

Modelo de organización, gestión y control de conformidad
con el Decreto Legislativo de 8 de junio de 2001, N.º 231

ANEXO CÓDIGO ÉTICO



LEVER
TOUCH
WE SKILL AUTOMOTIVE

Índice

Prólogo	3
1. Introducción	4
2. Principios generales	5
3. Código ético	7
4. Destinatarios del Código Ético.....	8
5. Modalidad de aprobación del Código Ético	9
6. Principios éticos y criterios de conducta	10
7. Principios Éticos	11
8. Criterios de conducta	13
9. Derechos de los trabajadores:.....	15
10. Deberes del trabajador:	16
11. Criterios de conducta en las relaciones con los clientes/usuarios	17
12. Criterios de conducta con los proveedores	18
13. Criterios de conducta con las Comunidades e Instituciones	19
14. Informes de las partes interesadas	20
15. Infracciones y revisiones	20

Prólogo

LEVERTOUCH S.P.A. lleva más de 27 años en el sector de “car repair “ , ofreciendo a sus clientes las mejores soluciones de reparación y mantenimiento para cualquier vehículo, desde un solo coche hasta toda una flota.

Sin embargo, su rápido y constante crecimiento ha permitido consolidar una importante experiencia laboral en relación con los contactos con una variedad de contextos en constante cambio. Este complejo escenario ha hecho necesario definir y explicitar los valores morales y éticos en los que basar su identidad: transparencia, innovación, responsabilidad social y medioambiental, respeto a los derechos de la persona y al valor de los recursos humanos, y compromiso con la consecución de una sociedad sostenible, para el planeta y para las personas.

Con la intención, por tanto, de promover la observancia de estos valores y difundir su conocimiento a todos los niveles, tanto dentro como fuera de la empresa, se consideró necesario adoptar y publicar un Código Ético en el que se esbozaran las principales normas de conducta.

LEVERTOUCH S.P.A., además, garantiza el estudio en profundidad y la actualización del presente Código a la vista de la evolución normativa, la puesta a disposición de todos los instrumentos posibles para el conocimiento y la aclaración en relación con la interpretación y la aplicación de las normas contenidas en el mismo; por último, se compromete a realizar comprobaciones sobre cada denuncia de violación del Código, para evaluar los hechos y, en caso de violación comprobada, la consiguiente adopción de las sanciones pertinentes.

1. Introducción

1.1 Ética empresarial

El comportamiento ético fue definido por Immanuel Kant como el de quien actúa sin esperanza de recompensa ni temor al castigo, guiado únicamente por la voluntad de tratar al prójimo como un fin y no como un medio para alcanzar un fin.

Cuando esta reflexión individual pasa al ámbito organizativo y empresarial, mucho más amplio, la ética se funde con el concepto de Responsabilidad Social Corporativa, que para LEVER TOUCH S.P.A. se configura como el compromiso de compaginar su actividad empresarial con el respeto y la protección de los intereses de todos los implicados en la misma y la salvaguarda y preservación de los recursos del planeta, considerando todos estos elementos, por tanto, como la finalidad de su trabajo y no como un medio para obtener beneficios.

El Código Ético de LEVER TOUCH S.P.A. no pretende mejorar la reputación de la empresa: la responsabilidad y la equidad, así como la calidad de los servicios ofrecidos, son un requisito previo para su existencia. El propósito esencial del Código es dejar claro que en cada acción cotidiana entra en juego múltiples y diversos derechos, intereses y deberes, y que, de cara al futuro, LEVER TOUCH S.P.A. aspira a competir con dignidad e integridad, aportando su contribución a un mercado más responsable y maduro.

El artículo 41 de la Constitución italiana establece: ***“La iniciativa económica privada es libre. No podrá realizarse de forma contraria a la utilidad social o en detrimento de la seguridad, la libertad o la dignidad humana. La ley determina los programas y controles adecuados para que la actividad pública y privada pueda dirigirse y coordinarse con fines sociales.”***

Basándose en este principio, LEVER TOUCH S.P.A. imagina su propio camino hacia el ***“desarrollo sostenible”***.

1.2 Misión

LEVER TOUCH S.P.A. Su objetivo es convertirse en líder del sector de “car repair”, proponiendo soluciones y servicios de vanguardia centrados en las competencias y los conocimientos de un personal altamente especializado y en técnicas innovadoras destinadas a satisfacer todas las necesidades del sector, desde la reparación de carrocerías hasta el mantenimiento mecánico y electrónico. Todo ello siguiendo las normas de calidad más exigentes, con el objetivo de lograr la total confianza del cliente.

También nos proponemos desarrollar las estructuras más profesionales y especializadas del mercado y disponer de oficinas e instalaciones en los puntos estratégicos indicados por nuestros clientes, para responder con prontitud a sus necesidades.

1.3 Visión

El objetivo de LEVER TOUCH S.P.A. es convertirse en líder mundial en el sector de “car repair” y socio de los mejores profesionales de la industria del automóvil, prestando servicios a los fabricantes de automóviles, así como soluciones integrales a siniestros meteorológicos y medioambientales (para compañías de seguros y clientes particulares) y servicios de mantenimiento para grandes flotas (Rac, Renting, Clientes corporativos).

Todo ello gracias a la formación y la proximidad, y al apoyo de diversos factores, como la consolidación de LEVER TOUCH S.p.A. Academy y de LEVER TOUCH S.p.A. IT Solutions, implementando la estructura y capilaridad del plan estratégico y compartiendo el know-how con el cliente privado, transmitiendo los beneficios de la tecnología, la calidad y la economía de escala.

2. Principios generales

El Código Ético de LEVERTOUCH S.P.A., aprobado por el Consejo de Administración de la empresa, identifica un conjunto de valores y constituye la principal referencia para la actuación diaria de todos los colaboradores de la empresa en la conducción de los negocios y en el desarrollo de las actividades de la empresa.

Estamos firmemente convencidos de que, para que nuestra actividad pueda calificarse de éticamente correcta, debemos aspirar a lograr modelos de producción que honren y protejan los derechos humanos, la capacidad de la Tierra para renovarse y el bienestar de las comunidades, fomentando el desarrollo humano de forma justa y sostenible. Para ello, adoptamos una ética empresarial que armoniza la creación de valor con el desarrollo sostenible, con la protección del medio ambiente, la cohesión social, el desarrollo de una relación laboral favorable y una comunicación coherente como principales objetivos.

Consideramos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo emitidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la Carta de la Tierra elaborada por el Earth Council, y los principios recogidos en el Global Compact propuesto por la ONU como puntos indispensables en la definición de nuestros valores; y creemos en ellos en la medida en que orientamos la “migración” de nuestras actividades y servicios inspirándonos en los parámetros y criterios del protocolo ESG (Environmental Social Governance).

El principio de Sostenibilidad se complementa con el de Responsabilidad Corporativa, en base al cual hemos integrado estrategias en nuestros procesos empresariales para fomentar el desarrollo social, medioambiental y económico.

2.1 Medio Ambiente

El compromiso de LEVER TOUCH S.P.A. con el planeta es preservar su prosperidad y belleza para las generaciones actuales y futuras; la responsabilidad medioambiental está en el centro de nuestra forma de actuar y trabajar. Siempre tenemos presente el aspecto del impacto medioambiental de nuestro negocio y nos esforzamos por ofrecer un servicio que respete siempre el ecosistema. Hemos

solicitado y obtenido la certificación ISO 14001, que no es obligatoria sino el resultado de una elección voluntaria para implantar y mejorar nuestro sistema de gestión medioambiental. Esta certificación demuestra que la empresa dispone y utiliza un sistema de gestión adecuado para mantener bajo control los impactos medioambientales de sus actividades/servicios, buscando sistemáticamente la mejora de forma coherente, eficaz y, sobre todo, sostenible.

Nuestro ambicioso enfoque de la sostenibilidad se basa en evaluaciones que, dada su importancia, tienen como principal objetivo identificar las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza más relevantes de nuestro negocio a corto, medio y largo plazo. Tenemos en cuenta las expectativas de los clientes y de todas las partes interesadas, combinándolas con un enfoque centrado en los riesgos, las oportunidades, las tendencias y las mejores prácticas de nuestro sector.

Damos prioridad a temas como las energías renovables, el transporte sostenible (como nuestro SERVICIO DE MOVILIDAD), la eficiencia energética, la reducción y gestión adecuada de los residuos, el aumento del reciclaje y la economía circular.

Por ello, nos comprometemos a implantar, desarrollar y mantener actividades y servicios respetuosos con el medio ambiente, aplicando un enfoque sistemático para identificar, gestionar, reducir y eliminar o reciclar responsablemente los residuos; identificar, gestionar, reducir y controlar responsablemente las emisiones atmosféricas de nuestras actividades que puedan suponer un peligro para el medio ambiente; y cuantificar, fijar objetivos, controlar los progresos y reducir el consumo de combustibles fósiles, agua, sustancias peligrosas y recursos naturales mediante la conservación, reutilización, reciclaje, sustitución u otras medidas.

Para garantizar que nuestras intenciones de sostenibilidad se asientan en nuestro trabajo diario, utilizamos procesos sostenibles perfilados por una selección de objetivos, una evaluación de resultados y un análisis periódico de nuestras actividades.

2.2 Social

Nuestro principal objetivo es garantizar a las personas y a los trabajadores, en los que se basa nuestra misión moral y profesional, el respeto y la dignidad que les corresponden. Estamos decidida y conscientemente atentos a nuestra responsabilidad en la protección de los derechos humanos, que ponemos en práctica mediante la observancia de principios éticos hacia nuestros empleados y todos aquellos que mantienen relaciones de cualquier tipo con LEVER TOUCH S.P.A. y mediante la integración de todos los derechos en todos los niveles de nuestras operaciones.

LEVER TOUCH S.P.A. garantiza un entorno de trabajo seguro para todos los empleados y todas las personas que entran en contacto con la empresa. La empresa apoya el crecimiento del empleo y la igualdad de género en la empresa: identifica a través del Código Ético una conducta dirigida a desarrollar el valor de cada individuo, teniendo en cuenta su integridad física, cultural y moral, la igualdad y la inclusión como valores de la cultura corporativa.

No permitimos ningún tipo de discriminación o exclusión, ni siquiera y especialmente en relación con la cultura, el origen étnico, la religión, la nacionalidad, la edad, el sexo, la opinión política, el estado civil, la orientación sexual, la salud o la discapacidad y, por el contrario, acogemos en nuestro equipo a personas de todos los orígenes, con la convicción de que todos pueden hacer que el entorno de trabajo sea polifacético, original y mejor.

Nos comprometemos a que todos nuestros empleados reciban un trato justo, garantizando la igualdad de oportunidades en todas las etapas de su vida profesional, desde la contratación hasta la promoción, y velando por que las decisiones de

empleo se basen únicamente en observaciones relacionadas con la actividad real, guiadas únicamente por la capacidad de rendimiento del empleado.

Defendemos la libertad de asociación de los trabajadores y reconocemos el derecho a la negociación colectiva. Nos comprometemos a no recurrir nunca, ni siquiera indirectamente, al trabajo forzado o infantil, y a desaprobar cualquier forma de discriminación en los procedimientos de contratación y gestión de recursos humanos. Estamos firmes en nuestra condena de todas las formas de acoso y explotación, y reconocemos el mérito, el rendimiento laboral y el potencial profesional de cada individuo como criterios para determinar los salarios y el desarrollo de la carrera profesional.

Creemos firmemente en el valor de la comunicación: en interés de la empresa y de sus empleados, estamos atentos a los comentarios de los trabajadores y creemos que la mejora sólo puede lograrse mediante una relación directa de los empleados con sus jefes. También proporcionamos a nuestros recursos un acceso adecuado, seguro y discreto a los sistemas de denuncia y a las medidas correctoras.

3. Código ético

Para garantizar que los valores de LEVER TOUCH S.P.A. sean compartidos tanto dentro como fuera de la empresa, ésta ha adoptado el Código Ético: el cumplimiento de las normas establecidas en el mismo es un elemento esencial para el buen funcionamiento, la fiabilidad y la imagen de la empresa y, por lo tanto, se exige tanto a los empleados como a los colaboradores externos.

Las disposiciones, principios y normas establecidos en el presente Código Ético complementan la conducta que todo el personal de LEVER TOUCH S.P.A. está obligado a observar en el desempeño de su trabajo en virtud de la legislación aplicable y del Convenio Colectivo Nacional vigente. LEVER TOUCH S.P.A. se compromete, frente a todos los destinatarios del Código Ético, a:

- ***difundir sus conocimientos poniéndolos a disposición de todos los destinatarios, incluso mediante programas de formación adecuados;***
- ***garantizar su revisión periódica para adaptarla a la evolución de la conciencia civil y a la legislación vigente;***
- ***adoptar un sistema adecuado de sanciones para reprimir las posibles violaciones de las disposiciones del Código Ético;***
- ***adoptar procedimientos adecuados para informar, verificar y responder a posibles infracciones;***
- ***garantizar la confidencialidad de la identidad de los denunciantes, sin perjuicio de las obligaciones legales;***
- ***verificar periódicamente el cumplimiento del Código Ético por parte de sus destinatarios.***
Son parte de la visión ética de la dirección de la gestión de la empresa:
- ***la responsabilidad moral frente a todas las partes interesadas, públicas y privadas, en relación con los efectos y consecuencias de la actividad desarrollada por la empresa, que tiene una finalidad puramente pública;***
- ***el cuidado de la relación fiduciaria con la Entidad Pública, en el sentido de la obligación de ejercer la propia capacidad autónoma de juicio y elección en relación con las estrategias y decisiones de ejecución recomendadas, de modo que se favorezca y promueva el interés principal y único de la res publica.***

4. Destinatarios del Código Ético

Los principios, la conducta y las normas del Código Ético representan las reglas que se aplican, sin excepción, a todos los empleados de LEVERTOUCH S.P.A. y a todos aquellos que, directa o indirectamente, de forma permanente o temporal, establezcan relaciones y relaciones con ella, o trabajen para perseguir sus objetivos. (en adelante, los “Destinatarios”).

El Código Ético forma parte integrante de la relación laboral; por consiguiente, todos los destinatarios se comprometen a:

- ***actuar de acuerdo con el Código Ético;***
- ***informar al Consejo de Supervisión (CS) de todas las infracciones del Código Ético en cuanto tengan conocimiento de ellas;***
- ***informar adecuadamente a terceros de las obligaciones impuestas por el Código Ético, exigir su cumplimiento y tomar las medidas oportunas en caso de incumplimiento.***

5. Modalidad de aprobación del Código Ético

El Código Ético fue aprobado por el Órgano de Administración y, posteriormente, con el fin de permitir una adaptación más flexible del documento a las situaciones que se pusieron de manifiesto durante la gestión del modelo de prevención de delitos en virtud del Decreto Legislativo 231/2001, o para garantizar una adaptación más oportuna a los nuevos requisitos derivados de las modificaciones legislativas del mismo Decreto Legislativo 231/2001, el procedimiento de modificación y aprobación del Código de Ética de la Sociedad es el siguiente, sin perjuicio de la plena autonomía del Órgano de Administración para realizar cambios y actualizaciones en cualquier momento que lo considere oportuno:

- ***El Consejo de Supervisión revisa periódicamente el Código Ético, con especial referencia a los requisitos resultantes de los cambios legislativos intervinientes, y propone cualquier modificación o adición al mismo;***
- ***El Órgano de Administración examina las propuestas del Consejo de Supervisión y, si está de acuerdo con ellas, aprueba el Código Ético modificado, que pasa así a ser inmediatamente operativo para la Empresa.***

6. Principios éticos y criterios de conducta

Introducción y objetivos

Además de adoptar el Código Ético, confirmando el deseo de la Empresa de mantener una firme orientación hacia operaciones transparentes y perfectamente legales, también ha adoptado un Modelo Organizativo en virtud y de conformidad con el Decreto Legislativo de 8 de junio de 2001, N.º 231.

Además de generar una mayor claridad organizativa a las funciones y responsabilidades, una mayor transparencia en la gestión empresarial y una mejor gestión de los controles sobre las operaciones empresariales, el Modelo de Gestión, Organización y Control (MOGC), de acuerdo con el Decreto Legislativo 231/2001, contribuye a la difusión de los valores y la cultura de la empresa.

Misión

Compromiso con una conducta ética sin concesiones dirigida a mantener una reputación sólida y reconocida de la empresa sin límites territoriales.

Valor de la reputación y deberes fiduciarios

La “buena reputación” es un recurso intangible esencial para la sociedad. Externamente, fomenta la aprobación por parte del mercado al que se refiere, que en concreto está representado por los “partes interesadas”, la atracción de los mejores recursos humanos, la satisfacción de los propios empleados internos y de todos los socios con los que hacen negocios.

Valor de la reciprocidad

Este Código Ético está marcado por un valor ideal de cooperación con el objetivo principal de salvaguardar el absoluto respeto y beneficio mutuo de las partes implicadas y prevenir la comisión de delitos de los contemplados en el citado Decreto Legislativo 231/2001.

Por ello, exige a sus partes interesadas que actúen de acuerdo con principios y normas inspirados en un ideal similar de conducta ética y en pleno cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables.

7. Principios Éticos

Se orienta hacia un modelo de negocio capaz de generar valor a todos los niveles, apoyando y desarrollando una cadena de suministro saludable inspirada en los siguientes principios:

Imparcialidad e igualdad

En las decisiones que afectan a las relaciones con sus partes interesadas (gestión de clientes/usuarios, organización del trabajo, selección y gestión de proveedores), evita cualquier forma de discriminación por motivos de edad, sexo, salud, raza, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas de sus grupos de interés.

Las normas relativas a las relaciones con clientes, proveedores, asesores, empleados, servicios públicos y todas las partes interesadas son las mismas para todos. La igualdad debe entenderse como la prohibición de toda discriminación injustificada y no como la búsqueda de la uniformidad de las prestaciones en cuanto a las condiciones personales y sociales. En particular, la empresa toma todas las iniciativas necesarias para adaptar la forma en que presta sus servicios a las necesidades de los usuarios discapacitados.

La Empresa inspira su conducta, hacia todos, en criterios de objetividad, justicia e imparcialidad.

Legalidad y transparencia

La Empresa, en el desempeño de sus actividades y en las relaciones de cualquier tipo y naturaleza, tiene como objetivo proteger la legalidad y la transparencia de su trabajo, por lo tanto, todos los colaboradores están obligados a cumplir diligentemente las leyes vigentes, el Código de Ética y los reglamentos internos. En ningún caso la búsqueda del interés de la Empresa podrá justificar una conducta que no se ajuste a una línea de conducta honesta y leal.

Continuidad

La actividad de la empresa y la consiguiente prestación de servicios complementarios es continua, regular e ininterrumpida. La Empresa interviene en cualquier lugar del mundo en un plazo de 24 a 48 horas.

Protección de la información

LEVER TOUCH S.P.A. garantiza la confidencialidad de la información que obra en su poder y se abstiene de recabar datos confidenciales, salvo autorización expresa y consciente y de conformidad con las disposiciones legales aplicables. Los empleados de la empresa están obligados a no utilizar información confidencial para fines ajenos al desempeño de sus funciones.

Valor de los recursos humanos

Los empleados de LEVERTOUCH S.P.A. son un factor de éxito indispensable.

Por este motivo, la Empresa protege y promueve el valor de los recursos humanos para maximizar su grado de satisfacción y aumentar la riqueza de las competencias que poseen.

Calidad de los servicios

LEVER TOUCH S.P.A. orienta sus actividades hacia la satisfacción y protección de sus clientes/usuarios, así como la apreciación de la comunidad en la que opera. Por esta razón, la organización desarrolla sus actividades de acuerdo con normas de alta calidad.

Equidad en caso de conflicto de intereses

En el desarrollo de cualquier actividad se evitan las situaciones en las que los implicados en las transacciones estén, o incluso puedan parecer, en conflicto de intereses.

8. Criterios de conducta

Las siguientes normas de conducta no pretenden agotar todos los casos y formas en que deben aplicarse los principios. Por el contrario, establecen conductas de precaución respecto a los casos típicos en los que pueden materializarse los denominados comportamientos oportunistas, que pondrían en peligro el cumplimiento de los principios en la relación entre la empresa y uno o varios de sus **partes interesadas**.

Tratamiento de la información:

La información de las partes interesadas se trata con pleno respeto a la confidencialidad y privacidad de los afectados.

Regalos y obsequios:

No se permite ninguna forma de regalo, gratificación, promesa de beneficios futuros que exceda la práctica comercial normal o la cortesía, y que en cualquier caso tenga por objeto adquirir un trato favorable en la realización de las actividades previstas. Esta conducta es especialmente recomendable cuando se trata de funcionarios públicos italianos y extranjeros, sus familiares y parientes políticos.

Las mismas normas se aplican a los regalos y gratificaciones recibidos de los empleados o del Órgano de Administración. El personal de LEVER TOUCH S.P.A. no puede, directa o indirectamente, ofrecer o recibir regalos, dinero, obsequios, por ningún motivo, ya sea de naturaleza material o inmaterial, que puedan parecer relacionados con las relaciones comerciales existentes.

Comunicación con el exterior:

La comunicación con sus partes interesadas se caracteriza por el respeto al derecho a la información; en ningún caso pueden difundirse noticias o comentarios falsos o tendenciosos.

Todas las actividades de comunicación cumplen las leyes, normas y prácticas de conducta profesional, y se llevan a cabo con claridad, transparencia y puntualidad.

Gestión de personal:

La gestión de personal se lleva a cabo como se describe a continuación.

Establecimiento de la relación laboral:

El personal está empleado con un contrato de trabajo regular; no se tolera el trabajo irregular ni el “trabajo ilegal”.

Al establecerse la relación laboral, cada empleado recibe información precisa sobre:

- características de la función y tareas a realizar;
- elementos normativos y salariales, regulados por el convenio colectivo nacional;
- normas y procedimientos que deben adoptarse para evitar conductas contrarias a la ley.

Esta información se presenta al empleado de tal manera que la aceptación de la misión se basa en una comprensión efectiva.

Gestión del empleado

Cada supervisor está obligado a valorar el tiempo de trabajo de los empleados exigiéndoles un rendimiento coherente con el desempeño de sus funciones y los planes de organización del trabajo.

Constituye abuso de autoridad solicitar, como acto debido a un superior jerárquico, servicios, favores personales o cualquier comportamiento que constituya una violación del presente Código Ético.

Se garantiza la implicación de los empleados en el desempeño de su trabajo, también previendo su participación en debates y decisiones funcionales a la realización de los objetivos corporativos.

El empleado debe participar en estos momentos con espíritu de cooperación y criterio independiente.

Cada supervisor utiliza y potencia plenamente todas las competencias profesionales presentes en la estructura activando las palancas disponibles para favorecer el desarrollo y el crecimiento de su personal.

La empresa pone a disposición de todos los empleados herramientas de información y formación con el objetivo de mejorar las competencias específicas y poner en práctica el valor profesional del personal.

Existe formación institucional impartida en determinados momentos de la vida empresarial del empleado y formación recurrente para el personal operativo.

Evaluación del personal:

LEVER TOUCH S.P.A. evita cualquier forma de discriminación contra sus empleados.

En los procesos de gestión y organización del personal, las decisiones se basan en la correspondencia entre los perfiles esperados y los perfiles que poseen los empleados.

La evaluación de los empleados se determina con la participación de la función de personal, los directivos pertinentes y, en la medida de lo posible, todas las personas que hayan estado en contacto con el evaluado.

La función de personal, dentro de los límites de la información disponible, también toma las medidas adecuadas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en la evaluación.

9. Derechos de los trabajadores:

Los derechos de los trabajadores están protegidos como se describe a continuación:

Seguridad y salud en el trabajo:

LEVER TOUCH S.P.A. se compromete a difundir y consolidar una cultura de salud y seguridad mediante el desarrollo de la concienciación sobre los riesgos y la promoción de un comportamiento responsable por parte de todos los empleados. Para ello, lleva a cabo intervenciones de carácter técnico y organizativo, mediante la introducción de:

- un sistema integrado de gestión de riesgos, seguridad y recursos que deben protegerse;
- control y actualización de los métodos de trabajo;
- intervenciones de formación y de comunicación.

Protección de la privacidad:

La privacidad del empleado se protege mediante la adopción de normas que especifican el tipo de información que se solicitará al empleado y cómo se procesará y almacenará.

Queda excluida cualquier investigación sobre las ideas, preferencias, gustos personales y, en general, la vida privada de los empleados.

Estas normas también establecen que, salvo en los casos previstos por la ley, los datos personales no podrán ser divulgados ni difundidos sin el consentimiento previo del interesado.

Protección de la persona:

LEVER TOUCH S.P.A. se compromete a proteger la integridad moral de sus empleados garantizando el derecho a unas condiciones de trabajo que respeten la dignidad personal. Por eso protege a los trabajadores de actos de violencia psicológica y contrarresta cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o perjudicial para la persona, sus creencias y preferencias.

Los empleados que crean haber sido acosados o discriminados por motivos de edad, sexo, raza, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas, etc., pueden denunciar el incidente al Responsable de Personal, que evaluará la infracción real del Código Ético.

10. *Deberes del trabajador*

A continuación se exponen las funciones del trabajador:

Criterios de conducta:

El empleado debe actuar con lealtad, respetando las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo y las disposiciones del Código Ético, garantizando un alto nivel a los servicios prestados.

Deberá evitar por completo cualquier conducta que pueda dañar los activos de la empresa, su gestión, las relaciones con las partes interesadas y la imagen de la empresa.

Uso de los activos de la empresa:

Cada empleado está obligado a trabajar con diligencia para proteger los activos de la empresa, mediante una conducta responsable acorde con los objetivos y procedimientos operativos establecidos para regular su uso, y a documentar con precisión su utilización.

LEVERTOUCH S.P.A. se reserva el derecho a prevenir el uso indebido de sus activos e infraestructuras mediante la utilización de sistemas de control adecuados.

Conflicto de intereses:

Todos los colaboradores de LEVERTOUCH S.P.A. están obligados a evitar situaciones de las que puedan derivarse conflictos de intereses (por ejemplo, intereses comunes con proveedores o clientes) y a abstenerse de aprovechar personalmente las oportunidades de negocio de las que hayan tenido conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

En caso de que surja incluso la apariencia de un conflicto de intereses, el empleado está obligado a notificarlo a su supervisor, quien, de acuerdo con los procedimientos establecidos, informa al Órgano de Administración, que evalúa su existencia real caso por caso.

Gestión de la información:

El empleado debe conocer y aplicar las disposiciones de las políticas de seguridad de la información de la empresa para garantizar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información. Debe redactar sus documentos utilizando un lenguaje claro, objetivo y exhaustivo, que permita cualquier verificación por parte de colegas, directivos o partes externas autorizadas.

11. Criterios de conducta en las relaciones con los clientes/usuarios

Contratos y comunicaciones con clientes/usuarios

Los contratos y las comunicaciones con los clientes/usuarios deben ser:

- claros y sencillos, formulados en un lenguaje lo más cercano posible al utilizado normalmente por los interlocutores;
- conforme a la normativa aplicable, sin recurrir a prácticas elusivas o desleales;
- completas, de modo que no se pase por alto ningún elemento relevante para la decisión del cliente.

Los fines y destinatarios de las comunicaciones determinan, caso por caso, la elección de los canales de contacto más adecuados para la transmisión de contenidos, comprometiéndose a no utilizar herramientas publicitarias engañosas o que falten a la verdad.

Comportamiento de los empleados con los clientes/usuarios

El estilo de conducta de LEVER TOUCH S.P.A. se caracteriza por la amabilidad, el respeto de las leyes y reglamentos y la cortesía, con vistas a una relación de colaboración y altamente profesional.

Los colaboradores de la empresa, sean empleados, proveedores, socios o consultores, en el ámbito de la actividad y de cualquier gestión de los servicios prestados, deben adoptar comportamientos que eviten la ocurrencia de delitos contemplados en el Decreto Legislativo N.º 231/2001.

Control de calidad y satisfacción del cliente

LEVER TOUCH S.P.A. se compromete a garantizar unos estándares de calidad adecuados de los servicios ofrecidos, controlando también el nivel de calidad percibido por el cliente.

12. Criterios de conducta con los proveedores

Elección del proveedor

Los procesos de compra se caracterizan por la búsqueda de unos niveles de servicio elevados y eficientes, la igualdad de oportunidades para cada proveedor, la equidad y la imparcialidad.

Por tanto, los empleados que intervienen en estos procesos están obligados a no excluir a nadie, que posea los requisitos exigidos, de la posibilidad de concurrir a la estipulación de contratos, y a adoptar, en la elección de la lista de candidatos, criterios objetivos y comprobables, sin perjuicio al cumplimiento de la legislación vigente en la materia.

Integridad e independencia en las relaciones

La celebración de cualquier contrato, acuerdo o asociación debe basarse siempre en criterios de extrema claridad y evitar crear formas de dependencia mutua.

Por lo tanto:

- cualquier contrato de importe significativo debe ser objeto de un seguimiento constante;
- no se considera correcto inducir a un proveedor a celebrar un contrato que le es desfavorable dándole la impresión de un contrato posterior más ventajoso.

Para garantizar la máxima transparencia y eficacia en el proceso de compra, LEVER TOUCH S.P.A. ofrece:

- la separación de funciones entre la unidad que solicita el suministro y la que celebra el contrato;
- la capacidad de reconstruir de forma adecuada las decisiones tomadas;
- la conservación de la información, así como de todos los documentos pertinentes para la gestión de la relación.

Comportamiento ético en la contratación

La violación de los principios generales del Código Ético conlleva mecanismos de sanción, también dirigidos a prevenir delitos contra la Administración Pública. A tal efecto, se incluyen cláusulas apropiadas en el cuerpo de los contratos individuales.

13. Criterios de conducta con las Comunidades e Instituciones

Política social

LEVER TOUCH S.P.A. persigue objetivos coherentes con los del desarrollo de la comunidad y el entorno en el que opera.

Esto se basa en el conocimiento de que la satisfacción de la comunidad es uno de los objetivos de la organización, así como una ventaja competitiva.

Relaciones institucionales

Todas las relaciones con las instituciones públicas locales, nacionales e internacionales que forman parte de la actividad administrativa normal se orientan hacia criterios de transparencia y equidad, evitando actitudes de carácter colusorio.

Relaciones con partidos, sindicatos y asociaciones

LEVER TOUCH S.P.A. no financia partidos en Italia o en el extranjero, a sus representantes o candidatos, ni patrocina congresos o partidos que tengan una finalidad exclusiva de propaganda política.

Se abstiene de cualquier presión directa o indirecta a personalidades políticas (por ejemplo, aceptación de informes para contratación, contratos de consultoría).

LEVER TOUCH S.P.A. se compromete a cultivar y mantener relaciones con las organizaciones sindicales de conformidad con la legislación vigente, con un espíritu de transparencia y cooperación. No está permitida la discriminación ni el favoritismo por motivos de afiliación a sindicatos, asociaciones o partidos políticos, ni por la profesión de creencias políticas, partidistas o religiosas.

14. *Informes de las partes interesadas*

Todas las partes interesadas pueden denunciar, por escrito y de forma no anónima, cualquier infracción o sospecha de infracción del Código Ético al Consejo de Supervisión, que analizará la denuncia, pudiendo oír al autor y al responsable de la presunta infracción.

Es deber del Consejo de Supervisión actuar de forma que se garantice a los “denunciantes” contra cualquier tipo de represalia, entendida como un acto que pueda dar lugar incluso a la mera sospecha de ser una forma de discriminación o penalización (por ejemplo, para los proveedores: interrupción de las relaciones comerciales; para los empleados: no promoción, etc.).

También se garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante, sin perjuicio de las obligaciones legales.

15. *Infracciones y revisiones*

El Órgano de Vigilancia comunica al Órgano de Administración las infracciones del Código Ético que hayan surgido a raíz de los informes de las partes interesadas o de actividades realizadas de forma independiente, junto con las sugerencias que considere necesarias en relación con el alcance de la infracción.

Dichos sujetos son responsables de:

- tomar decisiones sobre las infracciones del Código Ético;
- expresar opiniones sobre la revisión de las políticas y procedimientos más relevantes, con el fin de garantizar su coherencia con el Código Ético;
- prever la revisión periódica del Código Ético.



**LEVER
TOUCH**
WE SKILL AUTOMOTIVE