



aruba.it

Modelo de organización, gestión y control de Aruba S.p.A.

Parte general

ÍNDICE

1	PREÁMBULO	3
2	DEFINICIONES	4
3	EL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL DE ARUBA	4
3.1	Descripción de Aruba S.p.A. y de sus áreas de actividad.....	4
3.2	El sistema societario	5
3.3	El sistema organizativo	6
3.4	El sistema de delegaciones y poderes	6
3.5	Finalidad y construcción del Modelo	7
3.6	Destinatarios	9
3.7	Estructura del Modelo.....	10
3.8	La relación entre el Modelo y el Código ético	10
3.9	La adopción del Modelo y modificaciones al mismo	11
3.10	Delitos cometidos en el extranjero	11
4	EL ÓRGANO DE VIGILANCIA	12
4.1	Requisitos esenciales del Órgano de vigilancia	12
4.2	Nombramiento y composición	13
4.3	Causas de inelegibilidad e incompatibilidad.....	13
4.4	Funciones y poderes del Órgano de vigilancia	14
5	EL SISTEMA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES O «WHISTLEBLOWING»	14
5.1	Protección de la identidad del denunciante.....	15
6	FORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MODELO	16
7	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL MODELO	16
8	NORMATIVA INTERNA	17
9	NORMATIVA EXTERNA	17
10	HISTORIAL DE VERSIONES	18

1 PREÁMBULO

El Decreto Legislativo n.º 231/2001, que establece la «Disciplina de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, de las empresas y de las asociaciones, incluso sin personalidad jurídica», ha introducido por primera vez en Italia la responsabilidad penal de las entidades por determinados delitos cometidos en interés o en beneficio de las mismas por personas relacionadas con ellas.

La responsabilidad administrativa de la empresa se suma a la responsabilidad penal de la persona física que ha realizado materialmente el hecho y el juicio de la causa corresponde a un juez de un juzgado de lo Penal.

La responsabilidad administrativa no se deriva de la realización de ninguna infracción penal: solo la comisión de una de las infracciones incluidas en el catálogo «cerrado» de infracciones penales definido por el Decreto Legislativo 231/2001 (los «delitos presupuestos») puede determinar el origen de la responsabilidad.

La imputabilidad del delito a la empresa presupone, además, que el mismo sea cometido por parte de:

- Una persona «en una posición prevalente», es decir, una persona que desempeña funciones de representación, administración o dirección de la empresa o de una de sus unidades organizativas dotada de autonomía financiera y funcional, así como cualquier persona que ejerza, aunque sea meramente de hecho y en ausencia de una investidura formal, la gestión y el control de la empresa. Se incluyen en esta categoría, en caso de delegación de funciones, las personas delegadas, siempre que estén expresamente dotadas de los poderes de decisión necesarios.
- Una persona «en posición subordinada», es decir, alguien sometido a la dirección o supervisión de las personas mencionadas en el punto anterior. Para la identificación de las personas incluidas en esta categoría, se considera relevante el papel concreto desempeñado por estas, en lugar de la denominación formal de sus cargos.

3

Y, por último, para que se materialice la responsabilidad de la empresa, es necesario que el delito se haya cometido en interés o en beneficio de la misma. De esto se deduce que tal responsabilidad queda excluida si el interés o la ventaja perseguida corresponde directa y exclusivamente al autor del hecho o a un tercero.

En todos los casos en que una empresa sea considerada responsable de conformidad con el Decreto Legislativo n.º 231/2001 para la comisión de uno de los llamados «delitos presupuestos», siempre se aplicará una sanción pecuniaria. Para los casos más graves, también se prevén medidas de interdicción, como la suspensión o revocación de licencias y concesiones, la prohibición de contratación con la Administración pública, la prohibición del ejercicio de la actividad, la exclusión o revocación de financiaciones y contribuciones, así como la prohibición de publicitar bienes y servicios que limiten la libertad de desarrollar actividades comerciales y empresariales de la propia entidad.

Sin embargo, se prevé una forma de exención de la responsabilidad administrativa de la empresa si esta ha adoptado e implementado de forma eficaz un modelo de organización, gestión y control (en los sucesivos, el «Modelo 231» o el «Modelo») adecuado para prevenir los delitos identificados en el mencionado decreto.

2 DEFINICIONES

Actividades sensibles: actividades empresariales en cuyo ámbito podría existir el riesgo de comisión de uno de los delitos expresamente previstos en el Decreto Legislativo.

CdA: Consejo de Administración.

Código ético: documento que expresa los valores y principios de conducta que Aruba S.p.A. sigue en la gestión de sus actividades empresariales y en las relaciones con todos aquellos que interactúan con la empresa.

Consultores: las personas físicas y jurídicas vinculadas a Aruba por una relación de prestación de servicios profesionales.

Destinatarios: personal de Aruba al que se dirige este modelo organizativo.

Decreto Legislativo 231/2001 o el Decreto: decreto legislativo italiano de fecha 8 de junio de 2001, n.º 231, titulado «Disciplina de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, empresas y asociaciones, incluso sin responsabilidad legal, de conformidad con el art. 11 de la ley de 29 de septiembre de 2000, n.º 300», publicado en el Boletín Oficial n.º 140 de 19 de junio de 2001, así como sus modificaciones y adiciones posteriores.

Empleados: personas que trabajan para la empresa, en las dependencias y bajo la dirección de esta, con contrato indefinido o temporal. Los trabajadores autónomos, interinos y en prácticas se equiparan a los empleados en lo que respecta al cumplimiento de las normas del Decreto Legislativo 231/2001.

Grupo Aruba o el Grupo: conjunto de empresas vinculadas entre sí en virtud de una relación de control por parte de una empresa matriz, identificándose esta última como Aruba S.p.a.

Modelo de organización, gestión y control (MOGC) o el «Modelo»: el Modelo 231 adoptado por Aruba de conformidad con el Decreto Legislativo n.º 231/2001.

Órgano de vigilancia (OdV): organismo previsto por el art. 6 del Decreto Legislativo, nombrado por el Consejo de Administración, encargado de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo organizativo, así como de la actualización del mismo.

Delitos presupuestos: los delitos a los que se aplica la disciplina prevista en el Decreto Legislativo 231/2001, cuya comisión, por lo tanto, puede dar lugar a la responsabilidad administrativa de Aruba.

Sistema disciplinario: documento que describe el conjunto de medidas sancionadoras contra quienes no observen el Modelo organizativo.

Partes interesadas: las partes interesadas relacionadas con la empresa, ya sean internas o externas a la esfera empresarial.

3 EL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL DE ARUBA

3.1 Descripción de Aruba S.p.A. y de sus áreas de actividad

Aruba S.p.A., fundada en 1994, es una empresa de capital cuyo objeto social es el estudio, la consultoría, el diseño, la ejecución de proyectos y la asistencia en el sector de los sistemas informáticos y telemáticos, la gestión directa e

indirecta de sistemas telemáticos, la promoción y el desarrollo de productos por vía telemática y, en general, los servicios informáticos de cualquier tipo y naturaleza.

La empresa es el principal proveedor italiano de servicios de «cloud» y, directamente y a través de las empresas del Grupo Aruba, proporciona servicios de alojamiento y ubicación, servidores dedicados, servicios «cloud», «hosting», servicios de confianza, correo electrónico, correo electrónico certificado, registro de dominios, internet por fibra óptica, sistemas de copia de seguridad, facturación electrónica, certificados SSL, y producte tarjetas inteligentes.

Aruba S.p.A. también opera en los principales mercados europeos, como Francia, Reino Unido y Alemania, además de ser líder en la República Checa y Eslovaquia y contar con una presencia consolidada en Polonia y Hungría. La empresa cuenta con una amplia experiencia en la gestión de centros de datos y dispone de una red europea con capacidad para alojar más de 200 000 servidores.

Aruba S.p.A. se centra en la mejora continua de sus procesos empresariales, por lo que cumple escrupulosamente con los más altos estándares internacionales. Entre las certificaciones más importantes obtenidas por la empresa destacan las relativas a: seguridad de la información (ISO 27001); gestión de la calidad (ISO 9001); gestión medioambiental (ISO 14001); gestión de la energía (ISO 50001); salud y seguridad en el trabajo (ISO 45001); instalaciones e infraestructuras de centros de datos (ISO 22237).

3.2 El sistema societario

La empresa Aruba S.p.a. (en lo sucesivo, también llamada la «Empresa») se constituye en forma de empresa anónima y está organizada según el modelo de gobierno corporativo tradicional, compuesto por el Consejo de Administración y la Junta de auditores. La supervisión contable de los estados financieros del ejercicio la realiza una empresa de auditoría legal externa.

Conforme a los estatutos, la Empresa puede ser administrada, según lo determine su asamblea, por un administrador único, aunque no sea socio, o por un Consejo de Administración compuesto por un número de miembros que puede oscilar entre dos y siete, aunque no sean socios, que la asamblea determinará en el momento de otorgar los nombramientos. El Consejo desempeñará su cargo por el periodo que se determine y que se establezca en el momento de su nombramiento, pero, en cualquier caso, no superior a tres ejercicios, y su mandato expirará en la fecha de convocatoria de la asamblea para la aprobación del balance relativo al último ejercicio del cargo. Los miembros del Consejo de Administración son reelegibles.

La representación general ante terceros y ante los tribunales corresponde al administrador único o, en caso de nombramiento de un Consejo de Administración, al presidente del mismo, o en caso de ausencia o impedimento de este, al vicepresidente.

Si se nombran consejeros delegados, estos tendrán la representación legal dentro de los límites de las facultades que se les confieran. El presidente será el encargado de convocar el Consejo, enviando notificación a cada miembro del Consejo y de la Junta de auditores por medios que garanticen prueba de su recepción, que debe remitirse, al menos, cinco días hábiles antes de la convocatoria a los consejeros y a los auditores designados. En cualquier caso, se considerará una reunión válida del Consejo siempre que estén presentes todos sus miembros y todos los auditores designados.

Para que tengan validez, las deliberaciones del Consejo deben realizarse con la presencia y el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En caso de empate en la votación, la propuesta se considerará no aceptada. El Consejo de

Administración tiene todas las facultades y los más amplios poderes para la gestión ordinaria y extraordinaria de Aruba S.p.A.. Las materias de su competencia se especifican en el art. 16 de los estatutos.

3.3 El sistema organizativo

La estructura organizativa de Aruba S.p.A. está representada en un organigrama empresarial publicado dentro de la aplicación GRC de la Empresa, formando parte integral del Modelo. Dentro del organigrama y de las estructuras departamentales relacionadas, se definen claramente las líneas de dependencia jerárquica y los vínculos funcionales entre las diferentes estructuras de la Empresa, así como las tareas asignadas a cada función.

Cualquier modificación al organigrama y a las estructuras departamentales que pudiera producirse tras la adopción del Modelo de organización, gestión y control será compartida por el Consejo de Administración con el Órgano de vigilancia, que se encargará de verificar la conformidad de la propuesta de modificación con el Modelo vigente y de señalar al Consejo de Administración cualquier aspecto de incompatibilidad que pudiera requerir una actualización inmediata del propio Modelo organizativo.

Aruba S.p.A. cuenta, además, con protocolos y procedimientos para regular el desarrollo de sus diferentes actividades, previendo también los oportunos puntos de control.

Estos protocolos y procedimientos se han desarrollado principalmente en el ámbito de la implementación de los sistemas de gestión, de conformidad con las normas ISO 9001, ISO/IEC 27001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 37001 y en el curso del proceso de implementación del Modelo de organización, gestión y control.

3.4 El sistema de delegaciones y poderes

El sistema de poderes y delegaciones contribuye, junto con los otros instrumentos de este Modelo, a la prevención de los riesgos de comisión de delitos durante el desarrollo de las actividades identificadas como sensibles.

Por «poder» se entiende la atribución a una sola persona del poder de actuar en representación de la Empresa. Todas las personas que tienen el poder de comprometer a la Empresa a nivel externo son titulares del correspondiente poder.

Por «delegaciones de los miembros del Consejo de Administración» se entienden las resoluciones mediante las cuales el Consejo de Administración confiere a uno o más de sus miembros el poder de ejercer de manera autónoma algunas de las atribuciones propias del órgano en su conjunto, determinando de manera inequívoca el contenido, los límites y las eventuales modalidades de ejercicio de las mismas.

Por «delegación organizativa» se entiende cualquier acto interno de asignación de funciones y tareas, reflejado en el sistema de comunicaciones organizativas.

Cada delegación organizativa de valor interno define de manera específica e inequívoca los poderes del delegado, precisando sus límites, así como la persona (órgano o persona física) de la que depende a nivel jerárquico la persona delegada.

El documento que resume las delegaciones organizativas coincide con el organigrama de la Empresa y las estructuras departamentales publicados en la aplicación GRC de la Empresa.

La estructura de las delegaciones de los miembros del Consejo de Administración y de los poderes en vigor en la Empresa en la fecha de la aprobación, a la que se hace referencia íntegramente, resulta plenamente conforme con la consecución de los objetivos de este Modelo de organización, gestión y control en cuanto a la prevención de los delitos previstos en el Decreto Legislativo 231/2001.

Cualquier modificación a las delegaciones de los miembros del Consejo de Administración y a los poderes que pudiera producirse tras la adopción del Modelo de organización, gestión y control será compartida por el Consejo de Administración o por el consejero delegado con el Órgano de vigilancia, que se encargará de verificar la conformidad de la propuesta de modificación de las delegaciones de los miembros del Consejo de Administración y de los poderes con el Modelo vigente y de señalar al Consejo de Administración cualquier aspecto de incompatibilidad que pudiera requerir una actualización inmediata del propio Modelo organizativo.

3.5 Finalidad y construcción del Modelo

Examinadas y aplicadas las disposiciones del Decreto Legislativo 231/2001, Aruba S.p.A. ha decidido adoptar el presente Modelo con el fin de alcanzar un nivel cada vez mejor de equidad y ética en la dirección de sus actividades empresariales y de garantizar el pleno cumplimiento de los principios de lealtad, equidad y probidad que deben inspirar cualquier relación referible de cualquier forma a la actividad de Aruba S.p.A..

El Modelo de Aruba representa un conjunto de principios y disposiciones que afectan al funcionamiento de Aruba S.p.A. y a las modalidades con las que esta se relaciona con el exterior y regula la gestión diligente de un sistema de control de las actividades sensibles, destinado a prevenir la comisión de los delitos mencionados en el Decreto.

Se subraya como objetivo principal y general del Modelo el de dotar a Aruba S.p.A. de un conjunto de normas de conducta idóneas, no solo para la prevención de los delitos que son fuente de responsabilidad administrativa, sino también para poner en evidencia el proceso de eticalización de las actividades típicamente desarrolladas por Aruba S.p.A..

En concreto, mediante la adopción del Modelo, Aruba S.p.A. se propone alcanzar los siguientes objetivos principales:

- informar a todas las personas que, en el desempeño de sus funciones, actúen en nombre o por cuenta de Aruba S.p.A. de las consecuencias derivadas del incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente documento;
- subrayar que el incumplimiento mencionado implica la aplicación de sanciones tanto a la persona física como a Aruba S.p.A.; y
- permitir a Aruba S.p.A., a través de una actividad constante de verificación, la identificación oportuna de los posibles riesgos delictivos con el fin de actuar de inmediato para proceder a su eliminación y, en su caso, aplicar las medidas disciplinarias previstas en el mismo Modelo.

El proyecto se ha llevado a cabo con la convicción de que la adopción y la aplicación efectiva del Modelo en sí, no solo permitan beneficiarse de la exención prevista por el Decreto Legislativo 231/2001, sino que mejoren también, dentro de los límites previstos por este, la organización de la Empresa.

Por lo tanto, para la preparación del Modelo se ha procedido, en coherencia metodológica, con lo propuesto por las directrices de Confindustria y, como se especifica mejor en la Metodología de análisis del riesgo de delitos presupuestos, a:

- identificar las actividades consideradas *sensibles*, a través del examen previo de la documentación de la Empresa (ante todo, organigramas, poderes, políticas y procedimientos) y también mediante la presentación de cuestionarios a las personas responsables de los diversos sectores de las operaciones empresariales, o a los responsables de las diferentes áreas de la Empresa. El análisis se ha orientado a la identificación y evaluación del desarrollo concreto de actividades en las cuales pudieran producirse conductas ilícitas idóneas para facilitar la comisión de delitos. Al mismo tiempo, se ha procedido a evaluar las medidas de control, incluidas las preventivas, vigentes y las posibles cuestiones fundamentales que deben someterse a una mejora posterior;
- diseñar e implementar las acciones necesarias para mejorar el sistema de control y adaptarlo a los fines de este Modelo, teniendo en cuenta las directrices de Confindustria, así como los principios fundamentales de separación de tareas y definición de poderes de autorización coherentes con las responsabilidades asignadas;
- definir o formalizar los protocolos de control en los casos en que se haya identificado la existencia de una hipótesis de riesgo. En este sentido, se han definido protocolos de decisión y de implementación que expresan el conjunto de reglas y la disciplina que las personas encargadas de la responsabilidad operativa de dichas actividades han contribuido a ilustrar como los más idóneos para gestionar el perfil de riesgo identificado. El principio adoptado en la construcción del sistema de control es aquel para el cual el umbral conceptual de aceptabilidad está representado por un sistema de prevención del que nadie puede sustraerse si no es de forma fraudulenta, como ya se indica en las directrices de Confindustria. Los protocolos se inspiran en la regla de hacer que las distintas fases del proceso de toma de decisiones sean documentadas y verificables, para que exista una trazabilidad y sea posible identificar la motivación que guió la decisión.

8

Así pues, los aspectos fundamentales del Modelo son:

- la identificación de las actividades de riesgo de Aruba S.p.A., es decir, aquellas actividades en cuyo ámbito es posible la comisión de las infracciones penales y disciplinarias que se pretende prevenir;
- la disposición de mecanismos de control adecuados para prevenir la comisión de las infracciones penales y disciplinarias anteriormente mencionadas;
- la verificación ex post de los comportamientos empresariales, así como del funcionamiento del Modelo con su consiguiente actualización periódica;
- la difusión y la participación de todos los niveles de la Empresa en la aplicación de las normas de comportamiento y de los procedimientos establecidos;
- la atribución al Órgano de vigilancia de tareas específicas de supervisión para el funcionamiento eficaz y correcto del Modelo;
- la creación de un Código ético y de conducta.

Con respecto a las áreas de actividad consideradas *sensibles*, se han identificado los siguientes principios fundamentales del Modelo, que, al regular estas actividades, representan los instrumentos dirigidos a programar la formación y la implementación de las decisiones de Aruba S.p.A. y garantizar un control adecuado de las mismas, también respecto a las infracciones penales que deben prevenirse:

- la separación de las tareas a través de una correcta distribución de las responsabilidades y el otorgamiento de los niveles de autorización adecuados a fin de evitar solapamientos funcionales o asignaciones operativas que concentren las actividades fundamentales en una sola persona;
- la asignación clara y formalizada de poderes y responsabilidades, con indicación expresa de los límites de ejercicio y de forma coherente con las tareas asignadas y los puestos ocupados dentro de la estructura organizativa;
- evitar que se realice cualquier operación significativa sin autorización;
- garantizar que exista una serie de normas de comportamiento adecuadas para asegurar el ejercicio de las actividades de la Empresa de conformidad con las leyes y reglamentos, así como la integridad de los activos de la Empresa;
- la adecuada regulación procedimental de las actividades empresariales consideradas *sensibles*, de modo que:
 - los procesos operativos se definan proporcionando una justificación documental adecuada para permitir que sean siempre verificables en términos de congruencia, coherencia y responsabilidad;
 - las decisiones y las determinaciones operativas sean siempre trazables en términos de características y motivaciones, así como que se pueda identificar siempre, en todas y cada una de ellas, a las personas que las hayan autorizado, efectuado y verificado;
 - se garanticen modalidades de gestión de los recursos financieros idóneas para impedir la comisión de los delitos;
 - se completen y documenten las actividades de control y supervisión realizadas sobre las transacciones de la Empresa;
 - existan mecanismos de seguridad que garanticen una protección adecuada del acceso físico-lógico a los datos y a los activos de la Empresa;
 - el intercambio de información entre fases o procesos contiguos se realice de manera que se garantice la integridad y la compleción de los datos gestionados.

Los principios descritos anteriormente concuerdan con las indicaciones recogidas en las directrices de Confindustria, y la Empresa los considera razonablemente adecuados para prevenir los delitos mencionados en el Decreto.

Por este motivo, la Empresa considera fundamental garantizar la aplicación correcta y concreta de los principios de control antes mencionados en todas las áreas de su actividad consideradas *sensibles* e identificadas en la Parte específica de este Modelo.

3.6 Destinatarios

Son destinatarios (en lo sucesivo, los «Destinatarios») del Modelo y se comprometen a respetar su contenido:

- los administradores y directivos de Aruba S.p.A.;
- y los empleados.

En virtud de una aceptación específica o de cláusulas contractuales apropiadas, las siguientes personas externas (en lo sucesivo, las «Personas externas») pueden tener obligaciones específicas respecto al cumplimiento del contenido de prescripciones específicas:

- los colaboradores, los consultores y, en general, las personas que realicen labores como autónomas para la Empresa;

- los proveedores y los socios (incluso en forma de UTE [unión temporal de empresas], incluidas las empresas de trabajo temporal, así como de «joint venture»);

en la medida en que operen por cuenta o en interés de Aruba S.p.A. en el ámbito de las áreas de actividad identificadas como sensibles dentro del Modelo de organización, gestión y control.

3.7 Estructura del Modelo

El Modelo de Aruba consta de una Parte general y de una Parte específica.

La **Parte general** describe, además del modelo de gobernanza corporativa, el proceso de definición y los principios de funcionamiento del Modelo, así como los mecanismos de aplicación concreta del mismo.

La **Parte específica** describe las actividades empresariales específicas de Aruba S.p.A. definidas como sensibles y los protocolos de control implementados, es decir, un conjunto de reglas y principios de comportamiento y control que se considera adecuado para gobernar las áreas para las que se ha detectado un riesgo de posible comisión de los llamados «delitos presupuestos».

Forman, además, parte integrante y sustancial del Modelo los siguientes documentos:

- el Código ético, que expresa los valores y define los principios de comportamiento en los que Aruba se inspira para alcanzar sus objetivos;
- el Sistema disciplinario y de sanciones, que describe el conjunto de medidas sancionadoras contra quienes no observen el Modelo organizativo;
- el sistema de delegaciones y poderes, así como todos los documentos que tengan el objetivo de describir y asignar responsabilidades o tareas a quienes operan dentro de las áreas de actividad consideradas *sensibles* (como, por ejemplo, los organigramas);
- el sistema de procedimientos, protocolos y controles internos que tienen la finalidad de garantizar una adecuada transparencia y conocimiento de los procesos de toma de decisiones y financieros, así como de los comportamientos que deben adoptar los destinatarios de este Modelo que operan en las áreas de actividad consideradas *sensibles*.

De esto se deduce que por el término Modelo debe entenderse no solo el presente documento, sino todos los documentos adicionales y los procedimientos que se adopten posteriormente de acuerdo con lo previsto en el mismo y que persigan los fines indicados en él.

3.8 La relación entre el Modelo y el Código ético

Los principios y normas de comportamiento contenidos en este Modelo se integran con lo dispuesto en el Código ético adoptado por la Empresa.

Precisamente en referencia al Código ético, se observa que el comportamiento de los administradores, directivos, empleados, así como de las Personas externas, debe cumplir con los valores generales y los principios éticos de comportamiento establecidos en el Código ético adoptado de conformidad con el Decreto Legislativo n.º 231/2001, adoptado a su vez por Aruba mediante resolución del Consejo de Administración.

Este Código ha sido elaborado con el fin de traducir los valores éticos en principios de comportamiento, que los Destinatarios del mismo están obligados a seguir en la dirección de los negocios y de sus actividades, también en

relación con los comportamientos que pueden integrar los casos delictivos previstos en el Decreto Legislativo n.º 231/2001.

Precisamente, y a tenor de esta finalidad, el Código ético contiene e institucionaliza valores destinados a captar y garantizar a nivel empresarial el respeto del espíritu general del Decreto Legislativo n.º 231/2001 y, por lo tanto, también contendrá principios éticos de comportamiento expresamente asociados con las familias de los delitos cuya comisión se ha considerado difícilmente concebible en la ejecución de las actividades empresariales típicamente realizadas.

Desde este punto de vista, es conveniente precisar que:

- El Código ético representa un instrumento adoptado de forma autónoma y susceptible de aplicación a nivel general por parte de la Empresa con el fin de expresar una serie de principios deontológicos que Aruba S.p.A. reconoce como propios y de los que solicita el cumplimiento por parte de todos sus empleados, así como por parte de todas las personas implicadas en las actividades que típicamente realiza la Empresa.
- El Modelo responde a disposiciones específicas contenidas en el Decreto Legislativo 231/2001, destinadas a prevenir la comisión de tipos particulares de delitos penales que pueden implicar una responsabilidad administrativa de acuerdo con las disposiciones del Decreto.

Sin embargo, teniendo en cuenta el hecho de que el Código ético recuerda principios de comportamiento también adecuados para prevenir conductas ilícitas, adquiere relevancia para los fines del Modelo y, por lo tanto, constituye formalmente un componente integral del mismo.

3.9 La adopción del Modelo y modificaciones al mismo

En línea con la estructura organizativa y operativa descrita anteriormente, el Modelo es adoptado por Aruba S.p.A. y aplicado después por la Empresa Aruba S.p.A..

La adopción y resolución del Modelo es competencia del Consejo de Administración de Aruba S.p.A., previa comunicación a los representantes legales de las empresas filiales.

La versión más actualizada del Modelo se pondrá inmediatamente a disposición del Órgano de vigilancia.

Las modificaciones o adiciones posteriores relativas a la Parte general y a la Parte específica, así como también propuestas, eventualmente, por el Órgano de vigilancia, son competencia del Consejo de Administración.

Los eventuales cambios en las delegaciones de los miembros del Consejo de Administración y en los poderes que pudieran producirse después de la adopción del Modelo de organización, gestión y control, no constituyen modificaciones o aspectos añadidos al Modelo de organización, gestión y control en sí, representando formalmente una mera modificación del anexo a este Modelo. En tales casos, las eventuales modificaciones necesarias del propio Modelo serán propuestas por el Órgano de vigilancia, tras la evaluación de los posibles perfiles de incompatibilidad.

3.10 Delitos cometidos en el extranjero

El art. 4 del Decreto 231 establece que las entidades también responden de los delitos cometidos en el extranjero, con la doble condición de que tengan su sede principal en Italia y que se cumplan los casos y condiciones adicionales previstos en los art. 7, 8, 9 y 10 del Código Penal para que, tanto nacionales como extranjeros, puedan ser castigados según la ley italiana por delitos cometidos en territorio extranjero.

La norma establece, además, que la responsabilidad de las entidades será perseguida siempre que el Estado del lugar donde se cometió el hecho no proceda contra ellas. La norma prevé, finalmente, que, en los casos en que el culpable sea castigado a petición del ministro de Justicia, se proceda contra la entidad solo a condición de que dicha petición se formule también contra la misma.

Las regulaciones que establece el art. 4 y las normas mencionadas del Código Penal se refieren, únicamente, a delitos cometidos íntegramente en el extranjero por personas que reúnan las características mencionadas en el art. 5, párrafo 1, del Decreto 231 y que pertenezcan a entidades con sede principal en Italia. Además, para la mayoría de los casos de delitos previstos por el Decreto citado, la punibilidad de estas personas y de la entidad dependería de la solicitud del ministro de Justicia.

En resumen, los requisitos necesarios para la aplicabilidad del art. 4 mencionado anteriormente y, por lo tanto, para la punibilidad de la entidad de conformidad con el Decreto 231 por delitos cometidos en el extranjero son:

- el delito debe ser cometido en el extranjero por la persona vinculada funcionalmente a la entidad;
- la entidad debe tener su sede principal en Italia;
- la entidad puede responder en los casos y bajo las condiciones previstas por los arts. 7, 8, 9 y 10 del Código Penal;
- si se cumplen los casos y condiciones indicados en el punto 3), la entidad responderá siempre que no proceda contra ella el Estado del lugar donde se cometió el hecho;
- en los casos en que la ley prevea que el culpable sea castigado a petición del ministro de Justicia, se procederá contra la entidad solo si la solicitud se formula también contra esta última;
- el delincuente debe encontrarse en el territorio del Estado en el momento del ejercicio de la acción penal y no debe haber sido extraditado.

4 EL ÓRGANO DE VIGILANCIA

El Decreto Legislativo 231/01 prevé la creación de un Órgano de vigilancia interno en Aruba (en lo sucesivo, el «OdV»), dotado de poderes autónomos de iniciativa y control, al que se le asigna específicamente la tarea de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo y de encargarse de su actualización.

4.1 Requisitos esenciales del Órgano de vigilancia

Considerando la especificidad de las tareas que le competen, las disposiciones del Decreto Legislativo 231/2001, así como las indicaciones contenidas en las directrices de Confindustria, la elección del organismo interno dotado de poderes autónomos de iniciativa y control se ha realizado de manera que garantice que el OdV cumpla con los requisitos esenciales.

En concreto, teniendo en cuenta también las directrices antes mencionadas, los requisitos mencionados pueden calificarse de la siguiente manera:

- autonomía e independencia;
- profesionalidad; y
- continuidad de acción.

4.2 Nombramiento y composición

En cumplimiento de lo establecido en el art. 6, párrafo 1, letra b) del Decreto, Aruba identifica al Órgano de vigilancia como un órgano colegiado, nombrado por resolución del Consejo de Administración, compuesto por tres (3) miembros, de los cuales uno asume la función de presidente, y específicamente:

- por dos profesionales externos;
- por el responsable del Departamento Jurídico y de Cumplimiento.

Para garantizar los principios de autonomía e independencia, el OdV se sitúa en una posición jerárquica de alto nivel en Aruba S.p.A., dependiendo del Consejo de Administración y respondiendo directa y exclusivamente ante el mismo. El OdV cuenta con su propio reglamento interno que regula los aspectos y modalidades principales del ejercicio de su acción.

En cuanto a la programación específica de las reuniones, el reglamento establece que el OdV se reúna, de forma orientativa, con una periodicidad, al menos, bimestral y, en cualquier caso, siempre que el presidente del OdV lo considere oportuno y así lo requieran las necesidades concretas relacionadas con el desarrollo de sus actividades.

13

4.3 Causas de inelegibilidad e incompatibilidad

Representan situaciones de incompatibilidad con la función de miembro del Órgano de vigilancia los casos en que la persona:

- sea familiar cercano de administradores ejecutivos de la Empresa;
- sea inhabilitada, incapacitada o declarada en quiebra;
- sea condenada, con sentencia irrevocable según el art. 648 del Código del Procedimiento Penal:
 - por hechos relacionados con el desempeño de su cargo;
 - por hechos que incidan significativamente en su moralidad profesional;
 - por hechos que conlleven la inhabilitación para cargos públicos, cargos directivos en empresas y personas jurídicas, para ejercer una profesión o practicar un arte, así como la incapacidad de contratación con la Administración pública;
 - en cualquier caso, por haber cometido uno de los llamados «delitos presupuestos» contemplados en el Decreto Legislativo n.º 231/2001;
- esté sometida a proceso penal.

Su nombramiento es temporal y tiene una duración de tres años a partir de la fecha de tal nombramiento.

4.4 Funciones y poderes del Órgano de vigilancia

El Órgano de vigilancia lleva a cabo las tareas previstas en los artículos 6 y 7 del Decreto y, en concreto, lleva a cabo actividades de:

- vigilancia y control;
- supervisión de la aplicación del Código ético;
- adaptación y actualización del Modelo;
- presentación de informes a los órganos de la Empresa;
- gestión del flujo de información.

Las principales competencias del Órgano de vigilancia son:

- de autorregulación y de definición de los procedimientos operativos internos;
- de vigilancia y control.

5 EL SISTEMA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES O «WHISTLEBLOWING»

Los Destinatarios del Modelo deben informar oportunamente del intento, sospecha o comisión efectiva de conductas ilícitas, relevantes según el presente Modelo, de las que hayan tenido conocimiento.

Aruba S.p.A. cuenta con un sistema y con un procedimiento de denuncia de conductas ilícitas o infracciones («whistleblowing»), también para los fines del presente Modelo, que contiene disposiciones para:

- gestionar las denuncias de comportamientos ilegítimos;
- proporcionar protección al denunciante;
- garantizar la conservación de la información proporcionada y evaluada; y
- proteger ante las represalias al personal interno o externo que colabore con Aruba S.p.A..

Aruba ha establecido un canal de denuncia informático mediante el cual:

- anima y permite al personal y a sus socios comerciales en general a que denuncien, por una convicción razonable (o de buena fe, en todo caso) los intentos, sospechas o ejecución efectiva de cualquiera de los delitos mencionados en el Decreto Legislativo 231/2001 (cometidos en interés o en beneficio de Aruba), así como la infracción de las disposiciones del Modelo, del Código ético o de los procedimientos empresariales mencionados en este Modelo;
- permite tratar las denuncias de forma confidencial, con el fin de proteger la identidad del denunciante y de otras personas implicadas o mencionadas en la denuncia;
- permite denunciar de forma anónima;
- prohíbe cualquier acto de represalia o discriminación, directa o indirecta, contra el denunciante por motivos relacionados, de forma directa o indirecta, con la denuncia.

El canal de denuncia está disponible en la siguiente página web: <https://www.aruba.it/whistleblowing>
Las denuncias deberán ser suficientemente precisas y detalladas, así como atribuibles a un evento o área concreta. Se garantiza la confidencialidad de los denunciantes para evitar cualquier tipo de represalia, discriminación o penalización. A tal efecto, la Empresa, en el sistema de sanciones disciplinarias adoptado, ha previsto sanciones contra quien incumpla las obligaciones de confidencialidad o realice actos de represalia o discriminatorios contra los denunciantes. Se preserva el derecho de protegerse de las personas señaladas como autoras de infracciones o conductas ilícitas en caso de que se compruebe que el denunciante tiene responsabilidades de naturaleza penal o civil relacionadas con la falsedad de la denuncia.

La protección del denunciante también estará respaldada por una actividad eficaz de sensibilización y comunicación para los empleados sobre los derechos y obligaciones que comporta la denuncia de acciones ilícitas.

Toda información, denuncia, informe o relación prevista en el Modelo se conservará de manera adecuada para proteger la confidencialidad de la identidad de los denunciantes.

5.1 Protección de la identidad del denunciante

Aruba S.p.A., según lo previsto en el Decreto Legislativo 24/2023, también se compromete a garantizar la protección de los denunciantes contra la aplicación, por motivos relacionados con la denuncia, de medidas discriminatorias o represivas (p. ej. sanciones, descensos, despido, traslado u otras medidas organizativas que tengan un efecto negativo en las

condiciones laborales) mediante la aplicación de las medidas disciplinarias pertinentes.

Además:

- en el contexto del proceso penal, la identidad del denunciante estará cubierta por el secreto en la forma y dentro de los límites previstos por el artículo 329 del Código del Procedimiento Penal;
- en el contexto del procedimiento ante el Tribunal de Cuentas, la identidad del denunciante no puede revelarse hasta el cierre de la fase de instrucción;
- en caso de procedimiento disciplinario, la identidad del denunciante no puede revelarse, si la impugnación del cargo disciplinario se basa en comprobaciones distintas y adicionales a las de los hechos denunciados, aunque sean consecuencia de estos; la identidad del denunciante solo podrá revelarse cuando:
 - la reclamación se base, total o parcialmente, en la propia denuncia y el conocimiento de la identidad del denunciante sea absolutamente indispensable para la defensa del acusado; y
 - el denunciante otorgue su expreso consentimiento.

La protección del denunciante no está garantizada en caso de que se compruebe, incluso en primera instancia, la responsabilidad penal del denunciante por los delitos de calumnia o difamación u otros delitos cometidos con la presentación de la denuncia, o en caso de responsabilidad civil, por el mismo motivo, si existe dolo o culpa grave. Paralelamente, en el sistema disciplinario se prevén sanciones específicas para quien viole las medidas de protección del denunciante y para el denunciante interno que presente, con dolo o culpa grave, denuncias que luego resulten infundadas.

6 FORMACIÓN Y DIFUSIÓN DEL MODELO

Para lograr la eficacia de este Modelo, el objetivo de Aruba es garantizar, a todos los recursos, un correcto conocimiento de las reglas de conducta contenidas en el mismo, con diferente grado de profundización en relación con el diferente nivel de implicación de los distintos recursos en los procesos sensibles.

La formación se articula en los siguientes niveles, para una adecuada diferenciación:

- Personal directivo y con funciones de representación de la Empresa y demás personal empleado en los departamentos que operan en las actividades sensibles: se ha definido un proceso de formación inicial general y, posteriormente, la formación específica de los nuevos empleados y una actualización periódica. El Órgano de vigilancia verifica la calidad de los cursos, la frecuencia de las actualizaciones y la participación efectiva del personal en los mismos; los cursos de formación se desarrollan a partir de una introducción a la normativa y a las directrices de Confindustria, una formación profunda sobre los principios contenidos en el Código ético y en la Parte general del Modelo, así como sobre el papel fundamental que representa el Órgano de vigilancia y el conocimiento del sistema disciplinario.
- Otro personal de la Empresa: se prevé la impartición de un curso de formación en modalidad de aprendizaje a distancia. El Órgano de vigilancia verifica la calidad de los cursos.
- Personas externas: se prevé una nota informativa general para todas aquellas que mantienen relaciones contractuales actualmente con Aruba S.p.A. en el ámbito de las actividades sensibles. Para aquellos con los que se establezcan relaciones contractuales posteriores, la nota informativa se adjuntará en el momento de la celebración de los contratos correspondientes. El Órgano de vigilancia verifica la adecuación de la nota informativa y la comunicación efectiva de la misma.

16

7 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL MODELO

Aruba revisa y evalúa periódicamente el Modelo con el fin de identificar oportunidades para su mejora y actualización. Precisamente con el fin de mantener un Modelo eficaz y efectivo a lo largo del tiempo, se realizarán actualizaciones o adaptaciones del mismo en caso de que se produzcan eventos como, por ejemplo:

- novedades legislativas en cuanto a la regulación de la responsabilidad de las entidades por ilícitos administrativos derivados de delito;
- posibles directrices de la jurisprudencia y de la doctrina predominante en la materia;
- constataciones de deficiencias, lagunas o infracciones importantes en las disposiciones del Modelo como resultado de verificaciones sobre su eficacia;
- cambios significativos en la estructura organizativa o en los sectores de la actividad;
- consideraciones derivadas de la aplicación del Modelo, incluidas las experiencias procedentes del contencioso penal de Aruba S.p.A..

Las modificaciones o adiciones posteriores relativas a la Parte general y a la Parte específica, también se remiten a la competencia del Consejo de Administración. La versión más actualizada del Modelo se pondrá inmediatamente a disposición del Órgano de vigilancia.

8 **NORMATIVA INTERNA**

- [1] **MGA_A_205 «Modello di organizzazione, gestione e controllo - Parte Speciale» (Modelo de organización, gestión y control: parte específica).**
- [2] **MGA_A_206 «Codice Etico» (Código ético)**
- [3] **MGA_A_207 «Sistema Disciplinare e sanzionatorio» (Sistema disciplinario y de sanciones).**

9 **NORMATIVA ESTERNA**

- [1] **Arts. 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 322, 322-bis y 346-bis** del Código Penal italiano y leyes conexas.
- [2] **Art. 2635** del Código Civil italiano y leyes conexas.
- [3] **Ley 190/2012:** «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione» (Disposiciones para la prevención y la eliminación de la corrupción y la ilegalidad en la Administración pública).
- [4] **Decreto Legislativo 231/2001:** «Responsabilità amministrativa delle società e degli enti» (Responsabilidad administrativa de las sociedades y entidades).
- [5] **Decreto Legislativo 165/2001, del 30 de marzo de 2001:** «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione» (Disposiciones para la prevención y la eliminación de la corrupción y la ilegalidad en la Administración pública).
- [6] **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico:** «Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales» (1997).
- [7] **Consejo de Europa:** «Convenio Penal sobre la Corrupción» y «Convenio Civil sobre la Corrupción» (1999).
- [8] **Naciones Unidas:** «Pacto Mundial de las Naciones Unidas» (2000) / Naciones Unidas: «Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción» (UNCAC, 2003).
- [9] **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico:** «Líneas directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales» (2011).
- [10] **ISO/DIS 37001:** sistemas de gestión antisoborno.
- [11] **ISO 37002:** sistemas para la gestión de la denuncia de irregularidades.
- [12] **Ley Antisoborno del Reino Unido, 2010.**
- [13] **UNI EN ISO 9000:** sistemas de gestión de la calidad: fundamentos y vocabulario.
- [14] **UNI EN ISO 9001:** sistemas de gestión de la calidad: requisitos.
- [15] **UNI EN ISO 31000:** gestión del riesgo: directrices.
- [16] **Convenios colectivos nacionales de trabajo aplicados.**
- [17] **Confindustria (Confederación General de la Industria Italiana):** «Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 GIUGNO 2001, N.231» (Directrices para la construcción de modelos de organización, gestión y control de conformidad con el Decreto Legislativo del 8 DE JUNIO DE 2001, N.º 231».
- [18] **Confindustria (Confederación General de la Industria Italiana):** «Nuova disciplina "whistleblowing" - Guida Operativa per gli Enti Privati» (Nueva disciplina «whistleblowing»: guía operativa para entidades privadas).

10 HISTORIAL DE VERSIONES

VERSIÓN	
1.0	<i>Primera redacción</i>
DEL	
21/01/2025	