

**TOTALITY GROUP S.p.A.  
MANUAL DEL MODELO 231**

**Principios de adopción del  
Modelo de Organización, Gestión y Control  
con arreglo al decreto legislativo 231/2001**

<b>Premisa</b>	<b>4</b>
1.1 Objetivos del Modelo de Organización, Gestión y Control	4
1.2 Documentos que componen el Modelo 231	5
1.3 Destinatarios	5
<b>El decreto legislativo nº 231/2001</b>	<b>5</b>
2.1 El régimen de responsabilidad administrativa de personas jurídicas, empresas y asociaciones	5
2.2 Delitos que implican la responsabilidad administrativa de la empresa	5
2.3 Exención de responsabilidad: el Modelo de Organización, Gestión y Control	5
<b>Principios de adopción del Modelo 231 por parte de <i>Totality Group S.p.A.</i></b>	<b>5</b>
3.1 Modos de actuación seguidos en la creación del Modelo 231	5
3.2 La actividad de Totality Group S.p.A.	5
3.3 Identificación de los procesos y de las actividades susceptibles de delito	5
3.4 Identificación de las áreas de riesgo y definición de los protocolos	5
<b>Organismo de control</b>	<b>5</b>
4.1 Composición y funcionamiento	5
4.2 Poderes de iniciativa y control	5
4.3 Notificaciones al organismo de control	5
<b>Sistema disciplinario</b>	<b>5</b>
5.1 Empleados subordinados	5
5.2 Gerentes	5
5.3 Administradores	5
5.4 Colaboradores externos	5
5.5 Sanciones a cargo de terceras personas	5
<b>Difusión del Modelo 231</b>	<b>5</b>
6.1 Formación e información del personal	5
6.2 Información para proveedores, asesores, colaboradores y socios	5
6.3 La actualización del Modelo 231	5

## **Anexos**

- Anexo 1: Código ético y de conducta
- Anexo 2: Tabla de los procesos y de las actividades susceptibles de delito
- Anexo 3: Protocolo para la gestión de presentes y regalos
- Anexo 4: Tabla detallada de los procesos con herramientas de control del organismo de control
- Anexo 5: Procedimiento para las "Notificaciones relativas a la aplicación del Código ético y de conducta y del Modelo de Organización, Gestión y Control"

## **Apéndices**

- Apéndice I: Delitos contra la administración pública
- Apéndice II: Delitos societarios
- Apéndice III: Delitos contra la vida y la integridad personal
- Apéndice IV: Delitos contra el patrimonio por fraude

## **Premisa**

El presente documento junto con todos sus anexos y apéndices ilustra el Modelo de Organización, Gestión y Control (en adelante, denominado como "Modelo 231") aprobado el día 8 de septiembre de 2008 por el Consejo de Administración de *Totality Group S.p.A.* mediante decisión específica, con arreglo al decreto legislativo nº 231 del 8 de junio de 2001.

El presente manual detalla el funcionamiento y la documentación que compone el Modelo 231, a través del cual *Totality Group S.p.A.* ha aplicado los principios de gestión correcta y prevención de los delitos establecidos por el decreto legislativo nº 231 del 8 de junio de 2001.

Para establecer su propio Modelo de Organización, Gestión y Control, *Totality Group S.p.A.* ha realizado un análisis de los riesgos, basándose en:

- las indicaciones de la patronal empresarial (*Confindustria*)
- las posibles reglas específicas de la empresa.

El presente manual representa, por lo tanto, una transposición y adaptación del Modelo 231 de referencia (Directrices para la elaboración de los Modelos de Organización, Gestión y Control con arreglo al decreto legislativo 231/2001 emitidas por *Confindustria* y aprobadas por el Ministerio de Justicia el día 2 de abril de 2008) a la situación de *Totality Group S.p.A.*

### **1.1 Objetivos del Modelo de Organización, Gestión y Control**

El Modelo de Organización, Gestión y Control de *Totality Group S.p.A.*, tal y como se apunta en el presente documento, tiene como objetivo ilustrar el sistema de reglas de actuación y comportamiento que regulan la actividad de la empresa así como crear otros elementos de control con el propósito de prevenir la comisión de los delitos tipificados en el decreto legislativo nº 231 del 2001.

En particular, el Modelo 231 se propone los siguientes objetivos:

- mejorar el sistema de gestión de la empresa;
- reflejar un sistema estructurado y orgánico de prevención y control dirigido a la reducción del riesgo de comisión de los delitos relacionados con la actividad de la empresa;
- concienciar a todas las personas que actúan en nombre y por cuenta de *Totality Group S.p.A.* contribuyendo a las actividades y los procesos considerados susceptibles de delito de que si violan las disposiciones contenidas en el Modelo 231 pueden incurrir en una infracción sancionada penal o administrativamente en contra no sólo de ellas mismas sino también de la empresa;
- comunicar a todas las personas que actúan a cualquier título en nombre, por cuenta o de cualquier manera en el interés de *Totality Group S.p.A.* que una infracción de las disposiciones contenidas en el Modelo 231 implica la aplicación de sanciones o bien la resolución del contrato;
- destacar que *Totality Group S.p.A.* condena tajantemente cualquier tipo de comportamiento ilegal, ya que sería de todas formas contrario tanto a las disposiciones legales como a los principios éticos y sociales que el Consejo de

Administración piensa respetar para conseguir su misión empresarial (aunque dicha circunstancia pudiera ser aparentemente ventajosa para la empresa);

- realizar una acción de control continuo sobre los procesos y las actividades susceptibles de delito así como sobre los procesos y las actividades accesorias y/o de soporte para la comisión de delitos con tal de permitir a la empresa una intervención rápida dirigida a prevenir o contrarrestar la comisión de los delitos mismos.

## **1.2 Documentos que componen el Modelo 231**

El Modelo 231 de *Totality Group S.p.A.*, tal y como se argumenta y describe en el presente documento, está compuesto por un manual, cinco anexos y cuatro apéndices.

El manual consta de dos *secciones*.

La "*Primera Sección*", denominada "El Decreto Legislativo 231/2001", tiene carácter general y su objetivo es ilustrar los contenidos de dicho decreto así como la función y los principios generales del Modelo 231.

La "*Segunda Sección*", denominada "El Modelo de Gestión, Organización y Control de *Totality Group S.p.A.*", constituye el eje del Modelo 231 del que describe detenidamente los contenidos, identificando las actividades susceptibles de delito y la adopción del Modelo 231, ilustrando los protocolos, las características y el funcionamiento del organismo de control, la actividad de formación e información así como el sistema de sanciones.

Los cuatro Apéndices examinan los delitos tipificados en el decreto legislativo nº 231 del 2001, a los que la empresa resulta ser mayormente expuesta según el análisis de los procesos y las actividades realizadas. Los temas de los Apéndices son los siguientes: delitos contra la administración pública, delitos societarios, delitos contra la vida y la integridad personal y delitos contra el patrimonio por fraude.

Finalmente, el Modelo 231 incluye también los siguientes "*Anexos*" que forman parte integrante del mismo:

- Código ético y de conducta (Anexo 1)
- Tabla de los procesos susceptibles de delito (Anexo 2)
- Protocolos para la protección de los perfiles de riesgo (Anexo 3)
- Tabla detallada de los procesos con herramientas de control del OdC (Anexo 4)
- Procedimiento de las "Notificaciones relativas a la aplicación del Código ético y de conducta y del Modelo de Organización, Gestión y Control" (Anexo 5).

El Consejo de Administración incorporará mediante decisión específica todos los documentos que componen el Modelo 231, prestando especial atención a los "Apéndices" e incluyendo también todos los nuevos tipos de delito a los que en el futuro se podría extender el ámbito de aplicación del decreto legislativo nº 231 del 2001 o que puedan surgir tras cambios relevantes en la organización, los procesos o las actividades de la empresa.

Se consideran partes integrantes del Modelo de Organización, Gestión y Control de *Totality Group S.p.A.* los siguientes documentos internos que el personal de la empresa se encarga de archivar y actualizar:

- Organigramas empresariales;
- Documentos relativos al Sistema de Gestión de Calidad certificado según la norma UNI EN ISO 9001:2000 de la empresa *Key21 Italia Trading Company S.p.A.*;
- Reglamentos de servicio;
- Sistema de delegaciones.

Finalmente, es importante destacar que los procedimientos y las reglas de comportamiento reconducibles al Modelo 231 se complementan con las directrices, los procedimientos organizativos y los documentos de registro ya utilizados y aplicados por el grupo, considerando innecesario alterarlos según lo dispuesto por el decreto legislativo nº 231 del 2001.

Por lo que atañe a la aprobación de los documentos que componen el Modelo 231, es importante subrayar que los "Apéndices" y el Código ético y de conducta los aprueba el Consejo de Administración de la empresa *Totality Group S.p.A.*, mientras que la aprobación de los demás documentos de dicho Modelo corresponde al Consejero Delegado.

Tras la aprobación y cada revisión sucesiva, el Modelo 231 se notifica tanto al Consejo de Administración de *Totality Group S.p.A.* como a los Consejos de Administración de sus empresas controladas que lo integran, realizando las adaptaciones y/o las integraciones procedentes.

### **1.3 Destinatarios**

El Modelo 231 va dirigido a todo el personal, los colaboradores, los asesores, las personas físicas y jurídicas que ejercen funciones de representación, administración o dirección en la empresa o que concretamente se encargan de gestionar y controlar la empresa, así como a todo el personal contratado de manera fija u ocasional, a todos aquellos que actúan en nombre o por cuenta de la empresa a título, por ejemplo, de administradores o empleados de las empresas controladas y/o asociadas según el art. 2359 del Código Civil italiano. Además, este documento está destinado a los comerciales, distribuidores, afiliados, asesores, socios, concesionarios de *Totality Group S.p.A.* y de las siguientes empresas: *Key21 Italia Trading Company S.p.A.*, *Key School S.r.L.*, *CrediOne Group S.p.A.* y *Totality Re S.r.L.* (en adelante, denominadas como "Empresas del grupo o controladas" según lo dispuesto por el art. 2359 del Código Civil italiano). En particular, el Modelo 231 va dirigido a todas las personas que en el ámbito de los procesos de la empresa se encargan de realizar las actividades clasificadas como "susceptibles de delito".

Para garantizar el cumplimiento de lo establecido por los documentos del Modelo 231 los contratos integran también unas cláusulas que obligan a los proveedores y asesores a respetar los principios contenidos en el Código ético y de conducta así como las normas dictadas por el decreto legislativo nº 231 del 2001.

*Totality Group S.p.A.* transmite a las empresas del grupo los documentos del Modelo 231, notificando cada revisión del mismo.

Los Consejos de Administración de las empresas del grupo se encargan de incorporar mediante decisiones específicas el Modelo 231, sus Apéndices y el Código ético y de conducta, adaptándolos al contexto en el que actúan.

El organismo de control de *Totality Group S.p.A.* promociona y coordina la actividad de supervisión de todos los organismos de control instituidos por las empresas controladas. El grupo podrá celebrar contratos de servicios con sus empresas controladas, siempre y cuando estas últimas, sin perjuicio de la responsabilidad correspondiente a los organismos de control de cada empresa controlada, dejen al organismo de control de *Totality Group S.p.A.* la realización de la mayor parte de las tareas de comprobación y control.

La decisión de celebrar contratos de servicios corresponde al Presidente o Consejero Delegado de *Totality Group S.p.A.* o al Presidente, Consejero Delegado o Administrador Único de cada empresa controlada, teniendo que valorar en todo caso si sería eficaz y útil instituir un organismo de control específico en cada empresa controlada.

Según lo establecido por los contratos de servicios y las normas legales (véase, por ejemplo, el carácter confidencial de la información de la empresa, la privacidad, etc.), el organismo de control de *Totality Group S.p.A.* dispone de los siguientes poderes con respecto a las empresas controladas:

- Realización de auditorías en colaboración con el organismo de control de la empresa controlada, siempre que ésta disponga de uno, de manera autónoma o a petición del Consejo de Administración de la empresa misma;
- Libre acceso a los documentos importantes de todas las empresas del grupo, sin ningún tipo de mediación;
- Tarea de promoción y coordinación de la actividad de supervisión de los organismos de control de las empresas controladas, siempre y cuando éstas dispongan de uno (por ejemplo, puede adquirir la documentación relativa a las actividades realizadas por los organismos de control, solicitar auditorías específicas y pedir aclaraciones respecto a unos temas concretos).

Las empresas del grupo notifican al organismo de control de *Totality Group S.p.A.* la integración y adopción por su parte del Modelo 231, notificando rápidamente todos los posibles puntos críticos detectados durante el cumplimiento de sus disposiciones.

El Modelo 231 tendrá que ser incorporado también por las sociedades controladas de *Totality Group S.p.A.* que actúan, aunque no sea prevalentemente, en el territorio italiano.

## PRIMERA SECCIÓN: EL DECRETO LEGISLATIVO Nº 231/2001

### El decreto legislativo nº 231/2001

#### **2.1 El régimen de responsabilidad administrativa de personas jurídicas, empresas y asociaciones**

El día 8 de junio de 2001, en ejecución de la delegación contemplada por el art. 11 de la ley nº 300 del 29 de septiembre de 2000, fue promulgado el decreto legislativo nº 231 (en adelante, denominado como el "Decreto") que entraría en vigor el 4 de julio del mismo año con el objetivo de adaptar la norma interna que regula la responsabilidad de las personas jurídicas a algunos convenios internacionales que Italia había ya aprobado hace tiempo, como por ejemplo, el Convenio de Bruselas del 26 de julio de 1995 sobre la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas, el Convenio firmado una vez más en Bruselas el día 26 de mayo de 1997 sobre la lucha contra la corrupción en la que estén implicados funcionarios de la Comunidad Europea o de los Países miembros y el Convenio OCDE del 17 de diciembre de 1997 sobre la lucha contra la corrupción de agentes públicos extranjeros en las transacciones económicas e internacionales.

Mediante dicho decreto, bajo el título de "*Disciplina de la responsabilidad administrativa de las personas jurídicas, sociedades y asociaciones con o sin personalidad jurídica*", en el ordenamiento jurídico italiano se ha integrado un régimen de responsabilidad administrativa (referido principalmente a la responsabilidad penal) de las empresas (entendidas como sociedades, consorcios, etc.) por delitos cometidos a favor o en provecho de las mismas por parte de: (a) "personas que ejercen funciones de representación, administración o dirección en las mismas empresas o en una de sus secciones organizativas dotadas de autonomía financiera y funcional (gerentes) o personas físicas que concretamente se encargan de la gestión y del control de las mismas"; (b) "personas sujetas a la dirección o supervisión de cualquier de los sujetos descritos en la letra (a)" (denominados "sujetos sometidos a dirección ajena").

El juez penal comprueba dicha responsabilidad, que se añade a la penal aplicable a las personas físicas, mediante un juicio celebrado en contra del autor del delito principal. El objetivo de la extensión de la responsabilidad es aplicar la sanción debida a algunas infracciones penales también a las organizaciones que hayan sacado provecho de la comisión del delito.

Se trata de una responsabilidad que, aunque la ley la defina como "administrativa" implicando sanciones de dicha naturaleza, presenta las características típicas de la responsabilidad penal, puesto que en la mayoría de los casos deriva de la comisión de delitos y se comprueba mediante un procedimiento penal.

En particular, el decreto establece un sistema de sanciones completo que incluye desde las sanciones pecuniarias hasta las interdictivas, como la suspensión o revocación de licencias y concesiones, la prohibición de contratar con la administración pública, la inhabilitación profesional, la exclusión o revocación de financiaciones y aportaciones o la prohibición de promocionar bienes y servicios.

Sólo el juez penal puede aplicar a la empresa la sanción administrativa a título de garantía en el ámbito del proceso penal y sólo si se cumplen todos los requisitos objetivos y subjetivos establecidos por la ley, es decir la comisión de cierto tipo de delito

por parte de sujetos cualificados (gerentes o personas que dependen de éstos) en el interés o provecho de la empresa.

A continuación, un listado detallado de las sanciones aplicables por infracciones administrativas debidas a la comisión de un delito:

- sanciones pecuniarias;
- sanciones interdictivas;
- confiscación;
- publicación de la sentencia.

Las principales sanciones interdictivas son las siguientes:

- inhabilitación profesional;
- prohibición de contratar con la administración pública;
- suspensión o revocación de autorizaciones, licencias o concesiones utilizadas para la comisión de la infracción;
- exclusión de facilidades, financiaciones, aportaciones, subvenciones y/o revocación de las prestaciones de este tipo ya otorgadas;
- prohibición de promocionar bienes o servicios.

La responsabilidad establecida por el decreto se aplica también en los casos en los que los delitos se hayan cometido en el extranjero, siempre y cuando a tal propósito no intervenga el País del lugar de comisión de la infracción.

## **2.2 Delitos que implican la responsabilidad administrativa de la empresa**

Los delitos que pueden implicar una responsabilidad administrativa para la empresa están mencionados expresamente en el decreto legislativo nº 231/2001 así como en las sucesivas medidas legales cuya función ha sido la de extender su alcance. Dichos delitos son los siguientes: delitos contra la administración pública (art. 25) y su patrimonio (art. 24); delitos informáticos introducidos por la ley nº 48 del 18 de marzo de 2008 (art. 24 *bis*), delitos asociados a falsificación de moneda, papeles de crédito público y timbres fiscales (art. 25 *bis*); delitos societarios (art. 25 *ter*); delitos con finalidad terrorista o de eversión del orden democrático (art. 25 *quater*), delitos contra la personalidad individual (art. 25 *quinqüies*), delitos de abuso de mercado (art. 25 *sexies*), crímenes transnacionales contemplados en la ley 146/2006 (art. 10), delitos contra la vida y la integridad personal introducidos con la ley nº 123 del 3 de agosto de 2007 (art. 25 *septies*), delitos contra el patrimonio por fraude (art. 25 *octies*).

Actualmente, los delitos principales incluyen los tipos siguientes:

1) Delitos contra la administración pública:

- Malversación de caudales públicos o contra otra institución pública (art. 316 *bis* del Código Penal italiano)
- Cobro indebido de prestaciones derivadas de caudales públicos o de otra institución pública (art. 316 *ter* del Código Penal italiano)

- Estafa contra el Estado u otra institución pública (art. 640 párrafo 2 nº 1 del Código Penal italiano)
- Estafa agravada por el cobro de prestaciones públicas (art. 640 *bis* del Código Penal italiano)
- Fraude informático contra el Estado u otra institución pública (art. 640 *ter* del Código Penal italiano)
- Cohecho (art. 318, 319, 320 y 322 *bis* del Código Penal italiano)
- Proposición de cohecho (322 del Código Penal italiano)
- Cohecho en actos judiciales (319 *ter* del Código Penal italiano)
- Concusión (art. 317 del Código Penal italiano).

2) Delitos informáticos:

- Información falsa en un documento informático público o privado (491 *bis* del Código Penal italiano)
- Acceso abusivo a un sistema informático o telemático (615 *ter* del Código Penal italiano)
- Posesión y difusión abusivas de códigos de acceso a sistemas informáticos o telemáticos (615 *quater* del Código Penal italiano)
- Difusión de equipos, dispositivos o programas informáticos dirigidos a perjudicar o interrumpir un sistema informático o telemático (615 *quinquies* del Código Penal italiano)
- Interceptación, impedimento o corte ilícito de comunicaciones informáticas o telemáticas (617 *quater* del Código Penal italiano)
- Instalación de equipos dirigidos interceptar, impedir o cortar comunicaciones informáticas o telemáticas (617 *quinquies* del Código Penal italiano)
- Daños a informaciones, datos y programas informáticos (635 *bis* del Código Penal italiano)
- Daños a informaciones, datos y programas informáticos utilizados por el Estado u otra institución pública o, de cualquier manera, de utilidad pública (635 *ter* del Código Penal italiano)
- Daños a sistemas informáticos o telemáticos (635 *quater* del Código Penal italiano)
- Daños a sistemas informáticos o telemáticos de utilidad pública (635 *quinquies* del Código Penal italiano)
- Fraude informático por parte del sujeto que presta los servicios de certificación de firma electrónica (640 *quinquies* del Código Penal italiano).

3) Delitos asociados a falsificación de moneda, papeles de crédito público y timbres fiscales:

- Falsificación de moneda, uso e importación en el país de monedas falsificadas, previo acuerdo (art. 453 del Código Penal italiano)
- Manipulación de monedas (art. 454 del Código Penal italiano)

- Falsificación de papel filigranado utilizado para la fabricación de papeles de crédito público o timbres fiscales (art. 460 del Código Penal italiano)
- Fabricación o posesión de filigrana o herramientas finalizadas a la falsificación de monedas, timbres fiscales o papel filigranado (art. 461 del Código Penal italiano)
- Distribución e importación en el país, sin previo acuerdo, de monedas falsificadas (art. 455 del Código Penal italiano)
- Distribución de monedas falsificadas recibidas de buena fe (art. 457 del Código Penal italiano)
- Utilización de timbres fiscales falsificados o alterados (art. 464 párrafos 1 y 2 del Código Penal italiano)
- Falsificación de timbres fiscales, importación en el país, compra, posesión o puesta en circulación de timbres fiscales falsificados (art. 459 del Código Penal italiano).

#### 4) Delitos societarios:

- Comunicaciones corporativas falsas (art. 2621 del Código Civil italiano)
- Comunicaciones corporativas falsas que perjudican a los socios o acreedores de la empresa (art. 2622, párrafos 1 y 3 del Código Civil italiano)
- Publicación de información falsa (art. 2623, párrafos 1 y 2 del Código Civil italiano)
- Integración de información falsa en los informes o en las comunicaciones para las empresas de auditoría (art. 2624, párrafos 1 y 2 del Código Civil italiano)
- Obstaculización de las actividades de control (art. 2625, párrafo 2 del Código Civil italiano)
- Falso aumento del capital (art. 2632 del Código Civil italiano)
- Devolución ilícita de las aportaciones (art. 2626 del Código Civil italiano)
- Repartición ilícita de los beneficios y de las reservas (art. 2627 del Código Civil italiano)
- Operaciones ilícitas realizadas sobre las acciones y cuotas sociales o de la empresa controladora (art. 2628 del Código Civil italiano)
- Operaciones en detrimento de los acreedores (art. 2629 del Código Civil italiano)
- Distribución indebida de los bienes sociales por parte de los liquidadores (art. 2633 del Código Civil italiano)
- Influencia ilícita de la Asamblea (art. 2636 del Código Civil italiano)
- Agio ilícito (art. 2637 del Código Civil italiano), manipulaciones del mercado (art. 185 del TUIF, la ley sobre los servicios de intermediación financiera), abuso de información privilegiada (art. 184 del TUIF)
- Impedimento del desempeño de las funciones de vigilancia por parte de las autoridades públicas competentes (art. 2638, párrafos 1 y 2 del Código Civil italiano).

5) Delitos cometidos con finalidad terrorista o de eversión del orden democrático.

6) Delitos contra la personalidad individual:

- Esclavitud (art. 600 del Código Penal italiano)
- Trata y comercio de esclavos (art. 601 del Código Penal italiano)
- Compra-venta de esclavos (art. 602 del Código Penal italiano)
- Prostitución de menores (art. 600 *bis*, párrafos 1 y 2 del Código Penal italiano)
- Pornografía infantil (art. 600 *ter* del Código Penal italiano)
- Iniciativas turísticas con el fin de explotar la prostitución de menores (art. 600 *quinquies* del Código Penal italiano)
- Posesión de material pornográfico (art. 600 *quater* del Código Penal italiano).

7) Delitos de abuso de mercado:

- Abuso de información privilegiada
- Manipulación del mercado.

8) Delincuencia transnacional:

La ley nº 146 del 16 de marzo de 2006 de "ratificación y aplicación de la Convención y de los Protocolos de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional", publicada en el Boletín Oficial del 11 de abril de 2006 (en vigor desde el 12 de abril de 2006) establece la responsabilidad administrativa de las empresas que cometen un "crimen transnacional", es decir un delito:

- a) que se ha cometido en más de un Estado;
- b) o que se ha cometido sólo en un Estado pero una parte importante de su preparación, planificación, dirección y control se ha llevado a cabo en otro;
- c) o que se ha cometido en un Estado pero gracias a la colaboración de un grupo delictivo organizado que realiza sus actividades delictivas en más de un Estado;
- d) o que se ha cometido en un Estado pero tiene efectos sustanciales en otro;
- e) que se castiga con la pena de reclusión no inferior en su máximo grado a los cuatro años, en el caso en que esté involucrado un grupo delictivo organizado.

Dichos delitos principales son:

- Asociación con propósito delictivo sencilla y de tipo mafioso (art. 416 y 416 *bis* del Código Penal italiano)
- Asociación finalizada al contrabando de tabacos manufacturados extranjeros (art. 291 *quater* de la ley establecida mediante el Decreto del Presidente de la República italiana nº 43 del 23 de enero de 1973)
- Asociación finalizada al tráfico ilícito de sustancias psicotrópicas o estupefacientes (art. 74 de la ley establecida mediante el Decreto del Presidente de la República italiana nº 309 del 9 de octubre de 1990)
- Blanqueo de capitales (648 *bis* del Código Penal italiano)

- Utilización de dinero, bienes u otra utilidad de origen ilícito (648 *ter* del Código Penal italiano)
- Tráfico de migrantes (art. 12, párrafos 3, 3 *bis*, 3 *ter* y 5 de la ley establecida mediante el Decreto Legislativo nº 286 del 25 de julio de 1998 y las modificaciones sucesivas)
- Inducción a no prestar declaraciones o a prestar declaraciones mendaces delante de la autoridad judicial (art. 337 del Código Penal italiano)
- Encubrimiento de persona (art. 378 del Código Penal italiano).

9) Delitos contra la vida y la integridad personal:

- Homicidio imprudente y lesiones culposas graves y muy graves, que implican una violación de las normas sobre los accidentes laborales y la protección en el ámbito higiénico y de salud en el lugar de trabajo (art. 589 y 590 del Código Penal italiano).

10) Delitos contra el patrimonio por fraude (lucha contra el blanqueo de capitales):

- Receptación, blanqueo de capitales y utilización de dinero, bienes u otra utilidad de origen ilícito (art. 648, 648 *bis* y 648 *ter* del Código Penal italiano).

Para más informaciones detalladas acerca de los diferentes delitos tipificados con arreglo al Decreto, consultar los Anexos.

Por lo que atañe a los arriba mencionados delitos societarios es necesario destacar que a la empresa responsable se le aplicarán exclusivamente las sanciones pecuniarias expresamente mencionadas en el decreto, excluyendo por lo tanto las sanciones interdictivas aplicables a otros tipos de delitos.

En los Apéndices del presente manual se analiza todo tipo de delitos principales considerados susceptibles de delito en el ámbito de los procesos llevados a cabo por la empresa. En particular, la subdivisión es la siguiente:

Apéndice I: Delitos contra la administración pública.

Apéndice II: Delitos asociados a la empresa.

Apéndice III: Delitos contra la vida y la integridad personal (delitos que implican una violación de las normas sobre los accidentes laborales y la protección en el ámbito higiénico y de salud en el lugar de trabajo).

Apéndice IV: Delitos contra el patrimonio por fraude (delitos de receptación, blanqueo de capitales y utilización de dinero, bienes u otra utilidad de origen ilícito).

Al analizar detenidamente todos los demás tipos de delitos principales que se han mencionado anteriormente, es decir en el denominado "mapa" de los procesos susceptibles de delito, se han logrado identificar algunas actividades que en principio podrían llevar a la comisión de algunos delitos principales, sin embargo siendo su probabilidad de comisión irrelevante.

Estos delitos son:

- Delitos asociados a la falsificación de moneda, papeles de crédito público y timbres fiscales
- Delitos cometidos con finalidad terrorista o de eversión del orden democrático
- Práctica de la mutilación genital femenina
- Delitos contra la personalidad individual
- Crímenes transnacionales.

### **2.3 Exención de responsabilidad: el Modelo de Organización, Gestión y Control**

Los artículos 6 y 7 del decreto legislativo 231/2001 establecen expresamente la exención de la responsabilidad administrativa para las empresas que cuentan con unos "Modelos de Organización, Gestión y Control" eficaces y efectivos que le permitan prevenir la comisión de los delitos tipificados anteriormente. Por lo tanto, el único instrumento que permite excluir la "culpabilidad" de la empresa y, en consecuencia, también la imposición de las sanciones a la misma es una organización adecuada.

En particular, la responsabilidad queda excluida cuando la empresa es capaz de demostrar que:

- a) *La Dirección ha adoptado e implementado eficazmente antes de la comisión del hecho que constituye delito unos Modelos de Organización y Gestión que permiten prevenir la comisión de los delitos tipificados.*
- b) *Las tareas de supervisión del funcionamiento y cumplimiento de lo dispuesto en los documentos del Modelo 231 así como de su actualización se han asignado a un organismo de la empresa misma, que dispone de la suficiente autonomía cuanto a sus poderes de iniciativa y control.*
- c) *Las personas que han cometido el hecho han actuado incumpliendo fraudulentamente los Modelos de Organización, Gestión y Control.*
- d) *El organismo mencionado en la letra b) no ha desempeñado su función de supervisión o lo ha hecho en medida insuficiente.*

Por lo tanto, la adopción del Modelo 231 representa, por un lado, la medida de la diligencia establecida por la ley y, por otro, la posibilidad para la empresa de quedarse exenta de su responsabilidad.

Sin embargo, la mera implementación del Modelo 231 por parte del organismo de dirección, es decir del organismo que ejerce el poder de gestión que en este caso es el Consejo de Administración, no parece ser una medida suficiente para determinar la exención de responsabilidad de la empresa, *siendo antes necesario que el Modelo 231 sea también eficaz y efectivo.*

Para que el Modelo 231 sea eficaz según la ley (art. 6, párrafo 2 del decreto legislativo 231/2001) tiene que cumplir los criterios siguientes:

- a) Identificar las actividades en riesgo o *susceptibles de delito* (el denominado "mapa" de los procesos y de las actividades susceptibles de delito).

- b) Establecer unos protocolos específicos que permiten programar los procesos a través de los cuales la empresa toma y aplica sus decisiones relativamente a los delitos que quiere prevenir.
- c) Identificar unos modelos de gestión de los recursos financieros finalizados a impedir la comisión de los delitos.
- d) Establecer las obligaciones de informar al organismo de control, que es quien tiene la función de supervisar el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo 231.

El carácter efectivo del Modelo 231 depende, por otra parte, de la eficacia de su implementación que según el art. 7, párrafo 4 del decreto legislativo 231/2001 requiere:

- e) Un control periódico para comprobar que el Modelo 231 sigue siendo adecuado, teniendo que actualizarlo cada vez que se detecten unas violaciones importantes de las normas o se realicen unos cambios en la organización o en la actividad.
- f) Un sistema disciplinario capaz de castigar el incumplimiento de las medidas indicadas en el Modelo 231.

## **SEGUNDA SECCIÓN: EL MODELO DE ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y CONTROL DE TOTALITY GROUP S.p.A.**

### **Principios de adopción del Modelo 231 por parte de Totality Group S.p.A.**

*El Consejo de Administración de Totality Group S.p.A., teniendo en cuenta el papel desempeñado por la empresa en los sectores inmobiliario, de la distribución de productos y servicios Multiutility, del crédito al consumo, de los préstamos personales así como de la formación profesional, ha decidido aplicar los principios de gestión correcta y prevención penal establecidos por el decreto legislativo 231/2001 para poder así garantizar la máxima transparencia en la actividad de gestión y dejar que la actuación de la empresa se siga guiando no sólo por criterios económicos sino también por unos valores éticos ampliamente compartidos.*

#### **3.1 Modos de actuación seguidos en la creación del Modelo 231**

El art. 6, párrafo 2, letra a) del decreto 231/2001 establece expresamente que el Modelo 231 tiene que "identificar las actividades en cuyos ámbitos se puede incurrir en delitos".

La identificación de los procesos de empresa susceptibles de los delitos mencionados en dicho artículo representa, por lo tanto, el punto de partida para definir el Modelo de *Totality Group S.p.A.* En consecuencia, lo primero ha sido realizar un análisis de las actividades de la empresa y de su estructura organizativa, basándose en los documentos internos de la misma como por ejemplo, organigramas y normas de actuación, con el propósito de identificar los posibles "riesgos de delito" presentes en los diferentes sectores de actividad.

Durante esta primera fase se han identificado las actividades que cumplen los requisitos indicados en el mapa de los procesos y de las actividades elaborado por la patronal empresarial *Confindustria* y contemplados en las correspondientes Directrices para la elaboración de los Modelos de Organización, Gestión y Control con arreglo al decreto legislativo 231/2001, así como las actividades características de *Totality Group S.p.A.* que requieren análisis y controles adicionales.

De esta manera, se ha adaptado el Modelo 231 a los ámbitos de actuación y a las estructuras organizativas específicas de *Totality Group S.p.A.*, haciendo referencia a los riesgos concretos de cometer un delito derivados de la realización de las actividades de dicha empresa.

Por lo tanto, el trabajo de elaboración del Modelo 231 se ha desarrollado a partir del análisis del sistema de control. De esta manera, es posible proporcionar la protección adecuada en las actividades y los procesos considerados susceptibles de delito, identificar las posibles lagunas e implementar medidas de control adicionales y adecuadas para prevenir la comisión de delitos.

El Modelo de Organización, Gestión y Control de *Totality Group S.p.A.* descrito a continuación está basado en los siguientes principios fundamentales:

- Sensibilización y difusión a todos los niveles de la empresa de las reglas de comportamiento y de los procedimientos adoptados (ver Anexo 1).
- Mapa de los procesos y de las actividades *a riesgo o susceptibles de delito*, en cuyo ámbito se considera posible la comisión de los delitos (ver Anexo 2).
- Mapa de las actividades y de los procesos finalizados a la comisión de delitos, en cuyo ámbito en principio podrían desarrollarse unas condiciones propicias para la comisión de los delitos (ver Anexo 4).
- Comprobación y documentación de las operaciones susceptibles de delito con correspondiente identificación de las relativas reglas de comportamiento existentes así como control de la integridad y de las condiciones de formalización de las mismas.
- Cumplimiento del principio de separación de las funciones de la empresa.
- Definición de unos poderes de autorización coherentes con las responsabilidades asignadas.
- Control de los comportamientos de la empresa así como del funcionamiento del Modelo 231 con consecuente actualización periódica.
- Actualización de las funciones y de las reglas de comportamiento de la empresa tras posibles cambios en la normativa vigente.
- Definición de un sistema de sanciones adecuado.

### **3.2 La actividad de Totality Group S.p.A.**

Totality Group S.p.A. (cap. soc. enteramente suscrito de 1.000.000,00 €) es una empresa activa en los sectores de intermediación inmobiliaria, distribución de productos y servicios Multiutility, mediación financiera y formación.

*Totality Group S.p.A.* fue constituida el 27 de enero de 2004 por sus miembros fundadores inspirados por la liberalización progresiva de los servicios de utilidad pública, que había arrancado en 1998 con el sector de las telecomunicaciones. En respuesta a la confusión en la que se encontraban los consumidores debido a la multiplicación de ofertas y mensajes publicitarios, llegó Key21 Italia Trading Company S.p.A., una empresa que pertenece al grupo Totality Group S.p.A. y que propone un nuevo perfil, es decir el "Consultor Multiutility". Se trata de un profesional que visita al consumidor directamente en su domicilio (método "*face to face*") para ayudarle en su elección.

Desde el día 1 de marzo de 2008 Totality Group S.p.A ha adoptado en el territorio nacional una fórmula comercial de franquicia que proporciona a los afiliados la posibilidad de utilizar marcas, rótulos, firmas y módulos de proyecto unificados para el acondicionamiento, la localización y decoración de las diferentes oficinas presentes en el territorio nacional.

El grupo incluye las empresas siguientes:

- KEY21 Italia Trading Company S.p.A, empresa que desempeña su actividad en el ámbito de la distribución de productos y servicios Multiutility;
- CREDIONE S.p.A., empresa del sector financiero y del crédito al consumo;
- KEY SCHOOL S.r.l., empresa dedicada a actividades de formación;

- Totality Re S.r.L., empresa de intermediación inmobiliaria.

*Totality Group S.p.A.* presta a las empresas que pertenecen al grupo los servicios siguientes:

- Servicios administrativos, contables y financieros (incluida la redacción del balance)
- Servicios de gestión de recursos humanos
- Servicios generales y de compra
- Gestión del Riesgo (Servicios de auditoría interna o sistema de gestión empresarial)
- Asesoramiento legal.

A continuación, se detalla la estructura organizativa de la empresa *Totality Group S.p.A.*:

Consejo de Administración (CdA)

Comisión de Estrategias y Planes de Marketing

Organismo de control/Auditor interno (OdC)

Presidente (PRE)

Vicepresidente (VPR)

Consejero Delegado (CD)

Director financiero (DF)

Asistente de Dirección (ADir)

Director de Marketing (DM)

Departamento de Asuntos Legales (AL)

Departamento de compras (DC)

Departamento de administración (ADM)

Departamento de Proceso Electrónico de Datos y Procedimientos (EDPP)

Servicio de Prevención y Protección

Secretaría

Relaciones con los franquiciados

En lo que se refiere a los poderes de negociación, firma y gastos y al sistema de delegaciones, el CdA puede otorgar unos poderes especiales limitados a eventos o actividades específicas.

Además, *Totality Group S.p.A.* ha adoptado un Código ético y de conducta mediante una decisión específica del Consejo de Administración.

### **3.3 Identificación de los procesos y de las actividades susceptibles de delito**

La identificación de los procesos y de las actividades susceptibles de delitos relevantes según lo dispuesto por el decreto ha sido llevada a cabo por los encargados de cada función/departamento que componen *Totality Group S.p.A.*, solicitando también opiniones y asesoramientos externos por parte de diferentes expertos según los casos a tratar.

Debido al tipo de actividad desempeñada por *Totality Group S.p.A.* y sus empresas controladas, para definir los documentos del Modelo de Organización, Gestión y Control se han ido examinando todos los procesos de la empresa y se han detectado los siguientes procesos como susceptibles de delito:

- *Proceso comercial.*
- *Proceso de suministro de servicios (distribución de servicios multiutility, intermediación inmobiliaria, mediación financiera, formación, gestión de participaciones y prestación de servicios administrativos).*
- *Proceso de gestión administrativa (redacción del balance, gestión financiera, operaciones dentro del grupo, obtención y utilización de las aportaciones y financiaciones, gestión de las relaciones con la administración pública, gestión de las comunicaciones de empresa, gestión de cobros y pagos, utilización de conexiones telemáticas, gestión de presentes).*
- *Proceso de gestión de recursos humanos.*
- *Proceso de adquisición de bienes y servicios.*
- *Proceso de gestión de litigios.*
- *Proceso de gestión de la salud y seguridad laboral.*

Para medir el nivel de riesgo se ha tomado en cuenta la "probabilidad efectiva" de que los encargados de funciones/departamentos de la empresa incurran en delitos durante el desempeño de sus actividades.

Además, se ha llevado a cabo un examen del entorno/sistema de control correspondiente a las actividades realizadas por cada uno de los encargados de los departamentos de la empresa, valorando las herramientas de control existentes.

Los resultados de dicho estudio están reunidos en unas fichas descriptivas que forman parte integrante del Modelo 231.

Además de ilustrar los contenidos y el modo de actuación de cada departamento de la empresa, dichas fichas contienen también los perfiles de riesgo relativos a la comisión de los tipos de delitos detectados. Para cada actividad se ha ilustrado la razón por la cual existe o no cada uno de los perfiles de riesgo.

Basándose en los resultados obtenidos durante la fase de valoración de los riesgos de delitos principales, se han identificado unos principios que se tienen que cumplir en los procedimientos de la empresa también gracias a la colaboración de los encargados interesados. Dichas pautas son las siguientes:

- En el ámbito de cada proceso es necesario tener claro quién realiza una determinada actividad, quién la controla y quién toma las decisiones.
- Es necesario poder encontrar a la persona que ha realizado una determinada actividad, la ha controlado o ha tomado las relativas decisiones (documentando cada operación llevada a cabo).
- Es necesario estar al día de todas las novedades en términos de:
  - cambios en la organización,
  - pruebas de ineficacia,
  - introducción de nuevos delitos principales.
- Es necesario conocer a los destinatarios mediante encuentros de formación e información.

El organismo de control tiene la facultad de identificar posibles actividades adicionales susceptibles de delito que, según la evolución de las normas o de la actividad de *Totality Group S.p.A.* o de sus empresas controladas, podrán integrarse en el grupo de las actividades y de los procesos considerados a riesgo o susceptibles de delito.

En lo que se refiere a los delitos mencionados en los art. 25 *bis*, *quater*, *quinqüies* y *sexies* del decreto 231/2001 (delitos asociados a falsificación de moneda, papeles de crédito público y timbres fiscales, delitos cometidos con finalidad terrorista o de evasión del orden democrático, delitos contra la libertad individual, abuso de mercado), se ha llegado a la conclusión que la actividad específica desempeñada por *Totality Group S.p.A.* no presenta estos perfiles de riesgo. En consecuencia, se excluye la posibilidad de su comisión en el interés o provecho de dicha empresa.

Por lo tanto, en este sentido se considera suficiente hacer referencia a los principios contenidos en el Código ético y de conducta adoptado por *Totality Group S.p.A.*, en el que se requiere a los representantes, colaboradores y socios de la empresa que se comprometan con los valores de solidaridad, protección de la personalidad individual, corrección, moralidad y cumplimiento de la ley.

Además, se han identificado otros procesos denominados "accesorios", en cuyo ámbito podrían en principio producirse las condiciones o encontrarse las herramientas que favorecerían la comisión de algunos tipos de delitos:

1. *Adquisición de bienes, servicios y asesoramientos (incluidas prestaciones profesionales como, por ejemplo, actividades desempeñadas por consultores multiutility/distribuidores, intermediadores financieros, etc.).*
2. *Gestión de presentes y regalos.*

### **3.4 Identificación de las áreas de riesgo y definición de los protocolos**

La función de la identificación de los procesos susceptibles de delito es detectar las actividades de *Totality Group S.p.A.* que requieren identificar unos protocolos de gestión y control específicos.

Cada protocolo de gestión y control ha sido introducido en una tabla que contiene los cargos involucrados de la empresa, las actividades de prevención programadas

para contrarrestar razonablemente las posibilidades específicas de comisión de delito así como las comprobaciones pertinentes a realizar por el organismo de control, nombrado según el decreto legislativo nº 231/01.

Se han establecido 4 protocolos de control (constituidos por una sección/ficha informativa y otra sección/ficha de análisis de las áreas de riesgo y los puntos de mejora) relativos a las actividades específicas de *Totality Group S.p.A*, es decir:

1. *Prestación de servicios (incluida la preparación de las ofertas y la adquisición de bienes, servicios y asesoramientos).*
2. *Gestión de administración y balance (incluidas las relaciones con la empresa de auditoría, el Consejo de Vigilancia sobre la gestión social y los funcionarios de la administración pública).*
3. *Gestión de los recursos humanos (incluidos los incumplimientos relativos a los empleados así como las relaciones con los funcionarios de la administración pública).*
4. *Gestión de salud y seguridad laboral.*

Finalmente, se ha establecido un protocolo de decisión específico para la empresa con referencia al área de riesgo (accesorio):

5. *Gestión de presentes y regalos.*

Este análisis de los riesgos ha servido como punto de partida para programar y redactar el Modelo 231.

*Totality Group S.p.A.* adaptará su comportamiento a lo dispuesto en los protocolos identificados y, en los casos que considere oportunos, promulgará unas normas internas específicas así como unos reglamentos de servicio que incorporen detalladamente todas las disposiciones pertinentes.

## Organismo de control

### 4.1 Composición y funcionamiento

La exención de responsabilidad administrativa, según lo dispuesto por el art. 6, párrafo 1 del decreto legislativo 231/2001, requiere la institución obligatoria de un organismo de control interno de la empresa (en adelante, denominado como OdC), que disponga de total autonomía en términos tanto de poder de control (para velar constantemente por el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo 231) como de poder de iniciativa (para garantizar la actualización del Modelo 231 mismo).

Otra característica del OdC es que sus miembros conocen en todo detalle la actividad de la empresa, disponiendo al mismo tiempo de la autoridad e independencia necesarias para garantizar la credibilidad y el carácter vinculante de las decisiones tomadas tanto por el OdC como por sus encargados.

A continuación, se ilustran de manera resumida pero profundizada las características de los miembros que componen el organismo de control y que resultan imprescindibles a los efectos de una implementación efectiva y eficaz del Modelo 231:

- *autonomía e independencia*, características fundamentales para que el OdC no esté nunca involucrado directamente en las actividades que representan el objeto de su actividad de control;
- *profesionalidad*, característica necesaria para desempeñar las funciones delicadas e incisivas que le han sido asignadas;
- *continuidad de la acción; para ello, el organismo de control tiene que:*
  - velar constantemente por el cumplimiento del Modelo 231 mediante los necesarios poderes de inspección;
  - encargarse de la implementación del Modelo 231, asegurando su constante actualización;
  - desempeñar constantemente el papel de referente para todo el personal de la empresa;
- *honradez* (falta de condenas por los delitos contemplados por el Decreto).

El organismo de control responde directamente ante el Consejo de Administración, a no ser que se establezca de otra manera. El Consejo de Administración nombra a los miembros del organismo de control, seleccionado exclusivamente a personas que cumplan los requisitos de profesionalidad, honradez, competencia, independencia y autonomía funcional.

Por esta razón, el Consejo de Administración de Totality Group S.p.A. ha considerado oportuno integrar en el OdC a los siguientes profesionales: un experto de organización y gestión empresarial, un experto en asuntos legales y otro en los ámbitos de administración y finanzas.

Los miembros del OdC así como las personas a la que este organismo recurre a cualquier título están obligados a tratar con máxima confidencialidad todas las informaciones de las que han entrado en conocimiento durante el ejercicio de sus funciones o actividades.

El OdC, cuya composición se ha descrito anteriormente, podrá así contar con la elevada profesionalidad de las personas que lo componen. Además, sus miembros podrán garantizar cierta autoridad y, gracias a sus calificaciones y experiencias personales, asegurar cierta independencia y seriedad a la hora de valorar las actuaciones de los representantes de la empresa a cualquier nivel.

Los miembros arriba mencionados o los que en un futuro vayan a sustituirlos tienen que poseer los requisitos de honradez, ausencia de conflictos de interés y falta de relaciones familiares con los gerentes de la empresa. El Consejo de Administración se encargará cada vez de averiguar el cumplimiento y la continuidad de dichos requisitos tanto en el momento del nombramiento como durante toda la duración de la carga del miembro del OdC. El incumplimiento de los arriba mencionados requisitos durante el ejercicio de la función de miembro implica la destitución del cargo.

Al organismo de control no corresponden ni se les pueden asignar poderes, ni siquiera a título de representación, que le permitan intervenir a nivel de gestión, decisiones, organización o disciplina relativamente a las actividades de *Totality Group S.p.A.* y sus empresas controladas.

#### **4.2 Poderes de iniciativa y control**

El art. 6, párrafo 1, letra b) del decreto legislativo 231/2001 establece las tareas del organismo de control que también realiza el auditor interno. Dichas funciones son las siguientes:

- *valorar si la documentación (por ej. Código ético y de conducta, Manual del Modelo de Organización, Gestión y Control, Análisis de los riesgos, Procedimientos/Protocolos de Organización, etc.) y la organización del Modelo 231 son adecuadas;*
- *analizar y valorar el plan de trabajo (comprobaciones/auditoría) así como las propuestas elaboradas por la persona encargada del control interno y que representa la Dirección para la Salud y la Seguridad Laboral;*
- *tomar decisiones relativamente a posibles infracciones relevantes del Código ético y de conducta notificadas por el auditor interno, así como intervenir en el caso en que un destinatario cualquiera denuncie la posible presencia de violaciones no debidamente tratadas o informe ser víctima de retorsiones tras la realización de dicha notificación;*
- *expresar unas opiniones vinculantes relativamente a la revisión de las políticas y de los procedimientos más relevantes de la empresa con el propósito de garantizar su conformidad con el Código ético y de conducta;*
- *realizar, junto con el auditor interno, una revisión periódica de los documentos que componen el Modelo 231 adoptado e implementado así como redactar los informes periódicos relativos a su aplicación;*
- *informar periódicamente al Consejo de Administración acerca de la actividad realizada, comunicándole si los documentos que componen el Modelo 231 siguen siendo adecuados, incluidos los informes periódicos del auditor interno y las iniciativas útiles para la mayor difusión y la actualización de los documentos del Modelo de Organización, Gestión y Control.*

Por lo que atañe al cumplimiento y a la actualización del Código ético y de conducta, el organismo de control tiene la tarea de:

- *garantizar su difusión en la empresa;*
- *promocionar y controlar las iniciativas finalizadas a la difusión del conocimiento y a la comprensión del sistema de control tanto dentro como fuera de la empresa;*
- *comprobar la conformidad de las herramientas de prevención adoptadas con el Código ético y de conducta;*
- *controlar que el sistema de valores adoptado esté actualizado, proponiendo las actualizaciones e integraciones que puedan ser necesarias;*
- *promocionar y establecer las relaciones necesarias con los organismos y los diferentes encargados de la empresa, especialmente con el auditor interno;*
- *informar periódicamente al Consejo de Administración sobre la implementación de lo establecido por los documentos del Modelo de Organización, Gestión y Control adoptado.*

En lo que se refiere a la actualización del Modelo 231 es necesario recordar que la integración de posibles cambios corresponde al órgano de dirección (es decir, al Consejo de Administración o, a título de apoderado, al Consejero Delegado), que tiene la responsabilidad directa de adoptar e implementar eficazmente el Modelo 231.

Es importante destacar que para garantizar la máxima eficacia de su actividad, el organismo de control tiene libre acceso a toda la documentación de la empresa que le pueda ser útil para comprobar el funcionamiento correcto del Modelo 231.

A los efectos de un cumplimiento completo y autónomo de sus tareas, el organismo de control dispone de un presupuesto anual adecuado, establecido mediante decisión específica del Consejo de Administración. De esta manera, el órgano de control podrá llevar a cabo sus tareas en plena autonomía, sin límites que puedan derivar de la insuficiencia de los recursos financieros que le han sido asignados.

### **4.3 Notificaciones al organismo de control**

Los empleados, los gerentes así como las personas que ejercen funciones de representación, administración o dirección tienen la obligación de notificar al OdC las faltas relativas al Modelo de Organización, Gestión y Control que hayan detectado directa o indirectamente.

Estas mismas personas tienen la obligación de notificar rápidamente al órgano de control todas las posibles violaciones de los modos de actuación establecidos en el Modelo de Organización, Gestión y Control que hayan detectado directa o indirectamente.

Los encargados de las arriba mencionadas funciones tienen que enviar periódicamente al OdC sus comentarios, indicando la conformidad del sistema y destacando las necesidades emergentes.

También todas las empresas del grupo tienen la obligación de enviar sus notificaciones al OdC.

A este propósito, valen las siguientes normas de carácter general:

- *los gerentes y los empleados tienen el deber de transmitir por escrito al organismo de control cualquier notificación relativa a la comisión o a la razonable posibilidad de comisión de delitos;*
- *las personas que de buena fe transmiten sus notificaciones tienen que estar protegidas contra cualquier tipo de retorsión, discriminación y penalización; en todo caso se asegurará la máxima confidencialidad acerca de la identidad de la persona que notifica, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos correspondientes a las empresas y personas acusadas injustamente o de mala fe.*

Los empleados que quieren notificar una violación (o presunta violación) del Modelo 231 tienen que ponerse en contacto con su superior jerárquico directo. Sin embargo, en el caso en que la notificación no obtiene ningún resultado o si el empleado tiene una razón objetiva por la que no dirigirse a su superior directo para presentarle la notificación puede transmitirla directamente por escrito al OdC.

En lo que se refiere a la actividad realizada para o por cuenta de las empresas del grupo, los miembros de los órganos, los gerentes, consultores, proveedores y otros colaboradores tendrán que transmitir las notificaciones por escrito directamente al OdC.

El OdC organiza una reunión periódica con los encargados de cada función para comprobar la conformidad del sistema, además se tienen que llevar a cabo unos controles semestrales concretos para confirmar la conformidad de todos los documentos del Modelo 231, teniendo en cuenta que el objetivo es la prevención.

El OdC, recurriendo a su personal interno o dirigiéndose a profesionales externos competentes, se encarga de la adecuación necesaria del Modelo de Organización, Gestión y Control adoptado a la legislación y jurisprudencia vigentes.

Todos los sujetos indicados en los art. 6 y 7 del decreto legislativo 231/2001 tienen la obligación de transmitir inmediatamente al OdC toda la información y los documentos relativos a la comisión de los delitos contemplados en dicho decreto.

El incumplimiento de la obligación de informar al OdC se sanciona según lo previsto por el sistema disciplinario descrito a continuación.

## Sistema disciplinario

La implementación eficaz del Modelo de Organización, Gestión y Control no puede prescindir de la elaboración de un sistema de sanciones adecuado, pues ejerce una función fundamental dentro del sistema del decreto legislativo 231/01: de hecho, representa la herramienta de protección de los procedimientos interno.

Posibles infracciones perjudicarían la relación de confianza que existe entre las Partes, legitimando la aplicación por parte de la empresa de sanciones disciplinarias.

Una de las condiciones previas necesarias para que la empresa ejerza su poder disciplinario es la atribución de la violación al trabajador (que puede ser un empleado, un gerente o un colaborador), independientemente del hecho de que dicho comportamiento implique una violación relevante de la que derive un procedimiento penal.

Un requisito esencial de las sanciones es su proporcionalidad respecto a la violación detectada. Dicha proporcionalidad se tendrá que valorar según dos criterios:

- la gravedad de la violación,
- el tipo de relación laboral instaurada con la persona que realiza el trabajo (empleado, parasubordinado, gerente etc.), teniendo en cuenta la disciplina específica contemplada en el plano legislativo y contractual.

El tipo y el alcance de las sanciones contempladas por las cláusulas contractuales vigentes se aplicarán tomando en cuenta el carácter intencional o no intencional del comportamiento, la posible comisión de violaciones anteriores por parte del destinatario, la posición funcional y las responsabilidades del sujeto involucrado, la posible participación en la violación de diferentes trabajadores previo acuerdo y de cualquier otra circunstancia que pueda tener cierta relevancia en el ámbito de la violación.

### **5.1 Empleados subordinados**

Las violaciones de las reglas de comportamiento contempladas en el Modelo 231 se tienen que considerar como infracciones disciplinarias.

Por lo tanto, se irrogará el tipo de sanciones establecido por convenio, tomando en cuenta siempre la especial delicadeza del sistema y la gravedad hasta de las violaciones más leves del Modelo 231.

En este caso, se considera el convenio colectivo del comercio.

En la empresa no resulta haber otros niveles de contratación.

A nivel de procedimientos, se aplica el art. 7 de la ley nº 300 del 30/05/1970 (Estatuto de los Trabajadores).

#### 1. AMONESTACIÓN ORAL

La amonestación oral se aplica para las infracciones de gravedad mínima.

#### 2. AMONESTACIÓN ESCRITA

La amonestación escrita se aplica para los casos de reincidencia en las infracciones de gravedad mínima.

### 3. MULTA

La sanción disciplinaria aplicada al trabajador que viola los procedimientos internos establecidos por el Modelo 231 o que asume un comportamiento no conforme con las normas del mismo durante el desarrollo de su actividad en un área susceptible de delito es una multa, cuyo importe no puede ser superior a la suma correspondiente a cuatro horas de remuneración normal.

### 4. SUSPENSIÓN

A) La sanción disciplinaria aplicada al trabajador que viola más veces los procedimientos internos establecidos por el Modelo 231 o que asume reiterativamente un comportamiento no conforme con las normas del mismo durante el desarrollo de su actividad en un área susceptible de delito es la suspensión de remuneración y empleo durante un periodo de uno a cinco días.

B) La sanción disciplinaria aplicada al trabajador que viola los procedimientos internos establecidos por el Modelo 231 o que asume un comportamiento no conforme con las normas del mismo durante el desarrollo de su actividad en un área susceptible de delito, comete actos contrarios al interés de la empresa o exponga ésta última a una situación objetiva de peligro para la integridad de los bienes de la empresa es la suspensión de remuneración y empleo durante un periodo de seis a diez días.

### 5. DESPIDO

A) La sanción disciplinaria aplicada al trabajador que durante el desarrollo de su actividad en uno de los procesos considerados susceptibles de delito asume un comportamiento no conforme con las normas del Modelo 231 e inequívocamente finalizado a la comisión de uno de los delitos sancionados por el decreto legislativo n° 231/01 es el despido con indemnización por falta de preaviso y finiquito.

B) La sanción disciplinaria aplicada al trabajador que durante el desarrollo de su actividad en uno de los procesos considerados susceptibles de delito asume un comportamiento no conforme con las normas del Modelo 231 que obliga a la empresa a tomar concretamente las medidas establecidas en el decreto legislativo n° 231/01 es el despido sin preaviso y finiquito.

Las sanciones serán aplicadas por la persona que en virtud de los poderes que le asigna la empresa ocupa el cargo de empresario (*es decir, la persona que ejerce la función de Administrador Delegado*).

Durante la reunión sucesiva del Consejo de Administración, la decisión relativa a las sanciones aplicadas se someterá al análisis de este órgano para que realice la ratificación procedente.

## 5.2 Gerentes

El convenio colectivo no establece un sistema disciplinario específico para gerentes, por lo tanto es necesario indicar expresamente en el contrato individual (o bien en una carta complementaria específica firmada por el Consejo de Administración, es decir por el órgano competente que tiene que dar su conformidad) los incumplimientos que se consideren relevantes así como las sanciones correspondientes mencionadas a continuación. Si tampoco el contrato individual contiene disposiciones a tal respecto, en el caso de violación de las normas de comportamiento por parte de un *gerente*, se aplicarán las medidas disciplinarias válidas para los empleados y mencionadas anteriormente, según lo dispuesto específicamente en el convenio colectivo de Gerentes e Industria.

Además, en lo que se refiere al procedimiento aplicable y acogiendo la orientación más rigurosa, parece oportuno proceder según las indicaciones del art. 7 del Estatuto de los Trabajadores, que varias sentencias del Tribunal Supremo consideren aplicable también a los gerentes, haciendo hincapié en los siguientes aspectos relativamente a los casos de suspensión y despido:

### 1. SUSPENSIÓN

A) El gerente que, en el ámbito de los procesos y de las actividades susceptibles de delito, asume un comportamiento no conforme con las disposiciones del Modelo 231 o incumple los procedimientos internos establecidos por el mismo se someterá a la sanción disciplinaria de suspensión del empleo durante un intervalo de tiempo considerado adecuado según la gravedad de la violación cometida y, de cualquier manera, no superior a los 10 días, con correspondiente reducción de su remuneración. Además, podrá ser trasladado a otro centro territorial o sección funcional con el mismo cargo, en los casos en los que del comportamiento objeto de la sanción derivara una necesidad objetiva de dicho traslado por razones de incompatibilidad con el entorno.

B) En el supuesto de reincidencia en el mismo comportamiento, el gerente además de aplicar lo descrito en la letra A) tendrá también que pagar una sanción por un importe correspondiente al 50% de su sueldo mensual.

### 2. DESPIDO

El gerente que, en el ámbito de los procesos y de las actividades susceptibles de delito, asume un comportamiento no conforme con las disposiciones del Modelo 231 o incumple los procedimientos internos establecidos por el mismo cometiendo así una acción perjudicial para los intereses de la empresa o bien asume una conducta inequívocamente finalizada a la comisión de uno de los delitos sancionados por el decreto legislativo nº 231/01 será por esta misma razón despedido.

El Administrador Delegado se encargará de aplicar las sanciones una vez transcurridos 5 días desde el escrito de réplica y sucesivamente el Consejo de Administración las tendrá que ratificar.

### **5.3 Administradores**

La posición de los administradores es extremadamente delicada. En el supuesto en que se registrasen conductas de uno de los administradores que violan las disposiciones del Modelo 231, el organismo de control procederá a informar de ello todo el Consejo de Administración así como el Consejo de Vigilancia.

Por lo tanto, será el Consejo de Administración quien valorará la situación, tomando las medidas oportunas, según la normativa vigente.

### **5.4 Colaboradores externos**

Para sancionar los comportamientos de colaboradores externos (asesores, técnicos, colaboradores contratados por proyecto, parasubordinados, etc.) no conformes con las prescripciones del Modelo 231 es necesario integrar una cláusula contractual específicas en las hojas de encargo o bien en los contratos de colaboración, que establezca la extinción de la relación laboral, sin perjuicio de la posibilidad de solicitar una indemnización adecuada para los daños y perjuicios sufridos por la empresa a causa del comportamiento del colaborador (incluido, a título ejemplificativo y no exhaustivo, el caso en que la autoridad judicial aplique una de las medidas establecidas por el decreto legislativo nº 231/01).

Dicha cláusula resolutoria requiere doble firma según lo dispuesto por los art. 1341 y sig. del Código Civil; además, si efectivamente se comprueba la violación del Modelo 231 el representante legal de la empresa tendrá que comunicar la resolución mediante una carta certificada con acuse de recibo que será eficaz a partir de la fecha de su recepción.

### **5.5 Sanciones a cargo de terceras personas**

Si los destinatarios asumen unos comportamientos no conformes con lo dispuesto en el Modelo de Organización, Gestión y Control y sobre todo en el Código ético y de conducta podrán ser sancionados mediante la resolución del contrato, en virtud de lo dispuesto en los art. 1453 y 1456 del Código Civil italiano, pudiendo además solicitar la indemnización correspondiente para cubrir los daños y perjuicios provocados por los mismos.

## **Difusión del Modelo 231**

La formación adecuada así como la información constante del personal y de los destinatarios relativamente a los principios y a las prescripciones establecidas en el Modelo 231 representan unos factores muy importantes para la implementación correcta y eficaz del sistema de prevención de la empresa.

Todo el personal interno así como los colaboradores externos tienen el deber de ser totalmente conscientes de los objetivos de corrección y transparencia que se pretenden perseguir con el Modelo 231 así como de los términos con los cuales la empresa ha decidido perseguirlos, poniendo en marcha un sistema adecuado de procedimientos y controles.

## **6.1 Formación e información del personal**

*Totality Group S.p.A.* según lo dispuesto por el decreto legislativo 231/2001 ha concebido un plan específico de comunicación y formación finalizado a difundir e ilustrar a todo el personal el Modelo 231. Dicho plan será gestionado por los órganos competentes de la empresa en colaboración con el organismo de control.

En particular, en lo referente a la comunicación se estipula lo siguiente:

- el envío a todo el personal de una carta firmada por el Administrador Delegado acerca de los contenidos del decreto, de la importancia de la implementación eficaz del Modelo 231 así como de los medios de información y formación establecidos en la empresa;
- la difusión del Modelo 231 a través de la red Intranet de la empresa así como el envío del mismo a todo el personal por correo electrónico;
- la publicación en el tablón de anuncios de un extracto del Modelo 231 y de toda la información necesaria para su comprensión e implementación;
- la publicación del Modelo 231 en la página Internet de *Totality Group S.p.A.*

A los recién contratados se les entrega, junto con la documentación normalmente prevista para la contratación, el material y los documentos descriptivos que contienen el Modelo de Organización, Gestión y Control. De esta manera, es posible asegurarse que estas personas adquieran los conocimientos considerados básicos.

Al recibir el Modelo 231, dichos sujetos lo firman confirmando su pleno conocimiento y conformidad, comprometiéndose a cumplir los principios, las reglas y los procedimientos contenidos en dicho documento durante la realización de sus tareas relativas a los procesos y las actividades susceptibles de delito así como de cualquier otra actividad llevada a cabo en el interés o provecho de *Totality Group*.

En lo que se refiere a la formación/información *Totality Group S.p.A.* se propone como objetivo asegurar a todos los destinatarios del Modelo 231 el conocimiento y la divulgación de las reglas de conducta contenidas en este documento. Todos los destinatarios tienen que estar perfectamente informados tanto sobre los objetivos de corrección y transparencia que se pretenden alcanzar con el Modelo 231 como sobre las maneras a través de las cuales *Totality Group S.p.A.* ha decidido perseguirlos.

Otro objetivo particular es la necesidad de garantizar el conocimiento efectivo de las prescripciones del Modelo 231 así como de las razones que motivan una implementación eficaz relativamente a recursos cuyas actividades han sido ya clasificadas, o podrían serlo en futuro, como susceptibles de delito. Dichos objetivos valen tanto para los recursos actuales de *Totality Group S.p.A.* como para los futuros.

El nivel de formación e información de los destinatarios puede ser diferente, siendo particularmente profundizado el que va dirigido a los empleados que participan en las actividades o en los procesos considerados "susceptibles de delito". Por lo tanto, la actividad de formación se tiene que diferenciar según la posición de los destinatarios y el nivel de riesgo del área en la que trabajan.

De acuerdo y en estrecha colaboración con el Administrador Delegado, el OdC valorará la eficacia del plan de formación, tomando en cuenta los contenidos de los cursos, las condiciones de oferta de los mismos, su repetición, el control de la participación obligatoria y las medidas tomadas contra las personas que faltan sin razón justificada.

Para ello, Totality Group S.p.A. ha tomado unas medidas específicas finalizadas a la más amplia difusión de las prescripciones del Modelo 231 y, en consecuencia, a la sensibilización de todo el personal.

Por lo tanto, ofrece los niveles siguientes:

- **Nivel inicial** dirigido a todo el personal que se tiene que difundir a través del *e-learning*. Los temas tratados son los siguientes:
  - marco reglamentario de referencia (consecuencias para Totality Group S.p.A. de la posible comisión de delitos e infracciones administrativas según lo dispuesto por el decreto 231, características fundamentales de los delitos y función del Modelo 231 en este contexto);
  - documentos del Modelo 231;
- **Nivel avanzado clasificado según las categorías profesionales.** Este nivel va dirigido al personal que trabaja en actividades consideradas susceptibles de delito y se difunde mediante la organización de cursos presenciales, la publicación de *newsletters* y la elaboración de actividades de control con el propósito de comprobar el aprendizaje de los temas propuestos.

La participación en los arriba mencionados procesos de formación es obligatoria; para comprobarla es necesario pedir a los asistentes que firmen la hoja de asistencia y luego comunicar al OdC todos los nombres de los participantes.

Para los recién contratados se organizan unos cursos específicos, previo acuerdo con el correspondiente responsable de área/cargo/servicio.

Cada año los cursos se repiten para comprobar la aplicación eficaz del Modelo 231 por parte de los destinatarios así como su sensibilización en relación con los temas y las normas establecidas en el Modelo 231 mismo, según las condiciones que el organismo de control haya sugerido al Administrador Delegado, en colaboración con el director de administración y finanzas.

## **6.2 Información para proveedores, asesores, colaboradores y socios**

Los proveedores, asesores, colaboradores y socios están informados acerca de los contenidos del Modelo 231 así como de las reglas y los principios de control contenidos en los Apéndices relativamente al área específica en la que realizan su actividad y a la necesidad que su comportamiento cumpla los requisitos contemplados en el decreto legislativo 231/2001 así como las demás normas mencionadas anteriormente.

## **6.3 La actualización del Modelo 231**

El decreto legislativo 231/2001 establece expresamente la necesidad de actualizar el Modelo 231 para que refleje constantemente las exigencias específicas de la empresa así como sus actividades concretas.

En el supuesto en que se detecten unas violaciones o elusiones relevante de las normas contenidas en el Modelo 231 que pongan en evidencia la incapacidad de dicho documento de garantizar la prevención eficaz de los hechos que constituyen delito, el Consejo de Administración de Totality Group S.p.A. tiene que modificar rápidamente dicho Modelo. Además, este órgano puede actualizar rápidamente el Modelo 231 bajo solicitud del organismo de control cada vez que se realicen cambios en el marco legal, la organización o la actividad de Totality Group S.p.A.

En cualquier caso, el organismo de control tiene que notificar al Administrador Delegado rápidamente y por escrito sin retraso alguno cualquier hecho que ponga en evidencia la necesidad de revisar el Modelo 231. En este caso, el Administrador Delegado tiene que convocar al Consejo de Administración para que tome las decisiones procedentes.

Lo dispuesto se aplica a los cambios de los procedimientos que sean necesarios para implementar el Modelo 231. Los cambios de los procedimientos se tienen que comunicar rápidamente al organismo de control.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Administrador Delegado puede realizar unos cambios aunque no sustanciales en el Modelo 231, siempre y cuando sean necesarios para una mayor claridad y eficiencia del mismo. Dichos cambios se tienen que comunicar al Consejo de Administración y también al organismo de control.

Todos los cambios o integraciones del Modelo 231 se tienen que notificar a las empresas del grupo para que los integren en su sistema, adoptando las versiones más adecuadas al contexto en el que las mismas están activas.

Además, sin perjuicio de la responsabilidad de cada empresa del grupo relativamente tanto a la implementación del Modelo 231 como a las actividades llevadas a cabo por las mismas, una de las tareas del organismo de control es coordinar estas actividades de control, recogiendo y resumiendo sus resultados.