Régimen disciplinario. Sanciones

Todo incumplimiento y/o violación al Código de Ética queda sujeto al presente procedimiento disciplinario, y será pasible de las sanciones aquí establecidas.

El presente Régimen se enmarca en los derechos de la Empresa de organizar libremente la actividad lícita y de controlar los medios de producción de propiedad de la misma, establecidos en la Ley 20744 de Contrato de Trabajo.

En ningún caso podrá afectar los derechos a la intimidad, privacidad y dignidad de los empleados de SOLFACAR S.A. sujetos al mismo.

El proceso de régimen disciplinario se iniciará con una **investigación interna**, toda vez que se tome conocimiento de un incumplimiento y/o infracción al código de ética o a las leyes vigentes por medio de:

- control periódico por parte del Responsable Interno
- informe de Auditoría
- revisión periódica por parte de la Dirección
- canal de denuncias

En tales supuestos el Responsable Interno, en su función de **órgano instructor**, deberá iniciar actuaciones con el fin de establecer:

- tipo de incumplimiento
- responsables/autores
- consecuencias para la empresa
- sanciones posibles

El instructor podrá, si estimare a prima facie que contribuirá al mejor desarrollo de la investigación:

- disponer el secreto de la misma o comunicar la apertura de este proceso a los restantes miembros de la empresa, con el finde de que colaboren en el desarrollo de la misma, y faciliten toda la información y/o documentación que se requiriera durante el tiempo que dure el proceso.
- valerse de todos los **medios de prueba** que estimare convenientes, siempre que no violare el principio de legalidad y de intimidad de las personas sujetas a la misma.
- requerir el auxilio de profesionales especializados y/o técnicos
- delegar la misma en el caso de que estimare que será más conveniente para esclarecer los hechos y/o analizar y/o resguardar pruebas de forma más eficaz en personas idóneas

En los casos en que se pudiere ver involucrado el Responsable Interno y/o por la naturaleza relevancia o complejidad, o que fuere necesario para mayor transparencia y

objetividad en el desarrollo de la investigación, deberá apartarse de la misma y delegarla en el Directorio o en quien estimare más conveniente

Una vez finalizada la misma, y comprobada la conducta dolosa, deberá aplicar las sanciones que estimare convenientes, siempre teniendo en cuenta la siguiente **graduación de las faltas**:

- Leves: incumplimientos que no impliquen daño o lesión para la Empresa
- Graves: incumplimientos que implican daño o lesión para la Empresa
- Gravísimas: implica daño o lesión para la Empresa, con apertura de diligencias penales

Si como producto de la investigación interna se determinara que se cometió alguna de las infracciones descriptas anteriormente, se establecerán las siguientes **sanciones** (además de las previstas en la Ley de Contrato de Trabajo para el quebrantamiento de los deberes de fidelidad y colaboración):

- Apercibimiento (faltas leves)
- Apercibimiento + reposición proporcional por parte del infractor del daño/lesión ocasionados (faltas graves)
- Resolución contractual con justa causa (faltas gravísimas)

Si por medio de la investigación interna se constatara la comisión de un hecho ilícito, el responsable de la misma deberá comunicarlo en forma inmediata a la Dirección y efectuar la denuncia judicial correspondiente.

En todos los casos deberá:

- dejar constancia debidamente documentada de la investigación llevada a cabo, así como de las conclusiones a las que se arribó.
- notificar al Directorio y al infractor del resultado de la investigación y de la sanción.
- adoptar las acciones correctivas que estimare convenientes, tendientes a reforzar los controles, reducir riesgos y evitar la comisión de nuevas infracciones al Programa de Integridad.