurídicas, a la persona encargada de la auditoría legal de cuentas, a las personas encargadas de realizar las actividades de auditoría por el grupo al que pertenecen.

22.3 Denuncia de infracciones

La Sociedad exige a los Destinatarios el estricto cumplimiento de las disposiciones de este Código.

En caso de que cualquier Destinatario tenga conocimiento de situaciones, aunque solo sean potencialmente ilegales o contrarias a los principios expresados por este Código Ético, deberá tomar medidas para informar inmediatamente a las personas designadas a recibir la información y de la forma adecuada, tal y como se describe a continuación: el incumplimiento del deber de informar puede ser objeto de sanción disciplinaria (denuncia).

Se indica inmediatamente que están prohibidos los actos directos o indirectos de represalia o discriminación contra los denunciadores por motivos directa o indirectamente relacionados con la denuncia: Por lo tanto, Vimec garantiza de inmediato que la Sociedad no tomará ninguna represalia tras la denuncia.

Ya que las relaciones entre los Destinatarios, a todos los niveles, deben basarse en criterios y conductas de equidad, lealtad y respeto mutuo: Vimec sanciona el abuso del deber de información regulado en este artículo con fines meramente emulativos o de represalia.

El personal de la empresa puede denunciar las violaciones del Código Ético a su superior jerárquico y/o al Departamento de RRHH (Dirección de Recursos Humanos) y/o se puede informar al Órgano de Vigilancia.

Los destinatarios pueden ponerse en contacto con el Órgano de Vigilancia, a través de los canales de comunicación dedicados a este fin, tal y como se indica en el Modelo (Sección General), al que se debe hacer referencia. En particular, para comunicarse con el Órgano de Vigilancia, se puede utilizar la dirección de correo electrónico dedicada, comunicada y difundida por la Sociedad, y/o los canales de comunicación para la denuncia de irregularidades («whistleblowing») establecidos por el Modelo (y hechos públicos por la Sociedad).

No obstante, los informes recibidos por el Órgano de Vigilancia, a través de cualquier canal (correo electrónico dedicado o canales de denuncia), serán examinados y tratados por este con la máxima confidencialidad. El Órgano de Vigilancia evalúa los informes recibidos y las medidas consiguientes, tiene derecho a oír al autor del informe y/o al responsable de la supuesta infracción, y debe justificar sus decisiones por escrito. El Órgano de Vigilancia puede proponer a la alta dirección la imposición de sanciones por las infracciones cometidas, si se comprueba.

Cada Destinatario debe cooperar plenamente con cualquier investigación realizada en relación con las infracciones del Código, manteniendo la más estricta confidencialidad sobre la existencia de dichas investigaciones.

ARTÍCULO 23. EFICACIA Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código se adopta, por resolución del Consejo de Administración de la Sociedad, con efecto inmediato, y cualquier actualización, modificación o adición a este Código deberá ser aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad.

El Código Ético deberá ser puesto en conocimiento de los Destinatarios por los medios adecuados, así como los procedimientos de denuncia de lo mencionado anteriormente. En cualquier caso, el Código Ético y sus actualizaciones estarán disponibles en formato electrónico no solo en la intranet corporativa, en una Sección específica, sino también en la página web de la empresa, para que todos los Destinatarios y terceros puedan tener pleno conocimiento del mismo.

Este Código se enviará a las filiales, incluidas las extranjeras, donde servirá de guía para la adopción de políticas, procedimientos e instrucciones operativas que cumplan con los principios contenidos en este documento.
