



COMPROMISO DE LA ALTA  
DIRECCIÓN

# COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

## Contenido

OBJETO .....	3
ALCANCE.....	3
DEFINICIONES.....	3
DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA .....	3
RESPONSABLES.....	3
DESCRIPCIÓN.....	3
Compromiso .....	3
Delegación de la toma de decisiones.....	4
Funciones y responsabilidades.....	5
CONSIDERACIONES DE MEDIO AMBIENTE.....	6
CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.....	6

## OBJETO

Demostrar que la Alta Dirección ha asumido el Programa de Integridad/Sistema de Gestión Antisoborno como propio.

## ALCANCE

Directorio, personal de E.V.A. S.A. y partes interesadas.

## DEFINICIONES

SGI: Sistema de Gestión Integrado

## DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

Ley 27.401: Responsabilidad Penal

Ley 11.179: Código Penal de la Nación Argentina

## RESPONSABLES

Responsable Interno del Programa de Integridad/Sistema de Gestión Integrado.

## DESCRIPCIÓN

### Compromiso

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

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

El respaldo y compromiso de la Alta Dirección, también conocidos como “pautas de ejemplaridad”, son un factor esencial de la cultura institucional ya que influyen en las normas y los valores con que opera la empresa y a los que se espera que todos los empleados y socios comerciales relevantes se adhieran.

Las “Pautas de ejemplaridad” deben demostrar que se ha asumido el Programa de Integridad/Sistema de Gestión Antisoborno como propio. Ello implica que la Alta Dirección considera la prevención del soborno como una de sus responsabilidades.

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

- a) Política Pública de tolerancia cero al soborno
- b) Desarrollo y aplicación de un Programa de Integridad/Gestión Antisoborno.

El personal directivo tiene que dejar claro que el soborno está prohibido en todo momento y bajo cualquier forma. La prohibición debe quedar documentada públicamente en una declaración formal, que deberá quedar documentada públicamente y en los diferentes programas de capacitaciones.

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

### Delegación de la toma de decisiones

Cuando la Alta Dirección delegue al personal la autoridad para la toma de decisiones en las que existe más que un riesgo de soborno, la organización debe establecer y mantener un proceso de

toma de decisiones y el nivel de autoridad de las personas que toman las decisiones sean apropiadas y estén libres de conflictos de intereses reales o potenciales.

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

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

### Funciones y responsabilidades

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

1. Asegurándose que el SGI, incluyendo la política y los objetivos, se establezcan, implementen y revisen para bordar adecuadamente los riesgos de soborno en la empresa.
2. Asegurándose de la integración de los requisitos del SGI en los procesos de E.V.A. S.A.
3. Adoptando y desplegando recursos suficientes y adecuados para el funcionamiento eficaz del SGI.
4. Esos recursos financieros incluyen tanto recursos humanos con las calificaciones adecuadas, como recursos financieros. El personal directivo podrá considerar la contratación de expertos en la materia y/o la consulta con ellos, para respaldar la alta calidad del programa.
5. Comunicando interna y externamente todo lo relacionado con la política antisoborno.
6. Comunicando internamente la importancia de la gestión eficaz antisoborno y la conformidad con los requisitos del sistema de gestión antisoborno.
7. Asegurándose que el SGI esté diseñado adecuadamente para lograr sus objetivos.
8. Dirigiendo y apoyando al personal para contribuir a la eficacia del SGI.
9. Promoviendo la mejora continua.

10. Apoyando a otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo en la prevención y detección de soborno en la medida en la que se aplique a sus áreas de responsabilidad.
11. Fomentando el uso de los procedimientos para reportar la sospecha de soborno.
12. Asegurándose de que ningún miembro del personal sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias por informes hechos de buena fe o sobre la base de una creencia razonable por violación o sospecha de violación a la política antisoborno de E.V.A. S.A., o por negarse a participar en el soborno, incluso si tal negativa pudiere dar lugar a la pérdida de negocios.
13. Participar y estar presente en reuniones mantenidas con funcionarios de gobierno, en la que se traten temas sensibles.
14. Controlar y aprobar los gastos, pagos y transacciones más importantes.
15. Controlar el grado y frecuencia de regalos y hospitalidades, y aprobarlos cuando estos superen determinado valor y/o frecuencia.
16. Garantizar el compromiso en toda la empresa: es responsabilidad del personal directivo garantizar que todos los empleados y socios comerciales relevantes estén al tanto de los valores y las normas de la empresa, incluyendo las consecuencias de no adherirse a la política de tolerancia cero al soborno.
17. Establecer responsabilidades. La Alta Dirección tiene la responsabilidad general de aplicar mejoras continuamente al Programa de Integridad. Puede asignar responsabilidades a personal clave dentro de la empresa.

## CONSIDERACIONES DE MEDIO AMBIENTE

Se debe considerar la gestión adecuada de los residuos, procurando siempre la reducción en el consumo de bienes y materiales, el incremento de la eficiencia y el cuidado de los recursos.

## CONSIDERACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

En la elaboración de documentos, siempre debe considerarse el cumplimiento de cada una de las medidas que establece la normativa vigente.