



DHARTEC S.A.S.

INGENIERÍA AMBIENTAL

DOCUMENTACIÓN CORPORATIVA

PROGRAMA DE INTEGRIDAD

(Artículo 23°, Ley N° 27.401)

AGOSTO 2021

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. PROGRAMA DE INTEGRIDAD.....</b>	<b>3</b>
1.1. INTRODUCCIÓN .....	3
1.2. ESTRUCTURA.....	4
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	6
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
1.5. RESPONSABILIDADES.....	7
1.6. MONITOREO .....	7
<b>2. CÓDIGO DE ÉTICA O CONDUCTA.....</b>	<b>8</b>
2.1. INTRODUCCIÓN .....	8
2.2. OBJETIVO GENERAL .....	8
2.3. PARTICIPANTES.....	9
2.4. VALORES Y PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN.....	9
2.5. ACCIONES GUÍA.....	10
2.6. CONFLICTO DE INTERESES.....	12
2.7. CUMPLIMIENTO .....	12
2.8. SANCIONES.....	13
<b>3. REGLAS Y PROCEDIMIENTOS .....</b>	<b>14</b>
3.1. INTRODUCCIÓN .....	14
3.2. OBJETIVO GENERAL .....	14
3.3. DEFINICIONES.....	14
3.4. LINEAMIENTOS .....	15
<b>4. CAPACITACIONES .....</b>	<b>17</b>
4.1. INTRODUCCIÓN .....	17
4.2. OBJETIVO GENERAL .....	17
4.3. LINEAMIENTOS .....	17
4.4. CAPACITACIÓN.....	18
4.5. ACTIVIDAD ANUAL .....	18
4.6. REGISTROS.....	19

## 1. PROGRAMA DE INTEGRIDAD

### 1.1. Introducción

Un **Programa de Integridad** se define como un conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos que adopta una empresa para promover la integridad en la organización. Busca prevenir, detectar y corregir irregularidades y delitos asociados a la corrupción.

Dentro de sus beneficios, las Políticas de Integridad contribuyen a prevenir, entre otras, las siguientes consecuencias negativas:

- Facilitar la comisión de delitos asociados a la corrupción por parte de uno o alguno de sus miembros;
- Generar dificultades para el acceso a créditos;
- Crear una mala reputación en el mercado;
- Impedir que la empresa acceda a la exención de la responsabilidad o la atenuación de la pena en caso de enfrentar una investigación judicial por la Ley N° 27.401;
- Imposibilitar que la empresa realice ciertas contrataciones con el Estado Nacional.

Por ello, mediante el presente se busca establecer bases que identifiquen el comportamiento profesional y humano de la empresa.

El **Programa de Integridad** se constituye de un compendio de apartados que representan una unidad para reflejar la ética característica de la organización.

Resulta preciso aclarar que el documento es dinámico y podrá sufrir modificaciones a fin de ser actualizado y mejorado.

El **Programa de Integridad** se enmarca en la Ley Nacional N° 27.401, la cual 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.

## 1.2. Estructura

El Programa de Integridad se estructura de la siguiente manera:



### 1.2.1. Compromiso

Resulta fundamental transmitir que, el compromiso asumido por DHARTEC S.A.S. inicia en la Gerencia, quien toma el rol de liderazgo, velando por la aplicación de medidas y acciones ejemplares en apoyo visible e inequívoco al Programa y a las Políticas de Integridad en todo momento. No hay tolerancia a la corrupción.

### 1.2.2. Evaluación de Riesgos

DHARTEC S.A.S. reconoce los riesgos delictivos a los cuales se expone asumiendo el compromiso de identificarlos y prevenirlos. Por ello, se toma en consideración todo comportamiento que pueda disparar una investigación, atraer el interés de las autoridades de control o causar un impacto en la imagen de la empresa.

A modo de autoevaluación, la empresa se plantea las siguientes inquietudes, a revisar cada año dentro del Programa de Integridad:

- ¿Comprendo bien los riesgos de corrupción del mercado en el que opero?
- ¿Conozco y comprendo las normas sobre corrupción vigentes en Argentina?
- ¿Las normas sobre corrupción han sido difundidas entre los empleados de la empresa?

Resulta importante que todo integrante de la empresa pueda responder de manera afirmativa las inquietudes planteadas para una evaluación eficaz. Se propone comunicarlas y asentar las respuestas en registros anuales.

Podrán incluirse aleatoriamente consultas o debates individuales o grupales en relación a temas diversos como los enunciados a continuación:

- Obsequios e invitaciones para funcionarios públicos;
- Conocimiento de solicitudes de pago de sobornos;
- Conocimiento de la existencia de canales de denuncias;
- Opiniones y debates sobre los riesgos de corrupción;
- Obstáculos individuales para mantener una conducta ética;
- Identificación de conductas contrarias a la ética naturalizadas en la empresa.

Contar con la participación de quienes ofrecen sus servicios contables y legales a la empresa resultará valioso para entender o evacuar consultas respecto a los riesgos de la corrupción.

Para analizar la información recolectada e identificar los riesgos de corrupción de la empresa podrá emplearse una matriz sencilla en la que se individualice el escenario de riesgo y se le asigne una priorización.

#### 1.2.3. Plan de Acción

A fin de obedecer a los requerimientos normativos, DHARTEC S.A.S. establece el presente **Programa de Integridad** incluyendo los componentes mínimos:

- 1) Código de Ética;
- 2) Políticas de Integridad en su interacción con el sector público, y
- 3) Capacitaciones.

En virtud de la evolución del **Programa de Integridad**, podrá definirse si existe un nivel de exposición al riesgo aceptable para la organización o si deberá minimizar determinadas acciones, a fin de determinar en consecuencia los nuevos objetivos del Programa y tomar acciones para llevar a la práctica.

#### 1.2.4. Implementación

Tanto el Código de Ética como las Políticas de Integridad y las Capacitaciones son de aplicación permanente dentro de la organización.

La implementación del **Programa de Integridad** se respalda en la evidencia documental que a continuación se detalla:

- Registro de versiones digitales o impresas del Programa (incluye revisiones y/o correcciones evolutivas);
- Evaluaciones anuales sobre el Programa (actividades grupales o individuales registradas, matrices de indicadores, propuestas u objetivos de mejora, e inquietudes, consultas o devoluciones elevadas por los miembros de la organización hacia la Gerencia);

- Registros de Distribución del Programa de Integridad a los miembros de la organización (material impreso o digital compartido o enviado vía e-mail con correspondiente acuse de recibo y lectura);
- Planillas de Capacitación;
- Todo documento complementario asociado al Plan de Integridad.

#### 1.2.5. Medición de Impacto y Mejora

El presente paso consiste en medir el impacto del **Programa de Integridad** una vez transcurrido un periodo de tiempo considerable. Esta actividad permitirá identificar las fortalezas y debilidades, lo que hará posible realizar los ajustes necesarios y actualizarlo periódicamente a los riesgos cambiantes. Será instrumentada por la Gerencia de DHARTEC S.A.S.

#### 1.2.6. Comunicación

La comunicación resulta un factor esencial de todo **Programa de Integridad**, consiste tanto en la comunicación interna como externa.

DHARTEC S.A.S. garantizará que los empleados y los terceros estén permanentemente informados de las políticas y procedimientos de integridad adoptados y llevará adelante las actividades de sensibilización y capacitación pertinentes, promoviendo que la cultura de integridad se impregne en la organización, sus procesos, sus integrantes y los terceros.

### 1.3. Objetivo General

La siguiente premisa resume el objetivo general del Programa de Integridad.

*“Sentar los Principios Éticos que rigen el comportamiento profesional y humano de DHARTEC S.A.S., entre sus colaboradores y todas las Partes Interesadas, propiciando un ambiente responsable, con valores compartidos y bajo el marco de la Ley Nacional.”*

### 1.4. Objetivos Específicos

En este apartado, se detallan los objetivos específicos del Programa de Integridad.

- Impartir valores comunes en torno a la organización
- Brindar cumplimiento al marco legal nacional
  - Establecer un Código de Ética o Conducta
  - Establecer Reglas y Procedimientos para Prevenir Ilícitos
  - Establecer el Programa de Capacitaciones Periódicas Referido al Programa de Integridad hacia todos los integrantes de DHARTEC S.A.S.

### 1.5. Responsabilidades

Al momento, no resulta considerada la creación de un Comité de Ética o un equipo al cual se delegue el seguimiento del presente Programa de Integridad. Dada la composición y tamaño de la organización, se elevarán todas las sugerencias e inquietudes hacia la Gerencia.

Cada miembro de la organización asume responsabilidad por sus actos, si se incumpliesen los preceptos éticos establecidos mediante el presente.

Cabe destacar el rol de la capacitación en pos de evitar que esto suceda y, por tanto, se actúe de una manera responsable.

### 1.6. Monitoreo

Se propone una revisión anual del documento a fin de analizar su ejecución y eventualmente incorporar todas las modificaciones que resulten necesarias, hacia una constante mejora y cumplimiento del marco legal vigente.

De acuerdo a lo indicado, se propone además una revisión legal anual sobre la normativa que orbita en torno al tema.

Tabla 1 - Seguimiento del Programa de Integridad

Acción de Seguimiento	Periodicidad	Responsable
Revisión del Plan de Integridad	Anual	Gerencia
Revisión del Marco Normativo	Anual	Gerencia

## 2. CÓDIGO DE ÉTICA O CONDUCTA

### 2.1. Introducción

DHARTEC S.A.S. aspira a ser una empresa en la que el cliente, el colaborador, el proveedor y la sociedad puedan confiar. Para conseguirlo, mediante el presente se busca comunicar de forma clara, directa e inclusiva hacia las Partes Interesadas los principios que guían sus acciones. Esto implica reunir todas aquellas directrices que rigen a la organización en cada acción.

El Código de Ética es una herramienta que permite convenir los estándares éticos y legales que caracterizan a una institución, con el objetivo de propiciar una convivencia laboral fundada en valores compartidos. De este modo, proporciona criterios claros y consensuados para orientar la conducta de los integrantes hacia un buen ejercicio de sus funciones.

El Código de Ética resulta importante para reflejar el tipo de compañía que DHARTEC S.A.S. aspira ser dado que ayuda a construir y mantener relaciones a largo plazo con las Partes Interesadas, y afecta directamente a la profesionalidad y productividad.

Además, permite establecer relaciones comerciales duraderas con aquellos que cuentan con principios similares. Los principios plasmados deben servir de guía en todas las actuaciones y decisiones, y a la hora de comunicarse con los demás, tanto dentro como fuera de la empresa.

En la cadena de valor, tanto socios comerciales como proveedores son una parte muy importante, por lo que se exige también que adopten los principios aquí plasmados o unos propios equivalentes que garanticen el cumplimiento de los valores postulados.

Por tanto, se detallarán los principios, normas y comportamientos que deben regir todo lo que se transmite en la actividad diaria, tanto de forma individual como grupal.

Existe tanto una responsabilidad individual como compartida, donde se busca actuar con integridad, transparencia y compromiso para generar y consolidar una relación de confianza con todos los grupos de Partes Interesadas.

### 2.2. Objetivo General

Mediante el Código de Ética o Conducta se persigue el siguiente objetivo:

*“Enunciar las normas y principios éticos que deben inspirar la conducta y el quehacer de DHARTEC S.A.S., los cuales quedan obligados a su fiel cumplimiento, entendiéndose que deben ser aplicados por cualquier empleado, agente o servidor comprendido en todos los niveles y jerarquías bajo cualquier modalidad de vínculo contractual sin perjuicio del cumplimiento de los demás deberes y prohibiciones legales y reglamentarias vigentes.”*



### 2.3. Participantes

El Código de Ética va dirigido a todos los que forman parte de la empresa, con independencia del lugar donde desarrollen la actividad profesional y del cargo o función que ocupen dentro de la misma.

Asimismo, también se dirige a los proveedores con el objetivo de aplicarlo en toda la cadena de valor donde la empresa tiene injerencia.

Población objetivo:

- Socios Gerentes/Directivos
- Colaboradores/Empleados
- Proveedores/Asesores/Consejeros

### 2.4. Valores y Principios de la Organización

Contamos con una Misión y Visión establecidas, las cuales nos llevan a perseguir nuestros objetivos con claridad. Asimismo, resulta preciso establecer aquellos Valores y Principios que forjan nuestra identidad. Los mismos se enuncian y definen a continuación.

#### 2.4.1. Compromiso

Trabajamos para generar una relación de confianza con nuestros clientes y proveedores, así como también con otras instituciones y participantes de la sociedad con quienes trabajamos, transmitiendo el compromiso asumido por nuestra organización.

#### 2.4.2. Profesionalismo

Aspiramos siempre a ejercer con máxima profesionalidad nuestro rol como individuos formados para el desempeño idóneo de nuestras funciones.

#### 2.4.3. Excelencia

En el ejercicio diario de nuestra labor aplicamos los conocimientos adquiridos y las habilidades profesionales bajo los mejores estándares de calidad y eficiencia, con el objetivo de garantizar resultados satisfactorios y promoviendo el mejoramiento continuo de nuestros procesos internos y servicios.

Buscamos el reconocimiento a nuestra capacidad de servicio y con ello mantener e incrementar los lazos que nos unen con clientes y proveedores.

#### 2.4.4. Responsabilidad

Cumplimos con profesionalismo y dedicación nuestra labor diaria, manteniendo el respeto por las leyes y normas que rigen la organización y a la sociedad en su conjunto, conociendo los desafíos y riesgos de nuestro desempeño, respondiendo en tiempo y forma a las exigencias y compromisos asumidos.

#### 2.4.5. Pertenencia

En pos de generar sentido de pertenencia sobre nuestros colaboradores, en DHARTEC S.A.S. conformamos equipos de trabajo buscando alcanzar nuestras metas e intereses compartidos, fomentando la cooperación y aprendizaje constante, cultivando el conocimiento, compartiendo la información disponible, construyendo relaciones de mutua confianza, empatizando con nuestros pares, respetando la igualdad de género, distribuyendo las tareas sin distinción, brindado un cordial trato a quienes nos rodean, expresando la diversidad de pensamientos, creando espacios de comunicación, reconociendo los logros alcanzados, proponiendo proyectos comunes y posibilitando la participación de todos los miembros en la mejora de la organización.

#### 2.4.6. Integridad

La integridad representa la cualidad de actuar con honestidad, buena fe, ejemplaridad, veracidad, respeto y colaboración. Puede medirse en función de lo que es correcto y justo, por lo cual exige ajustarse tanto a la forma como al espíritu de las normas de auditoría y de ética, manteniendo siempre una conducta profesional, tomando decisiones acordes con el interés de nuestra organización y aplicando un criterio de honradez absoluta en la realización de nuestra labor.

#### 2.4.7. Ética

En nuestro accionar, nos atenemos a un conjunto de normas y principios que, según entendemos, dirigen hacia un comportamiento adecuado en sociedad, en el marco de los valores culturales y morales que nos representan.

#### 2.4.8. Independencia

Resulta indispensable la independencia de nuestra organización con respecto a cualquier otra, sea pública, privada o mixta, y en pos de nuestra vocación de servicio e interés genuino por una gestión adecuada del ambiente.

En virtud de ello, actuamos de manera tal que no aumente ni disminuya la dependencia de nuestra organización por sobre otra u otras, bajo ningún concepto.

Los recursos con los cuales disponemos son adquiridos y gestionados por nuestra organización. No se encuentran condicionados por otra.

Ante cada labor manifestamos imparcialidad, equidad e independencia. No respondemos por intereses ajenos a nuestra empresa.

### 2.5. Acciones Guía

En el presente apartado afirmamos nuestras convicciones.

En DHARTEC S.A.S. forjamos relaciones de confianza basadas en la comunicación.

Contamos con canales de diálogo abiertos donde plantear inquietudes, opiniones y sugerencias y, asimismo, recibir retroalimentación de manera vertical u horizontal.

Cuidamos que nuestras relaciones sean positivas y constructivas para establecer un buen clima de trabajo.

Nos dirigimos con respeto hacia las demás personas, en tono cordial y conciliador.

Mantenemos la confidencialidad en cuestiones inherentes al trabajo para con las Partes Interesadas: colaboradores, clientes, proveedores u otros.

Brindamos y recibimos evaluaciones de desempeño entre colaboradores y somos informados por los niveles superiores ante sucesos relevantes para nuestra tarea o dentro de la organización.

Promocionamos y apoyamos el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos, tanto individuales como colectivos.

Facilitamos instancias de capacitación para nuestros colaboradores.

Reconocemos el mérito y el crecimiento profesional de cada integrante.

Brindamos Programas de Beneficios por el desempeño laboral.

Intercambiamos experiencias de trabajo, información y novedades en torno a nuestra labor y sector.

Nos ocupamos del mejoramiento de las condiciones laborales de nuestros colaboradores, procurando que desarrollen sus actividades de manera cómoda y segura, y en el marco de las reglamentaciones de higiene y seguridad vigentes.

Nuestro trabajo diario se respalda en horarios convenidos, respetando siempre que sea requerida la presencialidad y la puntualidad, poniendo en consideración el tiempo y compromiso del otro.

Solicitamos el uso racional y cuidadoso de los recursos naturales, materiales y tecnológicos facilitados por la empresa u otras Partes Interesadas.

Requerimos el cuidado de las instalaciones, dentro y fuera de la empresa, así como también el orden y aseo de los sectores de uso individual durante el desempeño de labores.

Tratamos a todos los integrantes de nuestra organización de manera igualitaria, bajo los mismos derechos y deberes que rigen en la normativa vigente y en el **Manual del Empleado**.

Propiciamos un ambiente diverso e inclusivo de trabajo, donde cualquier persona que cumpla con las condiciones técnicas para integrarse pueda hacerlo.

Fomentamos la igualdad de oportunidades en el empleo, sin importar raza, color, sexo, edad, origen, condición socio-económica, creencia religiosa o política, impedimento físico, servicio militar, matrimonio y/o cualquier otra condición protegida por Ley.

No basamos nuestras acciones en prejuicios o sesgos, poniendo en riesgo la capacidad de servir al cliente de manera imparcial.

Trabajamos tanto individual como grupalmente, de manera cooperativa para complementar nuestras habilidades y cumplir los objetivos de la organización.

En resumen, aspiramos siempre a mantener los siguientes lemas:

**Confianza - Comunicación - Respeto - Confidencialidad - Buen Clima de Trabajo Formación - Mejora Continua - Igualdad - Diversidad - Inclusión - Cooperación**

En concordancia con el **Manual del Empleado** que recibe cada uno de nuestros colaboradores al ingresar a la empresa, se reitera que rigen las siguientes Políticas prohibitivas para el entorno de trabajo:

- Política de No Discriminación;
- Política Prohibiendo el Hostigamiento Sexual en el Empleo;
- Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas;
- Política contra el Trabajo Infantil y Forzoso.

## 2.6. Conflicto de Intereses

Resulta preciso ratificar que **DHARTEC S.A.S.** rechaza todo conflicto de intereses que pueda involucrar a sus miembros o Partes Interesadas.

Los conflictos de intereses se presentan cuando quien debe tomar una decisión en una situación determinada puede estar influido por fines distintos a los que corresponden a su cargo o función o se ve guiado por la conveniencia de un tercero ajeno a la organización.

Algunos ejemplos de posibles situaciones de conflicto de intereses incluyen:

- Tener (tanto el empleado como un familiar) un interés financiero en un proveedor o cliente de la empresa;
- Tener (tanto el empleado como un familiar) interés en una transacción en la que se sabe que la empresa está o puede estar interesada;
- Prestar servicios a otras empresas del sector o que desarrollan actividades susceptibles de competir directa o indirectamente con las de su empresa.

Por tanto, se exige que los trabajadores actúen con miras al interés de la empresa, respetando las normas y evitando cualquier ventaja personal.

## 2.7. Cumplimiento

La observancia del Código de Ética contribuye a que la empresa pueda actuar de forma ética y responsable frente a todas las Partes Interesadas y la sociedad en general.

Resulta imprescindible contar con herramientas a disposición para actuar cuando se considere que estos Principios o normas internas se estén incumpliendo.

Todo cliente, empleado, proveedor, socio, miembro de alguna Parte Interesada o de la sociedad en general dispone de un canal de comunicación anónimo y seguro, que permite comunicar inquietudes, sugerencias o denuncias en relación con el cumplimiento del Código de Ética.

En la actualidad, el Canal de Denuncias implementado es el correo electrónico oficial de la empresa: [info@dhartec.com.ar](mailto:info@dhartec.com.ar)

El mismo es público ya que se encuentra difundido en la página web oficial de DHARTEC S.A.S. (<https://www.dhartec.com.ar/>) y también en sus redes sociales.

Resulta pertinente dejar asentada la comunicación de manera escrita para poder canalizarla, motivo por el cual se desalienta la utilización del contacto telefónico o presencial.

La compañía se encuentra comprometida a realizar un seguimiento de forma diligente y respetuosa a cualquier comunicación recibida, y se compromete a responder y actuar, si fuera necesario, en un plazo razonable.

Es responsabilidad de todos los trabajadores informar acerca de cualquier situación que podría crear un conflicto de intereses o incumpla con el Código de Ética. Además, en caso de duda, antes de tomar cualquier decisión, sugerimos consultar y asesorarse sobre las posibles vías de acción.

En los casos en los que la empresa constate que un empleado infringe de forma consciente cualquiera de los Principios Éticos, se reserva el derecho de actuar, adoptando las medidas que estime oportunas y, si fuera preciso, imponiendo la pertinente sanción y/o adoptando las acciones legales permitidas de acuerdo con el régimen laboral y/o penal aplicable en cada caso.

En caso de denuncias que involucren colaboradores que ya no se encuentran brindando servicio para DHARTEC S.A.S., se considerará oportuno iniciar la investigación pertinente y evaluar si la situación compromete el presente o futuro de la empresa.

## 2.8. Sanciones

La acción disciplinaria impartida por la Gerencia de DHARTEC S.A.S. responderá a la severidad de los hechos o reiteración de los mismos. Podrá oscilar entre una amonestación verbal, una amonestación formalizada por escrito, una suspensión del trabajo por un periodo de tiempo determinado y el despido. Asimismo, todo hecho será registrado en el Legajo del Trabajador.

Las sanciones se encuentran previstas en el **Manual del Empleado**.

### 3. REGLAS Y PROCEDIMIENTOS

#### 3.1. Introducción

Mediante el presente apartado se especifican aquellas reglas y procedimientos que resulta conveniente adoptar 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.

#### 3.2. Objetivo General

*“Establecer las reglas y procedimientos transparentes de DHARTEC S.A.S. en pos de prevenir la comisión de ilícitos en cualquier tipo de interacción con el sector público. ”*

#### 3.3. Definiciones

Para reconocer y prevenir los hechos ilícitos resulta preciso poder definir los términos más recurrentes y comprendidos por la normativa.

- **Corrupción**: Abusar de un cargo público o privado para beneficio propio. También puede entenderse como el uso indebido del poder encomendado para obtener beneficios particulares ilícitos (económicos o no), violando la Ley, afectando el interés general y la legitimidad de la autoridad
- **Cuhecho Activo**: Dar u ofrecer dádivas a un funcionario público, para que haga, retarde o deje de hacer algo relativo a sus funciones. Incluye también a magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público.
- **Cuhecho Pasivo**: Recibir dinero u otra dádiva o aceptar promesa de ellos, para hacer, retardar o dejar de hacer algo relativo a las funciones. Comprende también a magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público.
- **Soborno Transnacional**: Ofrecer u otorgar a un funcionario público de otro Estado o de una organización pública internacional dinero u otra dádiva, para que realice u omita un acto relativo a sus funciones o haga valer la influencia de su cargo en una transacción de naturaleza económica, financiera o comercial.
- **Tráfico de Influencias Activo**: Dar u ofrecer dádivas a un particular, para que haga valer en forma indebida su influencia ante un funcionario público, un magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público.
- **Tráfico de Influencias Pasivo**: Solicitar o recibir dinero u otra dádiva o aceptar promesa de ellos, para hacer valer en forma indebida una influencia ante un funcionario público, un magistrado del Poder Judicial o del Ministerio Público.
- **Negociaciones Incompatibles con el Ejercicio de la Función Pública**: Interesarse en miras de un beneficio propio o de un tercero en cualquier contrato u operación en que se intervenga por el ejercicio del cargo.

- **Concusión:** Exigir a un particular una contraprestación indebida en nombre y a beneficio del Estado, convirtiéndola en provecho propio o de terceros.
- **Enriquecimiento Ilícito:** Enriquecerse de manera apreciable e injustificada durante el ejercicio de la función pública.
- **Balances e Informes Falsos Agravados:** Publicar, certificar, o autorizar un inventario, un balance, una cuenta de ganancias y pérdidas o los correspondientes informes, actas o memorias falsas o incompletas, con el fin de ocultar la comisión de los delitos de cohecho y tráfico de influencias, nacional y transnacional.

#### 3.4. Lineamientos

DHARTEC S.A.S. funda sus relaciones con el sector público en los principios de transparencia e igualdad de oportunidades, y descarta cualquier actuación orientada a conseguir una ventaja frente a los competidores, en el mercado o en los contratos públicos que se basan en cualquier clase de acto de soborno o contrario a la legislación aplicable y al Código de Ética previamente establecido.

La empresa prohíbe terminantemente a todos sus empleados, directivos y administradores, así como a las Partes Interesadas con las que se relaciona, a ofrecer, prometer, pagar o autorizar pagos de cualquier valor a cualquier funcionario de gobierno, con la finalidad de ayudar a que DHARTEC S.A.S. obtenga o mantenga negocios, o asegure beneficios inapropiados.

Esta prohibición aplica a cualquier situación derivada de la relación personal que mantenga el empleado o tercero con la persona perteneciente al sector público, para conseguir una resolución que pueda generar directa o indirectamente una ventaja económica para la empresa o para la persona que lo gestione.

Por tanto, se prohíbe en todo momento y de cualquier forma, ya sea directa o indirecta, en relación con: funcionarios públicos a nivel internacional, nacional o local, argentinos o extranjeros, partidos políticos, funcionarios de partidos políticos o candidatos para cargos públicos argentinos, cualquier práctica de soborno como ofrecer, prometer, entregar o aceptar una ganancia pecuniaria u otra ventaja, a cualquiera de las personas mencionadas o para cualquier otra persona, con el fin de obtener o conservar un negocio u otra ventaja indebida (por ejemplo, en relación con la calificación en licitaciones y concursos, el otorgamiento de contratos de adquisición, obras, concesiones, participaciones público-privadas, públicos o privadas del Estado, permisos reguladores, impuestos, trámites aduaneros o procesos judiciales o legislativos).

A tal fin, se debe tener presente que, para evitar cualquier práctica o indicio en ese sentido, el soborno generalmente incluye: (1) ofrecer dinero u objetos de valor como parte de pago de un contrato a funcionarios gubernamentales o de algún partido o (2) utilizar intermediarios tales como agentes, subcontratistas, consultores u otros terceros para canalizar pagos a funcionarios gubernamentales o de algún partido político.

### 3.4.1. Obsequios

Pueden entenderse los obsequios como regalos, beneficios o gratificaciones de cualquier clase que la empresa otorga a un tercero. En Argentina existen normas específicas que regulan la posibilidad de hacer obsequios a los funcionarios públicos, por lo que a la hora de definir las reglas se tomarán en cuenta las siguientes pautas:

La regla general será la prohibición de hacer regalos a funcionarios públicos.

Por excepción podrían realizarse regalos orientados a satisfacer fines de cortesía o pagos para solventar gastos de viaje para participar de actividades académicas o culturales.

Dado que **DHARTEC S.A.S.** no ha fijado reglas ni valores máximos y, eventualmente los obsequios se aprobarían desde la Gerencia, quedan excluidos definitivamente. Se aclara que, se elaborará un registro de obsequios recibidos y entregados, en caso de implementar reglas claras sobre la implementación de regalos de cortesía "permitidos".

Por tanto, se concluye que la empresa rechaza cualquier empleo de regalos con fines de influir en la voluntad de los funcionarios o generar condiciones de trato de favor o beneficio para sí misma.



## 4. CAPACITACIONES

### 4.1. Introducción

La capacitación es una herramienta exigida por Ley que posibilita transmitir los conocimientos y valores asociados al Programa de Integridad, generar conciencia sobre los riesgos de la corrupción, contribuye a la creación de una cultura de integridad y permite reforzar periódicamente los valores éticos de los miembros de **DHARTEC S.A.S.** generando una motivación interna para dar cumplimiento a las normas de conducta.

### 4.2. Objetivo General

*“Capacitar a los miembros de **DHARTEC S.A.S.** para la implementación y cumplimiento del Programa de Integridad exigido por Ley Nacional.”*

### 4.3. Lineamientos

La empresa propone una modalidad de capacitación acorde a la coyuntura. La misma podrá ser de manera presencial o virtual y será diseñada de acuerdo a lo estipulado por la Gerencia.

Como primera pauta, se buscará dar a conocer el Programa de Integridad a todos los empleados de la organización, con posibilidad de ampliar el espectro a contratistas, proveedores y socios.

Se requerirá un acuse de recibo con firma del documento (impreso o digital) y su lectura será de carácter obligatorio.

Luego, se coordinará una capacitación con los colaboradores donde se buscará incorporar material complementario al documento, ejemplificar eventuales escenarios y evacuar todo tipo de inquietudes en torno al contenido y aplicación del Programa.

La capacitación será impartida a todos los colaboradores, preferentemente de manera grupal, luego del lanzamiento del **Programa de Integridad** y, de manera individual, al ingreso de nuevos miembros.

Se tomará tiempo dentro del horario laboral para la lectura del Programa de Integridad, para el envío de acuse de recibo, para evacuar consultas y recibir las capacitaciones correspondientes.

Ante una nueva versión del documento, se facilitará la copia a los miembros de **DHARTEC S.A.S.** y se solicitará nuevamente el acuse de recibo y lectura obligatoria.

Cada año se realizará una actividad inherente al **Programa de Integridad**, a modo de repaso de conceptos y revisión, la cual quedará documentada y firmada por los asistentes, aún cuando el documento no haya sufrido modificaciones sustanciales.

El **Programa de Integridad** permanecerá disponible mediante plataforma electrónica para ser consultado. Asimismo, las inquietudes, sugerencias o denuncias podrán ser dirigidas a la Gerencia en cualquier momento.

#### 4.4. Capacitación

##### 4.4.1. Contenidos Mínimos de la Capacitación (PowerPoint de 30' - 40' de duración)

- ¿Qué es un Programa de Integridad?
- ¿A quién va dirigido?
- ¿Cuáles son las ventajas de su aplicación?
- ¿Qué es un Código de Ética?
- ¿Cuáles son los valores que representan a DHARTEC S.A.S.?
- ¿Cuáles son los Programas de Cero Tolerancia vigentes?
- ¿Qué sanciones podría obtener si incumplo el Código de Ética?
- ¿Qué tipos de actos de corrupción existen en relación con el Estado? Ejemplos.
- ¿Cuáles son los riesgos de cometer un acto de corrupción?
- ¿Cuál es el canal de comunicación si surgen inquietudes?
- ¿Mi denuncia puede ser anónima?
- ¿Dónde encuentro disponible el Programa?

##### 4.4.2. Actividad Individual: Autorreflexión (Introspección de 15' - 20' de duración)

- ¿Incumplí con las pautas del Programa de Integridad en algún momento?
- ¿Amerita realizar alguna denuncia del pasado que pudiese afectar el presente o futuro de la empresa?
- ¿Qué sugerencias puedo aportar para mejorar el Programa de Integridad?
- ¿Encuentro alguna limitación u objeción para cumplir con alguna pauta establecida en el Programa?
- ¿Me gustaría recibir más información sobre el tema?

##### 4.4.3. Debate y Cierre (10' - 15' de duración)

- Puesta en común de ideas, sugerencias u objeciones;
- Conclusiones finales;
- Firma de Registro de Capacitación y archivo.

#### 4.5. Actividad Anual

Esta actividad se llevará a cabo una vez que la Gerencia realice la revisión anual sobre el Programa de Integridad, incorporando -en caso de ameritar- todas aquellas correcciones o modificaciones que resulten pertinentes.

Asimismo, se procesa la información recabada durante el periodo de implementación del Programa a fin de registrar la información disponible. La misma será comunicada durante la actividad anual.

Los contenidos de las actividades anuales serán definidos por la Gerencia y, eventualmente, de manera participativa con los colaboradores a fin de encontrar la dinámica más adecuada.

Se propone trabajar sobre los siguientes ejes de debate considerando que el **Programa de Integridad** llevará al menos un año de implementación.

#### 4.5.1. Contenidos Mínimos de la Actividad (PowerPoint de 20' - 30' de duración)

- Análisis sobre la implementación del Programa de Integridad: aspectos positivos y limitaciones;
- Identificación de riesgos (situaciones que deberían prevenirse o minimizarse);
- Indicadores: N° de consultas recibidas, N° de denuncias recibidas, N° de denuncias en análisis vigente, entre otros;
- Modificaciones efectuadas sobre el documento;
- Actualizaciones normativas.

#### 4.5.2. Debate y Cierre (20' - 30' de duración)

- Puesta en común de inquietudes, aportes u objeciones;
- Conclusiones finales;
- Firma de Registro de Capacitación y archivo.

#### 4.6. Registros

Toda documentación referida al presente **Programa de Integridad**, como ser: las capacitaciones, la matriz u hojas de indicadores de seguimiento del Programa, el historial de denuncias, consultas o sugerencias formalizadas vía e-mail y la documentación de índole investigativa ante un hecho que lo amerite, será archivada en formato papel o digital.

Las comunicaciones recibidas en la Gerencia así como también las investigaciones y evidencias recolectadas respecto a hechos ilícitos y no éticos, se mantendrán bajo estricta confidencialidad. Se resguardarán los datos de toda persona involucrada a fin de evitar represalias en su contra o una exposición inadecuada.

El **Programa de Integridad** firmado por cada colaborador así como el registro de las capacitaciones recibidas podrán también incorporarse al Legajo Laboral.

Tabla 2 - Tabla de Revisión: Programa de Integridad

Documento	Programa de Integridad
Versión	V0
Páginas	20
Fecha	08/09/2021
Autor	Bárbara Riquelme
Estado	Aprobado

El presente Programa de Integridad se encuentra bajo estricta supervisión de la Gerencia de DHARTEC S.A.S., quien adhiere conforme al texto completo.



MAURO D. CONSTANTINO  
Gerencia DHARTEC S.A.S.

---

**IMPORTANTE:**

El presente documento se encuentra disponible para su revisión y actualización permanente.

---