**CÓDIGO DE ÉTICA**

**Y CONDUCTA**

 **DE SOLUZIONI S.A.**

1. **INTRODUCCIÓN**

Este Código de Ética y Conducta (en adelante, “*CEC*” o “*Código*”) establece las pautas de comportamiento profesional y personal para todas las personas vinculados a **SOLUZIONI S.A**. (en adelante, la “*Empresa*”), que rigen tanto en la actuación laboral dentro de la Empresa, como en la relación con clientes, proveedores, socios comerciales y nuestro entorno en el sentido más general.

Los principios y reglas incluidos en este Código establecen el modo en que la Empresa afronta su responsabilidad social, ética y legal como tal, dentro de un entorno global y en constante evolución, que requiere un compromiso firme y claro con los objetivos de transparencia, honestidad y responsabilidad.

Para la elaboración del presente CEC se han tenido presentes los requisitos establecidos por la Ley 27.401, su Decreto Reglamentario 277/18 y los lineamentos establecidos por la Resolución 186/2018 de la Oficina Anticorrupción del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Todo ello, con el objetivo prioritario de continuar fortaleciendo la concienciación de todos y cada uno de los empleados, profesionales, directivos y accionistas que conforman la Empresa, en relación al deber de fiel cumplimiento de las leyes vigentes y de las normas y principios éticos de nuestra sociedad.

Este CEC no es un manual exhaustivo que contempla cada una de las posibles situaciones, sino que se trata de una guía de actuación y comportamiento, cuyo objetivo fundamental es ayudar a tomar decisiones en base a los principios y normas aquí expresadas. Por tal motivo, es responsabilidad de cada Sujeto Alcanzado ejercer un buen criterio en la aplicación de todos los principios y valores contemplados en este Código en su actuación profesional.

El presente CEC y las normas que se desprenden del mismo forman parte del Programa de Integridad desarrollado por la Empresa, facultándose al Responsable Interno a desarrollar e implementar cualquier otra norma o política de conducta o procedimiento complementaria.

1. **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este CEC es de aplicación a **SOLUZIONI S.A**., así como a todos sus accionistas, directivos, gerentes, empleados y profesionales que trabajan para la Empresa (en adelante, “*Sujetos Alcanzados*”), con independencia de la ubicación geográfica en la que desarrollen su actividad laboral, sin perjuicio del deber de cumplimiento de las leyes y normas de cada jurisdicción.

El respeto y cumplimiento de los principios y normas establecidos en este Código son, siempre y sin excepción, de obligado cumplimiento para todos los Sujetos Alcanzados, incrementándose la responsabilidad medida que aumenta el nivel jerárquico de cada sujeto.

El cumplimiento de este CEC será responsabilidad exclusiva y personal de cada uno de los Sujetos Alcanzados, y una vez difundida la aplicación del presente, no será admisible su transgresión alegando desconocimiento ni obediencia a instrucciones recibidas de un superior jerárquico.

Se espera que los Sujetos Alcanzados además de cumplir el presente CEC, adopten una conducta proactiva frente a eventuales incumplimientos de terceros.

1. **VALORES Y PRINCIPIOS**

Los valores y principios de actuación de la Empresa, que son promovidos mediante el presente Código, son los siguientes:

* **Confidencialidad:** Tratar la información de la Empresa, los clientes, socios comerciales, accionistas y empleados con la máxima discreción y privacidad.
* **Ética e Integridad:** Mantener un comportamiento recto y honesto, promoviendo una rigurosa coherencia entre las prácticas empresariales y los valores éticos corporativos.
* **Legalidad:** Desarrollar las actividades comerciales y profesionales cumpliendo estrictamente con la legalidad vigente en cada momento y en cada lugar donde éstas sean llevadas a cabo.
* **Responsabilidad:** Asumir las responsabilidades y actuar conforme a ellas, dirigiendo todo el esfuerzo para cumplir los objetivos propuestos.
* **Seguridad:** Brindar condiciones de trabajo apropiadas en cuanto a la salubridad, seguridad y medio ambiente. Exigir un alto nivel de seguridad en los procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención en la protección de los empleados, contratistas, clientes y entorno local.
* **Transparencia:** Difundir información adecuada, fiel, veraz y contrastable, tanto interna como externamente.

El seguimiento de los anteriores valores y principios de actuación constituyen el marco de referencia en el cual la Empresa desea que todos sus miembros desarrollen su actividad profesional. Consecuentemente, todos los Sujetos Alcanzados deben ajustar nuestra conducta al estricto cumplimiento de los valores y principios precedentemente mencionados.

1. **PAUTAS DE CONDUCTA**

Los valores y principios enunciados precedentemente constituyen la referencia que debe inspirar la conducta de todos los Sujetos Alcanzados y permite definir determinadas pautas concretas de conducta que resultan de cumplimiento obligatorio para todos los Sujetos Alcanzados.

Se reitera que esta normativa no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en el ámbito laboral, sino que su objetivo es establecer pautas mínimas de conducta que deben orientar a todos los Sujetos Alcanzados, en su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad laboral.

**A. Respeto y cumplimiento de la legalidad.**

El cumplimiento de la ley y del ordenamiento jurídico en general, es una obligación básica y prioritaria de todos los Sujetos Alcanzados. Todos deben cumplir con las normas legales vigentes (municipales, provinciales, nacionales y extranjeras aplicables) en cada momento, además de respetar y seguir las políticas propias y los compromisos y obligaciones adoptados por la Empresa en sus reglamentos internos.

**B. Ética e integridad.**

La Empresa considera que la confianza depositada por nuestros clientes, socios y entorno en el que opera, es el pilar básico para desarrollar la actividad empresarial y que esta confianza sólo se logra y permanece constante en base a un comportamiento íntegro y ético. Como consecuencia de ello, constituye una obligación de todos los Sujetos Alcanzados actuar de manera íntegra y ética en todas y cada una de las circunstancias que se presenten en el marco de su ámbito laboral, profesional, empresarial y orgánico-funcional.

**C. Igualdad de oportunidades y no discriminación.**

Es un objetivo de la Empresa promover un espacio de trabajo libre de acoso e intimidación o de comportamientos ofensivos e inapropiados de cualquier clase, incluyendo explícitamente propuestas o sugerencias sexuales, bromas y conversaciones ofensivas que puedan ofender la dignidad de las personas.

Como consecuencia de lo expuesto, los Sujetos Alcanzados deben conducirse con respeto y cortesía, absteniéndose de realizar cualquier conducta agraviante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, creencias religiosas, políticas o sindicales, origen nacional o social, género, orientación sexual, estado civil, incapacidad o cualquier otra diferencia personal. Los Sujetos Alcanzados tienen terminantemente prohibido incurrir en conductas de acoso, abuso de autoridad, amenazas, presiones, asedio moral, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.

**D. Salud y seguridad en el trabajo.**

La protección de la salud y la seguridad de los colaboradores de la Empresa en el lugar de trabajo es una alta prioridad para la Empresa. Por ello, existe el compromiso de facilitar a los empleados un entorno y un espacio de trabajo seguro y saludable, mediante la actualización permanente y continuada de las medidas de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa legal vigente aplicable y los acuerdos alcanzados con los representantes sindicales en esta materia.

Es responsabilidad de todos los Sujetos Alcanzados cumplir de forma rigurosa con las normas de salud y seguridad adoptadas por la Empresa. Todos los Sujetos Alcanzados y en especial aquellos que desarrollan actividades que conlleven algún riesgo especial, son emplazados a divulgar entre sus compañeros y colaboradores los conocimientos específicos, y a promover el cumplimiento de las prácticas de prevención de riesgos.

**E. Obligaciones y deberes de los Sujetos Alcanzados.**

Los Sujetos Alcanzados están sujetos a obligaciones y a deberes dentro de su ámbito de actuación en la Empresa. Las acciones y el modo en que actúen inciden en forma directa en la reputación de la Empresa en el mercado y en la sociedad.

Un comportamiento inadecuado o el quebranto de la ley por parte de cualquiera de los Sujetos Alcanzados, puede producir un daño considerable o incluso irreparable a la imagen y reputación de nuestra organización. Es responsabilidad de todos y cada uno de los Sujetos Alcanzados observar y mantener un comportamiento adecuado para promover la buena imagen y reputación de la Empresa.

Es tarea y obligación de todos los Sujetos Alcanzados cumplir las siguientes responsabilidades:

* Cumplir con los principios y normas descritas en este Código.
* Cumplir con las leyes, reglamentos y restantes normas que apliquen a su puesto de trabajo.
* Reportar internamente cualquier infracción, pudiendo solicitar consejo y pedir asesoramiento a su superior jerárquico en caso de duda respecto del cumplimiento de sus obligaciones y del presente Código.
* Participar en las actividades de formación y capacitación ofrecidas por la Empresa.
* Colaborar activamente y de buena fe en el desarrollo de los controles y las auditorías internas que pudieran ser realizadas con el fin de ayudar a identificar y corregir deficiencias o debilidades en la Empresa.

**F. Conflicto de intereses.**

Los conflictos de intereses surgen cuando entran en colisión los intereses personales de un colaborador, con los intereses de la Empresa. Por ello, todos los Sujetos Alcanzados tienen la obligación de actuar con lealtad y promover los intereses de la Empresa, evitando incurrir en situaciones de conflicto de intereses reales o potenciales.

El Sujeto Alcanzado que se vea afectado por un conflicto de interés, por sí, por sus familiares, por su cónyuge o persona con relación afectiva equivalente, por sus tutelados, apoderados o entidades controladas directa o indirectamente, tiene el deber de informar de forma diligente a su superior jerárquico, poniendo a la entera disposición de la Empresa los documentos y aclaraciones necesarios con el fin de adoptar las medidas oportunas en cada circunstancia concreta, para evitar de este modo que su actuación laboral pueda verse comprometida.

Está terminantemente prohibido que los Sujetos Alcanzados realicen alguna de las siguientes acciones:

* Realizar tareas o trabajos, o prestar servicios idénticos a los que presta la Empresa en sociedades competidoras. No obstante lo anterior, y con anterioridad al inicio de actividades[[1]](#footnote-1) remuneradas en otras sociedades, el colaborador deberá notificarlo y podrá obtener permiso[[2]](#footnote-2) por escrito.
* Dirigir o ayudar en la dirección o toma de decisiones de sociedades que sean competidoras de la Empresa.
* Adquirir participaciones, directa o indirectamente, de sociedades competidoras de la Empresa en el caso que dicha participación permita al colaborador ejercer influencia en la administración y dirección de dichas sociedades.
* Utilizar, para su uso personal, sociedades con las que se tenga relación comercial como consecuencia de su actividad profesional en la Empresa, si de dicha relación pudiera derivar cualquier tipo de ventaja o beneficio para el uso personal. Esto es especialmente aplicable en el caso de los colaboradores que por su actividad profesional en la Empresa pudieran ejercer una influencia significativa, directa o indirectamente, en la concesión de una operación o en la firma de un contrato con la Empresa.

**G. Responsabilidad de los Órganos de Dirección y Supervisión.**

La cultura de ética e integridad que la Empresa desea fomentar en el seno de la organización comienza en los Órganos de Dirección.

Como consecuencia de ello, los directores y gerentes de las diferentes áreas, además de tener el deber de conocer y cumplir con las leyes aplicables y con las normativas internas de la Empresa sobre la materia, deben actuar en todo momento de modo ejemplar, desplegando un comportamiento personal y profesional ético, íntegro, honesto y de respeto mutuo.

Además, como líderes de sus colaboradores, son responsables de la organización y supervisión, y deben asegurarse de que todos los empleados reciben la información y la formación adecuada para cumplir y respetar las normas a las que están sujetos de acuerdo a su puesto laboral.

Además de las todas las obligaciones contenidas en el presente Código, los directores y gerentes, tienen además las siguientes obligaciones:

* En los procesos de selección de personal, deben seleccionar a sus colaboradores en base a sus méritos y cualificaciones personales y profesionales, y en base a su idoneidad para el desempeño laboral.
* Proporcionar las instrucciones a sus colaboradores, debiendo ser claras, precisas y vinculantes, especialmente en lo referido al cumplimiento de las leyes y normas.
* Supervisar y controlar en forma continua el cumplimiento de la ley por parte de sus colaboradores.
* Comunicar de forma clara e inequívoca a sus colaboradores la importancia de actuar con ética e integridad en la actividad profesional diaria. Del mismo modo, deben transmitir con idéntica claridad y determinación, que cualquier violación a la ley es inaceptable e intolerable, y que la organización no dudará en aplicar todas las medidas sancionadoras disponibles.

La responsabilidad de supervisión y control de los directores y gerentes, en ningún caso o
circunstancia, exime a los restantes Sujetos Alcanzados de su propia responsabilidad en el deber de cumplimiento de las leyes y normas vigentes adoptadas por la Empresa.

**H. Transparencia en la Información.**

En la Empresa cree en la importancia de ser transparentes con la información por lo que es aspiración de la Empresa y, por ende, de los Sujetos Alcanzados, obtener la máxima confianza por parte de los clientes, proveedores, socios comerciales, inversores, organismos reguladores y demás partes interesadas, imponiéndose el deber de ofrecer información veraz y completa, que refleje adecuadamente la imagen fiel de la situación económica, financiera y patrimonial de la organización, así como el resultado de las operaciones, de conformidad con el marco normativo aplicable, y en particular, con los principios y criterios contables contenidos vigentes.

Como consecuencia de lo expuesto, todos los Sujetos Alcanzados y en particular aquellos cuya actividad profesional habitual sea la de elaborar información económico-financiera, de manera directa o indirecta, tienen la obligación de asegurar que los libros, documentos e informes son completos, precisos, reflejan de forma honesta todas las operaciones –tanto ingresos como gastos- y que se realizan aplicando los principios y prácticas de contabilidad admitidos.

**I. Confidencialidad y protección de la información.**

La Empresa considera que la información en cualquier soporte, físico, electrónico o grabaciones de vídeo de las cámaras de seguridad, es un activo muy valioso y fundamental en el desarrollo de las actividades profesionales y empresariales; es por esto, que se implementará una política de protección y seguridad de la información, con el objetivo de salvaguardar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma, y evitar así riesgos de manipulación, pérdida, destrucción o fuga de la información, ya sea de forma intencionada o accidental.

Toda la información que no sea pública, y que pertenezca a la Empresa o haya sido confiada a la Empresa por clientes, proveedores, agentes y colaboradores externos, consultores y terceros en general, tiene la consideración, con carácter general, de **información privada y confidencial**. En caso de duda, toda información debe presumirse de uso restringido.

Todos los Sujetos Alcanzados, tienen el deber y la obligación de mantener el secreto profesional sobre aquella información a la que tenga acceso en el marco del desarrollo de su actividad laboral, de acuerdo con los requisitos legales y contractuales. Dichos deberes y obligaciones son extensibles a las empresas que prestan servicios a la Empresa; y en los casos en los que la información sea facilitada por la Empresa a terceros, se deberá exigir que se le brinde un tratamiento adecuado a los más altos estándares de privacidad y confidencialidad de dicha información.

Revelar información privada y confidencial a terceros -con la excepción de los requerimientos de los tribunales de justicia y otras autoridades competentes, que deberán contestarse a través de los canales y circuitos establecidos a tal efecto- contraviene el espíritu del presente Código.

Ningún Sujeto Alcanzado podrá comentar o dar información sobre la organización, aunque sea de carácter general, en conferencias, simposios, artículos, entrevistas, foros de internet, etc. sin la autorización específica para ello. El envío de comunicaciones y, en especial, de publicidad a clientes o terceros en general, deberá realizarse siguiendo los circuitos definidos.

Se considera, a modo de ejemplo, información privada y confidencial, y que debe ser objeto de las especiales medidas de protección y secreto profesional la siguiente:

* Informaciones de carácter personal de los empleados y clientes, y con especial importancia, aquellos relacionados con la salud.
* Información concerniente a la Empresa como, por ejemplo: los precios, volumen de ventas, beneficios, posicionamiento en mercados, datos de proveedores o clientes, o cualquier otra información relativa al negocio y que pueda ser utilizada por nuestros competidores; excepto en aquellos casos particulares en que sea necesario y se cuente con la autorización correspondiente.
* Información sobre la fabricación o investigación y desarrollo.
* Cifras y datos de los reportes internos.

La obligación del secreto profesional sobre la información privada y confidencial tiene
duración indefinida, es decir, debe mantenerse incluso una vez finalizada la relación laboral, ya que su publicación podría causar un perjuicio a la Empresa, con independencia de cuando se realizare. Indudablemente, el Sujeto Alcanzado cuya relación laboral haya cesado, tiene la obligación de devolver toda la información de carácter privado y confidencial que haya obtenido en el desarrollo de su actividad profesional en la Empresa, incluyendo, a estos efectos, cualquier tipo de documentación y dispositivos de almacenamiento.

**J. Protección y buen uso de los Bienes.**

En las oficinas y otras instalaciones de la Empresa hay muchos dispositivos y equipos, como teléfonos, fotocopiadoras, computadoras, software, Internet/Intranet, máquinas, herramientas y equipos, incluyendo sistemas de e-mail y servidores, etc. (“Bienes”), que están a disposición de los Sujetos Alcanzados y que son necesarios para el desempeño de las actividades laborales asignadas en cada caso. Los Bienes deben ser únicamente utilizados por las personas a las que fueron asignados y para la finalidad que fueron concebidos en *pos* de concretar la actividad de la Empresa y no para el uso personal o extraprofesional y/o el ejercicio de actividades que no estén directamente relacionadas con el interés de la Empresa.

Está especialmente prohibido el uso de Bienes para realizar actividades ilegales, que produzcan un perjuicio a la imagen de la Empresa, o que generen incrementos significativos de costos, siendo responsabilidad de todos los Sujetos Alcanzados la protección, uso adecuado y salvaguarda de aquellos Bienes entregados por la Empresa.

Bajo ningún concepto, un colaborador está autorizado a almacenar o enviar información, mediante los sistemas y redes propiedad de la Empresa, que incite al odio racial, a la violencia o a cualquier acto delictivo, o cuyo contenido pueda constituir una ofensa sexual. Asimismo, está explícitamente prohibido realizar grabaciones o reproducciones de video o audio, o realizar cualquier otro tipo de registro mediante equipos o instalaciones de la Empresa, si no es con el consentimiento del superior jerárquico y en el marco de la actividad profesional que se desarrolla en la Empresa.

Para asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de información, para evitar cualquier tipo de abuso o causar daños y perjuicios a la organización o para investigar un hecho irregular detectado o denunciado, la Empresa se reserva el derecho de monitorizar y analizar el modo en que los Sujetos Alcanzados utilizan sus Bienes, lo cual podría incluir –en la medida que la legislación aplicable lo permita- el derecho a inspeccionar los correos electrónicos (enviados o recibidos desde las casillas cuyo dominio pertenezca a la Empresa), datos y archivos mantenidos en la red de computadoras de la compañía; respetando, siempre y en todo caso, los derechos individuales de las personas considerados en las normas vigentes.

**K. Competencia leal y defensa del consumidor.**

La Empresa tiene el compromiso de competir en los mercados de forma íntegra, leal y honesta, impulsando la libre competencia que redunda en beneficios para los consumidores y usuarios, y por lo tanto en la sociedad. Para ello, todos los Sujetos Alcanzados están obligados a desarrollar su actividad en el marco del cumplimiento de las reglas de leal competencia, comprometiéndonos a no realizar actos de publicidad engañosa de la actividad de la Empresa y a evitar cualquier tipo de conducta que pueda constituir un abuso de mercado o restricción a la libre competencia.

Además, la Empresa obliga a los Sujetos Alcanzados a no obtener o aceptar de terceros información de la competencia obtenida de modo ilícito, y en concreto, mediante espionaje industrial, soborno, robo o intercepción de las comunicaciones por cualquier medio, así como a no difundir de manera consciente e intencionada información falsa sobre los competidores de la Empresa o sus productos o servicios.

En este sentido, los Sujetos Alcanzados están obligados a cumplir todas las disposiciones que resulten aplicables de la Ley 25.156 (Defensa de la Competencia), la Ley 24.240 (Defensa del Consumidor) y normas complementarias.

**L. Relaciones con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales.**

La Empresa está comprometida con la calidad y la excelencia, por lo que sus empleados deben esforzarse al máximo para no cometer errores y, cuando se cometen, tratar de remediarlos en la medida de lo posible.

Cuando se trabaja con ***proveedores*** es de esperar que éstos compartan los objetivos de calidad y excelencia establecidos por la Empresa, por eso, los procesos de selección se desarrollan con transparencia e imparcialidad, aplicando siempre criterios de calidad y costo, y evitando conflictos de interés personales entre los Sujetos Alcanzados y la Empresa. Cualquier excepción a estos lineamientos tendrá como único sustento la consideración de proveedores que acrediten una larga e intachable trayectoria con la Empresa, la que -debido a su magnitud y la previa aprobación del superior jerárquico- los haga merecer un trato preferencial.

Además, también se espera que los proveedores compartan los valores y principios fundamentales de actuación considerados como tales por la Empresa, y que cumplan con la legalidad vigente.

Todos los Sujetos Alcanzados tienen el deber de fomentar el cumplimiento
de este Código entre los proveedores.

En las relaciones de **colaboración en negocios** comunes con ***socios comerciales***, se mantendrá una actitud de respeto, honestidad y confianza, compartiendo de forma transparente información, conocimientos y experiencias para desarrollar y alcanzar
objetivos comunes, que proporcionen un beneficio mutuo. Por este motivo, se debe velar porque los empleados de esas empresas apliquen en su desempeño profesional los mismos valores y principios éticos que se promueven en este Código.

**M. Relación con gobiernos y autoridades públicas: contratación con el Sector Público.**

La Empresa manifiesta su neutralidad política y se compromete a actuar de forma íntegra, honesta, fiel y transparente en todos los tratos y relaciones que mantienen con los diferentes organismos públicos. La Empresa está comprometida con el fiel cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables y, muy especialmente, con aquellas que prohíben cualquier tipo de actuación tendente a influir en la autoridad de los funcionarios públicos.

Asimismo, los Sujetos Alcanzados deben asegurar una total transparencia en cualquier información que se presente o envíe a un organismo público, y en particular, corroborando la veracidad de las declaraciones juradas y liquidaciones de impuestos. En este sentido, los Sujetos Alcanzados deben comprometerse a no obstaculizar en ningún caso las peticiones de información o inspecciones que los funcionarios públicos u organismos de supervisión y regulación lleven a cabo en el ejercicio legítimo de sus facultades, de conformidad con la legislación vigente; y en especial, cumplir debidamente con las resoluciones administrativas y judiciales firmes, de carácter ejecutivo. Para asegurar un correcto cumplimiento de dichas responsabilidades, cualquier solicitud de información, inspección o ejecución de resolución deberá ser comunicada por el colaborador que la reciba siguiendo los circuitos establecidos para ello.

**N. Medidas anticorrupción: ofrecer y conceder, exigir y aceptar beneficios, ventajas, regalos u obsequios.**

La Empresa defiende la honestidad del comercio y la transparencia de los mercados mediante la competencia justa, rechazando cualquier práctica corrupta. Se compite en base a la calidad de los productos y servicios de la Empresa; nunca ofreciendo a terceros -clientes, proveedores, consultores, competidores o autoridades- beneficios o ventajas que sean inapropiados y cuyo objetivo sea la obtención de una posición ventajosa o improcedente en una transacción comercial o en el mercado, en general.

Los activos de la Empresa no pueden utilizarse para intentar influir en la voluntad del receptor de los mismos. En consecuencia, los Sujetos Alcanzados tienen prohibido ofrecer, prometer, garantizar, entregar o autorizar la entrega de sobornos, ya sea mediante la entrega de dinero o de cualquier otro tipo de beneficio, ventaja o favor, de forma directa o indirecta -mediante consultores, agentes, socios o intermediarios en general- a clientes, proveedores, socios comerciales, funcionarios públicos o cualquier otra persona o entidad con la que la Empresa mantenga o pueda mantener relaciones de cualquier tipo.

Igualmente, queda totalmente prohibido a todos los Sujetos Alcanzados exigir, solicitar, aceptar, obtener o recibir sobornos o promesas de dinero u otro tipo de beneficio, ventaja o favor de cualquier persona o entidad, que pudieran influir de algún modo en su objetividad e imparcialidad o influir en sus decisiones profesionales.

Adicionalmente, en los casos en los que la Empresa trabaje con consultores, agentes, intermediarios o socios comerciales, es preciso que éstos conozcan los valores y principios éticos de la Empresa con relación a las prácticas anticorrupción, así como las normas en la materia, y se sometan a ellas. Además, es responsabilidad de quien sea el encargado de firmar **contratos de colaboración**, evaluar previamente no solo la idoneidad profesional de dichos terceros, sino que también su reputación. En este sentido, se deberá contemplar la inclusión de cláusulas específicas y apropiadas en los mencionados contratos, con el objetivo de proteger a la Empresa.

 Regalos, obsequios y atenciones:

Los Sujetos Alcanzados – en particular aquellos que por razón del cargo que ocupen o el trabajo que realicen en la Empresa tienen mayor exposición a ello – no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor, por sí o por interposición de terceros, de ninguna persona o entidad (ie. Clientes, proveedores, socios comerciales, etc.), cuando como resultado de estos se pueda afectar la objetividad del Sujeto Alcanzado, crearle un interés personal o generarle una actitud de gratitud que influya o turbe su libre decisión, afectando la relación comercial, profesional o administrativa.

Asimismo, no podrán hacer directa o indirectamente obsequios, regalos o promesas a ninguna persona y/o entidad que mantenga o pueda mantener una relación comercial, profesional o administrativa con la Empresa (i.e.: autoridades gubernamentales), salvo que se consideren propios del curso normal de los negocios y siempre que estén permitidos por ley, por las propias normas y procedimientos del beneficiario o por los procedimientos de su unidad. Se encuentra terminantemente prohibido para los Sujetos Alcanzados, la entrega por sí o por intermedio de terceros, de regalos, incentivos, o beneficios de cualquier tipo en un esfuerzo por influenciar en decisiones de cualquier índole por parte del beneficiario.

Los Sujetos Alcanzados no deberán solicitar ni recibir regalos a título personal de terceros que tengan o intenten hacer negocios con la Empresa.

Recepción de Regalos:

Se deberá informar al **Responsable Interno** todo obsequio cuyo valor de mercado supere los 100 (cien) dólares estadounidenses o su equivalente en pesos argentinos o que no sean meros artículos promocionales con el logotipo o nombre de la compañía (ejemplo: lapiceras, relojes. camisetas con logotipos, pequeña canasta de regalo para las fiestas). El Responsable Interno, a su leal saber y entender resolverá sobre el destino de dichos obsequios, pudiendo determinar su devolución inmediata.

Asimismo, las invitaciones recibidas para participar en eventos de negocios, convenciones, conferencias, presentaciones comerciales o cursos técnicos deben estar autorizadas por el Responsable Interno.

Entrega de Regalos:

Para el caso que se decida realizar regalos empresariales o de negocios, éstos deben estar autorizados previamente mediante el procedimiento que prevea la Empresa el cual deberá estar autorizado por el Responsable Interno cuando supere el valor de mercado de 100 (cien) dólares estadounidenses o su equivalente en pesos argentinos. En ninguna circunstancia se podrá dar o aceptar dinero o bienes asimilables ni fácilmente convertibles en dinero.

**Ñ. Patrocinio, donaciones y contribuciones a organizaciones políticas y sindicales.**

Patrocinar es contribuir con dinero o en especie a un evento organizado por terceros, con el fin de lograr una contraprestación en forma de publicidad de la Empresa. Es contrario a los valores y principio éticos de la Empresa, utilizar el patrocinio para obtener ventajas competitivas ilegítimas e ilegales, o apoyar actos o eventos cuyo fin sea incompatible con los mismos, o que pudieran dañar la imagen de la organización. Además, los acuerdos de patrocinio deben quedar reflejados en un contrato escrito, donde de forma clara quede constancia de las contraprestaciones de dichos acuerdos para la Empresa.

La Empresa está comprometida con la sociedad, y por ello puede realizar donaciones con fines sociales y humanitarios. Para asegurar el buen destino y uso de las donaciones, es preciso que todas las donaciones que realice la Empresa sean absolutamente transparentes, quedando siempre registro escrito del destinatario, receptor último y objetivo de las donaciones. Está prohibido realizar donaciones a personas, entidades u organizaciones cuyos objetivos sean incompatibles con los valores y principios éticos de la Empresa, o que pudieran dañar su buena imagen y reputación.

**O. Medidas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.**

El blanqueo de capitales consiste en disimular el origen y la naturaleza del dinero procedente de actividades ilícitas o criminales -tales como el terrorismo, la prostitución, el narcotráfico, el tráfico ilegal de armas y en general cualquier tipo de actividad basada en el fraude, los sobornos o la extorsión- mediante la integración del “dinero sucio” en el flujo comercial, de forma que parezca legítimo o su verdadero origen o propietario no pueda ser identificado.

Es objetivo y voluntad de la Empresa desarrollar negocios y realizar actividades comerciales con clientes, proveedores, consultores y socios comerciales que no estén implicados en actividades ilegales o cuyos fondos provengan de fuentes ilegítimas.

Desde la Empresa ***no se facilita el blanqueo de dinero ni la financiación de actividades terroristas***. Por este motivo, se debe colaborar con las autoridades competentes, en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación de actividades terroristas, aportando toda la información que nos soliciten de acuerdo con las normas y reglamentaciones legales vigentes en la materia.

**P. Responsabilidad Social Empresaria.**

La Empresa está comprometida con la sociedad, el ambiente y el entorno en el cual opera, y trabaja para disminuir los impactos negativos que su actividad pude generar y mejorar los impactos positivos.

Tiene como objetivo promover la sustentabilidad en todas sus áreas, para lo que delineará un plan estratégico que tenga como fin un cambio cultural en todos los colaboradores internos y externos.

1. **RESPONSABLE INTERNO**

Con el objetivo de velar por el buen cumplimiento de los valores y principios éticos
del presente CEC, como asimismo de todos los contenidos del Programa de Integridad de la Empresa, se ha decidido designar a un Responsable Interno del Programa de Integridad (en adelante, “*Responsable Interno*” o “*Compliance Officer*”).

El Responsable Interno deberá ser designado por el Directorio de la Empresa y deberá cumplir – en lo posible – con las siguientes características:

* Formación académica – solvencia técnica.
* Antecedentes e intachable reputación.
* Acabado conocimiento de la Empresa y su negocio.
* Relación con la alta dirección y los accionistas.
* Personalidad ecuánime y equilibrada.
* Liderazgo, firmeza e integridad.
* Capacidad de persuadir y comunicar.

La remoción del Responsable Interno también se resolverá mediante decisión del Directorio, el cual deberá designar a su sucesor en el mismo acto en que se resuelva la remoción del antecedente.

Las funciones y responsabilidades del Responsable Interno son las siguientes:

* Promover la difusión y el conocimiento del contenido del presente Código entre todos los Sujetos Alcanzados, desarrollando los programas de formación que fueren necesarios.
* Supervisar el contenido del CEC, y en su caso, proponer al Directorio de la Empresa las modificaciones, recomendaciones y/o actualizaciones que considere pertinente.
* Ser el intérprete del contenido del CEC.
* Canalizar las dudas e instar la realización de denuncias por violación al contenido del CEC.
* Establecer los planes de prevención necesarios para evitar el incumplimiento del
del CEC.
* Supervisar el cumplimiento de las normas del CEC, y en caso de comprobar incumplimientos, proponer las sanciones disciplinarias y las medidas judiciales que estime corresponder.
* Realizar el monitoreo y evaluación continua de la efectividad del Programa de Integridad.
* Desarrollar e implementar medidas y aspectos complementarios del Programa de Integridad de la Empresa, promover su conocimiento y supervisar su cumplimiento.
* Promover la implementación de Programas de Integridad en las Sociedades Participadas (sociedades en las que SOLUZIONI S.A. tenga el control como accionista) acorde a los principios y valores expuestos en el presente Código.
* Ante supuestos de transformación y adquisiciones societarias, implementar un programa de debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades en las personas jurídicas involucradas.
* Promover la realización de reportes o denuncias entre los Sujetos Alcanzados y garantizar la protección de anonimato de éstos y la confidencialidad de la denuncia.

El Responsable Interno estará dotado de la autoridad, independencia y de los medios necesarios para implementar y hacer cumplir las medidas de control interno que considere necesarias y
adecuadas para lograr los objetivos previstos en el presente Código. A tal efecto -en el marco de sus funciones- tendrá acceso irrestricto a toda la información y documentación de la Empresa, así como a todos los miembros sin límite de jerarquía.

El Responsable Interno reportará a los miembros del directorio de la Empresa y podrá resolver la formación de un Comité de Ética, con el cual podrá compartir o bien podrá delegar las funciones y responsabilidades que considere menester. En caso de que la gravedad lo amerite, el Responsable Interno podrá reportar directamente a los accionistas.

1. **OBLIGATORIEDAD**

Todos los Sujetos Alcanzados tienen el deber y la obligación de cumplir con los valores y principios éticos de este Código, así como con todas las normas que de él se deriven y denunciar las violaciones al mismo.

La Empresa y en particular el Responsable Interno velará por la protección de todo colaborador que, actuando con integridad, lealtad y buena fe, denuncie incumplimientos al CEC; garantizando la reserva de identidad, la confidencialidad de la denuncia y cuidando que el colaborador no sea objeto de ningún tipo de castigo, represalia o discriminación por tal motivo.

Los Sujetos Alcanzados que estén envueltos en alguna investigación o proceso judicial, que pueda afectar de algún modo a sus deberes y obligaciones hacia la Empresa, o que pueda poner en peligro su buena imagen y reputación, deberán comunicarlo diligentemente a sus superiores jerárquicos inmediatos y al Responsable Interno y/o al Comité de Ética, salvo que la ley lo prohíba explícitamente. En el caso que el Responsable Interno sea el Sujeto Alcanzado que se encuentre en esta situación, deberá comunicarlo de inmediato a los miembros del Directorio.

Además, todos los Sujetos Alcanzados se comprometen a cooperar de forma activa y diligente en el transcurso de cualquier investigación o auditoría interna o externa.

El presente CEC, deberá estar siempre actualizado y disponible en todas las dependencias de la Empresa, para todos los Sujetos Alcanzados.

1. **CANAL DE DENUNCIAS**

Con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas establecidas en el presente CEC, se establece la creación de un canal de denuncia de irregularidades (en adelante, “*Canal de Línea Ética” o “CLE”)* al cual podrán dirigirse, tanto los Sujetos Alcanzados, como terceros, para comunicar de forma confidencial las irregularidades de potencial transcendencia, o las conductas que adviertan en el seno de la Empresa, que puedan implicar la comisión de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del *CEC*.

Transparencia y confidencialidad

La Empresa garantiza la confidencialidad de las personas que procedan a presentar algún tipo de denuncia o comunicación, garantizando asimismo la transparencia en la gestión del propio canal.

La identidad de la persona que comunique una actuación anómala a través del *canal de línea ética* tendrá la consideración de información confidencial y, por tanto, no será comunicada sin su consentimiento al denunciado, garantizando la reserva de la identidad del denunciante y evitando cualquier tipo de respuesta hacia el denunciante por parte del denunciado como consecuencia de la denuncia.

La Empresa se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los Sujetos Alcanzados que hubieran comunicado a través del *canal de línea ética*, cualquiera de las irregularidades ya referidas.

Canalización de las denuncias o comunicados

A los efectos de gestionar las denuncias y comunicados que puedan presentarse, la Empresa habilita el **CANAL DE LINEA ETICA** al que deberán remitirse las denuncia y comunicados.

**Email:** denuncias@soluzioni.com.ar

**Página web:** [**www.soluzioni.com.ar**](http://www.soluzioni.com.ar)

**Correo postal: 1414**

Contenido de las denuncias o comunicados

Los escritos de denuncias o comunicación, que no están sometidos a ningún modelo preestablecido, deberán contener, necesariamente, la siguiente información:

a) Irregularidad denunciada, con mención detallada de las circunstancias de la misma y
acompañando, en la medida de lo posible, soporte documental o indicación de las pruebas o evidencias de las que se dispone,

b) Identificación de los Sujetos Alcanzados involucrados o los responsables directos de la irregularidad, en caso de ser conocidos, y

c) Opcionalmente a criterio del denunciante, su nombre y datos de contacto.

Gestión del Canal de Línea Ética

El CLEestará gestionado por el Responsable Interno. A la vista de los hechos denunciados, el Responsable Interno adoptará las medidas que considere oportunas, pudiendo encargar parte de la investigación de los hechos o actuaciones denunciados a otras áreas o departamentos de la Empresa, y cando la verosimilitud y gravedad de la denuncia lo justifique podrá citar a declarar a las partes involucradas, a terceros e incluso contratar la asistencia de peritos, abogados, investigadores, etc. para corroborar la veracidad de la denuncia.

Como resultado del análisis e investigación realizada, el Responsable Interno le dará a
la denuncia el curso que considere oportuno atendiendo a la naturaleza de los hechos
comunicados y las faltas involucradas, debiendo controlar que el órgano respectivo adopte las medidas que sean pertinentes.

1. **SANCIONES ANTE INCLUMPLIMIENTOS**

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Código será considerado, según el caso, una falta laboral, incumplimiento contractual o incumplimiento orgánico - funcional, cuya gravedad se determinará valorando los hechos y sus consecuencias, el nivel de responsabilidad del sujeto que cometió el incumplimiento y la reincidencia del mismo en este tipo de conductas.

Cada incumplimiento que sea comprobado por la Empresa traerá aparejada la aplicación de las sanciones que ameriten los hechos de que se traten, pudiéndose aplicar desde un apercibimiento hasta la aplicación de las sanciones que a continuación se detallan:

a).- Personal en relación de dependencia: apercibimiento, suspensión o despido;

b).- Proveedores y asesores externos: Rescisión del contrato si fuere de tracto sucesivo y suspensión o eliminación como proveedor en los demás casos;

c).- Clientes: Rescisión del contrato si fuere de tracto sucesivo y suspensión o eliminación como cliente en los demás casos;

d).- Miembros del directorio: multa de hasta el 10% de los honorarios que se le asignen y/o remoción del cargo;

e).- Miembros del órgano de fiscalización: pérdida de la retribución o remoción del cargo;

f).- Accionistas: multa de hasta el 10% de los dividendos cuya aprobación y distribución se aprueben distribuir en la asamblea ordinaria inmediatamente posterior al incumplimiento.

Las sanciones previstas precedentemente lo son sin perjuicio de la responsabilidad material que la empresa decida imponer y reclamar al infractor.

1. **INQUIETUDES Y CONSULTAS**

Ante cualquier inquietud que pueda surgir con relación a la interpretación del presente Código, así como la aplicación práctica del mismo, el interesado podrá consultar directamente al Responsable Interno o, de existir al Comité de Ética. También podrán realizarse consultas en forma anónima a través del CLE.

1. **VIGENCIA**

Las normas que emanan del presente CEC serán operativas y en consecuencia obligatorias para todos los Sujetos Alcanzado a partir del 30 de marzo de 2021; resultando de cumplimiento obligatorio hasta tanto no sea dictado un nuevo Código en su reemplazo.

**SOLUZIONI S.A.**

**\* \* \***

**FIN**

1. No es necesario comunicar actividades puntuales y no recurrentes tales como ponencias, conferencias, u otras actividades diferentes de las prestadas habitualmente por el colaborador para la Empresa. [↑](#footnote-ref-1)
2. El permiso puede no concederse si las actividades suponen un ataque a los intereses de la Empresa. Asimismo, se podrá revocar un permiso concedido con anterioridad en el caso de que hayan variado las condiciones originales de la concesión y supongan un perjuicio de los intereses de la Empresa. [↑](#footnote-ref-2)