INSTRUCTIVO. EL APOYO VISIBLE E INEQUÍVOCO AL PROGRAMA DE INTEGRIDAD POR PARTE DE LA ALTA DIRECCIÓN Y GERENCIA. (Artículo 23, inciso II Ley 27.401)

I. Compromiso.

Un programa antisoborno efectivo debe estar basado en el respaldo firme, explícito y visible del personal directivo de la empresa. Incluso un programa bien definido no reduce el riesgo de corrupción si los empleados y los socios comerciales perciben que el personal directivo no está comprometido con la prevención de la corrupción.

Este compromiso debe comenzar en las esferas más altas de la Empresa. El personal directivo debe declarar abiertamente una tolerancia cero a la corrupción y al soborno, respaldada por políticas y procedimientos que reafirmen ese compromiso. El compromiso tiene un papel crítico en el establecimiento de una cultura que esté basada en valores fundamentales como la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas.

El respaldo y compromiso de la Alta Dirección es un factor esencial de la cultura institucional. El respaldo y compromiso del personal directivo, también conocidos como "pautas de ejemplaridad", influyen en las normas y los valores con que opera la Empresa y a los que se espera que todos los empleados y socios comerciales relevantes se adhieran. Las "pautas de ejemplaridad" están definidas por el comportamiento del personal directivo de la Empresa.

Las "pautas de ejemplaridad" deben demostrar que se ha asumido el Programa de Integridad/Sistema de Gestión Antisoborno como

propio. Ello implica que la Alta Dirección considera la prevención del soborno como una de sus responsabilidades.

Las "pautas de ejemplaridad" deben reflejar el respaldo y la adhesión irrevocables a los valores fundamentales de la Empresa, como la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas, y el personal directivo debe expresar claramente que el soborno no será tolerado.

En su puesta en práctica, el compromiso de la Alta Dirección con la prevención del soborno debe incluir los dos elementos de importancia siguientes:

a) Política pública de tolerancia cero al soborno; y

b) Desarrollo y aplicación de un Programa de integridad/Gestión Antisoborno.

El personal directivo tiene que dejar en claro que el soborno está prohibido en todo momento y bajo cualquier forma, ya sea grande, pequeña, directa o indirecta, activa o pasiva. La prohibición debe quedar documentada públicamente en una declaración formal sobre la tolerancia cero al soborno, que deberá ser enfatizada durante las actividades internas y externas (v. gr., la capacitación de los empleados, las asambleas de accionistas, las conferencias).

El respaldo y compromiso de la Alta Dirección no deben ser vistos como un hecho único que ocurre solo durante el lanzamiento de un programa anticorrupción. El respaldo y compromiso son, por el contrario, una demostración continua de las normas y los valores de la Empresa.

II. Delegación de la toma de decisiones.

Cuando la Alta Dirección delegue al personal la autoridad para la toma de decisiones en las que existe más que un riesgo de soborno, la organización debe establecer y mantener un proceso de toma de decisiones y el nivel de autoridad de las personas que toman las decisiones sean apropiadas y estén libre de conflictos de intereses reales o potenciales.

La Alta Dirección debe asegurarse de que estos procesos se revisen periódicamente como parte de sus roles y responsabilidades para la implementación y el cumplimiento del sistema de gestión antisoborno

Sin embargo, la delegación en la toma de decisiones no exime a la Alta Dirección de sus deberes y responsabilidades, ni transfiere, necesariamente, las posibles responsabilidades legales al que se le delegó esta función.

III. Funciones y responsabilidades.

El personal directivo debe poner en práctica las "pautas de ejemplaridad", garantizando que la tolerancia cero al soborno y las políticas y los procedimientos detallados de apoyo sean comprendidos por todos los empleados y socios comerciales relevantes.

La Alta Dirección deberá demostrar compromiso y liderazgo con respecto al sistema de gestión antisoborno:

a) Asegurándose de que el sistema de gestión antisoborno, incluyendo la política y los objetivos, se establezcan, implementen y revisen para abordar adecuadamente los riesgos de soborno de la Empresa.

b) Asegurándose de la integración de los requisitos del sistema de gestión antisoborno en los procesos de EQUIMAC S.A.

c) Adoptando y desplegando recursos suficientes y adecuados para el funcionamiento eficaz del sistema de gestión antisoborno.

d) Esos recursos incluyen tanto recursos humanos, con las cualificaciones apropiadas, como recursos financieros. El personal directivo podrá considerar la contratación de expertos en la materia, y/o la consulta con ellos, para respaldar la alta calidad del Programa

e) Comunicando interna y externamente todo lo relacionado con la política antisoborno.

f) Comunicando internamente la importancia de la gestión eficaz antisoborno y la conformidad con los requisitos del sistema de gestión antisoborno.

g) Asegurándose que el sistema de gestión antisoborno esté diseñado adecuadamente para lograr sus objetivos.

h) Dirigiendo y apoyando al personal para contribuir a la eficacia del sistema de gestión antisoborno.

i) Promoviendo una cultura antisoborno apropiada dentro de la Empresa

j) Promoviendo la mejora continua.

k) Apoyando a otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo en la prevención y detección de soborno en la medida en la que se aplique a sus áreas de responsabilidad.

l) Fomentando el uso de los procedimientos para reportar la sospecha de soborno y el soborno real.

ll) Asegurándose de que ningún miembro del personal sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias por informes hechos de buena fe o sobre la base de una creencia razonable de

violación o sospecha de violación a la política antisoborno de EQUIMAC S.A., o por negarse a participar en el soborno, incluso si tal negativa puede dar lugar a la pérdida de negocios para EQUIMAC S.A. (excepto cuando el individuo participó en la violación).

m) Participar y estar presente en reuniones mantenidas con funcionarios de gobierno, en la que traten temas sensibles.

n) Controlar y aprobar los gastos, pagos y transacciones más importantes.

ñ) Controlar el grado y frecuencia de regalos y hospitalidades, y aprobarlos cuando éstos superen un valor o frecuencia determinada.

o) Garantizar el compromiso en toda la empresa: Es responsabilidad del personal directivo garantizar que todos los empleados y socios comerciales relevantes estén al tanto de los valores y las normas de la empresa, incluyendo las consecuencias de no adherirse a la política de tolerancia cero al soborno de la Empresa.

p) Establecer responsabilidades. La Alta Dirección tiene la responsabilidad general de aplicar y mejorar continuamente el Programa de Integridad/Sistema de Gestión Antisoborno. Puede asignar esas responsabilidades a personal clave dentro de la empresa (Responsable Interno). Ello debe incluir no solamente las responsabilidades operativas de la aplicación y el mantenimiento continuo del Programa referido, sino también las responsabilidades de supervisión del programa.

A estos fines, la Alta Dirección se comprometerá, y dejará constancia del compromiso asumido conforme modelo que sigue:

En la ciudad _____, a los _____ días del mes de _____ del año _____, en mi carácter de Presidente de EQUIMAC S.A., según lo resuelto en su Reunión de Directorio xx de enero 2018, en la que participaron y coincidieron sus Gerentes, en nombre y representación de la Empresa, de sus Directores y de sus Gerentes, formulo la siguiente

DECLARACIÓN DE COMPROMISO Y DE APOYO INEQUÍVOCO DE LA ALTA DIRECCIÓN Y SUS GERENCIAS CON EL PROGRAMA DE INTEGRIDAD/SISTEMA DE GESTIÓN ANTISOBORNO.

Esta declaración representa un compromiso individual y colectivo del personal directivo de EQUIMAC S.A. Es complementaria a las leyes, políticas, normas y procedimientos de la empresa en materia antisoborno. Es también un instrumento que tiene como objetivo delinear las acciones de EQUIMAC S.A. con el fin de hacerlas consistentes con la declaración de CERO TOLERANCIA AL SOBORNO, y servir también para orientar el compromiso de todos los empleados y accionistas de la Empresa.

Como directivos y gerentes, estamos firmemente comprometidos, desde los inicios, con el Programa de Integridad/Sistema de Gestión Antisoborno, su implementación y mantenimiento, en cumplimiento con lo establecido en la Ley Nacional Nº 27.401, con el fin de establecer un modelo de gestión transparente que permita la identificación, atención oportuna y prevención del soborno, orientando el desempeño de los procesos estratégicos, de control y evaluación hacia la mejora continua, la eficacia, la eficiencia y la efectividad.

La Alta Dirección considera esta Declaración de Compromiso como parte integral de sus negocios y, por lo tanto, prioritaria en toda la línea gerencial, asegurando su difusión, comprensión y cumplimiento en todos los niveles de EQUIMAC S.A., socios comerciales y terceros de interés.

Para tal fin, EQUIMAC S.A. contará con todos los recursos necesarios para desarrollar las acciones que garanticen el logro de los propósitos planteados.

INSTRUCTIVO	Revisión: 0	Fecha:
Revisado por:		Aprobado por:
Estudio Ymaz Abogados S.R.L.		
RSM AR S.R.L.		Presidente del Directorio de EQUIMAC S.A., según Reunión de Directorio de fecha 03/10/2017

De igual forma, nos comprometemos a rendir cuentas sobre los resultados obtenidos, y a estar abiertos a todas las propuestas que apunten a construir una cultura organizacional acorde con estos fines.

La firma de la presente Declaración de Compromiso de la Alta Dirección implica la aceptación a lo estipulado en el Instructivo de Apoyo visible e inequívoco al Programa de Integridad por parte de la Alta Dirección y Gerencia, que firmo y agrego anexo.

Presidente del Directorio de EQUIMAC S.A.