



MANUAL DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

Febrero 2019

1 Introducción

1.1 Objetivo

Este documento representa el manual general de compromiso adquirido por TEC CONTAINER SA (en adelante, la Sociedad) en el ámbito del Buen Gobierno Corporativo y de la Responsabilidad Social Corporativa para el desarrollo y la expresión formal de los valores y principios que deben regir la conducta de la sociedad y de sus grupos de interés en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones laborales, comerciales y profesionales, con la finalidad de consolidar una ética empresarial generalmente aceptada.

1.2 Alcance

Este manual va dirigido y vincula a:

- Los miembros de los órganos de administración de la compañía.
- Los directivos y los empleados de la Sociedad, cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación, posición jerárquica o lugar en el que desempeñen su prestación.

Todos los agentes implicados (directivos, resto de empleados y colaboradores) están considerados a efectos de este documento como “Personas afectadas”.

1.3 Cumplimiento

Las Personas afectadas estarán obligadas al cumplimiento de lo establecido en este código, con respeto de los valores y principios que contiene.

Su incumplimiento podrá dar lugar a la comisión de las infracciones previstas en la normativa legal, societaria y laboral, en los términos que resulten de la legislación aplicable.

Los miembros del Consejo de Administración y del Comité de Dirección de la Sociedad pondrán los medios que sean necesarios para cumplir y hacer cumplir entre los empleados lo dispuesto en este documento.

Asimismo, la Sociedad promoverá actuaciones socialmente responsables entre sus clientes, proveedores y empleados en los términos contemplados en este documento.

1.4 Comunicación

La Sociedad comunicará la el manual de Gobierno Corporativo así como todas las políticas asociadas a la Responsabilidad Social Corporativa entre las personas afectadas mediante la puesta a disposición de una copia del presente documento. Asimismo, cada vez que el documento sufra una variación, se enviará de nuevo a las personas afectadas.

Además de la puesta a disposición de una copia, se recogerá el documento íntegro en la página web de la Sociedad.

2 Buen Gobierno Corporativo

2.1 Funcionamiento del Consejo de Administración

El órgano de administración asume colectiva y unitariamente, la responsabilidad directa sobre la administración social y la supervisión de la dirección de la sociedad, con el propósito común de promover el interés social.

De acuerdo con la dimensión de la Sociedad, la estructura del Consejo de Administración es eficaz para garantizar su buen funcionamiento, así como también representar los intereses de todos los socios. Los miembros del Consejo de Administración son seleccionados en base a su cualificación técnica y experiencia profesional:

Concretamente, el Consejo de Administración de la Sociedad está compuesto por los siguientes miembros:

- D. Leonardo Moragon Mesas- Consejero y Secretario cuyo último nombramiento se realizó el 12 de mayo de 2016 y tiene prevista su duración hasta el 12 de mayo de 2021
- D. José Antonio de Sebastián Carazo- Presidente y Consejero Delegado cuyo último nombramiento se realizó el 12 de mayo de 2016 y tiene prevista su duración hasta el 12 de mayo de 2021.
- D. Alberto Rodríguez Piris- Consejero cuyo último nombramiento se realizó el 12 de mayo de 2016 y tiene prevista su duración hasta el 12 de mayo de 2021.

Esta composición del Consejo de Administración fomenta la diversidad en términos de conocimientos y experiencias. Esta composición, así como las facultades del Consejo quedan definidas de forma expresa en los Estatutos de la Sociedad.

Asimismo, los miembros del Consejo de Administración dedican el tiempo suficiente para el eficaz desarrollo de sus funciones además de contar con información suficiente y adecuada para la toma razonada de decisiones. En el desarrollo de sus funciones prima la sostenibilidad económica, social y medioambiental de la Sociedad, así como velar por el cumplimiento normativo y el respeto a las buenas prácticas en el marco de los valores éticos que definen a la Sociedad. Los valores de la Sociedad se agrupan en torno al trabajo en equipo, la búsqueda de resultados, la proactividad, la preocupación por las personas en sentido amplio y por la mejora diaria.

La definición de estos valores emana del Consejo y es de conocimiento obligatorio por todos los empleados de la Sociedad.

En línea con lo anterior, entre los miembros del Consejo de Administración existe un comportamiento ético y existen directrices claras de actuación cuando aparezcan situaciones de conflicto de interés, de acuerdo con el artículo 229 de la Ley de Sociedades de capital:

1. *En particular, el deber de evitar situaciones de conflicto de interés a que se refiere la letra e) del artículo 228 anterior obliga al administrador a abstenerse de:*
 - a) *Realizar transacciones con la sociedad, excepto que se trate de operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes y de escasa relevancia, entendiéndose por tales aquellas cuya*

información no sea necesaria para expresar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la entidad.

- b) Utilizar el nombre de la sociedad o invocar su condición de administrador para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.*
 - c) Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la compañía, con fines privados.*
 - d) Aprovecharse de las oportunidades de negocio de la sociedad.*
 - e) Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos de la sociedad y su grupo asociadas al desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.*
 - f) Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la sociedad o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la sociedad.*
- 2. Las previsiones anteriores serán de aplicación también en el caso de que el beneficiario de los actos o de las actividades prohibidas sea una persona vinculada al administrador.*
- 3. En todo caso, los administradores deberán comunicar a los demás administradores y, en su caso, al Consejo de Administración, o, tratándose de un administrador único, a la junta general cualquier situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas vinculadas a ellos pudieran tener con el interés de la sociedad.*

El Consejo de Administración se reúne obligatoriamente de manera anual y ocasionalmente dos veces al año, en función de las necesidades requeridas por sus funciones de administración y control. Las convocatorias del Consejo recogen claramente los puntos del orden del día.

En la reunión de carácter anual, además de la aprobación de cuentas y el debate sobre el normal funcionamiento de la sociedad, el Consejo de Administración evalúa su desempeño y el de sus miembros, así como también los resultados obtenidos por el comité de dirección.

Los miembros del Consejo de Administración no tienen remuneración.

2.2 Comité de Dirección

La composición del Comité de Dirección es determinada por el Consejo de Administración. El Comité de Dirección se compondrá principalmente de los Directores de TEC Container. También será susceptible de incorporar algún asesor externo que hará labores de convocatoria, definición del orden del día, realización de actas de la reunión, etc.

El desempeño de los miembros del Comité de Dirección será evaluado en una primera instancia por el Director General y de forma anual por el Consejo de Administración en base a los resultados obtenidos por la compañía.

Se promocionará en todo momento la diversidad de conocimientos, experiencias y género, estableciendo políticas claras de no discriminación.

Así, la composición del Comité de Dirección es como se detalla a continuación:

- Rafael Moragón. Director General, con poderes delegados.
- Javier Pérez Loranca. Director Comercial.
- David Arribas. Director Técnico.
- Samuel Castañar. Director Producción.
- María Pavlova: Directora de Lashing
- María Enciso: Directora Financiera, con poderes delegados.
- Ignacio Sobrino: miembro consultor externo, subcontratado, sin poderes delegados.

Este Comité se reúne una vez al mes están presentes todos los miembros que lo componen. La comunicación entre todos los miembros es fluida, velando en todo momento por el interés social y la responsabilidad que sus decisiones tienen sobre el bienestar de sus empleados y el funcionamiento normal del negocio.

3 Responsabilidad Social Corporativa

La política de Responsabilidad Social Corporativa incluye los principios y compromisos que la empresa asume voluntariamente en su relación con los distintos grupos de interés.

Así, el ADN o forma de hacer y comportarse de la Sociedad queda definido en el siguiente cuadro:



Es una Sociedad que busca resultados, operativos y de eficiencia, para ello se comprometen a todos los niveles con los compromisos adquiridos con todos los grupos de interés con los que se relacionan, concretamente con sus empleados, clientes, proveedores. En el desarrollo de su compromiso con estos grupos de interés, surgen nuevas responsabilidades con los que la Sociedad se siente plenamente identificada, concretamente cuestiones sociales, con el medio ambiente, el respeto de los derechos humanos y la prevención de conductas ilegales. Estos y otros aspectos se abordan más detalladamente en cada una de las políticas que componen la Política de Responsabilidad Social Corporativa y que complementan a este Manual de Gobierno Corporativo, concretamente:

- Política de Recursos Humanos
- Política de Igualdad y Conciliación laboral
- Política de Seguridad, Salud y Bienestar
- Política de Comunicación y Transparencia

- Política de Medio Ambiente
- Política de Política de Compras y Ventas

En la Sociedad, uno de los valores fundamentales es el trabajo en equipo. Confía plenamente que el valor de lo que cada empleado puede aportar a la organización se configura como un todo cuando el resultado final es la supervivencia en el tiempo de una sociedad con un negocio que cada vez tiene más competidores. En ello, la comunicación fluida entre todos los miembros de la organización y el apoyo mutuo se configuran como tendencias que priman en el trabajo día a día.

Precisamente, el trabajo en equipo y la comunicación fluida permiten además de lo anterior la dinamicidad y flexibilidad, para adaptarse a cualquier nuevo requerimiento tanto externo (ej: pedido nuevo de cliente no estándar) como interno (ej: nuevo formato de información a facilitar, nuevos KPI de medición de resultados).

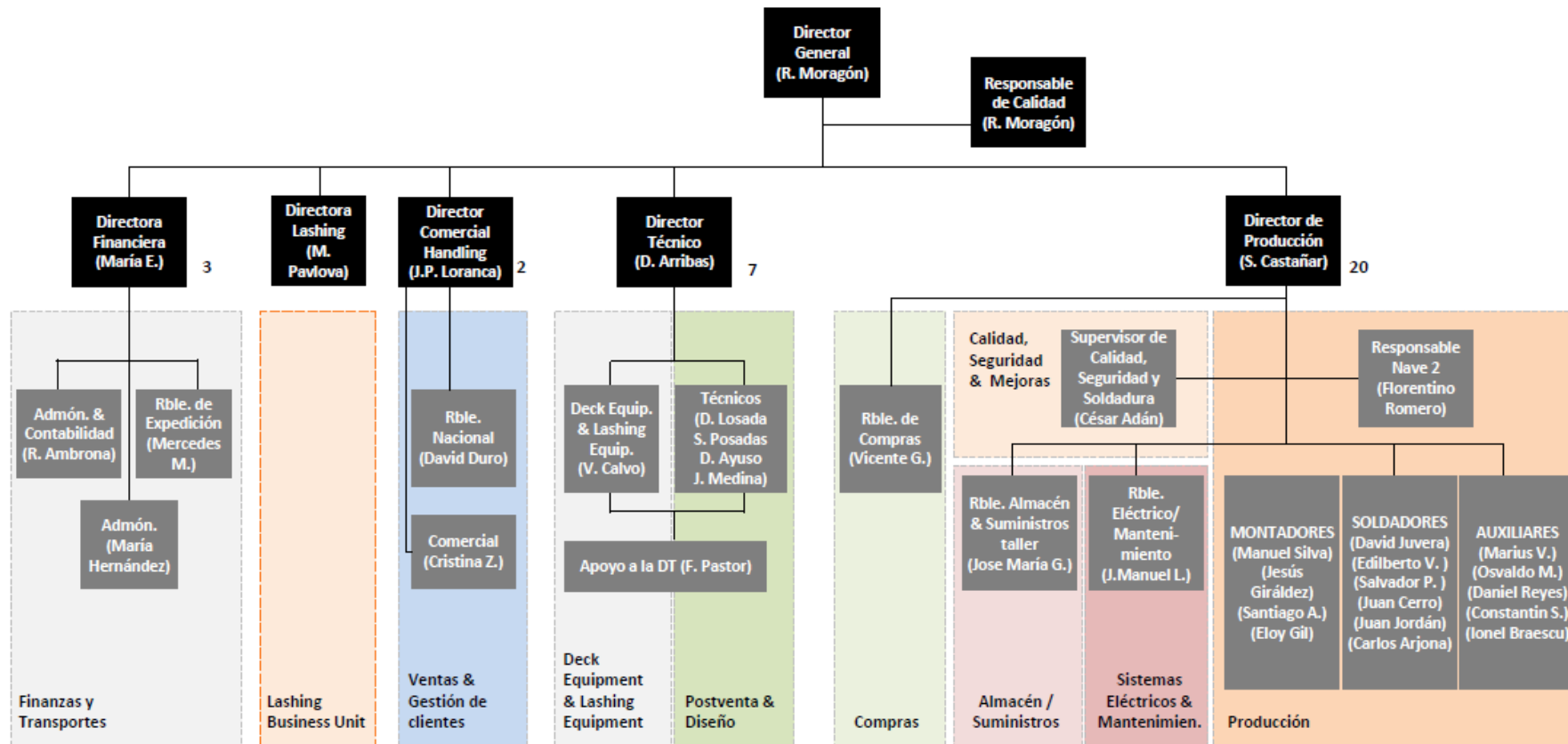
A continuación, se abordan las relaciones entre la Sociedad y los Stakeholders principales de la misma: empleados, proveedores y clientes. Además, estas relaciones se abordan de manera más detallada en las políticas que componen la Responsabilidad Social Corporativa de TEC

a) Empleados

La plantilla de la Sociedad en la actualidad está formada por 37 empleados, distribuidos de la siguiente manera:

| Categoría | Edad (años) | | | | Total |
|--------------|-------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | 20-30 | 30-40 | 40-50 | >50 | |
| Masculino | 1 | 6 | 13 | 11 | 31 |
| Femenino | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 |
| Total | 3 | 7 | 14 | 13 | 37 |

Esta plantilla se estructura en la Sociedad por departamentos de acuerdo con el organigrama que se muestra a continuación:



Así, del organigrama anterior se desprende:

- Cada miembro del Comité de Dirección tiene a su cargo un equipo del cual es responsable a todos los niveles (laboral, social y de seguridad).
- No hay funciones que se solapan, de tal manera que cada departamento tiene una clara definición de funciones, estando cada trabajador comprometido con las mismas, teniendo en cuenta los valores que definen a esta organización.
- Debido al objeto social de la compañía, el departamento más intensivo en mano de obra es el de producción, el cual está compuesto en su mayoría por operarios que trabajan directamente en fábrica.

En el nivel laboral, la Sociedad se encuentra comprometida con las siguientes prácticas y/o políticas:

- En la selección y contratación de cualquier empleado siempre estará presente el Director del departamento al que vaya ir destinado la persona así como el Director General. La búsqueda se realizará a través de empresas especialistas en el sector o por referenciados siempre que estos acrediten valores, experiencia y conocimientos que sean ideales para el puesto.

En este sentido, existe una política de Recursos Humanos definida por TEC CONTAINER, donde se recogen todos los principios que rigen en la práctica.

Recursos Humanos V2.pdf.

- Una vez entra a formar parte de la plantilla de la Sociedad, se apuesta no solo por su integración por medio de la formación y puesta a conocimiento de todas las funciones y estructura de la Sociedad, si no que se hace un seguimiento de su realidad en la compañía por medio de reuniones internas individualizadas. Así mismo, La Sociedad reconoce el derecho sindical a todos y cada uno de los trabajadores que forman parte de TEC CONTAINER.

En este sentido, existe una política de Recursos Humanos definida por TEC CONTAINER, donde se recogen todos los principios que rigen en la práctica.

Recursos Humanos V2.pdf.

- La Sociedad apuesta por la igualdad de género y la conciliación en el trabajo.

En este sentido, existe una política de Igualdad y conciliación laboral definida por TEC CONTAINER, donde se recogen todos los principios que rigen en la práctica.

Igualdad y Conciliación laboral V2.pdf.

- La Sociedad cuenta con un buzón de sugerencias como medio para que los empleados comuniquen aspectos y propuestas que mejoren tanto la calidad de su trabajo como su identificación con los valores de la Sociedad. Además. El buzón de sugerencias existirá en las dos naves. Desde la Dirección se informará periódicamente a los trabajadores sobre los aspectos más relevantes de la empresa en una hoja mensual (noticias TEC).

En este sentido, existe una política de comunicación y transparencia definida por TEC CONTAINER, donde se recogen todos los principios que rigen en la práctica.

Comunicación y Transparencia V3.pdf

- Además de lo anterior, una vez al mes, el Director General y el supervisor directo hacen un desayuno informal con un trabajador, para conocer directamente las inquietudes de los mismos. Prima la honestidad por ambas partes y la empatía a la hora de conocer tanto la realidad de cada empleado como de las circunstancias de la compañía en su compromiso con estos.

Esta práctica queda definida dentro de la política de comunicación y transparencia de TEC CONTAINER. **Comunicación y Transparencia V3.pdf**

- La jornada diaria se ajustará siempre a la legislación local, disponiendo todos los trabajadores de los descansos y el tiempo para comer oportunos.

Esta práctica se encuentra definida en la política de Recursos Humanos de TEC CONTAINER. **Recursos Humanos V2.pdf.**

- La Sociedad reconoce que es fundamental la formación de los empleados para su integración e identificación con los valores de la Sociedad. Así, el buzón de sugerencia permite que cada empleado manifieste sus inquietudes respecto a formación para que estas sean conocidas al más alto nivel. Además, el Director de cada departamento es el responsable del desempeño de su equipo y está comprometido con la formación de los mismos, identificando tanto en las reuniones de equipo, como en las individuales que se realicen, si el empleado en cuestión necesita formación específica a pesar de no haberlo manifestado expresamente.

Esta práctica se encuentra definida en la política de Recursos Humanos de TEC CONTAINER. **Recursos Humanos V2.pdf.**

- A nivel general, en la contratación y relación con los empleados, la Sociedad no acepta ningún trato discriminatorio por ninguna causa, esto incluye razones de género, edad, nacionalidad, raza u orientación sexual.

Esta práctica se encuentra definida en la política de Igualdad y Conciliación de TEC CONTAINER. **Igualdad y Conciliación laboral V2.pdf**

- La política de vestimenta debe ser totalmente respetuosa con las condiciones del espacio donde se desarrolla el trabajo, así como mantener un cierto grado de decoro. Esta práctica se encuentra definida en la política de Recursos Humanos de TEC CONTAINER. **Recursos Humanos V2.pdf.**
- Los empleados no aceptarán mordidas o regalos de clientes bajo ningún concepto. Esta práctica se encuentra definida en la política de compras y ventas de TEC CONTAINER. **Política de Compras y Ventas V2.pdf.**
- Cualquier situación de mobbing, acoso o discriminación por cualquier motivo será denunciada por el empleado o por cómplices que pudieran tener conocimientos de estas prácticas a través del canal de denuncias y de manera totalmente anónima. Concretamente se entenderá como mobbing, acoso o discriminación aquellas situaciones en las que una persona es seleccionada e intimidada por un grupo de personas o por una persona en cuestión. El acoso laboral en contra del que se encuentra esta sociedad se refiere a:
 - Acoso vertical o Bossing: cuando el jefe ejerce algún tipo de violencia hacia sus subordinados. La violencia se refiere a exigencias superiores a las del resto de sus compañeros al mismo nivel o categoría profesional sin explicación por parte del jefe del origen y fin de la misma.
 - Acoso vertical ascendente: en este caso, la agresión viene por parte de los subordinados. El tipo de agresión es verbal y de rechazo al trabajo encargado en repetidas ocasiones, haciendo que el superior

tenga que redistribuir el trabajo continuamente entre el resto de los técnicos de las naves.

- Acoso laboral horizontal: cuando el mobbing se da entre compañeros del mismo nivel jerárquico. En este caso el acoso está relacionado con una misma categoría profesional cuando uno o varios empleados no se sienten integrados por el resto de sus compañeros, en el día a día, habiendo sido aislados por el resto de los trabajadores.
- La Sociedad sancionará con especial gravedad (2/3 meses de suspensión de empleo y sueldo) cualquier atisbo de mobbing dentro del entorno laboral o en sus inmediaciones. Asimismo, será motivo de expulsión inmediata de la compañía a cualquier persona que se acredite que ha cometido algún tipo de acoso de género. Esta práctica está definida claramente en la política de Recursos Humanos de TEC CONTAINER. **Recursos Humanos V2.pdf.**

b) Proveedores

La Sociedad apuesta por proveedores que se identifiquen en sus prácticas con los valores de la compañía, principalmente en lo que se refiere a trato de sus empleados y a políticas que sean sostenibles con el medio ambiente.

La relación con los mismos se basa en principios de transparencia, comunicación directa, eficiencia en las operaciones y mantenimiento de unos niveles mínimos de calidad.

La relación con los proveedores también se basa en la reciprocidad en el sentido de que la comunicación continua y directa con los mismos permite identificar valores y pautas de actuación que pueden ser asumidas por TEC en su operativa si dichos valores y pautas garantizan la honestidad, integridad, mejora continua y dinamicidad a nivel operativo.

TEC CONTAINER define estas prácticas dentro de su política de compras y ventas.

Política de Compras y Ventas V2.pdf.

c) Clientes

La red de clientes de la Sociedad respeta los valores y principios antes mencionados, existiendo una relación de eficacia y eficiencia que se sustenta en la existencia de una comunicación directa, transparente, así como de respeto a las condiciones laborales y de capacidad de la Sociedad. Así, la Sociedad se compromete con sus clientes en unos plazos de entrega y calidad, cumpliendo en todo momento lo así pactado con ellos.

Al igual que en el caso de proveedores, la relación con clientes se basa en la reciprocidad, la buena fe y el cumplimiento de los compromisos acordados.

TEC CONTAINER define sus prácticas con clientes dentro de su política de ventas.

[Política de Compras y Ventas V2.pdf](#)