

**CÓDIGO DE CONDUCTA
ÉTICA PROFESIONAL DE
TECUNI S.A.**

5 de septiembre de 2018

**Tamara Yagüe Martínez
DIRECTORA GENERAL**

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1	Objeto.....	3
1.2	Ámbito de aplicación.....	3
1.3	Vigencia	3
1.4	Alineación con el Grupo	3
2.	PRINCIPIOS GENERALES DE CONDUCTA PROFESIONAL	3
2.1	Cumplimiento de la legalidad.....	4
2.2	Competencia leal y defensa del mercado y de los consumidores	4
2.3	Integridad de la conducta profesional ética y responsable	4
2.4	Garantía y transparencia de la información	4
2.5	Conflicto de intereses	5
2.6	Respeto a la propiedad intelectual e industrial	5
2.7	Protección al medio ambiente	6
2.8	Calidad	6
2.9	Seguridad y salud en el trabajo	6
2.10	Fomento de la economía local	7
2.11	Respeto a los derechos humanos y laborales	7
2.11.1	Prohibición de trabajo infantil	7
2.11.2	Prohibición de trabajo forzado y cualquier tipo de violencia	7
2.11.3	Promoción del empleo	7
2.11.4	Derecho a contrato laboral y salario digno	8
2.11.5	Prohibición de la discriminación e igualdad de oportunidades.....	8
2.11.6	Violencia o acoso laboral o sexual.....	9
2.11.7	Fomento del equilibrio personal y profesional	9
2.11.8	Libertad de asociación y negociación colectiva.....	9
2.11.9	Derecho a la formación y comunicación	10
2.11.10	Derecho a la intimidad	10
3.	POLITICA ANTICORRUPCION DE TECUNI S.A.....	10
4.	ÓRGANO DE CONTROL, CANAL DE DENUNCIAS Y RÉGIMEN SANCIONADOR EN TECUNI S.A. 10	
	Anexo I ÓRGANO DE CONTROL ÉTICO Y PENAL DE TECUNI S.A., DENUNCIA ÉTICA, Y SISTEMA DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO, DEFINIDOS EN EL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE TECUNI S.A.	12
1.	ÓRGANO DE CONTROL ÉTICO Y PENAL DE TECUNI S.A.	12
1.1	Objetivo	12
1.2	Alcance y vigencia	12
1.3	Órgano de Control	12
1.4	Atribuciones del Órgano de Control.....	13
1.5	Garantías	13
2.	DENUNCIA ÉTICA O PENAL.....	14
2.1	Tipología de Denuncias.....	14
2.2	Canales de Denuncia	14
2.3	Contenidos Mínimos de la Denuncia.....	15
2.4	Incoación de Expedientes de Denuncia	16
3.	SISTEMA DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO	16
3.1	Objeto.....	16
3.2	Ámbito de aplicación.....	17
3.3	Órgano competente para imponer sanciones.....	17
3.4	Infracciones	17
3.5	Graduación, prescripción y aplicación legal	18

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto

El Código de Conducta Ética Profesional de Tecuni S.A. (en adelante “El Código de Conducta”) tiene como objetivo el establecimiento de unas pautas de conducta y principios de obligado cumplimiento para la totalidad de los agentes participantes, que permitan preservar y garantizar el comportamiento profesional, ético y responsable, así como transparencia e integridad en todos los ámbitos de actuación que conforman el desarrollo de las actividades de la empresa.

Partiendo de la premisa de confianza por parte de la empresa hacia sus empleados, que sin duda asumen su compromiso de responsabilidad a todos los niveles de la organización, para la consecución de estos objetivos el Código de Conducta establece un marco o guía de los estándares de conducta que la empresa espera de sus empleados, para lo cual se crean mecanismos de investigación sobre cualquier posible vulneración del mismo.

1.2 Ámbito de aplicación

El Código de Conducta compete a los siguientes grupos de interés, a cada uno en su ámbito y medida particular:

- Propietarios y accionistas.
- Empleados.
- Clientes, usuarios y consumidores.
- Proveedores, aliados y colaboradores.
- Gobiernos, administraciones públicas y organismos reguladores.
- Comunidad local, sociedad y organizaciones sociales.
- Medio ambiente y organizaciones relacionadas con el medio ambiente.
- Competidores.

1.3 Vigencia

El presente Código de Conducta adquiere plenos efectos a partir de la fecha de su firma por parte de la Dirección General de Tecuni S.A., y mantiene intacta su vigencia con carácter indefinido mientras no sea expresamente derogado o modificado por la Dirección General.

1.4 Alineación con el Grupo

Esta filosofía se alinea estratégicamente con la imperante en el Grupo matriz al que Tecuni S.A. pertenece: VINCI, su división VINCI Energies y su Sociedad matriz en España, VINCI Energies España S.A.U., para lo que existen y están a disposición de los empleados en la intranet de VINCI diversos documentos que establecen compromisos y guías de obligado cumplimiento para todos sus empleados, tales como (a modo de ejemplo):

- El Manifiesto, también denominado “*Together*” (compromisos fundamentales que sustentan la filosofía corporativa).
- Código de Ética y Comportamientos.
- Guía de los Derechos Humanos.
- Guía de Derechos Código de Conducta Anticorrupción.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE CONDUCTA PROFESIONAL

El compromiso empresarial y profesional de las entidades y personas contenidas en el Ámbito de Aplicación se regirá bajo los siguientes principios generales.

2.1 Cumplimiento de la legalidad

Las actividades empresariales y profesionales en que Tecuni S.A. desarrolle su actividad se realizarán con estricto cumplimiento de la legalidad vigente, teniendo en cuenta la localización geográfica donde esta se desarrolle.

2.2 Competencia leal y defensa del mercado y de los consumidores

Tecuni S.A. proscribe cualquier actuación que suponga el ejercicio de prácticas de competencia desleal y se compromete a velar por el cumplimiento de las leyes de defensa de la competencia aplicables donde realiza sus actividades.

Y sin duda ese compromiso se extiende muy especialmente en la garantía y defensa de transparencia y de buenas prácticas con respecto a nuestro mercado de referencia y a los consumidores. Por ello, no está permitido en el seno de la empresa el diseño o materialización de ningún tipo de acción que alterara o fuera en contra la libertad de comercio y de los consumidores en su globalidad, pretendiendo ánimo de lucro o beneficio ilícito como resultado de la alteración consciente de la realidad conocida.

Esto es, queda absolutamente prohibida cualquier alteración artificial de precios, hacer alegaciones falsas o manifestar características inciertas de los productos o servicios en las ofertas, falsear información, facturar cantidades superiores por productos o servicios no ejecutados, manipular precios y condiciones, difundir noticias falsas o rumores, y en general cualquier acción dolosa que pretendiera un enriquecimiento injusto en perjuicio del mercado o de los consumidores.

2.3 Integridad de la conducta profesional ética y responsable

Las actividades empresariales y profesionales de Tecuni S.A. y sus empleados se fundamentan en el aseguramiento de la profesionalidad más avanzada por parte de los agentes intervinientes que permita obtener la máxima eficacia, así como en la integridad de las conductas y actuaciones a todos los niveles, donde ha de primar la premisa de la objetividad alineada con la Empresa. Es por ello que es compromiso de Tecuni S.A. el procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de sus empleados en el desarrollo de sus actividades de la empresa, como elemento básico de su cultura empresarial.

La totalidad del colectivo ya descrito al que aplica este Código de Conducta, está obligado a demostrar en todo momento y sin posibilidad de invocación de excepcionalidad alguna, una conducta honesta y leal, focalizada a ofrecer y/o recibir el mejor servicio. Todo ello se sustenta en el principio fundamental de buena fe contractual, alineada a los objetivos y principios éticos de Tecuni S.A. Es por ello que resulta una práctica prohibida cualquier tipo de ofrecimiento, promesa o recepción de dinero ni tan siquiera en forma de préstamo o anticipo, sobornos y comisiones, tráfico de influencias, desfalcos, extorsión, favoritismo y nepotismo, así como cualquier otro beneficio por irrelevante que resultara y del tipo o naturaleza que fuera, en el desarrollo de la actividad profesional, evitando cualquier tipo de corrupción a todos los niveles.

Con ese objetivo, existe implementado en el seno de la empresa una Política de Anticorrupción de Tecuni S.A. a disposición de todos los empleados y de obligado cumplimiento para todos ellos.

De igual manera está absolutamente prohibida la realización de cualquier transacción mercantil no autorizada por la empresa y que persiga lucro personal. En caso de que algo de esto pudiera llegar a suceder, necesariamente se ha de declinar el ofrecimiento y ponerlo inmediatamente en conocimiento del Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A. mediante escrito detallado sobre las circunstancias que concurren, que será quien decida sobre la procedencia o improcedencia de su realización final. Así mismo, el profesional en ningún caso está habilitado para utilizar el nombre de Tecuni S.A. ni invocar su condición de profesional de la misma para realizar operaciones por cuenta propia o de personas vinculadas a él, y mucho menos utilizando los medios materiales o humanos de la empresa.

2.4 Garantía y transparencia de la información

La información no pública que sea propiedad de la empresa o esté confiada a Tecuni S.A. tendrá la consideración de información reservada, y estará sujeta a secreto profesional, sin que el contenido de la

misma pueda ser utilizado para fines particulares o facilitado a terceros, ni incluso después de haber cesado en la empresa.

Es responsabilidad de los profesionales guardar confidencialidad sobre el contenido de su trabajo en sus relaciones con terceros, así como poner los medios necesarios para salvaguardar la seguridad de la información, y muy especialmente de la considerada como reservada y confidencial, frente a cualquier riesgo interno o externo, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental, debiendo ser comunicado por quienes tuvieran conocimiento de ello, en caso de que sucediera o se detectara, al Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.

Además, Tecuni S.A. gestiona los datos personales de forma eficiente en cumplimiento de lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos y demás normativa en vigor, siendo conocido por todos los colaboradores de la empresa.

Por otra parte, constituye un valor fundamental, y por tanto compromiso de nuestra empresa y de todos los trabajadores que la integran, la gestión veraz, clara, precisa y transparente de la información que se obtiene y gestiona a todos los niveles, con los Grupos de Interés, tanto externos como internos.

2.5 Conflicto de intereses

Existe conflicto de intereses cuando entren en colisión, de forma directa o indirecta, los intereses particulares con los profesionales de los agentes descritos en el apartado de Ámbito de Aplicación, o con familiares de cualquier grado de parentesco entre alguno de ellos, o personas o empresas vinculadas de alguna manera entre ellos o a través de una tercera persona, para la realización de cualquier tipo de contraprestación, adquisición, venta, adjudicación, transacción o cualquier otro tipo de similares características que pudiera llegar a darse, con el objeto de primar los intereses de una de las partes. Así mismo, los profesionales descritos sólo podrán desarrollar actividades laborales y profesionales ajenas a las que se derivan de sus relaciones contractuales con Tecuni S.A., cuando aquellas no supongan merma en la eficacia esperada en el desempeño de las funciones propias de su actividad con respecto a Tecuni S.A.

En el supuesto de darse cualquiera de estas circunstancias, el afectado deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Jefe de Unidad (GN - Gerente de Negocio) mediante escrito detallado sobre las circunstancias que concurren, el cual lo trasladará al Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A., que será quien decida sobre la procedencia o improcedencia de su realización final.

En ningún caso estará permitido el aprovechamiento en beneficio personal de una oportunidad de negocio propio o de persona o entidad vinculada a él, derivada de la posición de conocimiento o información privilegiada que posea con motivo de su actividad profesional relacionada con Tecuni S.A. Se podrá invocar excepcionalidad siempre y cuando el profesional lo comunique con anterioridad y por escrito al Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A., y este lo autorice formalmente tras haber desistido Tecuni S.A. de explotar dicha oportunidad.

2.6 Respeto a la propiedad intelectual e industrial

La propiedad intelectual e industrial constituye uno de los principales motores de desarrollo y garantía de progreso para nuestra sociedad, por lo que, ante el convencimiento sobre la necesidad de poner todos los medios necesarios para salvaguardar los derechos de los titulares, en ningún caso se permite en el seno de la empresa la utilización, reproducción, distribución, explotación económica o aprovechamiento, en todo o en parte, de una idea u obra artística, intelectual o del tipo que fuera, fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier medio, sin la correspondiente licencia o autorización de los titulares de los derechos de propiedad intelectual debidamente acreditados.

En idénticos términos será protegida la fabricación, importación, utilización, ofrecimiento o introducción de objetos amparados por los derechos inherentes a las patentes o los modelos de utilidad, con fines industriales o comerciales y sin consentimiento del titular del derecho de propiedad industrial registrado conforme a la legislación vigente.

2.7 Protección al medio ambiente

Tecuni S.A. desarrolla su actividad desde el respeto al medio ambiente, cumpliendo o excediendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental de aplicación en vigor y minimizando el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente, contribuyendo a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. Esta estrategia de la empresa se ha de desarrollar desde un doble enfoque, tanto preventivo como proactivo, que evite causar cualquier tipo de impacto negativo en el medio ambiente y permita utilizar los recursos de la forma más eficiente y sostenible posible.

Por ello, Tecuni S.A. se alinea con el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental certificados según los estándares internacionales y asume como pautas de comportamiento la promoción de mayor responsabilidad ambiental, y más específicamente, la minimización de la polución y los residuos, reduciendo su generación además de su recogida, valorización y eliminación, conservando los recursos naturales y promoviendo el ahorro de energía y reducción de gases de efecto invernadero que permitan combatir el cambio climático. Para ello, pone a disposición de sus empleados los medios más adecuados, así como promueve su formación y concienciación, involucrando muy directamente en estos objetivos a sus colaboradores externos, tales como fabricantes, proveedores, contratistas y subcontratistas.

2.8 Calidad

Se establece como compromiso y directriz de la actuación empresarial de Tecuni S.A. la búsqueda de la calidad en sus productos y servicios, no sólo manteniendo e incrementando la confianza de nuestros clientes, sino además procurando superar sus expectativas de calidad en nuestras obras y servicios, para lo cual pondrá a disposición de sus empleados los medios necesarios y adecuados para el desarrollo de los sistemas de gestión de la calidad más eficientes en cada momento. Para ello dispondrá de los sistemas de retroalimentación de información adecuados que permitan la medición de la satisfacción del cliente y de colaboradores internos, así como de verificación del cumplimiento de los procesos que permitan su aseguramiento, siempre en un entorno de gestión de la calidad certificado según los estándares internacionales.

2.9 Seguridad y salud en el trabajo

Tanto Tecuni S.A. como sus fabricantes externos, proveedores, contratistas y subcontratistas proveerán a sus empleados de un lugar de trabajo y entorno seguro y saludable, garantizando las condiciones adecuadas de iluminación, ventilación, higiene, protección contra el fuego y, en general, medidas de seguridad frente a cualquier otro elemento de riesgo. Tecuni S.A. se compromete a promover una política exigente de seguridad y salud en el trabajo, fomentando la cultura de la prevención como principio básico de este proceso dinámico de mejora continua, donde la concienciación a todos los niveles jerárquicos y la responsabilidad individual y colectiva se constituyen en premisas de actuación. Para ello, no sólo adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualesquiera otras que se pudieran establecer en el futuro, sino que establecerá estándares de mejora de obligado cumplimiento, y dotará de los medios necesarios que garanticen el más alto nivel de prevención, así como impartirá de forma regular y adecuada la información y formación necesaria para garantizar el derecho a la integridad física y psíquica de sus trabajadores como consecuencia de la prestación del trabajo. La garantía de la salvaguarda de la seguridad de las personas prevalece sobre cualquier práctica, orden, instrucción o método de producción que pudiera siquiera poner en riesgo la misma.

Además, todos los profesionales adquieren compromiso de observar el cumplimiento riguroso de las normas establecidas en la empresa sobre materia de seguridad y salud laboral, haciendo uso responsable del equipamiento asignado y divulgando entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

2.10 Fomento de la economía local

Tecuni S.A. fomentará el potenciamiento de las economías locales, otorgando protagonismo a la contratación de la población residente en el área geográfica de influencia de la empresa, así como en lo que se refiere a los agentes descritos en el apartado Ambito de Aplicación.

2.11 Respeto a los derechos humanos y laborales

Tecuni S.A. manifiesta su compromiso y vinculación al respeto, comprometiéndose a respetar escrupulosamente los derechos humanos de sus trabajadores y de todos aquellos agentes con los que pudiera ejercer alguna relación profesional o relacional, reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, así como los documentos o textos que pudieran complementar o sustituir a los anteriormente referidos. Como resultado de ello, destacan sus compromisos formales sobre:

2.11.1 Prohibición de trabajo infantil

Tecuni S.A., en cumplimiento escrupuloso de lo establecido por las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, no permitirá bajo ningún concepto la contratación o prestación de trabajo a personas menores de 16 años. En el caso de que otras legislaciones vigentes elevaran en algún momento esa edad mínima, será respetado el nuevo límite. Si se sospechase o hubiera indicios de este tipo de actividad en alguno de los agentes que intervienen en cualquier eslabón dentro de su actividad empresarial, se realizaría una investigación del hecho, y en ningún caso se aceptaría producto o servicio alguno en el que hubiera intervenido de manera directa o indirecta este colectivo.

Con respecto al trabajo de personas menores de 18 años y mayores de 16, este y la totalidad de los aspectos que se pudieran derivar de esa relación profesional, deberán ser autorizados por sus progenitores o tutor legal que ostenten la guardia y custodia del hijo/a, quedando en cualquier caso prohibido para ellos el trabajo en sistemas de trabajo a turnos, en horario nocturno, horas extras, y en general en cualquier actividad que implique algún tipo de riesgo para la seguridad y salud de este colectivo de trabajadores, teniendo en cuenta su especial vulnerabilidad derivada de la falta de consciencia o madurez respecto de la seguridad y/o por su falta de experiencia o formación que les dificulta identificar adecuadamente riesgos y prevenirlos.

2.11.2 Prohibición de trabajo forzado y cualquier tipo de violencia

Tecuni S.A. no permitirá nunca ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en sus centros productivos. Si se sospechase o hubiera indicios de este tipo de actividad en alguno de los agentes que intervienen en cualquier eslabón dentro de su actividad empresarial, se realizaría una investigación del hecho, y en ningún caso se aceptaría producto o servicio alguno en el que hubiera intervenido de manera directa o indirecta este colectivo. Jamás podrán exigir ningún “depósito económico” ni realizar retenciones de documentación acreditativa de su identidad, reconociendo así mismo, el derecho a sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo y extinguir su relación laboral cuando esa fuera su voluntad, mediando el preaviso establecido por ley o convenio colectivo en vigor.

Así mismo, nuestra empresa jamás utilizará ni promoverá en cualquiera de sus expresiones ningún tipo de intimidación o violencia ya sea física o psicológica y/o mental, así como ningún tipo de abuso verbal o de facto, no permitiendo a ningún nivel de la cadena jerárquica, tanto a nivel ascendente, descendente como paralelo entre compañeros, ningún tipo de tratamiento vejatorio o inhumano o que pudiera poner en riesgo o dañar la dignidad profesional o personal dentro de sus ámbitos de actuación.

2.11.3 Promoción del empleo

El origen de la empresa Tecuni S.A. se inició como una empresa familiar y local, creciendo y consolidando su posición en el mercado eléctrico de forma progresiva a lo largo de los años. Dicho crecimiento ha sido posible fundamentalmente gracias a la incorporación de nuevos trabajadores a su plantilla que son los que realmente han dimensionado y dado consistencia a la empresa para alcanzar su actual posición. Es por ello que la creación y consolidación del empleo ha sido y continúa siendo un

aspecto fundamental dentro de la misión y los valores básicos de la empresa, donde por supuesto no tiene cabida ningún tipo de discriminación por la causa que fuera.

Existe por tanto un claro compromiso de Tecuni S.A. a la promoción del empleo a todos los niveles, pero otorgando una preferencia especial a los siguientes colectivos:

- Personas en situación de desempleo que, por lo tanto, se incorporan o reincorporan al mercado laboral.
- Personas residentes en las localidades donde la empresa tiene sus sedes o en localidades cercanas a las mismas, así como en los municipios donde la empresa presta sus servicios de forma continuada. En definitiva, promoción del empleo local.
- Personas con dificultades de inserción y muy especialmente aquellos con declaración oficial de minusvalías físicas o psíquicas, promoviendo un porcentaje de integración en plantilla de Tecuni S.A. en cualquier caso superior al 2% que establece la propia legislación.
- Personas jóvenes y mayores de cuarenta y cinco años.
- Profesionales que acceden a sus prácticas educativas y al primer empleo a través de los centros de formación profesional y universidades de la zona, con los que la empresa comparte compromisos y convenios de colaboración.

2.11.4 Derecho a contrato laboral y salario digno

Tecuni S.A. se opone frontalmente a la prestación laboral de cualquier tipo de trabajo o prestación de servicio sin estar adecuadamente afiliado en la Seguridad Social y/o sin formalizar el correspondiente contrato legal, siempre en cumplimiento de las legislaciones establecidas al efecto. Además, el profesional tendrá derecho a un salario digno por la contraprestación de su trabajo, que en ningún caso, ni tan siquiera al inicio de la contratación o en período de prueba o prácticas, podrá ser inferior a lo que reglamentariamente establezca el marco legal de aplicación. Así mismo, garantizará la clara interpretación de la nómina en cada período de pago, sin posibilidad de efectuar deducción alguna por motivos disciplinarios, salvo los recogidos expresamente por la legislación de aplicación en vigor.

2.11.5 Prohibición de la discriminación e igualdad de oportunidades

No se tolerará de ninguna manera cualquier tipo de práctica discriminatoria, ya sea directa o encubierta, en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, distribución funcional u horaria ni de cualquier otro tipo, por razón de raza, género, nacionalidad u origen, edad, disminución o discapacidad física o psíquica, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil y/o afiliación u orientación política.

En definitiva, se garantiza el derecho a la integridad y dignidad de la persona, no tolerándose ningún tipo de acción encaminada a interferir el derecho de los trabajadores a satisfacer necesidades que vengan determinadas por las condiciones mencionadas anteriormente, ni se permitirán comportamientos, ni gestos, ni lenguaje, ni contacto que sean amenazadores, abusivos, coercitivos, etc., ni se podrá exigir en ninguna circunstancia la realización de test o pruebas médicas o del tipo que fueran ni aportación de resultados referidos a virginidad, maternidad, etc.

El profesional o compañero que llegara a incurrir en algún tipo de discriminación, será objeto de apertura de expediente disciplinario y asumirá las consecuencias legales que ello comporte en función de la gravedad de la actuación.

Además, todos los profesionales disfrutarán de igualdad de oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional, basándose esta en el principio de mérito propio, por lo que Tecuni S.A. promoverá la igualdad de trato tanto por género entre hombres y mujeres, como con respecto a cualquier otro colectivo o tipología basada en la pluralidad o características personales (edad, condición física,...) , en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo (salario, calendario laboral,...), así como el acceso a bienes y servicios, evaluando y atendiendo sus competencias, perfiles y desempeño profesional de forma rigurosa y objetiva.

Así mismo, existe en Tecuni S.A. un Plan de Igualdad, que es revisado y actualizado periódicamente, que garantiza la ausencia de discriminación por motivo de género, y además existe implantada en su seno la figura de la “Agente para la Igualdad”, como garante del cumplimiento del plan y de la ausencia de desviaciones en este sentido.

Se constituye en responsabilidad de todos los integrantes de Tecuni S.A. permanecer alerta en su entorno laboral con objeto de detectar cualquier desviación al respecto y hacerla pública gestionándola por sus cauces reglamentarios a través del Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.

2.11.6 Violencia o acoso laboral o sexual

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Por todo ello, Tecuni S.A. rechaza frontalmente cualquier manifestación de violencia y acoso laboral o sexual, ya sea del tipo físico, psicológico o moral, cometida a través de palabras, actos, gestos o de cualquier otra manera, así como abusos de autoridad en el trabajo y cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la sensibilidad o los derechos personales de sus trabajadores (insulto, menosprecio, coacción, discriminación, vejación, ridiculización, degradación intencionada de las condiciones de trabajo para lesionar su integridad, etc.), siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con motivo de la relación profesional que une a las personas involucradas.

Esta violencia o acoso laboral o sexual podría manifestarse de diferentes maneras atendiendo al nivel jerárquico en que se produjera (de mando a subordinado, de subordinado a mando, o bien entre compañeros del mismo nivel), o bien al número de personas intervinientes (el número es indiferente a la hora de calificarlo como violencia o acoso independientemente de que el acosador y/o el acosado sea una o varias personas), o bien a la naturaleza de la violencia o acoso: Acoso Sexual (existe un propósito sexual, que incluye contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, etc.), Acoso por razón de Género (derivado del sexo o sexualidad de una persona, con especial incidencia hacia la mujer que por el hecho de serlo lleva asociadas la maternidad, la asunción de responsabilidades familiares, estado civil, rol social en promoción hacia la igualdad de género, etc.), o el Acoso Moral o Laboral: toda conducta abusiva o de violencia psicológica, dirigida de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica: aislamiento de una persona de su actividad profesional mediante ataques o reproches injustificados a su rendimiento o actuación, imposición de objetivos o tareas inalcanzables, vaciamiento de funciones, denegación injustificada de formación, mobbing, etc.

Por todo ello, Tecuni S.A. prohíbe formalmente cualquier tipo de violencia o acoso, fuera del tipo que fuera, y declara su firme compromiso de tolerancia cero al respecto, por lo que velará para prevenir este tipo de conductas, y para ello requiere a toda la plantilla (no sólo directivos o mandos intermedios, sino a la totalidad de perfiles profesionales en general) para que las denuncien, si las hubiera, gestionándolas por sus cauces reglamentarios a través de la figura de la “Agente para la Igualdad”, el Buzón Ético de Denuncia y el Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.

2.11.7 Fomento del equilibrio personal y profesional

Tecuni S.A. respeta la vida personal y profesional de sus profesionales, para lo cual promoverá las políticas de conciliación establecidas al efecto dentro del marco legal de referencia y aquellas otras que faciliten el mejor equilibrio entre estas y las responsabilidades laborales de las mismas.

2.11.8 Libertad de asociación y negociación colectiva

Tecuni S.A. y sus fabricantes externos, proveedores, contratistas y subcontratistas garantizarán a sus trabajadores los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio puedan

derivarse ningún tipo de represalias o discriminación, respetando escrupulosamente los derechos que en cada momento se establezcan por norma legal.

2.11.9 Derecho a la formación y comunicación

Tecuni S.A. fomentará la formación y el crecimiento y desarrollo profesional de cada uno de sus miembros, promocionando el deseo y los recursos necesarios para emprender, promover el desarrollo de competencias y el compromiso individual para actualizar permanentemente sus habilidades y conocimientos técnicos y de gestión, con el objeto de fortalecer el grupo pretendiendo el bien común. La formación, que se impartirá de forma veraz y transparente, será acorde a las necesidades y capacidades individuales y colectivas.

Así mismo, se promoverán por la empresa los canales adecuados de flujos de información y muy especialmente de comunicación de tipo bidireccional, que posibiliten a todos los trabajadores el conocimiento adecuado de la empresa y de sus procesos de gestión, así como la libertad para utilizarlos discrecionalmente.

2.11.10 Derecho a la intimidad

Tecuni S.A. respetará siempre el derecho a la intimidad y confidencialidad de sus profesionales en todas sus manifestaciones, por lo que se compromete a solicitar y utilizar exclusivamente aquellos datos que resultasen necesarios para la eficaz gestión de sus negocios, no divulgando datos individuales de sus profesionales salvo consentimiento expreso de los mismos o salvo los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. Los profesionales que, por motivo del desempeño de su actividad profesional tuvieran acceso a información de otros empleados, respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán un uso responsable y profesional de la misma.

Para todo ello, Tecuni S.A. cumplirá los requerimientos previstos en la legislación presente y futura relativa a protección de datos de carácter personal, garantizando el derecho a los afectados de consulta y promover la modificación, rectificación o cancelación de los datos cuando ello fuera necesario.

3. POLITICA ANTICORRUPCION DE TECUNI S.A.

Existe implantada en la empresa una política que recoge expresamente una serie de principios básicos que regulen y garanticen la ausencia de prácticas corruptas en el seno de la misma denominada "Política Anticorrupción de Tecuni S.A."

Esta política actúa de forma complementaria al presente Código de Conducta Ética Profesional de Tecuni S.A.

4. ÓRGANO DE CONTROL, CANAL DE DENUNCIAS Y RÉGIMEN SANCIONADOR EN TECUNI S.A.

El Código de Conducta Ética Profesional de Tecuni S.A. no pretende realizar descripción detallada de todas las situaciones que se pudieran llegar a originar, sino que ha de circunscribirse al establecimiento de los criterios para su gestión y dudas o conflictos que pudieran llegar a darse en el desempeño profesional.

Es por ese motivo que existe un procedimiento específico que regula este proceso integral que parte desde la denuncia, asegura el control, la investigación y la resolución de conflictos o incompatibilidades con el citado Código de Conducta, hasta concluir en el régimen disciplinario o sancionador.

Dicho proceso es gestionado y garantizado por un Órgano de Control debidamente constituido en el seno de la empresa, que se denomina **Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.**

Como principio básico, es responsabilidad y obligación de cada una de las personas sujetas, el cumplimiento íntegro de todos los principios y normas establecidos en el presente Código de Conducta, por lo que cualquier incumplimiento al respecto será considerado como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado de conformidad con lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

Se consideran sujetas al presente Código de Conducta cualquier persona o entidad mercantil incluida en el apartado referido a “Ámbito de Aplicación” e incluso cualquier otro no relacionado en el mismo, que sufriera o detectara cualquier práctica prohibida y/o desviación o no conformidad contenida en el Código.

En situaciones de difícil enjuiciamiento o inciertas, es igualmente responsabilidad de cada una de las personas sujetas pedir asesoramiento al responsable directo de su respectiva área o departamento, y en cualquier caso al Órgano de Control Ético y Profesional de Tecuni S.A.

Por tanto, las personas sujetas al mismo deberán denunciar cualquier infracción o presunta infracción de las normas establecidas en el presente Código de Conducta sobre la que tuvieran conocimiento. En ese caso, deberá comunicarlo al Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A. mediante los canales de denuncia establecidos al efecto:

- A través de la aplicación denominada “*Buzón Ético de Comunicación*” habilitada al efecto en su sitio web www.tecuni.com en su apartado de Responsabilidad Social, o bien
- A través de escrito dirigido a la dirección de la Sede de la Empresa a la atención del Secretario de Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.

En cualquiera de las dos opciones utilizadas, la comunicación llegará directa y exclusivamente al Secretario de dicho Órgano.

El Órgano de Control posee tanto las atribuciones (competencias, autoridad, capacidades técnicas y legales, etc.) como las garantías (independencia, objetividad, tratamiento confidencial, etc.) necesarias para gestionar y decidir sobre la totalidad de los ámbitos que comprenden este proceso

Cualquier comunicación referente a una infracción o presunta infracción podrá ir debidamente identificada aportando los datos del denunciante, o bien de forma anónima, pero en cualquier caso deberá hacerse de buena fe, se considerará confidencial, a no ser que la Ley disponga lo contrario, y podrá presentarse sin temor a represalias. En el caso de que el denunciante hubiera aportado sus datos identificativos, podrá ser recabada su colaboración con el objeto de profundizar en la aportación y clarificación de la información que pudiera facilitar la investigación al efecto, escuchando eventualmente al autor y al presunto responsable de la violación por separado, garantizando la intimidad.

El procedimiento que recoge las características y funcionamiento tanto del citado Órgano de Control, como de los canales de denuncia establecidos por la empresa y su correspondiente tratamiento, es el que se establece en el Protocolo de Prevención de Delitos de Tecuni S.A., y que así mismo se resume en el **Anexo I: “Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A., Denuncia Ética o Penal y Sistema de Régimen Disciplinario, definidos en el Modelo de Prevención de Delitos de Tecuni S.A.”**

Anexo I
ÓRGANO DE CONTROL ÉTICO Y PENAL DE
TECUNI S.A., DENUNCIA ÉTICA, Y SISTEMA DE
RÉGIMEN DISCIPLINARIO, DEFINIDOS EN EL
MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE
TECUNI S.A.

1. ÓRGANO DE CONTROL ÉTICO Y PENAL DE TECUNI S.A.

1.1 Objetivo

Existen implantados en el seno de la empresa diversos procedimientos y protocolos con compromisos y obligaciones de carácter ético, social o de prevención de delitos. Para que estos puedan ejercer la eficacia necesaria, se precisa de un instrumento u órgano que se encargue de regular y supervisar el funcionamiento y adecuado cumplimiento de todos ellos.

1.2 Alcance y vigencia

Este órgano de control afecta y regula especialmente a los siguientes procedimientos de Tecuni S.A. (relación no exhaustiva):

- Código de Conducta Ético Profesional
- Protocolo de Prevención de Delitos
- Política de Anticorrupción
- Plan de Igualdad
- Cualquier otro procedimiento, protocolo, código, etc. relacionado que pudiera desarrollarse en el futuro.

Su vigencia es ilimitada en el tiempo a partir de su constitución, salvo ampliación, modificación o derogación expresa del todo o parte, debidamente gestionada y comunicada.

1.3 Órgano de Control

Con el objetivo y alcance descritos ha sido constituido el denominado “Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.” (en adelante “*Órgano de Control*”), que se regula por las siguientes normas:

- Sus miembros serán formalmente designados por el Órgano de Administración de Tecuni S.A., y estos necesariamente habrán de aceptar el nombramiento junto con las responsabilidades que se derivan.
- El Órgano de Control estará constituido por 4 miembros, que corresponderán a trabajadores de la Sociedad con conocimientos jurídicos dentro del ámbito de la alta dirección, así como entre directores o personal de alta responsabilidad dentro de las diferentes áreas ya sean productivas como de Servicios Centralizados. Al tratarse de órgano compuesto por un número par de miembros, se ha de otorgar la capacidad de ejercer voto de calidad a uno de ellos, que permita la resolución de posibles empates en la toma de decisiones.
Además, y salvo instrucciones expresas emitidas por el Órgano de Administración, uno de ellos necesariamente habrán de ser las personas que en cada momento ocuparan los cargos de Director General que actuará en calidad de Presidente, y también el Director de RR.HH. que actuará en calidad de Secretario.
- Entre las funciones adicionales del Director de RR.HH. en su función de Secretario estarán:

- Recibir las denuncias en el caso que se observara un posible incumplimiento o violación ya sea del Código de Conducta Ética Profesional, del Protocolo de Prevención de Delitos o de cualquier otro procedimiento relacionado.
- Promover y convocar reuniones, ya sean periódicas o extraordinarias, así como elevación de sus correspondientes actas.
- Trasladar al orden del día de la reunión la totalidad de denuncias recibidas.
- Actuar como portavoz y representante del Órgano de Control a todos los efectos y ante cualquier escenario interno o externo que procediera.
- Proceder al archivo y documentación de todas las actuaciones que lleve a cabo el Órgano de Control, incluyendo aquellos documentos relacionados con las investigaciones que lleve a cabo y las actas de sus reuniones.

1.4 Atribuciones del Órgano de Control

A fin de garantizar el cumplimiento de lo regulado, el Órgano de Control tendrá las siguientes atribuciones:

- Fomentar la adecuada difusión, conocimiento y cumplimiento de los procedimientos de conducta ética, social y de control penal descritos en el Alcance o que fueran incorporados en el futuro, ya sea entre la plantilla existente, como entre los futuros ingresos a la misma.
- Dispondrá de la autoridad y respeto suficiente como para supervisar con libertad y firmeza las diferentes áreas y actividades empresariales. Por ello, sus decisiones y resoluciones tendrán carácter vinculante para la totalidad de las partes implicadas.
- La recepción de todo tipo de escritos o denuncias relacionados con la aplicación de los procedimientos sujetos al mismo.
- La incoación y tramitación de expedientes relacionados con cualquiera de los procedimientos relacionados y su investigación hasta el más alto nivel de aplicación respecto de las desviaciones o hechos censurables detectados, hasta su resolución.
- El desestimiento o rechazo de aquellas denuncias que no cumplieran con las garantías mínimas exigibles, procediendo a su archivo automático.
- La interpretación de las dudas y cuestiones que pudieran llegar a plantearse con respecto a lo establecido en cualquiera de los procedimientos sujetos, así como proceder a la ampliación, promoción, modificación, derogación, etc. de cualquier apartado o norma de funcionamiento actual.
- La determinación, graduación y aplicación de expedientes sancionadores conforme a lo establecido en el Régimen Disciplinario previsto en el documento de Protocolo de Prevención de Delitos de Tecuni S.A. y en el Convenio Colectivo en vigor y demás normativa legal de aplicación.
- El Órgano de Control podrá, si así lo estimara oportuno, contar en sus reuniones con el apoyo y asesoramiento de expertos externos, empleados de la Sociedad o incluso miembros del Órgano de Administración.
- Colaboración con el Órgano de Administración de la empresa para la adecuada implantación, supervisión y/o ejecución de medidas contenidas en el Protocolo de Prevención de Delitos, Código de Conducta Ético Profesional y demás procedimientos y protocolos sujetos.
- En definitiva, este Órgano de Control será el máximo responsable de la incoación y tramitación de cuantas desviaciones o hechos censurables del tipo que fuera, hubiesen sido detectados y comunicados al mismo, así como su investigación, resolución y propuesta de acciones correctoras que dictaminase.

1.5 Garantías

En el ejercicio de sus funciones, el Órgano de Control garantizará:

- La independencia, desarrollando sus funciones sin sufrir intromisiones de ningún tipo. Esto es, ninguna persona, independientemente del puesto o cargo que ejerza, podrá obstaculizar sus labores o mandatos, siempre que estas se desarrollen de forma legítima.

- La objetividad, la imparcialidad y la pluralidad. En el caso de que algún miembro pudiera verse afectado por un conflicto de interés concreto o global, está obligado a declararlo al Órgano de Control, con el objeto de que este pueda tomar la decisión adecuada respecto a mantenerle o apartarle del cargo, y en este caso el resto pueda llevar a cabo una investigación eficiente pese a la separación del mismo.
- La recopilación y el análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales promueve su actuación.
- La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que actuará siempre con diligencia, tacto, discreción, equidad, y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.
- El tratamiento confidencial de todos los reportes de denuncia o no conformidades que se realizaran, así como el compromiso de no castigar o discriminar de manera alguna a las personas que informaran o denunciaran. Todo ello por supuesto siempre y cuando a lo largo del proceso de instrucción no se apreciara por parte del Órgano de Control indicio de involucración personal o interés ilícito del denunciante respecto a los hechos denunciados.
- La confidencialidad de la totalidad de datos, antecedentes y en general de todo tipo de información y documentación manejados, así como de las actuaciones llevadas a cabo, salvo a las personas u organismos interesados que procediera la remisión de la información, así como derivado de exigencia por ley o requerimiento legal o judicial.
- El cumplimiento de las exigencias legales tanto en materia de Protección de Datos de Carácter Personal, como en materia penal exigidos por la Fiscalía General del Estado.

2. DENUNCIA ÉTICA O PENAL

2.1 Tipología de Denuncias

Existen dos tipologías de hechos susceptibles de ser denunciados:

- En el caso que el incumplimiento derivara de reporte de observaciones, sospechas o denuncia de alguna actuación incompatible con alguno de los preceptos contenidos en el Código de Conducta Ética y Profesional de Tecuni S.A.:
 - La persona denunciante podría ser o bien un empleado de Tecuni S.A. o bien cualquier otra persona ajena a la misma pero incluida dentro de alguno de sus denominados Grupos de Interés (clientes, empresas subcontratistas, etc.).
 - Se garantiza el anonimato del denunciante, si ese fuera el deseo del mismo.
- En el caso que el incumplimiento derivara de posibles riesgos e incumplimientos relacionados con el Protocolo de Prevención de Delitos de Tecuni S.A. y en consecuencia susceptible de tener repercusiones penales:
 - La persona denunciante, aunque cabe la posibilidad de que fuera ajena a la estructura de la empresa, como norma general su perfil se corresponde a empleados de la plantilla de Tecuni S.A.
 - En este caso y dada la gravedad que implica este tipo de denuncia y el riesgo penal existente, no cabe la posibilidad de anonimato de la persona denunciante. Por ello, en el supuesto de recibirse denuncia sin estar debidamente identificada la persona, no se generaría incoación de expediente ni análisis o investigación alguna, archivándose la denuncia de forma automática y sin necesidad de ejercer acción adicional posterior.

2.2 Canales de Denuncia

Existen dos modalidades de canales de denuncia, en función de la tipología de las denuncias:

- En el caso que el incumplimiento derivara de reporte de observaciones, sospechas o denuncia de alguna actuación incompatible con alguno de los preceptos contenidos en el Código de

Conducta Ética y Profesional de Tecuni S.A., la denuncia se podría tramitar a través de cualquiera de estas dos vías:

- El denominado “*Buzón Ético de Comunicación*” habilitado al efecto en su sitio web www.tecuni.com en su apartado de Responsabilidad Social, o bien
- Mediante escrito dirigido a la dirección de la Sede de la Empresa, a la atención del Secretario del Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.
- En el caso de que el incumplimiento derivara de posibles riesgos o incumplimientos relacionados con el Protocolo de Prevención de Delitos de Tecuni S.A. y en consecuencia susceptible de tener repercusiones penales:
 - Mediante correo electrónico enviado a la dirección de correo canaldenuncia.delitos@tecuni.com

Aunque el envío del correo electrónico deja automáticamente una huella electrónica con trazabilidad y dotada de valor legal suficiente para demostrar su existencia, se recomienda adicionalmente enviar el correo con las opciones de “confirmación de entrega” y de “confirmación de lectura” activados para mayor seguridad jurídica del denunciante.

- No se admiten otras vías de denuncia diferentes a la expuesta en punto anterior, por lo que, de producirse esto, no generaría incoación de expediente ni análisis ni investigación alguna, archivándose la denuncia de forma automática sin necesidad de ejercer acción adicional posterior alguna, salvo que a criterio exclusivo del Órgano de Control y a la vista de la especial gravedad y las evidencias o indicios plausibles de incumplimiento grave normativo, decidiera con carácter excepcional investigar por su cuenta para tratar de recopilar los datos básicos que le permitieran tomar una decisión equitativa y, en definitiva, rechazar la denuncia o incoar expediente.
- En cualquiera de las opciones utilizadas, la comunicación siempre llegará de forma directa y sin intermediarios, única y exclusivamente al Secretario de dicho Órgano de Control.

2.3 Contenidos Mínimos de la Denuncia

El boletín de denuncia realizado necesariamente debe contener la información básica que permita conocer con claridad los hechos censurables que se imputan, y avanzar en su investigación de forma eficiente, tanto en las denuncias derivadas de incumplimiento de preceptos del Código de Conducta Ética Profesional, como muy especialmente en las derivadas de incumplimiento del Protocolo de Prevención de Delitos.

Respecto a estas últimas (las derivadas de incumplimiento del Protocolo de Prevención de Delitos), constituye requerimiento expreso e ineludible para que la denuncia sea admitida a trámite y por tanto incoado expediente e investigada por el Órgano de Control, que ésta venga perfectamente estructurada y acompañada de:

- La completa identificación del denunciante, así como forma de contacto viable con la misma, si no fuera conocida por la Empresa.
- Descripción completa, clara y sucinta de los hechos ilícitos que se imputan.
- Las personas responsables a las que se imputa el hecho delictivo (salvo que fuera justificable el desconocimiento).
- Las fechas, cuando menos aproximadas, de la comisión del acto delictivo.
- Consecuencias o áreas afectadas.

Sin la totalidad de esta información no es posible que prospere la denuncia derivada de violación del Protocolo de Prevención Penal, salvo que a criterio exclusivo del Órgano de Control y a la vista de la especial gravedad y las evidencias o indicios plausibles de incumplimiento grave normativo, decidiera con carácter excepcional investigar por su cuenta para tratar de recopilar los datos básicos que le permitieran tomar una decisión equitativa y, en definitiva, rechazar la denuncia o incoar expediente.

En cualquier caso, se recomienda la conveniencia de que se adjunten o anexas al correo los documentos acreditativos del hecho denunciado o relacionados con el mismo, si los tuviera.

2.4 Incoación de Expedientes de Denuncia

El proceso se regirá por las siguientes reglas:

- Las denuncias que se recibieran a través de los canales establecidos al efecto llegarán al Secretario del Órgano de Control, el cual se hace responsable de su adecuada tramitación y gestión, según lo establecido en sus funciones, competencias y obligaciones específicas.
- En el momento en que el Secretario recibiera una denuncia, este lo comunicará a la menor brevedad posible al resto de miembros del Órgano de Control, los cuales decidirán, a la vista de las características y potencial gravedad de los hechos denunciados, si procediera la convocatoria de una reunión extraordinaria y urgente del Órgano de Control, o bien esperará hasta la próxima reunión programada.
- El Órgano de Control se reunirá como mínimo de forma cuatrimestral para debatir las diferentes cuestiones surgidas en el ejercicio de sus funciones, salvo en caso de urgencia, en cuyo caso la reunión habrá de producirse a la mayor brevedad posible.
- El Órgano de Control, a la vista de las características, especificaciones y contenidos del reporte de la denuncia, así como comprobación de cumplimiento de los requerimientos mínimos que se exige a la misma, decidirá admitirla a trámite e iniciar el proceso investigador, o bien en el caso de que la misma, a su juicio no cumpliera con los requisitos mínimos o no presentara credibilidad suficiente, podrá desestimar la denuncia sin incoación de expediente investigador y proceder a su cierre y archivo sin más actuación posterior, salvo dejar registro de lo sucedido.
- Este Órgano llevará a cabo su investigación bajo los principios de diligencia, profesionalidad y buena fe, poniendo los medios necesarios para poder llegar a conclusiones ajustadas a la verdad, equidad y a la legalidad. Todo ello y siempre teniendo en cuenta los derechos, deberes, garantías y atribuciones reguladas, que está obligado a salvaguardar.
- Una vez concluida la investigación, el Órgano de Control emitirá informe dando cuenta de su resolución y conclusiones obtenidas. En este sentido, la citada resolución podrá:
 - Cerrar la investigación y archivar la denuncia.
 - Remitir su informe al Consejo de Dirección de Tecuni S.A. que puede incluir propuesta de adopción de las medidas disciplinarias, con el objeto de que el Consejo de Dirección proceda a su correspondiente análisis legal y su ejecución, si procediera.
- El denunciante será debidamente informado de los aspectos relevantes del proceso, como por ejemplo la admisión o no a trámite de la denuncia o el informe de conclusiones, así como podrá ser recabado su testimonio e incluso su colaboración para avanzar en la investigación.
- Las decisiones a adoptar por parte del Órgano de Control serán tomadas de común acuerdo entre sus miembros, por lo que, en caso de desacuerdo entre alguno de sus componentes, se procedería a realizar votación y predominaría la opción que contara con mayor número de votos por mayoría simple.
- La regulación y forma de proceder del Órgano de Control es idéntica respecto a que la denuncia provenga por inobservancia del Código de Conducta Ética Profesional o que provenga de violación penal del Protocolo de Prevención de Delitos, todo ello según lo establecido en el presente reglamento.
- Con periodicidad cuatrimestral, salvo riesgo o gravedad extrema de la denuncia recibida en cuyo caso el reporte sería inmediato, el Órgano de Control emitirá un reporte al Órgano de Administración en el que le informará acerca de las principales tareas desarrolladas, del estado de cumplimiento normativo y ético de la Sociedad, y propuestas de mejora si las hubiera.

3. SISTEMA DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO

3.1 Objeto

El Sistema de Régimen Disciplinario constituye uno de los ejes fundamentales de cumplimiento de los diferentes procedimientos y protocolos de una empresa, y muy especialmente del Código de Conducta Ética Profesional y del Protocolo de Prevención de Delitos de Tecuni S.A., erigiéndose como un importante instrumento al servicio de la organización que le permite sancionar los incumplimientos de

las medidas y controles establecidos por la empresa, y muy especialmente aquellas en materia de prevención delictiva o infracciones que puedan ser constitutivas de delito.

Asimismo, el Sistema también debe contemplar el debido castigo de aquellas conductas que contribuyen a impedir o dificultar las investigaciones que el Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A. realice al detectar indicios de la posible comisión de hechos delictivos, así como el incumplimiento del deber de denunciar este tipo de infracciones.

En todo caso, la respuesta de la organización ante este tipo de hechos se registrará siempre por los principios de legalidad y de proporcionalidad. De este modo, no se impondrán sanciones que queden fuera del marco normativo establecido al efecto, o que resulten desproporcionadas en atención a la entidad de los ilícitos.

Las infracciones y sanciones recogidas en esta norma se adecúan a lo establecido en los diferentes Convenios Colectivos de aplicación todos ellos respecto de la Industria Siderometalúrgica respecto a sus diferentes centros de trabajo, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

3.2 **Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación del Sistema de Régimen Disciplinario de Tecuni S.A. se extenderá a la totalidad de sus empleados, incluidos directivos, a partir de la fecha en que el Protocolo de Prevención de Delitos de Tecuni S.A. sea debidamente aprobado y comunicado por la empresa.

3.3 **Órgano competente para imponer sanciones**

El órgano competente para imponer las sanciones correspondientes a las infracciones descritas en esta norma será la Dirección General de Tecuni S.A. una vez recabado informe y propuesta del Órgano de Control Ético y Penal de Tecuni S.A.

3.4 **Infracciones**

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su transcendencia o intención como muy grave, grave o leve. Constituirán infracciones a los efectos del presente Sistema de Régimen Disciplinario:

- Infracciones muy graves.
 - La participación en la comisión de un hecho delictivo que pudiera derivar en responsabilidad penal para Tecuni S.A., a título de autor, coautor, cooperador necesario, inductor o cómplice. En el caso de la complicidad, la sanción resultará inferior a la exigible al resto de formas de participación.
 - La participación, a título de autor, coautor, cooperador necesario, inductor o cómplice, en la comisión de un hecho delictivo que, a pesar de no derivar consecuencias penales para Tecuni S.A., pudiera producirle perjuicios relacionados con la responsabilidad civil derivada del delito. En el caso de la complicidad, la sanción resultará inferior a la exigible al resto de formas de participación.
 - La participación, a título de autor, coautor, cooperador necesario, inductor o cómplice, en la comisión de un hecho delictivo que, a pesar de no derivar consecuencias penales o civiles para Tecuni S.A., se produjera en el ejercicio de funciones propias de la relación contractual laboral o mercantil que unieran al participante con la entidad. En el caso de la complicidad, la sanción resultará inferior a la exigible al resto de formas de participación.
 - La elusión intencionada de cualquiera de las medidas y controles de prevención delictiva que conforman el Modelo de Prevención de Delitos de Tecuni S.A.
 - La tentativa a cometer cualquiera de las anteriores conductas, siempre y cuando el resultado haya sido impedido por circunstancias ajenas a la voluntad del autor o partícipe.
 - La comisión de tres o más infracciones graves en menos de un año.
- Infracciones graves.
 - Impedir o dificultar el descubrimiento de aquellas infracciones que pudieran ser objeto de delito.

- Impedir o dificultar una investigación del Órgano de Control.
 - La elusión por imprudencia grave de cualquiera de las medidas y controles de prevención delictiva que conforman el Modelo de Prevención de Delitos de Tecuni S.A.
 - Incumplir la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al Órgano de Control.
 - La comisión de tres o más infracciones leves en menos de un año.
 - La comisión de una de las infracciones del artículo anterior que no reúna la suficiente entidad para ser calificada como “muy grave”, en atención al principio de proporcionalidad.
- Infracciones leves.
 - Desatender cualquier requerimiento del Órgano de Control.
 - No respetar o no tratar con la debida consideración a los miembros del Órgano de Control.
 - El desprecio manifiesto y exteriorizado por las medidas y controles de prevención de delitos y de promoción de la cultura ética empresarial que establezca Tecuni S.A.
 - La comisión de una de las infracciones del artículo anterior que no reúna la suficiente entidad para ser calificada como “grave”, en atención al principio de proporcionalidad.

3.5 Graduación, prescripción y aplicación legal

Se estará a lo dispuesto en el sistema de Régimen Disciplinario establecido en el correspondiente Convenio Colectivo de aplicación en vigor y demás normativa legal concurrente.