

1. Introducción

El Grupo de Empresas Cartellone (en adelante el Grupo o las Empresas), durante sus actividades de negocios interactúa con autoridades públicas, entidades privadas, proveedores, socios, etc. Si en alguna de estas interacciones colaboradores de las Empresas o terceros vinculados con sus actividades, cometieran una irregularidad, el Grupo podría verse comprometido independientemente de que no avale esas acciones.

De manera preventiva, el Grupo de Empresas Cartellone implementa un Programa de Integridad (en adelante “el Programa”) mediante un conjunto de acciones y metodologías de manera de mantener un adecuado control, orientado a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos por parte de los integrantes de la organización, así como clientes, proveedores y subcontratistas.

Este Programa forma parte del Sistema de Gestión de la empresa y se encuentra enmarcado en el contexto de los riesgos propios de la actividad que desarrollan cada una de las Empresas, en cada caso adecuado a la dimensión de la empresa en particular y atendiendo los requerimientos de la Ley 27.401, cuyos principales lineamientos se detallan en el Anexo I.

2. Elementos del programa

2.1. Política de Gestión, Código de Ética y Transparencia, Procedimiento anti corrupción, Procedimiento de conflicto de intereses, Procedimiento de regalos y atenciones

Se encuentran documentados y difundidos cinco documentos que fijan los lineamientos para el comportamiento de todos los integrantes de las Empresas (directores, gerentes, jefes, administradores y empleados) independientemente del cargo o función ejercidos. En el Código de Ética y Transparencia, y en los Procedimientos Anti corrupción, Conflicto de intereses y Regalos, atenciones y hospitalidad corporativa, se establecen directivas claras sobre estos aspectos.

2.2. Supervisión y control del Programa

La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del Programa de Integridad es la piedra angular de todo el sistema.

El Directorio, en ejercicio de su función de administración de la empresa, es el encargado de establecer el Programa. Ejerciendo dicha facultad, ha resuelto la creación de un órgano específico denominado Comité de Ética, para la tarea de vigilar el funcionamiento y la observancia del Programa, así como su permanente mejora y actualización.

A su vez, se ha establecido que uno de los integrantes del Comité de Ética asume la función de Oficial de cumplimiento.

2.2.1. Funciones del Comité de Ética

Entre otras, serán sus principales funciones:

- recibir y atender los comentarios y denuncias que reciba por cualquier medio y especialmente mediante la “Línea Ética” (ver apartado 2.5);
- fomentar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento del Programa, impulsando las acciones de formación y comunicación que considere apropiadas;
- implementar las medidas de prevención que se derivan del diagnóstico de riesgos y supervisar las mismas;
- resolver cualquier consulta o duda que le sean planteadas en relación con su contenido, aplicación o cumplimiento y, en particular, aplicar las medidas disciplinarias que, en su caso, puedan corresponder;
- impulsar la investigación de las denuncias recibidas y emitir las resoluciones oportunas sobre los casos tramitados;
- evaluar regularmente el grado de cumplimiento del Programa;

- participar en la elaboración de los modelos de organización y gestión de riesgos y asegurar su buen funcionamiento, estableciendo sistemas apropiados de auditoría, vigilancia y control.

El Oficial de cumplimiento tiene por misión central activar al Comité de Ética para el cumplimiento efectivo de todas estas funciones.

2.2.2. Sobre el Oficial de cumplimiento

El Oficial de cumplimiento no podrá delegar sus responsabilidades en ninguna otra persona.

Sí podrá:

- cooperar, cuando sea necesario, con cualquier departamento o asesor externo;
- requerir los servicios de cualquier otro departamento del Grupo de Empresas Cartellone o de un experto externo;

El Oficial de cumplimiento, como integrante de la empresa, debe tener un comportamiento profesional que lo califique para el ejercicio del cargo, así como experiencia y conocimientos adecuados para ejercer sus funciones, entre los que cabe mencionar:

- disponer de amplias facultades de monitoreo;
- tener capacidad de decisión respecto a las atribuciones propias del Oficial de cumplimiento;
- contar con recursos y/o presupuesto adecuado;
- disponer de conocimientos de auditoría, administrativos, legales, de programas de integridad y/o de gestión de riesgos y sobre sistemas de gestión.

El Oficial de cumplimiento no tiene facultades ejecutivas ni decisorias; por lo tanto, no asume, con carácter general, la obligación de impedir delitos en el seno de la Empresa.

Su competencia se limita a la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Programa, con autonomía e independencia para ello, pero siempre en calidad de un directivo auxiliar sin poderes ejecutivos y no le corresponderá la decisión final sobre la adopción ni la modificación del Programa de Integridad, que incumben al Directorio.

Recaerá sobre el Oficial de cumplimiento la responsabilidad de ejercer sus funciones leal y competentemente.

2.3. Integridad de terceros y socios de negocios

En los casos de proveedores y subcontratistas críticos (definidos como aquellos con volúmenes de actividad muy relevantes y/o por los riesgos inherentes de transparencia que pueda representar su actividad) así como los socios de negocios (participando en Uniones Transitorias de Empresa, Joint venture u otras formas de asociación) son evaluados en cuanto a sus principios de integridad, ética y transparencia. A tal efecto se recabará información sobre ellos mediante solicitudes de información y documentación que permitan realizar una adecuada evaluación de los mismos.

2.4. Capacitación

Se desarrollan diferentes estrategias de capacitación sobre la problemática de integridad que incluyen charlas presenciales, cursos en línea, envío de mails, notas en INTRANET y cualquier otro medio idóneo para lograr el objetivo. Se dirigen a directores, gerentes, jefes, administradores y empleados. Se hace foco en aquellos colaboradores que tienen contacto directo con clientes, proveedores y subcontratistas.

2.5. Canal de Denuncias

Se encuentra establecido un canal de comunicación integral que consta de distintos medios de contacto. Todos ellos son difundidos y se encuentran todas las posibilidades de comunicación descriptas en la página WEB (<http://www.cartellone.com.ar/esp/etica-denuncias.php>). La información allí recibida llega en forma directa al Comité de Ética.

Es un canal confidencial, donde se reciben comentarios y/o denuncias tanto de personal de las Empresas como de terceros relacionados. Todas ellas son investigadas preservando la identidad de los denunciantes, siempre que la ley lo permita, y se los mantiene informados de los avances y/o conclusiones. Este “Canal Ético” está ampliamente difundido, incluyéndolo en distinta documentación como ser, Órdenes de compra, papelería comercial, cartelería en oficinas y Obras, etc.

Principios ordenadores de las denuncias:

- Confidencialidad / anonimato de la denuncia. Se asegurará la máxima confidencialidad acerca de la identidad de la persona que notifica alguna actuación sospechosa o denuncia, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos correspondientes a la empresa y a la persona acusadas.
- Prohibición de represalias directas o indirectas. No se tendrá en cuenta el contenido de ninguna denuncia o, en el caso de que sea visible, el nombre del denunciante a los efectos de tomar represalias o sancionar al denunciante en cualquier forma con motivo de la denuncia.
- Toda denuncia deberá responder al principio básico de veracidad y proporcionalidad.

2.6. Análisis de la información y los riesgos

Periódicamente en forma semestral, en general junto a las Revisiones por la Dirección que se desarrollan para el seguimiento del Sistema de gestión de la empresa, se realiza un análisis de toda la información recolectada en relación a los temas de integridad y transparencia.

De estas reuniones participan al menos:

- El CEO del Grupo de Empresas Cartellone
- Los miembros del Comité de Ética incluyendo al Oficial de cumplimiento

Fundamentalmente se utilizan como datos de entrada:

- Los comentarios y/o denuncias que llegaron mediante el canal de denuncias y los resultados de las consecuentes investigaciones.
- Información resultante de las auditorías internas realizadas en el período.
- Todo otro dato que resulte relevante para su análisis y eventual investigación.

Las salidas de estos análisis pueden resultar en:

- Nuevas medidas de control y/o prevención.
- Medidas disciplinarias sobre colaboradores.
- Desafectación de proveedores, subcontratistas o socios de negocios sobre los cuales tengamos dudas fundadas de su adhesión completa al espíritu de nuestro Código de Ética y Transparencia y los requisitos de la Ley 27.401 u otra que aplicara.
- Denuncias a las autoridades correspondientes.
- Modificaciones en el Código de Ética y Transparencia cuando se identifiquen nuevos riesgos no contemplados.

Independientemente de la periodicidad establecida, frente a eventos de relevancia, el Oficial de cumplimiento tiene la potestad de citar a reunión especial.

3. Régimen disciplinario

El incumplimiento de los principios y valores reconocidos en el presente Programa y sus documentos asociados podrá dar lugar a la toma de medidas disciplinarias y/o sanciones.

Las medidas disciplinarias y/o sanciones se basarán en la normativa laboral vigente, y/o Convenio/s Colectivo/s de la empresa o en el desarrollo de un procedimiento específico para los incumplimientos que tengan lugar, todo ello

sin perjuicio de las sanciones administrativas, civiles o penales que en su caso pudieran resultar de la conducta concreta objeto de incumplimiento.

Las sanciones laborales que se dispongan en virtud del presente Programa no constituyen un régimen disciplinario separado y diferente del que puedan establecer las normas laborales o el convenio colectivo de aplicación vigente en la empresa.

Por ello, el incumplimiento por parte de cualquier empleado del contenido del Programa o de las instrucciones expresas del Oficial de cumplimiento podrá implicar la aplicación de medidas disciplinarias al responsable por parte de la empresa.

En ningún caso, se podrá justificar la comisión de un delito con la obtención de un beneficio para la empresa. Desde el Grupo de Empresas Cartellone se rechaza cualquier ingreso o beneficio directo o indirecto que pueda percibirse como consecuencia de una actuación indebida o delictiva de cualquiera de sus empleados

4. Compromiso de la Dirección

Toda la línea de Dirección de la empresa, Directores, Gerentes y Jefes, asume el compromiso del Programa de Integridad, así como exigir y controlar su cumplimiento por todos los colaboradores. También la responsabilidad de mantener la confidencialidad de las denuncias de las que eventualmente tomen conocimiento y la protección de los denunciantes en la medida en que la legislación aplicable lo permita.

5. Anexos

ANEXO I: Fundamentos legales

Registro de cambios

Rev.	Fecha	Observaciones	Preparó	Revisó	Aprobó
00	15.08.18	Emisión para implementación	H. Lobato	M. Barbieri	C. Ruiz

Palabras Clave

programa, código, transparencia, ética, sobornos, transparencia, integridad, ley 27401, civil, sanciones, transparente, denuncias, Compliance, procedimiento, grupo, corrupción, dirección, corporativo

ANEXO I: Fundamentos legales

I.1. Normativa aplicable

El 8 de noviembre de 2017 el Congreso de la Nación sancionó la Ley Nº 27.401 que contempla supuestos especiales sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas en relación con hechos de corrupción. Dicha ley fue publicada en el Boletín Oficial el día 1 de diciembre y entra en vigor el 1 de marzo del 2018.

La corrupción, eje de la normativa, trasciende fronteras y ha sido interés de la comunidad internacional tratarla mediante instrumentos internacionales destinados a la prevención y punición de delitos corporativos.

La Convención Interamericana contra la Corrupción de 1996 ha sido el primer instrumento sobre el tema, que incorporó el delito de cohecho de funcionario público extranjero. Luego, la Convención para combatir el cohecho de servidores públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales de la OCDE de 1997, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional del año 2000 y la Convención contra la Corrupción de Naciones Unidas del año 2003, incorporan mayores exigencias a los Estados.

Esta última, por ejemplo, establece una definición más amplia de funcionario público, incorporando a los empleados de empresas públicas. Además, tipifica el delito de soborno de funcionario extranjero y la falsedad de libros contables.

I.2. Sujetos

En el artículo 1 de la ley se establece que el régimen de responsabilidad penal es aplicable a las personas jurídicas privadas, sean de capital nacional o extranjero, con o sin participación estatal.

En tal sentido están excluidas las sociedades del Estado regidas por la ley Nº 20.705.

Cabe destacar que el concepto de “persona jurídica privada” comprende cualquier tipo societario, incluso sociedades de hecho, o cualquier otra entidad a la que la ley otorgue personería.

Un efectivo Programa de Integridad es aquel que no sólo vincula a directivos, representantes y gerentes, sino también a las personas sometidas a la dirección y supervisión de los anteriores, como los empleados e incluso a personas que operen con la Empresa en base a una relación contractual, como por ejemplo proveedores y clientes.

El Programa de Integridad es de aplicación para las siguientes categorías de personas:

- 1) todas aquellas personas que ostenten facultades de representación del Grupo de Empresas Cartellone;
- 2) personas que de hecho o formalmente tengan facultades de administración de Grupo de Empresas Cartellone;
- 3) aquellos terceros que actúen en beneficio o interés de la empresa careciendo de atribuciones para obrar en su representación, siempre que la empresa hubiese ratificado la gestión, aunque fuere de manera tácita;
- 4) empleados del Grupo de Empresas Cartellone.

I.3. Delitos

Los delitos que generan responsabilidad son los previstos en el Título XI del Código Penal argentino, denominado “Delitos contra la Administración Pública”. Los delitos previstos por la norma son los siguientes:

I.3.1. Cohecho y tráfico de influencias, nacional y transnacional, artículos 258 y 258 bis del Código Penal

El artículo 258 reprime a quien “directa o indirectamente diere u ofreciere dádivas en procura de alguna de las conductas reprimidas por los artículos 256 y 256 bis, primer párrafo. Si la dádiva se hiciere u ofreciere con el fin de obtener alguna de las conductas tipificadas en los artículos 256 bis, segundo párrafo y 257, la pena será de reclusión o prisión de dos a seis años”.

Se transcriben a continuación los artículos a los cuales el art. 258 del Código Penal remite:

Art. 256 - Será reprimido con reclusión o prisión de uno a seis años e inhabilitación especial perpetua, el funcionario público que por sí o por persona interpuesta, recibiere dinero o cualquier otra dádiva o aceptare una promesa directa o indirecta, para hacer, retardar o dejar de hacer algo relativo a sus funciones.

Art 256 bis — Será reprimido con reclusión o prisión de uno a seis años e inhabilitación especial perpetua para ejercer la función pública, el que por sí o por persona interpuesta solicitare o recibiere dinero o cualquier otra dádiva o aceptare una promesa directa o indirecta, para hacer valer indebidamente su influencia ante un funcionario público, a fin de que éste haga, retarde o deje de hacer algo relativo a sus funciones.

Si aquella conducta estuviera destinada a hacer valer indebidamente una influencia ante un magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público, a fin de obtener la emisión, dictado, demora u omisión de un dictamen, resolución o fallo en asuntos sometidos a su competencia, el máximo de la pena de prisión o reclusión se elevará a doce años.

Art 257. - Será reprimido con prisión o reclusión de cuatro a doce años e inhabilitación especial perpetua, el magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público que por sí o por persona interpuesta, recibiere dinero o cualquier otra dádiva o aceptare una promesa directa o indirecta para emitir, dictar, retardar u omitir dictar una resolución, fallo o dictamen, en asuntos sometidos a su competencia.

Art 258 bis reprime a quien “directa o indirectamente ofreciere, prometiere 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 cualquier 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”.

I.3.2. Negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas, artículo 265 del Código Penal.

La figura típica tiene lugar cuando “... 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”.

I.3.3. Concusión, artículo 268 del Código Penal.

La norma reprime al “funcionario público que convirtiere en provecho propio o de un tercero los pagos indebidos que hubiere hecho realizar abusando de su cargo”.

I.3.4. Enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados, artículos 268 (1) y (2) del Código Penal.

En el primer artículo se hace alusión a la utilización con fines de lucro de información y datos reservados de los que el funcionario haya tomado conocimiento en razón de su cargo.

El segundo artículo castiga al empleado público que no puede justificar su incremento patrimonial apreciable suyo o de una persona interpuesta.

Así el artículo 268 (1) establece que “el funcionario público que con fines de lucro utilizare para sí o para un tercero informaciones o datos de carácter reservado de los que haya tomado conocimiento en razón de su cargo”,

Mientras que el artículo 268 (2) dispone “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”.

I.3.5. Balances e informes falsos agravados, artículo 300 bis del Código Penal.

El artículo 300 bis reprime el balance, inventario, informes, actas o Memorias falsas o incompletos a fin de ocultar la comisión de los delitos de ofrecimiento de dádivas previstos en los artículos 258 y 258 bis”

I.4. Factor de atribución

El artículo 2 de la ley responsabiliza a la persona jurídica por los hechos de sus dependientes, lo que presupone la participación necesaria de personas humanas.

Asimismo, la normativa indicada establece que la persona jurídica responde por actos de terceros vinculados a la misma, tales como proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios, sólo si la misma ratificó tal gestión.

Expresamente la ley establece que:

- 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.

I.5. Exclusión de responsabilidad

El artículo 2 in fine regula tal aspecto al establecer que “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”.

I.6. Penas

El artículo 7 establece que, en caso de ser condenada la persona jurídica, las penas aplicables serán multa e inhabilitación, no contemplando la pena privativa de la libertad solo aplicable a las personas humanas.

Las sanciones previstas por la norma son las siguientes:

- Multa de dos (2) a cinco (5) veces del beneficio indebido obtenido o que se hubiese podido obtener;
- Suspensión total o parcial de actividades, que en ningún caso podrá exceder de diez (10) años;
- 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;
- 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;
- Pérdida o suspensión de los beneficios estatales que tuviere;
- Publicación de un extracto de la sentencia condenatoria a costa de la persona jurídica.

El artículo 8 establece las pautas para graduar las penas previstas en el artículo 7°.

En tal sentido, los jueces tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- 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;
- la reincidencia.

I.7. Exención de la pena

El artículo 9 establece que “Quedará eximida de pena y responsabilidad administrativa la persona jurídica, cuando concurren simultáneamente las siguientes circunstancias:

- Espontáneamente haya denunciado un delito previsto en esta ley como consecuencia de una actividad propia de detección e investigación interna.
- El término “espontáneamente” hace alusión a una denuncia hecha por la propia empresa y en forma previa a una denuncia, inspección o requerimiento de alguna autoridad. Por tanto, debe quedar claro que es condición necesaria para que la empresa pueda ser eximida de pena que sea la empresa y no, por ejemplo, un empleado suyo, quien haya denunciado el delito ante la autoridad pública. El empleado, por su parte, cuenta con el canal de denuncias interno de la Empresa y es a ese canal al que debe acudir para realizar cualquier denuncia, de modo tal que ella pueda ser tratada y atendida de conformidad con las disposiciones de este Manual.
- 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;
- Hubiere devuelto el beneficio indebido obtenido.

I.8. Reincidencia

El artículo 8 en su última parte establece que “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 quedará firme una sentencia condenatoria anterior”.