



# Manual General de Compliance



**Versión 1.0**  
Noviembre 2019



## TEMARIO

Mensaje del Cuerpo Directivo  
Nota de Lectura del Documento  
Definición de Conceptos  
Nuestro Compromiso  
Objetivo del Manual  
Alcance del Manual  
Ámbito de Aplicación del Manual  
Auditoría de Cumplimiento  
Código de Ética y Conducta:

- *Declaración del Cuerpo Directivo*
- *Aplicación de éste Código*
- *Responsabilidad de los Destinatarios*
- *Responsabilidad de los Superiores*
- *Misión y Principios Éticos*
- *Relación con el Sector Público*

Capacitación  
Informar las Cuestiones de Cumplimiento  
Política de No Represalias  
Investigar las Cuestiones de Cumplimiento  
Sanciones por Incumplimiento  
Planes de Acción Correctiva  
Igualdad de Oportunidades y No Discriminación  
Mejora Continua  
Transparencia de la Información  
Información Reservada y de Uso Restringido  
Acceso a Información Privilegiada y su Uso  
Conflictos de Interés  
Actividades Políticas  
Prácticas Comerciales Leales  
Leyes Antimonopolio y de Libre Competencia  
Uso y Protección de los Activos  
Prevención de Lavado de Activos  
Responsabilidad sobre el Medio Ambiente, la Salud y la Seguridad  
Uso de las Redes Sociales  
Control de Cambios  
ANEXO I: Adhesión al Manual General de Compliance y al Código de Ética y Conducta  
ANEXO II: Política de Cumplimiento para Proveedores  
ANEXO III: Ley 27.401, Decreto 277/2018

## Mensaje del Cuerpo Directivo

Estimado colaborador:

**Zolmaco S.A.**® es una empresa dedicada a la operación y mantenimiento integral de instalaciones edilicias, construcción de obras civiles y desarrollo de emprendimientos inmobiliarios, que se desempeña tanto en el ámbito privado como en el público. A fin de lograr el éxito deseado en todos sus mercados, debe tener una excelente reputación local, provincial y nacional, no sólo respecto a los productos y servicios que ofrece, sino también en el modo en que éstos son ejecutados y entregados a sus clientes.

Los elementos de ética señalados en nuestro Código de Ética y Conducta, en el presente Manual General de Compliance y normas legales, están íntimamente relacionados con situaciones puntuales en el entorno laboral y en nuestras relaciones comerciales. Dichas normas resumen los asuntos más relevantes relacionados con la ética y la buena conducta de cada uno de los que integramos **Zolmaco S.A.**®, mismas que continuamente serán publicadas por el Comité de Ética y Compliance, así como reglamentaciones adicionales que presentan algunos de estos temas en forma más detallada.

El seguimiento y acatamiento de las normas establecidas en éste y otros documentos es obligatorio para todos y cada uno de los em-

pleados de **Zolmaco S.A.**®. Estas son las normas que gobiernan nuestras prácticas empresariales. **Zolmaco S.A.**® desea ser reconocido como una empresa que opera aplicando altos estándares de ética, que cumplen o exceden los requisitos regulatorios y legales. De este modo, es importante que las operaciones, relaciones comerciales y líneas de acción se lleven a cabo en todo momento conforme a las leyes y regulaciones aplicables a nivel local, provincial y nacional.

Es responsabilidad de cada empleado, que ante la falta de cumplimiento o en caso de violación de una reglamentación o ley, poner en conocimiento al Jefe inmediato y éste al Comité de Ética y Compliance. La falta de observancia de nuestros estándares y requisitos legales podría dar lugar a una acción disciplinaria contra la persona involucrada de acuerdo a la acción realizada.

Estas políticas serán dinámicas; evolucionarán y se adaptarán a los cambios en el contexto reglamentario y ético tanto del país como de **Zolmaco S.A.**®. De este modo, todo empleado debe poner su empeño para seguir estos lineamientos de acuerdo con su área de responsabilidad y como parte de sus tareas establecidas.

## Nota de lectura del Documento

Las normas se presentan por tema, cada uno de los cuales corresponde a un aspecto específico de las operaciones de **Zolmaco S.A.**®.

Las disposiciones del presente documento no tienen la finalidad de detallar exhaustivamente las normas legales a ser observadas. Si eventualmente surgieran dudas en cuanto a la interpretación o aplicación de estas normas, los empleados de **Zolmaco S.A.**® deben consultar a sus Gerentes y/o Directores, así como al Comité de Ética y Compliance.

Durante el desarrollo del presente Manual General de Compliance, se irán abordando los conceptos enunciados en la Ley 27.401, como ser el análisis periódico de riesgos y la consecuente adaptación del programa de integridad; el apoyo visible e inequívoco al programa de integridad por parte de la alta dirección y gerencia; los canales internos de denuncia de

irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos; la política de protección de denunciantes contra represalias; el sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del código de ética o conducta; los procedimientos que comprueban la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios, incluyendo proveedores, contratistas, subcontratistas, prestadores de servicios, agentes e intermediarios, al momento de contratar sus servicios durante la relación comercial; el monitoreo y evaluación continua de la efectividad del programa de integridad; el cumplimiento de las exigencias reglamentarias que sobre este programa, dicten autoridades del poder de policía nacional, provincial o municipal que rija la actividad de la persona jurídica.

## Definición de Conceptos

**Corrupción.** Es la comisión de hechos u omisiones que tienen por finalidad obtener un beneficio indebido, dejando de lado la ley, la ética o la moral. Es una manera de hacer u omitir hacer lo correcto para conseguir una ventaja ilegítima. La corrupción adopta distintas formas, algunas de las cuales fueron definidas por la Organización de las Naciones Unidas como se describe seguidamente:

**Soborno.** Es el ofrecimiento, promesa, aceptación o solicitud de una ventaja (económica o en especie) como forma de inducir una acción

u omisión ilegal o antiética. A su vez, el soborno puede tener las siguientes formas:

**Pagos indebidos.** Son cohechos y se los realiza pagando a quienes favorecieron al sobornante con la adjudicación de un contrato o negocio o el otorgamiento de un beneficio.

**Pagos de facilitación y obsequios.** Son los dados para garantizar o acelerar la acción que un funcionario público puede válidamente realizar, pero que, de no mediar dicho pago, podría no ocurrir o demorarse.

*Conflicto de Intereses.* Ocurre cuando una persona o entidad tiene un interés, obligación o compromiso conflictivo con el de aquel con quien tiene la intención de mantener o ha acordado mantener una relación comercial. La existencia de un conflicto de intereses no necesariamente es corrupción, pero ésta puede ocurrir si quien tenga el conflicto de interés actúa en beneficio propio o de terceros y en perjuicio de su contraparte en la relación comercial de que se trate. La existencia de un conflicto de intereses debe ser informada a la contraparte para que ésta decida si, a pesar de ello, prefiere continuar con la transacción propuesta o desestimarla.

*Lavado de dinero.* Procesamiento de las ganancias derivadas de la actividad criminal para disfrazar su procedencia ilícita.

**Práctica de Boicot.** Concertación de varios agentes económicos o invitación a éstos para ejercer presión contra un cliente o proveedor, con el propósito de disuadirlo de una determinada conducta, aplicar represalias u obligarlo a actuar en un sentido determinado.

**Espionaje Industrial.** Actividad que, sin justa causa, se realiza sin el consentimiento de alguien para su perjuicio, ya sea para tener conocimiento de algún secreto de carácter industrial o de una comunicación reservada que quien realiza dicha actividad conoce o ha recibido con motivo de su empleo, cargo o puesto.

**Partes Relacionadas.** (i) las empresas controladas, controladoras o coligadas, directa o indirectamente, de las Compañías; (ii) los administradores y accionistas controladores, directos e indirectos, de las Compañías, así como sus familiares hasta tercer grado; y, (iii)

las empresas controladas, coligadas y/o administradas por los administradores y/o accionistas controladores de las Compañías.

**Sobre las partes relacionadas,** los términos “transacción”, “transacciones”, “contrato”, “contratación” y “contratos” deben entenderse como operaciones por medio de las cuales las Compañías, por ejemplo, compran, venden, financian, prestan y toman prestado, prestan y reciben servicios, o de cualquier otra forma contratan obligaciones con Partes Relacionadas.

**Medio ambiente.** Conjunto de elementos naturales o artificiales (inducidos por el hombre) que hacen posible la existencia y el desarrollo de los seres humanos y demás organismos vivos que interactúan en un espacio y tiempo determinados.

**Abuso de autoridad.** Figura delictiva que se presenta cuando quien se halla investido de poderes públicos realiza en su gestión actos contrarios al deber que le imponen las leyes, por los que, o bien aflige la libertad de las personas, o bien las intimida, o bien les causa de algún modo vejámenes o agravios materiales o morales.

**Práctica comercial.** Acto, omisión, conducta, manifestación o comunicación comercial, incluidas la publicidad y la comercialización, que procede de un comerciante o persona directamente relacionada con la promoción, la venta o el suministro de un producto a los consumidores.

**Proveedores.** Persona física o jurídica que se dedica a abastecer productos y/o servicios. Pueden ser proveedores por contrato, afiliados o externos.

## Nuestro Compromiso

Es compromiso y responsabilidad del Cuerpo Directivo y de todo el personal de **Zolmaco S.A.**® adoptar en su quehacer cotidiano los lineamientos establecidos tanto en el presente documento, el Código de Conducta, documentos redactados por el equipo de la administración y los organismos de supervisión y las propias leyes estatales locales, provinciales y federales.

El Cuerpo Directivo, los empleados, los contratistas y subcontratistas, los proveedores, así como los clientes de **Zolmaco S.A.**® están completamente informados de las leyes y regulaciones aplicables con las que esta organización está obligada; de este modo, no se comprometen de forma inadvertida en una conducta que pueda plantear problemas de cumplimiento. **Zolmaco S.A.**® reconoce que

sus relaciones comerciales con contratistas, subcontratistas, proveedores, clientes del ámbito público y privado, obreros y todo ente externo a la empresa, están sujetas a los requisitos legales y las normas de responsabilidad social.

Para afianzar su compromiso con el cumplimiento y proteger tanto a sus clientes, empleados y proveedores, **Zolmaco S.A.**® pone énfasis en el presente Manual General de Compliance para tratar las cuestiones regulatorias que se podrían derivar de las operaciones de **Zolmaco S.A.**®. Esto incluye el cumplimiento de la Ley N°27.401 y su Decreto N°277/2018, así como el Código de Ética Conducta y, en general todas las normas de control interno establecidas por **Zolmaco S.A.**®

## Objetivo del Manual

Constituir el marco de referencia al que debe ajustarse el comportamiento de todos los integrantes de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, basado en normas y principios de acreditada valía que deben caracterizar nuestra actividad empresarial en todo momento.

El Manual General de Compliance establece el siguiente marco para el cumplimiento legal y empresarial por parte del Cuerpo Directivo, Gerentes, Jefes, Empleados, Obreros, Contratistas, Subcontratistas, Proveedores y Clientes de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>.

- Designación de las personas encargadas de dirigir el esfuerzo para mejorar el cumplimiento y la incorporación de normas, políticas y lineamientos administrativos para dirigir al personal y a otras personas involucradas en los procesos de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>.
- Incorporación de normas, políticas y lineamientos administrativos para dirigir al personal y a otras personas involucradas con los procesos de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>.
- Identificación de las cuestiones legales que pueden aplicarse a las relaciones comerciales y los métodos de conducta comercial.
- Implementación de un mecanismo para Empleados, Obreros, Contratistas, Subcontratistas, Proveedores y Clientes de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, que deseen plantear preguntas y recibir orientación adecuada sobre cuestiones de cumplimiento operacional.
- Desarrollo e implementación tanto de un monitoreo continuo como de un proceso de identificación y evaluación (plan de riesgo) de áreas potenciales de riesgo y cuestiones operativas que requieren educación adicional.

- Desarrollo e implementación de un proceso para Empleados, Obreros, Contratistas, Subcontratistas, Proveedores y Clientes de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, con el objetivo de reportar posibles cuestiones de incumplimiento, incluyendo el proceso para que esos informes se revisen de forma completa e independiente.

- Vigilancia al cumplimiento de las normas, a través, tanto de políticas y lineamientos disciplinarios documentados como de capacitación relacionada con expectativas, sanciones y consecuencias.

- Formulación de planes de acciones correctivas para atender las áreas identificadas de incumplimiento del marco normativo de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>.

Finalmente, cabe señalar que las normas descritas a continuación, tienen como objetivo ayudar a cada empleado a reconocer y evitar situaciones que puedan comprometer la integridad tanto del colaborador como de la empresa.

Debido a que no es posible determinar una lista que enumere todas las situaciones reales y/o posibles, en caso de duda acerca de cualquier situación particular, el empleado debe informar al Jefe inmediato y al Comité de Ética y Compliance antes de actuar en algún sentido. El Comité de Ética y Compliance cuenta con la autoridad para determinar las acciones a seguir en cualquier caso o situación que implique un riesgo para la compañía, asimismo, comunicará sus determinaciones a la Dirección General.



## Ámbito de aplicación del Manual

El presente Manual es aplicable al conjunto de operaciones y acciones administrativas de **Zolmaco S.A.**® que se llevan a cabo en todas sus áreas, e incluye las actividades definidas

en las regulaciones locales, provinciales y nacionales relacionadas con la Misión de la compañía.

## Auditoría de Cumplimiento

El Comité de Ética y Compliance oficiará como Auditor de Cumplimiento, el cual será responsable de las siguientes actividades:

- Ayudar a todos los integrantes de la compañía en todo lo relacionado con la gestión de la inspección, la revisión y la formulación de políticas y procedimientos adecuados para orientar las actividades y las funciones de **Zolmaco S.A.**® que involucran cuestiones de cumplimiento.
- Revisar y modificar, según sea necesario, el Manual General de Compliance y Código de Ética y Conducta gestionando los impactos para el Cuerpo Directivo, Gerentes, Jefes, Empleados, Obreros, Contratistas, Subcontratistas, Proveedores y Clientes de **Zolmaco S.A.**®
- Desarrollar métodos que aseguren que Gerentes, Jefes, Empleados, Obreros, Contratistas, Subcontratistas, Proveedores y Clientes de **Zolmaco S.A.**® estén conscientes del Cód-

go de Ética y Conducta de **Zolmaco S.A.**® y entiendan la importancia de su cumplimiento.

- Recibir y revisar los casos de sospecha de problemas de cumplimiento, investigar, comunicar los resultados y desarrollar planes de acción correspondientes, según lo dispuesto en este Manual General de Compliance.
- Reportar eventos relevantes al Director General.
- Recomendar y desarrollar, así como aplicar controles y monitorear sistemas internos para llevar a cabo las normas, las políticas y los procedimientos de **Zolmaco S.A.**® como parte de las operaciones diarias.
- Determinar la estrategia adecuada y un enfoque para promover el cumplimiento y la detección de áreas potenciales de riesgo a través de diversos mecanismos de información.

## Código de Ética y Conducta

### Declaración del Cuerpo Directivo

El Cuerpo Directivo de **Zolmaco S.A.**® asume como ejes fundamentales para el desarrollo de los negocios la ética y la transparencia.

Es política de **Zolmaco S.A.**®, cumplir con todas las leyes, reglamentaciones y convenciones nacionales e internacionales aplicables a nuestra actividad en materia de transparencia y compliance.

Este Código de Ética y Conducta (en adelante “el Código”) refleja dicha orientación y pretende servir de guía para mantener el más alto nivel de integridad, respeto, responsabilidad y compromiso.

Por ello es fundamental que todos los colaboradores, directivos, gerentes, empleados, obreros, actúen y desempeñen sus funciones

y actividades de una manera consistente con este Código y con la reglamentación que nos rige.

En el marco de nuestro compromiso en la realización de un adecuado Programa de Integridad, y a fin de afianzar nuestros valores y principios, es que se elaboró el presente Código, que tiene como objetivo establecer los lineamientos que regulen y sancionen las conductas de todo el personal de **Zolmaco S.A.**®, entendiéndose como tal a directores, gerentes, empleados y obreros, con políticas, reglas, procedimientos, capacitaciones, canal de denuncias y un sistema de investigación interna para prevenir ilícitos y comprobar la integridad de los sujetos alcanzados.

### Aplicación de este Código

Son destinatarios de este Código los directivos, gerentes, empleados y obreros. Asimismo todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con ésta, incluyendo a contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes, socios, clientes, deberán sujetar sus actividades al presente Código, además del personal o firmas que los contra-

tistas vinculen para la ejecución de las actividades pactadas.

Por lo anterior, este Código será de obligatorio conocimiento y aplicación para sus destinatarios, quienes deben velar para que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que contiene.

### Responsabilidades de los Destinatarios

- Cada integrante de **Zolmaco S.A.**® debe conocer e interiorizar la información contenida en el Código y promover activamente estas mismas acciones en sus relaciones diarias en el lugar de trabajo y demostrar con el ejemplo, la adherencia a las reglas. En caso de du-

da, cada uno deberá dirigirse a su superior jerárquico y/o al Comité de Ética y Compliance de **Zolmaco S.A.**®.

- Suscribir los documentos, certificaciones o declaraciones definidas por **Zolmaco S.A.**®, para manifestar el conocimiento y compromi-

so frente al Código, y que se ha actuado sin vulnerar las disposiciones de este.

- Actuar conforme con los principios de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso.
- Acoger la reglamentación que rige la actividad desarrollada y la relativa a la prevención

### Responsabilidades de los Superiores

- Educar con el ejemplo en el cumplimiento de los principios del Código.
- Comunicar expresamente a los equipos de trabajo el deber de cumplir los principios éticos y con las normativas vinculadas, de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, en el desempeño de sus responsabilidades laborales.
- Realizar acciones periódicas con los integrantes de sus equipos de trabajo que propicien la interiorización del Código en las actividades del área.
- Hacer seguimiento a la gestión, a efectos de verificar la aplicación de los principios del Código y de los controles internos de la compañía.

### Misión y Principios Éticos

Nuestra misión nos define como una empresa dedicada a la operación y mantenimiento integral de instalaciones edilicias, construcción de obras civiles y desarrollo de emprendimientos inmobiliarios, que se desempeña tanto en el ámbito privado como en el público, que garantiza una gestión transparente y acorde a las previsiones de la Ley N°27.401 y su Decreto N°277/2018, en los procesos de

del lavado de activos, fraude, soborno y corrupción, y demás, que regulen los riesgos éticos o de cumplimiento señalados en éste Código.

- Plantear las consultas, dilemas y denuncias relacionadas con el Código.

- No castigar a quienes denuncien presuntas violaciones al Código.

- Ser intolerantes frente a conductas que violan los principios establecidos en el presente Código.

- Permitir y promover la formación de consultas, dudas, asesoramiento y denuncias.

- Difundir y garantizar la aplicación de la reglamentación interna en materia de riesgo de cumplimiento.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en este Código será causal de sanciones y/o podrá resultar la terminación laboral o contractual, según el caso particular y sin perjuicio del inicio de las acciones legales correspondientes.

adjudicación, inicio, ejecución y finalización de los servicios contratados, que estén a nuestro cargo y/o pudieran estarlo (procesos licitatorios), y cualquier otra relación comercial con el sector público y privado vinculado a nuestros servicios.

Si bien el presente Código se presenta como una amplia guía de los principios y valores que rigen a **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, las situaciones o con-

flictos de intereses no mencionados deberán resolverse respetando el espíritu de este Código.

Los principios que a continuación se señalan son reglas de la organización que constituyen fuente de responsabilidad y guían el comportamiento esperado de los destinatarios de este Código.

**INTEGRIDAD:** Es el comportamiento que nos hace visibles como personas rectas, leales, justas, objetivas y honestas ante la empresa y la sociedad. Una persona íntegra actúa en forma coherente con las características referidas, la normativa interna y externa aplicable, los principios y las reglas adoptados por la organización para prevenir violaciones a los estándares y expectativas éticas referidas en este código. Actuar conforme con este comportamiento nos permite afirmar que no se toleran los actos de lavado de activos, fraude, soborno y corrupción (regalos y atenciones, conflictos de interés) ni las conductas que falten a la ética.

Quienes forman parte de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, se comprometen a actuar con integridad, cualquiera sea el rol que desempeñen en la empresa, tanto internamente como en la relación con terceros y mantener un comportamiento irreprochable, necesariamente alineado con la rectitud.

**COMPROMISO:** El compromiso de un trabajador con su empresa es un vínculo basado en su grado de implicación emocional e intelectual con la organización. Los trabajadores comprometidos se sienten motivados por perseguir el bien común para su empresa y se identifican con los retos y objetivos de la misma.

Los sujetos alcanzados por este Código asumen la obligación de velar por la honestidad y rectitud en las relaciones internas y externas de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>. Ello implica asumir las responsabilidades que cada uno tiene a su cargo, y priorizar los principios éticos sostenidos por **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>.

**TRANSPARENCIA:** La transparencia empresarial busca aumentar la confianza entre quienes tienen relación con la empresa, ya sean los empleados, los clientes, los accionistas o los proveedores. A través de la transparencia, la empresa hace saber a la sociedad cómo actúa.

Es nuestro objetivo difundir información veraz, contrastable, adecuada y fiel de la gestión y contar con una política de comunicación clara, tanto interna como externa.

**SEGURIDAD:** La cultura de seguridad es un término que abarca las actitudes y valores de las personas y de la empresa en los aspectos relativos a la seguridad, tanto en su forma de entenderla como en su comportamiento diario.

Es nuestra política brindar condiciones de trabajo óptimas en cuanto a salubridad y seguridad. Exigimos un alto nivel de seguridad en los procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de nuestros empleados, contratistas y clientes.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Reconocemos que las actividades empresariales, además de generar beneficios económicos, producen impactos y consecuencias en el entorno social y ambiental. Es por ello que tomamos en cuenta los intereses más amplios de la sociedad al momento de tomar decisiones de negocios,

protegiendo la sustentabilidad del medio ambiente y del desarrollo social.

**IGUALDAD DE GÉNERO:** Implica que hombres y mujeres puedan acceder a las mismas condiciones y derechos laborales. Esto supone igualdad en la retribución, en el acceso a la

### Relación con el Sector Público

Existe la necesidad de regular la relación con el Sector Público en pos de fijar estrictas reglas de transparencia.

La relación de **Zolmaco S.A.**® con el Sector Público corresponde y está limitada a aquellas personas que **Zolmaco S.A.**® designe específicamente a tal fin, para desarrollar únicamente las tareas que le sean asignadas.

Exigimos que las personas designadas para interactuar con dependencias públicas lo hagan con honradez, integridad, profesionalidad y respeto, cumpliendo estrictamente la legislación vigente en la materia, la cual deben conocer. La información que entregue un integrante de **Zolmaco S.A.**® ante un requerimiento del Estado y sus organismos deberá respetar las mismas características que cualquier otra información generada dentro de la empresa, esto es, ser transparente, oportuna, veraz y confiable.

Debe tenerse en cuenta que cada organismo regulador interviene sólo en las cuestiones de su competencia, motivo por el cual se le debe entregar exclusivamente aquella información que corresponda a su competencia.

#### 1. Definición de Sector Público

A los fines del presente Código de Ética y Conducta, debe interpretarse por *Sector Público* a:

carrera profesional, en la formación, la promoción, etc.

En **Zolmaco S.A.**® tenemos como propósito garantizar que todos sus miembros reciban el mismo trato y oportunidades de crecimiento, con idénticas condiciones y posibilidades.

a) Cualquier organismo o autoridad estatal, ya sea dentro de la órbita administrativa o judicial, tanto a nivel nacional, provincial como municipal (incluyendo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) o que pueda ser razonablemente considerado como tal;

b) Cualquier organización empresarial o ente vinculado con organismos o autoridades estatales, ya sea por el hecho de que el Estado nacional, provincial o municipal tenga cualquier tipo de participación en su capital social o en la formación de sus decisiones societarias, cómo, asimismo, en virtud de cualquier otro vínculo comercial que exista entre aquellos;

c) Cualquier otra forma de organización que verosímilmente deba ser considerada parte del Sector Público, incluyendo fondos fiduciarios integrados por recursos públicos en cualquier proporción.

#### 2. Definición de Funcionario Público

A los fines de este Código debe interpretarse por *Funcionario Público* aquellos que de manera permanente o accidental ejerzan funciones públicas, sea por elección popular o por nombramiento de autoridad competente, tanto a nivel local, provincial como nacional.

### **3. Obligaciones especiales relacionadas con Funcionarios Públicos o quienes hayan sido Funcionarios Públicos.**

Todos los sujetos comprendidos por este Código de Ética y Conducta que ocupen un cargo o desarrollen funciones que requieran interactuar con Funcionarios Públicos deberán:

- a) Conocer y cumplir todas las leyes, normas y reglamentaciones que resulten aplicables a la actividad desarrollada por el Funcionario Público en cuestión, así como las normas de ética pública que les resulten aplicables;
- b) Abstenerse de hacer valer cualquier influencia ante un Funcionario Público reñido con principios éticos a fin de que éstos hagan o dejen de hacer algo relativo a sus funciones y que por lo tanto puedan afectar sus deberes de parcialidad y objetividad;
- c) Abstenerse de utilizar para el cumplimiento de sus responsabilidades cualquier tipo de información confidencial obtenida en el ejercicio de la función pública (en el caso en que haya sido Funcionario Público con anterioridad).
- d) Abstenerse de realizar cualquier tipo de pago indebido en nombre o interés de **Zolmaco S.A.**®.
- e) Evitar la participación o colaboración en actos de direccionamiento o fraudulentos conducidos por los funcionarios.

### **4. Política de regalos y entretenimiento**

Los destinatarios de este Código deben abstenerse de ofrecer, directa o indirectamente, dinero, dádivas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas de cualquier naturaleza, incluido el pago de comidas, entrete-

nimientos y viajes (en adelante, “Dádivas”), a cualquier Funcionario Público, en las siguientes situaciones:

- a) Para hacer, apresurar, retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones;
- b) Para hacer valer su influencia ante otro Funcionario Público, a fin de que éste haga, apresure, retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones; o
- c) Cuando resultare que no se habrían ofrecido o dado si el destinatario no desempeñara ese cargo o función.

En particular, y sin importar si se configura cualquiera de las situaciones previamente descritas, deben abstenerse en forma absoluta de ofrecer, directa o indirectamente, Dádivas a Funcionarios Públicos que se desempeñen en la órbita de jurisdicciones o entidades del Sector Público:

- a) Que regulen o fiscalicen las actividades relacionadas con el sector;
- b) Que hayan conferido o frente a las que se estuviere tramitando la obtención de concesiones, autorizaciones, privilegios o franquicias;
- c) Que hayan contratado o se encuentren desarrollando un procedimiento de selección de contratistas —como, por ejemplo, una licitación pública o privada, o una contratación directa— en el cual esta se encuentre participando **Zolmaco S.A.**®.
- d) Que se encuentren analizando una petición realizada por **Zolmaco S.A.**®;
- e) Cuyas decisiones, accionar, retardo u omisiones puedan afectar significativamente los intereses de **Zolmaco S.A.**®;

f) Que sean responsables de la elaboración de proyectos de inversión, especificaciones técnicas o pliegos particulares o intervengan en la definición del requerimiento de bienes y servicios;

g) Que estén a cargo de la publicación de llamados o la difusión de procedimientos licitatorios. También con funcionarios a cargo de la organización, aprobación o formalización de los actos de recepción y apertura de ofertas;

h) Que integren comisiones evaluadoras o sean responsables de la confección de informes técnicos en oportunidad de la evaluación de ofertas;

i) Que tengan a cargo actividades de inspección de obra, supervisión o certificación de avances de trabajos u obras contratadas;

j) Que integren comisiones receptoras o funcionarios responsables de expresar conformidad o certificar entregas en relación con productos o servicios adquiridos;

k) Que integren áreas contables o financieras, especialmente aquellos con capacidad de librar pagos.

Los obligados por este Código de Ética y Conducta sólo podrán ofrecer “regalos de cortesía” —es decir, demostraciones de atención, respeto o afecto, siempre que éstos sean de valor exiguo y su entrega no pueda configurar ninguna de las situaciones previamente descritas. Previo a la entrega del “regalo de cortesía” se deberá consultar con el Comité de Ética y Compliance.

## **5. Participación en procedimientos de selección de contratistas y contratos públicos**

En el marco de los procedimientos de selección de contratistas que el Sector Público

desarrolle—como, por ejemplo, licitaciones públicas o privadas, concursos, subastas o contrataciones directas— como, asimismo, en la ejecución de contratos celebrados con integrantes de éste, no sólo se debe garantizar el cumplimiento de las previsiones generales dispuestas en este Código de Ética y Conducta, sino también, abstenerse de realizar cualquiera de las siguientes acciones

a) Dar u ofrecer Dádivas a fin de que Funcionarios Públicos con competencia referida a un procedimiento de selección de contratistas o contrato vinculado con intereses del sector para que: (i) hagan o dejen de hacer algo relativo a sus funciones; (ii) hagan valer la influencia de su cargo ante otro Funcionario Público con la competencia descrita, a fin de que éstos hagan o dejen de hacer algo relativo a sus funciones; o (iii) cualquier persona haga valer su relación o influencia sobre un Funcionario Público con la competencia descrita, a fin de que éstos hagan o dejen de hacer algo relativo a sus funciones;

b) Participar en la confección de documentos que integren las bases de un procedimiento de selección de contratistas futuro, con o sin autorización de un Funcionario Público, a menos que la referida participación se encuentre expresamente autorizada por el marco normativo aplicable a la contratación en cuestión;

c) Cualquier tipo de comunicación con otros agentes del mercado a los fines de coordinar de cualquier manera las condiciones de las ofertas a presentar, con el objetivo de perjudicar al integrante del Sector Público que gestiona el procedimiento de selección, o a un competidor;



d) Desarrollar cualquier otra conducta que pueda ser razonablemente interpretada como una acción contraria al presente o al marco normativo aplicable en general.

## Capacitación

El Comité de Ética y Compliance es responsable del desarrollo de actividades de capacitación sobre el Programa de Integridad y el Código de Ética y Conducta de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, así como de sesiones específicas sobre los procedimientos emitidos para garantizar los controles anticorrupción.

El personal a capacitar es seleccionado con un enfoque basado en riesgos, teniendo en cuenta,

## Informar las cuestiones de cumplimiento

Como práctica general, este Manual General de Compliance será publicado vía electrónica en la página web de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, para conocimiento y consulta de todos sus integrantes, para que cualquiera pueda informar a las líneas de denuncia o directamente al Comité de Ética y Compliance, sobre cualquier actividad que consideren que es incompatible con los principios, normas y políticas establecidas en el Código de Ética y Conducta.

Como parte del compromiso de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> en establecer los mecanismos necesarios y adecuados para la conformación de un sistema integral de Ética, contamos con un esquema amplio de denuncia, el cual opera de forma autónoma e imparcial para registrar, documentar y en su caso investigar violacio-

Las disposiciones del presente punto se adecuan al cumplimiento de las obligaciones emanadas de la Ley 27.401, art. 23, inc. b y deberán ser interpretadas en consonancia con las demás disposiciones del presente.

ta, entre otras variables, su posición y área de responsabilidad. Estas personas deben participar en los cursos de formación presenciales sobre el Programa de Integridad y el Código de Ética y Conducta de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> y los procesos y controles anticorrupción relacionados.

nes al Código de Ética y Conducta, al Manual de General de Compliance y/o a las Políticas de Compliance de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>

Los medios que se encuentran a disposición la efectuar una denuncia son los siguientes:

- Dirección de correo electrónico:  
cec@zolmaco.com.ar
- Teléfono:
- (0221) 507.0319

Es importante señalar, que los colaboradores pueden solicitar asesoramiento previo sobre el motivo que llevaría a efectuar una determinada denuncia, inicialmente con su jefe inmediato, gerente o director, como segunda instancia se puede consultar al Área de RR.HH. y/o con algún integrante del Comité de Ética y Compliance. Siempre existirá la po-



sibilidad de solicitar asesoramiento o efectuar una denuncia en forma anónima a las líneas de comunicación antes mencionadas. Las comunicaciones recibidas serán evaluadas y tratadas de modo reservado. Los datos de los intervinientes serán gestionados de acuerdo con la normativa de protección de datos personales.

El Comité de Ética y Compliance mantendrá un registro de las denuncias recibidas y su proceso de atención. El registro se tratará como un documento confidencial cuyo acceso estará limitado a las personas de **Zolmaco S.A.®** con responsabilidad específica en materia de supervisión o cumplimiento.

Todos los consultantes y/o denunciantes desempeñarán un papel importante para mantener un ambiente institucional saludable, respetuoso y productivo. Éstos ayudarán a **Zolmaco S.A.®** a abordar los problemas anticipadamente; evitando consecuencias no deseadas.

No obstante, se debe considerar que **Zolmaco S.A.®** sancionará severamente a cualquier persona que, con conocimiento, haga una acusación falsa o actúe de manera inadecuada.

Asimismo, el Comité de Ética y Compliance dará seguimiento a aquellas bajas de personal que se hayan realizado, donde el colaborador

desvinculado haya estado involucrado en la investigación de una denuncia de Compliance. Para esto, el Área de RR.HH. deberá notificar al Comité de Ética y Compliance sobre aquellos trámites de bajas con sospecha de represalias.

**¿Cómo reportar?** El reporte debe ser formulado de manera clara, brindando todos los datos que estén dentro de su conocimiento y que sean relevantes para el caso, así como la indicación de otras personas o instituciones que pudieran contar con datos de interés para el análisis de la cuestión.

Entre la información que es conveniente aportar, se encuentran a modo de ejemplo: los datos de los posibles infractores, fecha y lugar del hecho reportado, otras personas, empresas u organismos que puedan tener vinculación o relación con las circunstancias reportadas.

En caso de que el reporte no sea anónimo, deberán incluirse datos que permitan contactar al denunciante (tales como nombre y apellido, correo electrónico y número de teléfono), en la medida en que sea necesario ampliar información o efectuar consultas al respecto de alguna circunstancia o documento del caso.

## Política de No Represalias

Si se denuncia una violación, **Zolmaco S.A.®** velará por la protección integral y privacidad del denunciante. No se podrá sancionar a ningún colaborador de **Zolmaco S.A.®** que, de buena fe, solicite asesoría, exponga una pre-

ocupación/sospecha razonable o denuncie una posible falta a los lineamientos establecidos en este Manual General de Compliance, Código de Ética y Conducta, a las políticas y

procedimientos establecidos por **Zolmaco S.A.**®.

Tanto los empleados como los clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, que informen, de buena fe, cuestiones de cumplimiento, presenten o ayuden a presentar una denuncia o participen en la posterior investigación de dichas cuestiones, no serán objeto de represalias, acoso, pérdida o disminución de beneficios, rescisión, democión, suspensión, amenazas o discriminación como resultado de su denuncia, aún si como resultado de la investigación correspondiente se determina que la denuncia no se confirma, o el curso de la investigación determine que la información proporcionada es imprecisa, incorrecta o incompleta o no se inicie ninguna acción posterior.

## Investigar las cuestiones de cumplimiento.

Cuando se dé una denuncia de la cual se derive que una conducta es incompatible con las políticas de **Zolmaco S.A.**®, el Comité de Ética y Compliance determinará si existe una causa razonable para considerar que una cuestión de riesgo e incumplimiento puede existir, en dicho caso éste informará la cuestión de riesgo e incumplimiento a la Dirección General, salvo que ésta última esté involucrada. La responsabilidad para realizar la investigación la decidirá el Comité de Ética y Compliance, con una base de caso por caso buscando en todo momento garantizar la coherencia en el proceso de revisión. Los resultados de la in-

La represalia incluye cualquier acción adversa tomada porque un colaborador se ha comprometido en una actividad asociada con una denuncia de cumplimiento. Cualquier denuncia de represalias será investigada y, en su caso, sancionada. Cada miembro de la alta dirección es responsable de crear un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias. Las preocupaciones sobre las posibles represalias o acoso deberán reportarse al Comité de Ética y Compliance. Sin embargo, cualquier persona que realice una falsa acusación o proporcione información falsa de manera dolosa, podría ser sometida a medidas disciplinarias, que determine Comité de Ética y Compliance en conjunto con la Dirección General.

vestigación se presentarán ante el Director General.

El proceso de investigación se adherirá a las políticas aplicables en materia de recursos humanos vigentes en **Zolmaco S.A.**®, respecto a la acción personal que se realizará. En la medida de lo posible y según sea apropiado, se harán esfuerzos para mantener la confidencialidad de estas investigaciones y la recopilación de la información. Las consecuencias de la conducta incompatible con el Código de Ética y Conducta se abordarán de acuerdo a las disposiciones señaladas en las políticas aplicables de recursos humanos.

## Sanciones por Incumplimiento

El Código de Ética y Conducta sanciona cualquier irregularidad propia de un acto de corrupción; ya sea en la forma de conflicto de intereses, como en la forma de dádivas y/o colusión, sin perjuicio de otras irregularidades que conformen otro tipo de violaciones al presente Manual de Compliance, o que configuren otros tipos de corrupción.

Se considerará colaborador a quien, a sabiendas de la irregularidad a la ética e integridad de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, no hubiera hecho su aviso y descargo por medio del canal de denuncias.

El Comité de Ética y Compliance puede iniciar una investigación a partir de una denuncia, o de oficio, por sospechas de violación a los principios de este Código. Una vez elaborado el informe correspondiente, se analizará si es necesario aplicar algún tipo de sanción.

## Planes de Acción Correctiva.

Los planes de acción correctiva se diseñarán para evitar la recurrencia de situaciones específicas. De conformidad con las políticas, la acción correctiva puede requerir de capacitación, reasignación de obligaciones o funciones, acción personal, terminación de las relaciones contractuales, pago o divulgación ex-

La graduación de la sanción dependerá de la gravedad del caso investigado, siendo imprescindible guardar proporción entre el hecho cometido y la sanción aplicada.

La sanción más leve será un llamado de atención formal y la sanción más grave implicará la desvinculación del sujeto que haya actuado por fuera de la esfera de ética de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>. Todo ello sin perjuicio de ser el infractor pasible de las sanciones legales correspondientes por aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, en el caso de los empleados, o de cualquier otra normativa aplicable en el caso de socios y personal se jerarquizado.

En el informe de investigación de los hechos se deberá incluir un análisis de reincidencia o amonestaciones anteriores del sujeto infractor, lo cual se considerará al momento de resolver la graduación de la sanción.

terna al organismo de control adecuado de la cuestión de riesgo y las medidas adoptadas. Los planes de acción se mantendrán en un archivo seguro por lo menos cinco años y se utilizarán como herramientas de referencia histórica.

## Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

Los sujetos obligados por el Código de Ética y Conducta deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de acción institucional y de trabajo cómodo, saludable y seguro. Deberán abstenerse de emplear cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, creencias religiosas, políticas o sindicales, nacionalidad,

lengua, género, estado civil, edad, incapacidad o cualquier otra diferencia personal. No incurrirán en ninguna circunstancia en conductas de acoso, abuso de autoridad, amenazas, presiones, asedio moral, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.

## Mejora Continua

Este Manual General de Compliance está diseñado para ser flexible y fácilmente adaptable a los cambios en el sistema integral de ética de **Zolmaco S.A.**® y del contexto de la compañía. Se adaptará cuando se requiera para dar cumplimiento a requisitos internos o externos que se consideren críticos para su adecuado funcionamiento e instrumentación.

No obstante las adaptaciones puntuales citadas en el párrafo anterior, las que pueden o no suceder, el Comité de Ética y Compliance revisará anualmente este Código y determinará si el mismo debe ser modificado o no,

para así mantener su vigencia y aplicabilidad, emitiendo una declaración que comunicará a todas las personas a quienes aplique el Código de Ética y Conducta.

Cada persona que recibe este Manual de Compliance es responsable de leerlo, entenderlo y cumplirlo. Asimismo, al momento de recibir copia del mismo deberá firmar y entregar a **Zolmaco S.A.**® la “Adhesión al Código de Ética y Conducta de **Zolmaco S.A.**®” que se acompaña como Anexo I.

## Transparencia de la Información

Todos los sujetos alcanzados por el presente Manual de Compliance deben tomar los recaudos necesarios para asegurar el manejo transparente de la información. Este principio de transparencia y veracidad de la información será también de aplicación en la comunicación interna.

Todas las transacciones de **Zolmaco S.A.**® deben ser realizadas con claridad y precisión en sus archivos y registros.

Los libros, registros contables y cuentas de **Zolmaco S.A.**® deben reflejar con preciso detalle las operaciones y los hechos, cumpliendo tanto con los principios contables exigidos, como con el sistema de controles internos y la normativa de aplicación. Los re-

gistros no deberán distorsionarse de modo alguno para ocultar, enmascarar o alterar la verdadera situación financiera.

Ningún asiento, registro, información o documento debe ser falsificado, tergiversado, engañoso, deliberadamente incompleto o

suprimido, o dar lugar a interpretaciones erradas.

Todos los obligados por este Código guardarán la más estricta confidencialidad sobre cualquier información a la que tuvieran alcance y que pudiera afectar a **Zolmaco S.A.**®.

## Información Reservada y de Uso Restringido

Los sujetos alcanzados por el Manual de Compliance asumen las siguientes obligaciones:

- a) Guardar la más estricta diligencia y cuidado de no divulgación sobre aquella información a la que acceden como consecuencia del desempeño de su actividad.
- b) No divulgar a terceros información, conocimientos técnicos o informáticos, datos, resultados de investigaciones, estadísticas de cualquier tipo, salvo autorización previa y expresa otorgada por escrito por la empresa de acuerdo a las normas y procedimientos vigentes.
- c) Abstenerse de obtener beneficios personales como resultado de la utilización de información de uso restringido.
- d) Cumplir los requisitos de restricción de acceso a toda la información, salvo cuando la divulgación es requerida por ley.

e) Los obligados por este Manual de Compliance son responsables de la custodia y apropiado uso de la información a la que tengan acceso.

f) No deberá hacerse uso fraudulento de dicha información. El deber de restricción de uso y divulgación de la información sigue siendo aplicable aún después del cese de la relación que los une con **Zolmaco S.A.**®.

g) La gestión de la información se refiere también a la de aquella que pueda afectar a la esfera personal de su titular. Las autorizaciones de utilización de datos personales deben responder a necesidades expresas, concretas y específicas.

En caso de duda, toda información debe presumirse como de uso restringido. En todo momento será de aplicación la 25.326 Dec. 1558/2001 de Protección de Datos Personales.

## Acceso a Información Privilegiada y su Uso.

Un empleado de **Zolmaco S.A.**® puede tener acceso, en forma incidental o en el curso de sus tareas, a información acerca de la situación financiera o planes de **Zolmaco S.A.**®

que todavía no sean de conocimiento público, la cual debe ser considerada como confidencial y no compartirse por ningún motivo fuera de sus obligaciones laborales. Es su compro-

miso no utilizar esta posición privilegiada para obtener ventajas o beneficios personales directos o indirectos.

Los conceptos de “transacciones ilegales con información privilegiada” y de “divulgación ilícita de información” han adquirido impor-

## Conflictos de Interés.

Todas las acciones y decisiones de los empleados deberán efectuarse en beneficio de los intereses de **Zolmaco S.A.**®. Ningún empleado de **Zolmaco S.A.**® debe utilizar su posición en la organización para obtener, en forma directa o indirecta, un beneficio para sí mismo o para una persona cercana a él como lo señala este documento.

El conflicto de interés aparece cuando las actividades personales, sociales, financieras o políticas de un empleado pueden interferir o interfieren con su lealtad y objetividad hacia la compañía, e incluso pueden ser perjudiciales para los intereses de **Zolmaco S.A.**®.

Es importante señalar que el Conflicto de Interés puede ser real (el colaborador se enfrenta a un conflicto real y existente), potencial (el colaborador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podrá dar lugar a un conflicto de interés) y no necesariamente se tiene que materializar para que sea considerado como tal o aparente (el colaborador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría observarse como conflictiva, aunque, de hecho, no sea así).

En el curso de su relación de trabajo, los empleados de **Zolmaco S.A.**® podrían encontrarse en una situación en que podrían valerse de

tancia considerable en los mayores mercados financieros en los últimos años, siendo que las sanciones penales y administrativas en estos temas son severas. En consecuencia, es esencial que cada empleado de **Zolmaco S.A.**® esté plenamente enterado de las normas de conducta a seguir en estos asuntos.

los recursos de **Zolmaco S.A.**® en provecho personal o de terceros. Toda decisión tomada por los empleados debe realizarse pensando en los mejores intereses para **Zolmaco S.A.**®, con total imparcialidad y objetividad. En ciertos casos, las acciones que se generan para favorecer dichos intereses personales pueden incluso tipificar un delito penal por uso indebido de los bienes de la compañía.

Los empleados no deben tomar ninguna decisión que pueda estar influenciada por sus intereses personales. En dichos casos, será el superior inmediato, quien tome la decisión, para lo que deberá recibir toda la información relacionada con los potenciales conflictos de intereses, y notificarlo al Comité de Ética y Compliance.

En caso de que la responsabilidad, las acciones o las asociaciones de un empleado dentro de **Zolmaco S.A.**® pudieran dar lugar a potenciales conflictos de interés, tal situación deberá ser puesta en conocimiento del Jefe a cargo, así como al Comité de Ética y Compliance de manera completa y oportuna, para que éste lo presente a la Dirección General.

Conflictos de interés en específico:

a) *Información confidencial*: Ocurre cuando se divulga información confidencial a personas

no relacionadas con **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, independientemente de si se hace uso o no de dicha información con cualquier propósito;

*b) Oportunidades empresariales:* Se genera cuando hay un ejercicio de prioridad en perjuicio de los intereses de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, como ser socio, dueño o accionista de un cliente, proveedor o competidor de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>.

*c) Relaciones Familiares y sentimentales entre colaboradores de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>:* Se genera cuando existe una relación de parentesco, bajo alguno de los modelos que se describen más adelante. Para efectos de este manual se considera familiar, de manera enunciativa más no limitativa, a:

- Parentesco por consanguinidad: Abuelo(s), Padre, Madre, Hijo(s), Nieto(s), Hermano(s), Sobrino(s), Tío(s), Primo(s).
- Parentesco por afinidad (Parentesco Político): Cónyuge o equivalente a Cónyuge, Sue-

gro(s), Cuñado(s), Sobrino(s) del Cónyuge o equivalente a Cónyuge.

*d) Aceptación de obsequios o préstamos:* Ocurre cuando un empleado de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> recibe de clientes, proveedores o personas que realizan o intentan realizar negocios con **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, ya sea préstamos, sumas de dinero, viajes o cualquier otro obsequio de carácter personal que supere un valor simbólico. Los obsequios o favores que superen el valor de la simple cortesía o la práctica comercial aceptada deberán ser rechazados o devueltos.

*e) Ofrecimiento de Obsequios:* Ocurre cuando un colaborador de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> ofrece o hace obsequios o pagos con la intención de influenciar a socios comerciales o funcionarios públicos en sus transacciones con **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>.

## Actividades Políticas

**Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> no realiza ni autoriza a sus empleados, directivos, ni terceros relacionados, a realizar en su nombre contribuciones económicas o aportes de ninguna especie a partidos políticos ni a candidatos a puestos públicos, en ningún caso ni en ningún ámbito.

Ningún empleado de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> que tenga participación personal en política, ya sea a nivel local, provincial o nacional, tiene autoridad para involucrar a **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> en dichas actividades.

**Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> favorece el compromiso de sus empleados en actividades políticas, culturales, humanitarias o deportivas como muestra de

su interés por los asuntos relacionados con la vida comunitaria. Sin embargo, deben realizarlas únicamente a título personal y de manera tal que no puedan entenderse como atribuibles a **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>. Es decir, no están autorizados a utilizar el nombre de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> ni a indicar que representan a **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, sin excepciones.

Si se realiza una actividad política a título personal en la que puede entenderse que existe una interferencia con sus funciones y responsabilidades en **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, es su obligación declarar tal situación al Comité de Ética y Compliance para que se expida al respecto.

## Prácticas Comerciales Leales

El respeto por las personas y la integridad son dos valores fundamentales de **Zolmaco S.A.**®. Los empleados no deben, bajo ninguna circunstancia, utilizar prácticas no autorizadas para alcanzar sus objetivos. Esto significa, entre otras cosas, que la información comercial y técnica acerca de clientes, proveedores o competidores, puede obtenerse solamente de forma legítima. Las prácticas desleales son

incompatibles con la imagen y los valores de **Zolmaco S.A.**®. Deben asegurarse de que cualquier información que manejen, en particular información comercial confidencial respecto a sus competidores, haya sido obtenida por medios legítimos. No deben dañar la reputación de un competidor, desacreditando sus productos/servicios, su trabajo o su imagen, ya sea de modo incorrecto o engañoso.

## Leyes Antimonopolio y de Libre Competencia

La libre competencia está protegida por la legislación vigente en materia de competencia y antimonopolio. Se deben cumplir estrictamente todas las leyes, reglamentos, circulares y demás normativa aplicable. Todos los sujetos sometidos al presente Manual de Compliance de **Zolmaco S.A.**® están obligados a cumplir todas las leyes que rigen o limitan su área de responsabilidad en esta materia.

De acuerdo a la “Guía sobre Defensa de la Competencia para Asociaciones y Cámaras Empresariales y Colegios y Asociaciones Profesionales” publicada por la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia” (Dic.2018), la Ley de Defensa de la Competencia en su Art.1 prohíbe “...los acuerdos entre competidores, las concentraciones económicas, los actos o conductas de cualquier forma de servicios, que tengan por objeto o efecto limitar, restringir, falsear o distorsionar la competencia o al acceso al mercado o que

constituyan abuso de una posición dominante en un mercado, de modo que pueda resultar perjuicio para el interés económico general... En consecuencia, independientemente del derecho constitucional a asociarse, quienes en la práctica lo hagan, van a estar alcanzados por la LDC, en la medida en que su actividad esté “relacionada con la producción e intercambio de bienes y servicios”, sin importar si dichas asociaciones, cámaras o colegios profesionales tienen o no fines de lucro, son públicos o privados”

A nivel internacional, la preocupación más frecuente al analizar el comportamiento de este tipo de entidades refiere a cuestiones relacionadas con el intercambio de información sensible, la realización de acuerdos de precios, el reparto de clientes o de mercado o la colusión en licitaciones públicas, todas prácticas reprimidas con severidad por las leyes de defensa de la competencia.



## Uso y Protección de los Activos

Los obligados en este Manual de Compliance serán responsables por la protección de todos los activos de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> que les fueran confiados en relación con su trabajo, así como por el patrimonio de la empresa. El uso de los activos (incluyendo los derechos intangibles de propiedad de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, las instalaciones, los sistemas, herramientas y aplicativos de comunicación) para fines no directamente relacionados con el trabajo en **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>, está prohibido, salvo que se otorgue una excepción expresa.

Particularmente, en lo que se refiere a los recursos informáticos, evitarán la utilización de tales recursos para fines personales. **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> se reserva el derecho de controlar y monitorear el uso de los activos asignados a los colaboradores y demás integrantes de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

## Prevención de Lavado de Activos

**Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> condena cualquier comportamiento tendiente a facilitar actividades delictivas o ilícitas. En tal sentido, se deberá prestar especial atención a las operaciones comerciales con el fin de detectar posibles situaciones sospechosas de lavado de activos, entre otras. Algunos supuestos que pueden servir como indicios de falta de integridad de los obligados por este Código, son por ejem-

Se reconoce expresamente que el uso de la información, los sistemas y, en particular, los servicios de Internet, deberá regirse por las necesidades de **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup> y no por intereses personales, y que no habrá expectativa alguna de privacidad en la información que generen y/o transmitan utilizando las herramientas y redes provistas por **Zolmaco S.A.**<sup>®</sup>.

La información que pueda ser considerada ilegal, ofensiva o inadecuada no debe ser en ningún caso procesada, descargada, almacenada y/o difundida. Está prohibido descargar, almacenar, copiar y/o difundir por cualquier medio, información y/o contenidos de cualquier naturaleza en violación de las leyes de propiedad intelectual. La descarga, instalación, transmisión y/o uso de software en violación de cualquier derecho de autor o prestación están prohibidos.

plo los pagos en efectivo; pagos de montos inusuales atendiendo a la naturaleza de la transacción; pagos realizados a/o por terceros no mencionados en un contrato o acuerdo correspondiente; pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales; pagos o cargos en una cuenta que no sea la de uso habitual de transacciones con determinada persona o entidad.

## Responsabilidad sobre el Medio Ambiente, la Salud y la Seguridad.

Todos los empleados de **Zolmaco S.A.**® deben participar activamente en el desarrollo y cumplimiento de las políticas de medio ambiente, la salud y la seguridad. Cualquiera que tome conocimiento de una falta al cumplimiento de las normas y autorizaciones aplicables o que detecte que alguna actividad de **Zolmaco S.A.**® pueda poner en riesgo al medio ambiente, la salud y la seguridad, debe informar de inmediato a su superior, quien deberá tomar las medidas necesarias de acuerdo con las exigencias internas y externas. Deben familiarizarse con los planes para casos de emergencia previstos para su lugar de trabajo y actividad. Las actividades no deben poner en peligro el medio ambiente, la salud o la seguridad de aquellos que trabajan en la empresa.

## Uso de las Redes Sociales

**Zolmaco S.A.**® otorga gran importancia a proteger su imagen y reputación. Esto incumbe el uso de las redes sociales utilizadas por sus empleados, las cuales incluyen cualquier canal de comunicación digital que permita a las personas crear y compartir contenidos, así como la publicación de comentarios. Por lo anterior el uso de éstas debe hacerse de forma responsable, ya que los materiales como fotografías, videos, comentarios u opiniones podrían afectar negativamente la imagen y reputación de **Zolmaco S.A.**® y/o de sus empleados, por lo que al usarlas se debe tener en cuenta que el contenido creado, comparti-

El medio ambiente debe entenderse en su sentido más amplio, las personas, sus bienes, sus condiciones y calidad de vida; así como cada elemento de la naturaleza: flora, fauna, recursos naturales y equilibrio ecológico. La protección del medio ambiente no sólo es una obligación legal, sino que responde al prestigio e imagen de **Zolmaco S.A.**® como una entidad responsable. Cada uno debe prestar suma atención respecto de los riesgos al medio ambiente, la salud y la seguridad, a fin de evitar conductas negligentes que pudieran resultar en contaminación ambiental, daño a la propiedad o enfermedades o lesiones.

**Zolmaco S.A.**® en una empresa Libre de Humo. Dentro de sus instalaciones está prohibido fumar, excepto en las áreas especiales, para crear conciencia dentro de la empresa de los efectos adversos del tabaco.

do y/o publicado adopta carácter público y su permanencia en la red puede ser indefinida.

Los empleados deben también tener presente que:

- a) No deben afirmar que hablan en nombre de **Zolmaco S.A.**®, por lo que no está permitido crear páginas no oficiales de **Zolmaco S.A.**®, salvo que estén expresamente autorizados para hacerlo.
- b) Insultar o cometer actos discriminatorios contra un compañero de trabajo, colaborador, proveedor y/o competidor, haciendo referencia a **Zolmaco S.A.**®, es decir, se de-



berá tratar a todas las personas con dignidad y respeto.

c) Filtrar información confidencial sobre la empresa.

d) Publicar imágenes de las instalaciones que puedan poner en riesgo la seguridad de la compañía.

e) Las infracciones a estos lineamientos serán evaluadas por el Comité de Ética y Compliance en conjunto con la Dirección quienes, en caso de ser necesario, evaluarán las medidas a tomar.

La presente política aplica redes sociales públicas, como son Facebook, Twitter, Myspace, Instagram, entre otras.

## Control de Cambios

VERSIÓN	FECHA	CAMBIOS APLICADOS
01	Noviembre 2019	Documento Nuevo

## ANEXO I

### Adhesión al Manual General de Compliance y al Código de Ética y Conducta de *Zolmaco S.A.* ®

Declaro que he recibido y leído el Manual General de Compliance y el Código de Ética y Conducta de **Zolmaco S.A.**®, y me comprometo a cumplir y hacer cumplir íntegramente los valores, principios y obligaciones allí contenidos. Asimismo, me notifico de la existencia del canal de consulta e información sobre temas de ética de **Zolmaco S.A.**®.

Comprendo que el hecho de aceptar cumplir con lo establecido en el Manual General de Compliance y el Código de Ética y Conducta de **Zolmaco S.A.**®, no constituye ni debe interpretarse como un contrato de trabajo ni una garantía de continuación de mi relación con **Zolmaco S.A.**®.

FIRMA: \_\_\_\_\_

ACLARACIÓN: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

Este formulario deberá entregarse firmado y completo en la Oficina del Comité de Ética y Compliance de **Zolmaco S.A.**®, dentro de los 10 días posteriores a su recepción. La falta de cumplimiento de dicho requerimiento no lo exime del cumplimiento de lo establecido en Manual General de Compliance y el Código de Ética y Conducta de **Zolmaco S.A.**®.

## ANEXO II

### Política de Cumplimiento para Proveedores

Adhesión al Manual General de Compliance y al Código de Ética y Conducta de **Zolmaco S.A.**®

Estimado proveedor:

**Zolmaco S.A.**® es una empresa dedicada a la operación y mantenimiento integral de instalaciones edilicias, construcción de obras civiles y desarrollo de emprendimientos inmobiliarios, que se desempeña tanto en el ámbito privado como en el público. A fin de lograr el éxito deseado en todos sus mercados, debe tener una excelente reputación local, provincial y nacional, no sólo respecto a los productos y servicios que ofrece, sino también en el modo en que éstos son producidos, ejecutados y entregados a sus clientes. Es en este marco que nuestra relación laboral y/o comercial adquiere una significativa importancia.

Nuestros elementos de ética, cumplimiento y normas legales están íntimamente relacionados con situaciones puntuales en el entorno de nuestras relaciones laborales y comerciales. Dichas normas resumen los asuntos más relevantes relacionados con la ética y la buena conducta de cada uno de los que integramos **Zolmaco S.A.**®. Estas disposiciones en detalle pueden ser consultadas en nuestro Manual General de Compliance y Código de Ética y Conducta.

Las normas establecidas en estos documentos nos obligan a todos, incluidos los proveedores de servicios, productos y/o cualquier otro tipo de bien mueble o inmueble, a respetar de manera integral los preceptos que gobiernan nuestras prácticas empresariales.

**Zolmaco S.A.**®, se abstiene de realizar negociaciones con empresas que hayan efectuado operaciones ilegales y/o actividades “no éticas” de acuerdo a nuestro Código de Ética y Conducta.

Si al procurar prestar sus servicios, a usted le es solicitada una condición especial, un favor “personal” o un arreglo económico fuera de la negociación principal, hágalo saber de inmediato al correo: [cec@zolmaco.com.ar](mailto:cec@zolmaco.com.ar) o bien llame a nuestra línea de denuncia (0221) 507.0319; de lo contrario, estará siendo cómplice de hechos o conductas tipificados como delito por los cuales podría hacerse acreedor a un veto o sanción por parte de **Zolmaco S.A.**®. De la misma manera, le solicitamos se abstenga de incurrir en actos o hechos que puedan considerarse violatorios a las normas de **Zolmaco S.A.**®, así como de realizar operaciones con empleados de **Zolmaco S.A.**® si esta situación crea un conflicto de interés potencial o inherente.

Finalmente, queremos compartirle que en cualquier época del año y especialmente en fechas festivas, en apego a nuestras políticas de Cumplimiento, no está permitido ofrecer, dar, exigir o aceptar regalos de Clientes o de Proveedores. Por lo anterior, le confirmamos que aún en un contexto de cortesía en nuestras relaciones comerciales, no es necesario hacer ningún regalo a sus contactos internos de **Zolmaco S.A.**® quienes valoran nuestra relación de negocio en términos de los logros alcanzados mutuamente, así como en la construcción de relaciones basadas en la confianza.

Estas políticas evolucionarán y se adaptarán a los cambios en el contexto reglamentario y ético tanto del país como de **Zolmaco S.A.**®. Agradecemos su firma de enterado y aceptación al final de esta sección.

*Lugar y Fecha*

*Firma y Aclaración*

*Representante Legal/Comercial de la Empresa*

*Denominación y/o Razón Social de la Empresa*

## ANEXO III

### Ley 27.401

HONORABLE CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA

2017-12-01

RESPONSABILIDAD PENAL

Ley 27401

Objeto y alcance.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

ARTÍCULO 1°.- Objeto y alcance. La presente ley establece el régimen de responsabilidad penal aplicable a las personas jurídicas privadas, ya sean de capital nacional o extranjero, con o sin participación estatal, por los siguientes delitos:

- a) Cohecho y tráfico de influencias, nacional y transnacional, previstos por los artículos 258 y 258 bis del Código Penal;
- b) Negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, previstas por el artículo 265 del Código Penal;
- c) Concusión, prevista por el artículo 268 del Código Penal;
- d) Enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados, previsto por los artículos 268 (1) y (2) del Código Penal;
- e) Balances e informes falsos agravados, previsto por el artículo 300 bis del Código Penal.

ARTÍCULO 2°.- Responsabilidad de las personas jurídicas. Las personas jurídicas son responsables por los delitos previstos en el artículo precedente que hubieren sido realizados, directa o indirectamente, con su intervención o en su nombre, interés o beneficio.

También son responsables si quien hubiere actuado en beneficio o interés de la persona jurídica fuere un tercero que careciese de atribuciones para obrar en representación de ella, siempre que la persona jurídica hubiese ratificado la gestión, aunque fuere de manera tácita.

La persona jurídica quedará exenta de responsabilidad sólo si la persona humana que cometió el delito hubiere actuado en su exclusivo beneficio y sin generar provecho alguno para aquella.

ARTÍCULO 3°.- Responsabilidad sucesiva. En los casos de transformación, fusión, absorción, escisión o cualquier otra modificación societaria, la responsabilidad de la persona jurídica es transmitida a la persona jurídica resultante o absorbente.

Subsiste la responsabilidad penal de la persona jurídica cuando, de manera encubierta o meramente aparente, continúe su actividad económica y se mantenga la identidad sustancial de sus clientes, proveedores y empleados, o de la parte más relevante de todos ellos.

ARTÍCULO 4°.- Extinción de la acción. La acción penal contra la persona jurídica sólo se extinguirá por las causales enumeradas en los incisos 2 y 3 del artículo 59 del Código Penal.

La extinción de la acción penal contra las personas humanas autoras o partícipes del hecho delictivo no afectará la vigencia de la acción penal contra la persona jurídica.

ARTÍCULO 5°.- Prescripción de la acción. La acción penal respecto de las personas jurídicas prescribe a los seis (6) años de la comisión del delito.

A tal fin serán aplicables las reglas de suspensión e interrupción de la acción penal que prevé el Código Penal.

ARTÍCULO 6°.- Independencia de las acciones. La persona jurídica podrá ser condenada aún cuando no haya sido posible identificar o juzgar a la persona humana que hubiere intervenido, siempre que las circunstancias del caso permitan establecer que el delito no podría haberse cometido sin la tolerancia de los órganos de la persona jurídica.

ARTÍCULO 7°.- Penas. Las penas aplicables a las personas jurídicas serán las siguientes:

- 1) Multa de dos (2) a cinco (5) veces del beneficio indebido obtenido o que se hubiese podido obtener;
- 2) Suspensión total o parcial de actividades, que en ningún caso podrá exceder de diez (10) años;
- 3) Suspensión para participar en concursos o licitaciones estatales de obras o servicios públicos o en cualquier otra actividad vinculada con el Estado, que en ningún caso podrá exceder de diez (10) años;
- 4) Disolución y liquidación de la personería cuando hubiese sido creada al solo efecto de la comisión del delito, o esos actos constituyan la principal actividad de la entidad;
- 5) Pérdida o suspensión de los beneficios estatales que tuviese;
- 6) Publicación de un extracto de la sentencia condenatoria a costa de la persona jurídica.

ARTÍCULO 8°.- Graduación de la pena. Para graduar las penas previstas en el artículo 7° de la presente ley, los jueces tendrán en cuenta el incumplimiento de reglas y procedimientos internos; la cantidad y jerarquía de los funcionarios, empleados y colaboradores involucrados en el delito; la omisión de vigilancia sobre la actividad de los autores y partícipes; la extensión del daño causado; el monto de dinero involucrado en la comisión del delito; el tamaño, la naturaleza y la capacidad económica de la persona jurídica; la denuncia espontánea a las autoridades por parte de la persona jurídica como consecuencia de una actividad propia de detección o investigación interna; el comportamiento posterior; la disposición para mitigar o reparar el daño y la reincidencia.

Se entenderá que hay reincidencia cuando la persona jurídica sea sancionada por un delito cometido dentro de los tres (3) años siguientes a la fecha en que quedara firme una sentencia condenatoria anterior.

Cuando fuere indispensable mantener la continuidad operativa de la entidad, o de una obra, o de un servicio en particular, no serán aplicables las sanciones previstas por los incisos 2) y 4) del artículo 7° de la presente ley.

El juez podrá disponer el pago de la multa en forma fraccionada durante un período de hasta cinco (5) años cuando su cuantía y cumplimiento en un único pago pusiere en peligro la supervivencia de la persona jurídica o el mantenimiento de los puestos de trabajo.

No será aplicable a las personas jurídicas lo dispuesto en el artículo 64 del Código Penal.

ARTÍCULO 9°.- Exención de pena. Quedará eximida de pena y responsabilidad administrativa la persona jurídica, cuando concurren simultáneamente las siguientes circunstancias:

- a) Espontáneamente haya denunciado un delito previsto en esta ley como consecuencia de una actividad propia de detección e investigación interna;
- b) Hubiere implementado un sistema de control y supervisión adecuado en los términos de los artículos 22 y 23 de esta ley, con anterioridad al hecho del proceso, cuya violación hubiera exigido un esfuerzo de los intervinientes en la comisión del delito;
- c) Hubiere devuelto el beneficio indebido obtenido.

ARTÍCULO 10.- Decomiso. En todos los casos previstos en esta ley serán de aplicación las normas relativas al decomiso establecidas en el Código Penal.

ARTÍCULO 11.- Situación procesal de la persona jurídica. La persona jurídica tendrá los derechos y las obligaciones previstos para el imputado de acuerdo a lo establecido en los códigos de procedimiento, en cuanto le sean aplicables.

ARTÍCULO 12.- Notificaciones. Cuando la persona jurídica no se hubiera presentado al proceso, las notificaciones se le cursarán al domicilio legal, que tendrá carácter de domicilio constituido. Sin perjuicio de ello, se le podrán cursar notificaciones a cualquier otro domicilio que se conozca.

ARTÍCULO 13.- Representación. La persona jurídica será representada por su representante legal o por cualquier persona con poder especial para el caso, otorgado con las formalidades que correspondan al tipo de entidad de que se trate, debiendo designar en cualquier caso abogado defensor. En caso de no hacerlo se le designará el defensor público que por turno corresponda.

El representante deberá informar el domicilio de la entidad y constituir domicilio procesal en la primera presentación. A partir de entonces, las notificaciones a la persona jurídica se cursarán a ese domicilio procesal.

En cualquier momento del proceso la persona jurídica podrá sustituir a su representante. Si la sustitución tuviere lugar una vez iniciada la audiencia de juicio, deberá ser motivada, y podrá interrumpir el proceso dentro del límite de los plazos procesales correspondientes.

La sustitución no perjudicará la eficacia de los actos cumplidos por su anterior representante.

Las facultades, número e intervención de los defensores que la asistan se regirán por las disposiciones procesales correspondientes.

ARTÍCULO 14.- Rebeldía. En caso de incomparecencia a la citación, la persona jurídica será declarada rebelde por el juez, a requerimiento del fiscal.

El juez que disponga la rebeldía deberá informar dicha resolución a la Inspección General de Justicia o autoridad equivalente en las jurisdicciones locales, a la Administración Federal de Ingresos Públicos y al Registro Nacional de Reincidencia, a sus efectos.

Además, deberá disponer de inmediato todas las medidas cautelares necesarias para asegurar la oportuna continuación y finalidad del proceso, de conformidad con el último párrafo del artículo 23 del Código Penal.

ARTÍCULO 15.- Conflicto de intereses. Abandono de la representación. Si se detectare la existencia de un conflicto de intereses entre la persona jurídica y la persona designada

como representante, se intimará a aquella para que lo sustituya.

ARTÍCULO 16.- Acuerdo de Colaboración Eficaz. La persona jurídica y el Ministerio Público Fiscal podrán celebrar un acuerdo de colaboración eficaz, por medio del cual aquella se obligue a cooperar a través de la revelación de información o datos precisos, útiles y comprobables para el esclarecimiento de los hechos, la identificación de sus autores o partícipes o el recupero del producto o las ganancias del delito, así como al cumplimiento de las condiciones que se establezcan en virtud de lo previsto en el artículo 18 de la presente ley.

El acuerdo de colaboración eficaz podrá celebrarse hasta la citación a juicio.

ARTÍCULO 17.- Confidencialidad de la negociación. La negociación entre la persona jurídica y el Ministerio Público Fiscal, así como la información que se intercambie en el marco de ésta hasta la aprobación del acuerdo, tendrán carácter estrictamente confidencial, siendo su revelación pasible de aplicación de lo previsto en el Capítulo III, del Título V, del Libro Segundo del Código Penal.

ARTÍCULO 18.- Contenido del acuerdo. En el acuerdo se identificará el tipo de información, o datos a brindar o pruebas a aportar por la persona jurídica al Ministerio Público Fiscal, bajo las siguientes condiciones:

- a) Pagar una multa equivalente a la mitad del mínimo establecido en el artículo 7° inciso 1) de la presente ley;
- b) Restituir las cosas o ganancias que sean el producto o el provecho del delito; y
- c) Abandonar en favor del Estado los bienes que presumiblemente resultarían decomisados en caso que recayera condena; Asimismo, podrán establecerse las siguientes condiciones, sin perjuicio de otras que pudieran acordarse según las circunstancias del caso:
- d) Realizar las acciones necesarias para reparar el daño causado;
- e) Prestar un determinado servicio en favor de la comunidad;
- f) Aplicar medidas disciplinarias contra quienes hayan participado del hecho delictivo;
- g) Implementar un programa de integridad en los términos de los artículos 22 y 23 de la presente ley o efectuar mejoras o modificaciones en un programa preexistente.

ARTÍCULO 19.- Forma y control judicial del acuerdo de colaboración. El acuerdo se realizará por escrito. Llevará la firma del representante legal de la persona jurídica, la de su defensor y del representante del Ministerio Público Fiscal, y será presentado ante el juez, quien evaluará la legalidad de las condiciones acordadas y la colaboración pactada, y decidirá su aprobación, observación o rechazo.

ARTÍCULO 20.- Rechazo del acuerdo de colaboración. Si el acuerdo de colaboración eficaz no prosperase o fuese rechazado por el juez, la información y las pruebas aportadas por la persona jurídica durante la negociación deberán devolverse o destruirse y no podrán ser empleadas judicialmente, excepto cuando el Ministerio Público Fiscal hubiera tenido conocimiento de ellas de forma independiente o hubiera podido obtenerlas a raíz de un curso de investigación existente en la causa con anterioridad al acuerdo.

ARTÍCULO 21.- Control del cumplimiento del acuerdo de colaboración eficaz. Dentro de un plazo no superior a un (1) año, el Ministerio Público Fiscal o el juez corroborarán la



verosimilitud y utilidad de la información que hubiera proporcionado la persona jurídica en cumplimiento del acuerdo de colaboración eficaz.

Si se corroborare la verosimilitud y utilidad de la información proporcionada, la sentencia deberá respetar las condiciones establecidas en el acuerdo, no pudiendo imponerse otras penas.

En caso contrario, el juez dejará sin efecto el acuerdo y el proceso continuará de acuerdo a las reglas generales.

**ARTÍCULO 22.- Programa de Integridad. Las personas jurídicas comprendidas en el presente régimen podrán implementar programas de integridad consistentes en el conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos comprendidos por esta ley.**

El Programa de Integridad exigido deberá guardar relación con los riesgos propios de la actividad que la persona jurídica realiza, su dimensión y capacidad económica, de conformidad a lo que establezca la reglamentación.

**ARTÍCULO 23.- Contenido del Programa de Integridad. El Programa de Integridad deberá contener, conforme a las pautas establecidas en el segundo párrafo del artículo precedente, al menos los siguientes elementos:**

a) Un código de ética o de conducta, o la existencia de políticas y procedimientos de integridad aplicables a todos los directores, administradores y empleados, independientemente del cargo o función ejercidos, que guíen la planificación y ejecución de sus tareas o labores de forma tal de prevenir la comisión de los delitos contemplados en esta ley;

b) Reglas y procedimientos específicos para prevenir ilícitos en el ámbito de concursos y procesos licitatorios, en la ejecución de contratos administrativos o en cualquier otra interacción con el sector público;

c) La realización de capacitaciones periódicas sobre el Programa de Integridad a directores, administradores y empleados.

Asimismo también podrá contener los siguientes elementos:

I. El análisis periódico de riesgos y la consecuente adaptación del programa de integridad;

II. El apoyo visible e inequívoco al programa de integridad por parte de la alta dirección y gerencia;

III. Los canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos;

IV. Una política de protección de denunciantes contra represalias;

V. Un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del código de ética o conducta;

VI. Procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios, incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios, al momento de contratar sus servicios durante la relación comercial;

VII. La debida diligencia durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones, para la verificación de

irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades en las personas jurídicas involucradas;

**VIII. El monitoreo y evaluación continua de la efectividad del programa de integridad;**

**IX. Un responsable interno a cargo del desarrollo, coordinación y supervisión del Programa de Integridad;**

**X. El cumplimiento de las exigencias reglamentarias que sobre estos programas dicten las respectivas autoridades del poder de policía nacional, provincial, municipal o comunal que rija la actividad de la persona jurídica.**

ARTÍCULO 24.- Contrataciones con el Estado nacional. La existencia de un Programa de Integridad adecuado conforme los artículos 22 y 23, será condición necesaria para poder contratar con el Estado nacional, en el marco de los contratos que:

a) Según la normativa vigente, por su monto, deberá ser aprobado por la autoridad competente con rango no menor a Ministro; y

b) Se encuentren comprendidos en el artículo 4° del decreto delegado N° 1023/01 y/o regidos por las leyes 13.064, 17.520, 27.328 y los contratos de concesión o licencia de servicios públicos.

ARTÍCULO 25.- Registro Nacional de Reincidencia. El Registro Nacional de Reincidencia dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación registrará las condenas que recayeran por los delitos previstos en la presente ley.

ARTÍCULO 26.- Competencia. El juez competente para entender en la aplicación de penas a las personas jurídicas será el competente para entender en el delito por cuya comisión sea imputable la persona humana.

ARTÍCULO 27.- Aplicación complementaria. La presente ley es complementaria del Código Penal.

ARTÍCULO 28.- Aplicación supletoria. En los casos de competencia nacional y federal alcanzados por la presente ley, será de aplicación supletoria el Código Procesal Penal de la Nación.

Invítase a las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adecuar sus legislaciones a los lineamientos de la presente ley.

ARTÍCULO 29.- Sustitúyese el artículo 1° del Código Penal, por el siguiente:

Artículo 1°: Este Código se aplicará:

1) Por delitos cometidos o cuyos efectos deban producirse en el territorio de la Nación Argentina, o en los lugares sometidos a su jurisdicción.

2) Por delitos cometidos en el extranjero por agentes o empleados de autoridades argentinas en desempeño de su cargo.

3) Por el delito previsto en el artículo 258 bis cometido en el extranjero, por ciudadanos argentinos o personas jurídicas con domicilio en la República Argentina, ya sea aquel fijado en sus estatutos o el correspondiente a los establecimientos o sucursales que posea en el territorio argentino.

ARTÍCULO 30.- Sustitúyese el artículo 258 bis del Código Penal por el siguiente:

Artículo 258 bis: Será reprimido con prisión de un (1) a seis (6) años e inhabilitación especial perpetua para ejercer la función pública el que, directa o indirectamente, ofreciere,

prometiére u otorgare, indebidamente, a un funcionario público de otro Estado o de una organización pública internacional, ya sea en su beneficio o de un tercero, sumas de dinero o cualquier otro objeto de valor pecuniario u otras compensaciones tales como dádivas, favores, promesas o ventajas, a cambio de que dicho funcionario realice u omita realizar un acto relacionado con el ejercicio de sus funciones públicas, o para que haga valer la influencia derivada de su cargo en un asunto vinculado a una transacción de naturaleza económica, financiera o comercial.

Se entenderá por funcionario público de otro Estado, o de cualquier entidad territorial reconocida por la Nación Argentina, a toda persona que haya sido designada o electa para cumplir una función pública, en cualquiera de sus niveles o divisiones territoriales de gobierno, o en toda clase de organismo, agencia o empresa pública en donde dicho Estado ejerza una influencia directa o indirecta.

**ARTÍCULO 31.-** Incorpórase como artículo 259 bis del Código Penal el siguiente:

Artículo 259 bis: Respecto de los delitos previstos en este Capítulo, se impondrá conjuntamente una multa de dos (2) a cinco (5) veces del monto o valor del dinero, dádiva, beneficio indebido o ventaja pecuniaria ofrecida o entregada.

**ARTÍCULO 32.-** Sustitúyese el artículo 265 del Código Penal por el siguiente:

Artículo 265: Será reprimido con reclusión o prisión de uno (1) a seis (6) años e inhabilitación especial perpetua, el funcionario público que, directamente, por persona interpuesta o por acto simulado, se interesare en miras de un beneficio propio o de un tercero, en cualquier contrato u operación en que intervenga en razón de su cargo.

Se aplicará también multa de dos (2) a cinco (5) veces del valor del beneficio indebido pretendido u obtenido.

Esta disposición será aplicable a los árbitros, amigables componedores, peritos, contadores, tutores, curadores, albaceas, síndicos y liquidadores, con respecto a las funciones cumplidas en el carácter de tales.

**ARTÍCULO 33.-** Sustitúyese el artículo 266 del Código Penal por el siguiente:

Artículo 266: Será reprimido con prisión de uno (1) a cuatro (4) años e inhabilitación especial de uno (1) a (5) cinco años, el funcionario público que, abusando de su cargo, solicitare, exigiere o hiciere pagar o entregar indebidamente, por sí o por interpuesta persona, una contribución, un derecho o una dádiva o cobrase mayores derechos que los que corresponden.

Se aplicará también multa de dos (2) a cinco (5) veces del monto de la exacción.

**ARTÍCULO 34.-** Sustitúyese el artículo 268 del Código Penal por el siguiente:

Artículo 268: Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años e inhabilitación absoluta perpetua, el funcionario público que convirtiere en provecho propio o de tercero las exacciones expresadas en los artículos anteriores.

Se aplicará también multa de dos (2) a cinco (5) veces del monto de la exacción.

**ARTÍCULO 35.-** Incorpórase como segundo párrafo al artículo 268 (1) del Código Penal el siguiente texto:

Se aplicará también multa de dos (2) a cinco (5) veces del lucro obtenido.

**ARTÍCULO 36.-** Modifícase el primer párrafo del artículo 268 (2) del Código Penal, que quedará redactado de la siguiente manera:

Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años, multa de dos (2) a cinco (5) veces del valor del enriquecimiento, e inhabilitación absoluta perpetua, el que al ser debidamente requerido, no justificare la procedencia de un enriquecimiento patrimonial apreciable suyo o de persona interpuesta para disimularlo, ocurrido con posterioridad a la asunción de un cargo o empleo público y hasta dos (2) años después de haber cesado en su desempeño.

**ARTÍCULO 37.-** Incorpórase como artículo 300 bis del Código Penal el siguiente:

Artículo 300 bis: Cuando los hechos delictivos previstos en el inciso 2) del artículo 300 hubieren sido realizados con el fin de ocultar la comisión de los delitos previstos en los artículos 258 y 258 bis, se impondrá pena de prisión de un (1) a cuatro (4) años y multa de dos (2) a cinco (5) veces el valor falseado en los documentos y actos a los que se refiere el inciso mencionado.

**ARTÍCULO 38.-** Sustitúyese el artículo 33 del Código Procesal Penal de la Nación, ley 23.984, por el siguiente:

Artículo 33: El juez federal conocerá:

1) En la instrucción de los siguientes delitos:

a) Los cometidos en alta mar, a bordo de buques nacionales o por piratas, ciudadanos o extranjeros;

b) Los cometidos en aguas, islas o puertos argentinos;

c) Los cometidos en el territorio de la Capital o en el de las provincias, en violación de las leyes nacionales, como son todos aquellos que ofendan la soberanía y seguridad de la Nación, o tiendan a la defraudación de sus rentas u obstruyan y corrompan el buen servicio de sus empleados, o violenten o estorben o falseen la correspondencia de los correos, o estorben o falseen las elecciones nacionales, o representen falsificación de documentos nacionales, o de moneda nacional o de billetes de bancos autorizados por el Congreso;

d) Los de toda especie que se cometan en lugares o establecimientos donde el gobierno nacional tenga absoluta y exclusiva jurisdicción, con excepción de aquellos que por esta ley quedan sometidos a la jurisdicción ordinaria de los jueces de instrucción de la Capital;

e) Los delitos previstos por los artículos 41 quinquies, 142 bis, 142 ter, 145 bis, 145 ter, 149 ter, 170, 189 bis (1), (3) y (5), 212, 213 bis, 258 bis y 306 del Código Penal.

2) En el juzgamiento en instancia única de aquellos delitos señalados en el párrafo anterior que estén reprimidos con pena no privativa de la libertad o privativa de la libertad cuyo máximo no exceda de tres (3) años.

**ARTÍCULO 39.-** Entrada en vigencia. La presente ley entrará en vigencia a los noventa (90) días de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina.

**ARTÍCULO 40.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, EL OCHO DE NOVIEMBRE DE DOS MIL DIECISIETE.

— REGISTRADO BAJO EL N° 27401 —

MARTA G. MICHETTI. — EMILIO MONZO. — Eugenio Inchausti. — Juan P. Tunessi.

e. 01/12/2017 N° 93803/17 v. 01/12/2017

## Decreto 277/2018

RESPONSABILIDAD PENAL

Decreto 277/2018

Reglamentación. Ley N° 27.401.

Ciudad de Buenos Aires, 05/04/2018

VISTO el Expediente N° EX-2018-04531204-APN-OA#MJ, la Ley N° 27.401, el Decreto N° 1030 del 15 de septiembre de 2016; y

CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 27.401 establece el régimen de responsabilidad penal aplicable a las personas jurídicas privadas, ya sean de capital nacional o extranjero, con o sin participación estatal, por los delitos de cohecho y tráfico de influencias, nacional y transnacional, previstos por los artículos 258 y 258 bis del Código Penal; negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, previstas por el artículo 265 del Código Penal; concusión, prevista por el artículo 268 del Código Penal; enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados, previsto por los artículos 268 (1) y (2) del Código Penal y balances e informes falsos agravados, previsto por el artículo 300 bis del Código Penal.

Que el objetivo del régimen es dotar de mayor eficacia a las políticas de prevención y lucha contra la corrupción a través de la generación de incentivos para que las personas jurídicas prevengan la comisión de delitos contra la Administración Pública por medio de la implementación de Programas de Integridad, y, en caso de investigaciones por la posible comisión de un delito, cooperen con las autoridades, de manera de coadyuvar a una mayor eficacia en la aplicación de la ley penal.

Que dicha noma tiene como objetivo adaptar el sistema penal argentino en materia de delitos de corrupción contra la Administración Pública y el soborno transnacional a los estándares internacionales a los cuales la REPÚBLICA ARGENTINA se ha obligado al adherir a la CONVENCIÓN SOBRE LA LUCHA CONTRA EL COHECHO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS EXTRANJEROS EN LAS TRANSACCIONES COMERCIALES INTERNACIONALES.

Que dicha Convención, firmada en el ámbito de la ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE), el 17 de diciembre de 1997, fue aprobada por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN, por Ley N° 25.319 y entró en vigor para la REPÚBLICA ARGENTINA a partir del 9 de abril de 2001, por haberse depositado el instrumento de

ratificación correspondiente ante la Secretaría General de la citada Organización el 8 de febrero de 2001.

Que resulta oportuno promover las normas reglamentarias que garanticen su adecuada implementación.

Que el artículo 22 de la Ley N° 27.401 dispone que las personas jurídicas comprendidas en el régimen podrán implementar Programas de Integridad consistentes en el conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos comprendidos por la Ley.

Que el referido artículo establece que el Programa de Integridad exigido deberá guardar relación con los riesgos propios de la actividad que la persona jurídica realiza, su dimensión y capacidad económica.

Que el artículo 23 de la citada Ley dispone que el Programa de Integridad deberá contener, al menos los siguientes elementos: a) Un código de ética o de conducta, o la existencia de políticas y procedimientos de integridad aplicables a todos los directores, administradores y empleados, independientemente del cargo o función ejercidos, que guíen la planificación y ejecución de sus tareas o labores de forma tal de prevenir la comisión de los delitos contemplados en la noma; b) Reglas y procedimientos específicos para prevenir ilícitos en el ámbito de concursos y procesos licitatorios, en la ejecución de contratos administrativos o en cualquier otra interacción con el sector público; c) La realización de capacitaciones periódicas sobre el Programa de Integridad a directores, administradores y empleados.

Que la experiencia internacional demuestra que resulta habitual, deseable y útil la existencia de lineamientos y guías complementarias en miras de la mejor aplicación del sistema de responsabilidad, a través de las cuales se especifiquen ejemplos, pautas prácticas y criterios interpretativos que brinden auxilio técnico a quienes deben desarrollar, aprobar o evaluar un Programa de Integridad.

Que en virtud de las competencias asignadas a la OFICINA ANTICORRUPCIÓN del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS resulta oportuno que sea ese organismo al que se le encomiende la responsabilidad de establecer aquellos principios, lineamientos y guías que resulten necesarios para el mejor cumplimiento de lo establecido en los artículos 22 y 23 la citada Ley.

Que, asimismo, deben establecerse previsiones para tornar operativo lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley, en relación

a acreditar la existencia de un Programa de Integridad como condición necesaria para poder contratar con el Estado Nacional y precisar en qué contrataciones resultará exigible.

Que la DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS ha tomado la intervención que le corresponde.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 99, incisos 1 y 2 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

ARTÍCULO 1°.- La OFICINA ANTICORRUPCIÓN del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS establecerá los lineamientos y guías que resulten necesarios para el mejor cumplimiento de lo establecido en los artículos 22 y 23 de la Ley N° 27.401.

ARTÍCULO 2°.- El monto de los contratos a los que refiere el inciso a) del artículo 24 de la Ley N° 27.401, es aquel establecido en el Anexo al artículo 9° del “REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DE CONTRATACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL” aprobado por el Decreto N° 1030/16 –o el que en el futuro lo sustituya- para aprobar procedimientos y/o adjudicar contratos por parte de Ministros, funcionarios con rango y categoría de Ministros, Secretario General de la Presidencia de la Nación o máximas autoridades de los organismos descentralizados.

ARTÍCULO 3°.- La existencia del Programa de Integridad conforme los artículos 22 y 23 de la Ley N° 27.401, como condición necesaria para contratar con el Estado Nacional en todos aquellos procedimientos iniciados con posterioridad a la entrada en vigencia de dicha ley, deberá ser acreditada junto con el resto de la documentación que integra la oferta, en la forma y en los términos que en cada proceso de contratación disponga el organismo que realice la convocatoria.

ARTÍCULO 4°.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. — MACRI. — Marcos Peña. — Germán Carlos Garavano.

e. 06/04/2018 N° 22307/18 v. 06/04/2018