

**PROGRAMA DE INTEGRIDAD /  
SISTEMA DE GESTION ANTISOBORNO DE  
"LUCIANO S.A."**

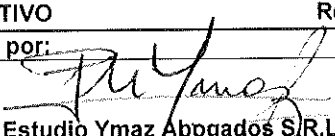
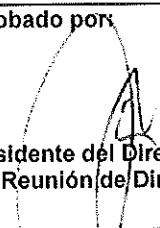

**INSTRUCTIVO. EL APOYO VISIBLE E INEQUÍVOCO AL  
PROGRAMA DE INTEGRIDAD POR PARTE DE LA ALTA  
DIRECCIÓN Y GERENCIA. (Artículo 23, inciso II Ley  
27.401)**

I. Compromiso.

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

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

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

INSTRUCTIVO	Revisión: 0	Fecha:
Revisado por:  Estudio Ymaz Abogados S.R.L.	Aprobado por:  Presidente del Directorio de LUCIANO S.A., según Reunión de Directorio de fecha 28.06.2017	
 RSM AR S.R.L.		

**PROGRAMA DE INTEGRIDAD /  
SISTEMA DE GESTION ANTISOBORNO DE  
"LUCIANO S.A."**

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

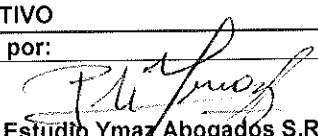
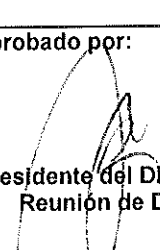
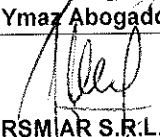
Las "pautas de ejemplaridad" deben reflejar el respaldo y la adhesión irrevocables a los valores fundamentales de la Empresa, como la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas, y el personal directivo debe expresar claramente que el soborno no será tolerado.

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

- a) Política pública de tolerancia cero al soborno; y
- b) Desarrollo y aplicación de un Programa de integridad/Gestión Antisoborno.

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

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

INSTRUCTIVO	Revisión: 0	Fecha:
Revisado por:  Estudio Ymaz Abogados S.R.L.	Aprobado por:  Presidente del Directorio de LUCIANO S.A., según Reunión de Directorio de fecha 28.06.2017	
 RSMIAR S.R.L.		

**PROGRAMA DE INTEGRIDAD /  
SISTEMA DE GESTION ANTISOBORNO DE  
"LUCIANO S.A."**

II. Delegación de la toma de decisiones.

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

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

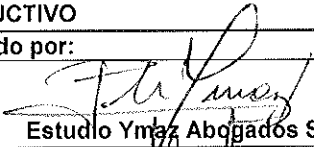
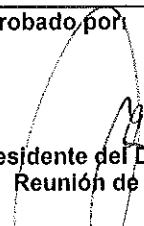

Sin embargo, la delegación en la toma de decisiones no exime a la Alta Dirección de sus deberes y responsabilidades, ni transfiere, necesariamente, las posibles responsabilidades legales al que se le delegó esta función.

III. Funciones y responsabilidades.

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

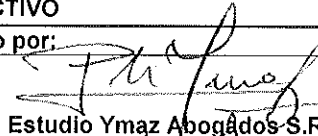
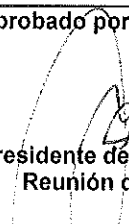
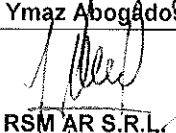
La Alta Dirección deberá demostrar compromiso y liderazgo con respecto al sistema de gestión antisoborno:

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

INSTRUCTIVO	Revisión: 0	Fecha:
Revisado por:	Aprobado por:	
 Estudio Ymaz Abogados S.R.L.	 Presidente del Directorio de LUCIANO S.A., según Reunión de Directorio de fecha 28.06.2017	
 RSM AR S.R.L.		

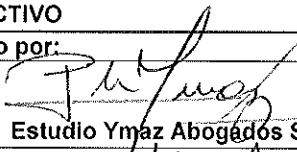
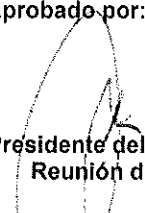

**PROGRAMA DE INTEGRIDAD /  
SISTEMA DE GESTION ANTISOBORNO DE  
"LUCIANO S.A."**

- b) Asegurándose de la integración de los requisitos del sistema de gestión antisoborno en los procesos de LUCIANO S.A.
- c) Adoptando y desplegando recursos suficientes y adecuados para el funcionamiento eficaz del sistema de gestión antisoborno.
- d) Esos recursos incluyen tanto recursos humanos, con las cualificaciones apropiadas, como recursos financieros. El personal directivo podrá considerar la contratación de expertos en la materia, y/o la consulta con ellos, para respaldar la alta calidad del Programa
- e) Comunicando interna y externamente todo lo relacionado con la política antisoborno.
- f) Comunicando internamente la importancia de la gestión eficaz antisoborno y la conformidad con los requisitos del sistema de gestión antisoborno.
- g) Asegurándose que el sistema de gestión antisoborno esté diseñado adecuadamente para lograr sus objetivos.
- h) Dirigiendo y apoyando al personal para contribuir a la eficacia del sistema de gestión antisoborno.
- i) Promoviendo una cultura antisoborno apropiada dentro de la Empresa
- j) Promoviendo la mejora continua.
- k) Apoyando a otros roles pertinentes de la dirección, para demostrar su liderazgo en la prevención y detección de soborno en la medida en la que se aplique a sus áreas de responsabilidad.

<b>INSTRUCTIVO</b>	<b>Revisión: 0</b>	<b>Fecha:</b>
Revisado por:  Estudio Ymaz Abogados S.R.L.	Aprobado por:  Presidente del Directorio de LUCIANO S.A., según Reunión de Directorio de fecha 28.06.2017	
 RSM AR S.R.L.		

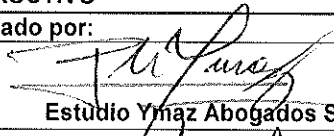

**PROGRAMA DE INTEGRIDAD /  
SISTEMA DE GESTION ANTISOBORNO DE  
"LUCIANO S.A."**

- l) Fomentando el uso de los procedimientos para reportar la sospecha de soborno y el soborno real.
- ll) Asegurándose de que ningún miembro del personal sufrirá represalias, discriminación o medidas disciplinarias por informes hechos de buena fe o sobre la base de una creencia razonable de violación o sospecha de violación a la política antisoborno de LUCIANO S.A., o por negarse a participar en el soborno, incluso si tal negativa puede dar lugar a la pérdida de negocios para LUCIANO S.A. (excepto cuando el individuo participó en la violación).
- m) Participar y estar presente en reuniones mantenidas con funcionarios de gobierno, en la que traten temas sensibles.
- n) Controlar y aprobar los gastos, pagos y transacciones más importantes.
- ñ) Controlar el grado y frecuencia de regalos y hospitalidades, y aprobarlos cuando éstos superen un valor o frecuencia determinada.
- o) Garantizar el compromiso en toda la empresa: Es responsabilidad del personal directivo garantizar que todos los empleados y socios comerciales relevantes estén al tanto de los valores y las normas de la empresa, incluyendo las consecuencias de no adherirse a la política de tolerancia cero al soborno de la Empresa.
- p) Establecer responsabilidades. La Alta Dirección tiene la responsabilidad general de aplicar y mejorar continuamente el Programa de Integridad/Sistema de Gestión Antisoborno. Puede asignar esas responsabilidades a personal clave dentro de la empresa (Responsable Interno). Ello debe incluir no solamente las responsabilidades operativas de la aplicación y el mantenimiento

INSTRUCTIVO	Revisión: 0	Fecha:
Revisado por:	Aprobado por:	
 <b>Estudio Ymaz Abogados S.R.L.</b>	 <b>Presidente del Directorio de LUCIANO S.A., según Reunión de Directorio de fecha 28.06.2017</b>	
 <b>RSM AR S.R.L.</b>		

**PROGRAMA DE INTEGRIDAD /  
SISTEMA DE GESTION ANTISOBORNO DE  
"LUCIANO S.A."**

continuo del Programa referido, sino también las responsabilidades de supervisión del programa.

INSTRUCTIVO	Revisión: 0	Fecha:
Revisado por:  Estudio Ymaz Abogados S.R.L.	Aprobado por:	
 RSM-AR S.R.L.	Presidente del Directorio de LUCIANO S.A., según Reunión de Directorio de fecha 28.06.2017	