

# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Versión 2022.1



**Provincia**  
Vida

---

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	4
MENSAJE DE LA DIRECCIÓN .....	4
OBJETIVOS Y ALCANCE .....	4
OBJETIVOS.....	4
ALCANCE.....	5
VALORES.....	5
PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DEL CÓDIGO .....	6
LINEAMIENTOS BÁSICOS.....	7
COMPORTAMIENTO PERSONAL.....	7
VIOLENCIA / AGRESIÓN FÍSICA .....	7
ACOSO Y/O VIOLENCIA LABORAL .....	7
VIOLENCIA DE GÉNERO.....	8
ACOSO/ AGRESIÓN SEXUAL .....	8
HECHOS CON CONNOTACIÓN SEXISTA.....	9
CYBER ACOSO .....	9
DISCRIMINACIÓN.....	9
LGBTIQ+FOBIA .....	9
VIOLENCIA DOMÉSTICA.....	10
DROGAS Y ALCOHOL.....	10
ANTICORRUPCIÓN .....	10
CONFLICTO DE INTERESES.....	10
MANEJO DE LA INFORMACIÓN .....	11
PRINCIPIOS GENERALES .....	11
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.....	11
PROTECCIÓN DE BIENES Y ACTIVOS .....	12
CUSTODIA Y SALVAGUARDA DE BIENES Y ACTIVOS.....	12
USO DE BIENES, SERVICIOS Y ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA.....	12
PROPIEDAD INTELECTUAL.....	13
VÍNCULOS CON TERCEROS .....	13
VÍNCULO CON LAS PERSONAS FÍSICAS Y/O JURÍDICAS, Y CON AUTORIDADES PÚBLICAS Y/U ORGANISMOS REGULADORES .....	13
VÍNCULO CON LOS ACCIONISTAS E INVERSORAS/ES .....	13
VÍNCULO CON LOS PROVEEDORES Y CLIENTES.....	14
VÍNCULO CON LA COMPETENCIA .....	14

VÍNCULO CON LA COMUNIDAD Y CON LOS MEDIOS.....	14
NORMAS INTERNAS ESPECÍFICAS.....	14
PAUTAS RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO .....	14
RÉGIMEN DE DECLARACIÓN JURADAS PATRIMONIALES .....	16
DESIGNACIÓN DE PERSONAL .....	16
GESTIÓN DEL CÓDIGO.....	16
CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA y CONDUCTA EMPRESARIAL .....	16
ORGANISMOS DE APLICACIÓN .....	16
COMITÉ DE ÉTICA.....	16
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO .....	16
ORGANO DE ADMINISTRACIÓN .....	17
PROCEDIMIENTO .....	17
RÉGIMEN SANCIONATORIO .....	18
TIPOS DE SANCIONES.....	18

## PRESENTACIÓN

---

### MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

En Provincia Seguros de Vida S.A. sabemos que es imprescindible, para cumplir con nuestra misión, poner en práctica todos los valores que forman parte de nuestra cultura corporativa, además de dar fiel cumplimiento a las normativas vigentes.

En virtud de ello, el Directorio ha aprobado el presente Código de Ética y Conducta Empresarial, como base de la conducta ética que rige a Provincia Vida.

El mismo está inspirado en los valores de profesionalismo, transparencia e igualdad, y sus preceptos comprenden la integridad, el respeto a la diversidad e inclusión, la equidad de género, la responsabilidad y la consecuente sustentabilidad.

Este documento plantea el respeto en el lugar de trabajo, así como la actuación con lealtad en el mercado, asumiendo el compromiso de cumplir las obligaciones que surgen del mismo y fortaleciendo el desarrollo integral de los equipos de trabajo. Estas prácticas no sólo redundarán en beneficios a nivel empresarial, sino que también permitirán el desarrollo integral de los equipos de trabajo que forman parte de la empresa. En este sentido, afirmamos nuestra voluntad de instrumentar iniciativas tendientes a prevenir y erradicar todo tipo de violencia, haciendo hincapié en el género y la diversidad.

El Código de Ética y Conducta Empresarial debe constituirse en una herramienta de utilidad para el trabajo diario, el cual incluye canales de comunicación para satisfacer dudas y hacer saber a las autoridades cualquier incumplimiento del mismo. A dichos fines se constituye un Comité de Ética especialmente formado para dar respuesta a dudas o consultas, al cual pueden dirigirse en cualquier momento.

En tal sentido, es prioridad para Provincia Vida trabajar de acuerdo con las conductas pretendidas por el presente Código, el cual respeta y comparte a su vez el espíritu de las normas nacionales y provinciales, y es de adhesión obligatoria para integrantes del Directorio, el personal, así como también respecto de terceros estratégicos que se vinculen a Provincia Vida.

### OBJETIVOS Y ALCANCE

#### OBJETIVOS

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta de las personas que componen el Directorio, Comisión Fiscalizadora, trabajadoras y trabajadores de Provincia Vida,

así como de los representantes designados por Provincia Vida en sociedades, asociaciones u organizaciones de cualquier naturaleza (en adelante Personas Alcanzadas).

Además, tiene como objetivo dar a conocer mecanismos de denuncias, en caso de incompatibilidades o incumplimientos de este, como así también establecer las medidas correctivas que fueran necesarias por cometer faltas al presente.

## ALCANCE

El presente Código es de cumplimiento obligatorio para las Personas Alcanzadas, y así también para proveedores externos y terceras personas que se vinculen con Provincia Vida.

El cumplimiento de este Código será responsabilidad exclusiva y personal de cada una de las Personas Alcanzadas. Una vez difundido el mismo, no será admisible su transgresión alegando desconocimiento ni obediencia a instrucciones recibidas del personal jerárquico.

Esta normativa aplica a todas las situaciones que puedan surgir en el desarrollo de las actividades laborales, estableciendo pautas mínimas de conducta que deben orientar a todas las Personas Alcanzadas. Dado que no resulta posible establecer de forma exhaustiva todas las conductas, comportamientos y situaciones que podrían dar lugar a conflictos éticos y morales, el presente tiene la misión de generar un marco normativo dentro del cual se resolverán todas las situaciones no previstas de acuerdo con los principios y valores aquí expresados, en conjunto con las mejores prácticas empresariales.

Las Personas Alcanzadas que ejerzan una función jerárquica se abstendrán de realizar conductas impropias que puedan perjudicar o comprometer la imagen de Provincia Vida, aún fuera del ámbito laboral.

## VALORES

Todas las actividades desempeñadas y las decisiones tomadas por las Personas Alcanzadas deben fundarse en valores éticos y principios básicos de actuación que constituyen la guía de conducta ética empresarial que brinda los fundamentos comunes para la toma de decisiones.

Los valores que aquí se enuncian hacen a la cultura de Provincia Vida y los mismos son los que deben regir el comportamiento de todas las personas que de manera directa e indirecta se relacionan con la empresa.

En este sentido, los valores y principios éticos corporativos que guían a Provincia Vida son:

**Integridad:** actuar de manera honesta, leal, objetiva ante la empresa y ante la sociedad, y respetando la normativa vigente.

**Ética y transparencia:** todas las acciones y procesos concebidos y desarrollados por Provincia Vida estarán regidos por las normas de ética y transparencia en los negocios, poniendo a disposición información significativa, veraz y fiel de la gestión; y llevando a cabo una comunicación adecuada.

**Igualdad:** las prácticas de gestión de recursos humanos y de orientación estratégica de Provincia Vida se conciben con el compromiso del respeto igualitario de las personas en el ámbito de trabajo y de negocios.

**Respeto de la diversidad e inclusión:** aceptando y reconociendo las diferencias, protegiendo los derechos humanos y garantizando la inclusión en Provincia Vida a trabajadoras y trabajadores sin distinción de sexo, raza, origen, lengua, religión, opinión política, condición económica, física o mental.

**Equidad de género:** aplicando normas y políticas tendientes a garantizar la igualdad de oportunidades disminuyendo la brecha de género en el ámbito laboral y de negocios. Asimismo, adoptando un enfoque de género y haciendo posible la reflexión promoviendo la prevención de situaciones de discriminación y violencia.

**Profesionalismo:** desarrollando la actividad desempeñada con compromiso, respeto, medida, objetividad y efectividad.

**Alineamiento:** de los objetivos de Provincia Vida y el Grupo Banco Provincia con las directrices estratégicas del Banco de la Provincia de Buenos Aires.

**Especialización:** cada emprendimiento empresario de Provincia Vida se justifica en la necesidad de una administración específica de su línea de negocios.

**Productividad:** Maximizar el aprovechamiento compartido de los recursos disponibles, generando sinergia con el Grupo Banco Provincia. La gestión estratégica de los recursos implica concebir un enfoque global de las posibilidades y potencialidades.

**Innovación:** instalación del objetivo de creación o modificación de servicios, estilos, prácticas y líneas de negocios, en consonancia con la evolución en los hábitos de consumo y expectativas de los segmentos objetivos.

**Excelencia:** orientación, cotidiana y continua, a través del ejercicio de las mejores prácticas de la industria de servicios. Ello implica investigar permanentemente las posibilidades de optimización de las relaciones con clientes y proveedores, los procedimientos administrativos y transaccionales, la gestión de talentos y del nivel de conocimientos del capital humano.

**Sustentabilidad:** se debe gestionar de manera tal que genere valor agregado y certidumbre de largo plazo en las variables económicas, ambientales y sociales, considerando el principio de responsabilidad social empresarial en la toma de decisiones. En tal sentido la sustentabilidad debe entenderse como un compromiso esencialmente voluntario, la gestión sustentable se trata de ir más allá del cumplimiento de la legislación y tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de su personal, las comunidades en las que opera y la sociedad en su conjunto.

## PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DEL CÓDIGO

## **LINEAMIENTOS BÁSICOS**

Como base fundamental, debe establecerse que todas las Personas Alcanzadas por el presente se desempeñarán con profesionalismo, compromiso y lealtad, buscando el mejor resultado posible y promoviendo el logro de los objetivos estratégicos.

Se deberá trabajar con responsabilidad, manteniendo siempre una actitud de respeto y colaboración con quienes se interactúa.

Todas las Personas Alcanzadas por el presente, asumen el compromiso de:

- I. No desarrollar otra actividad u ocupación que pueda afectar su desempeño en Provincia Vida.
- II. Respetar las normas de seguridad e higiene que la compañía disponga mediante el dictado de protocolos específicos o cualquier otra normativa interna.
- III. Cumplir la totalidad de las normativas, resoluciones y directivas dispuestas por la compañía y que resulten de cumplimiento obligatorio para ellas.

## **COMPORTAMIENTO PERSONAL**

En Provincia Vida respetamos los derechos humanos, que hacen a la dignidad personal de cada individuo. No discriminamos a otras personas por ningún motivo, ya sea género, religión, sexualidad, opinión, situación económica, nacionalidad, edad, condición física o mental, salud, afinidad política, o distinciones de otra índole. Promovemos la inclusión y diversidad de nuestro personal, respetamos la libertad y la diversidad, comportándonos con respeto y de manera leal hacia las personas con quienes interactuamos.

Quedan estrictamente prohibidas las actitudes de hostigamiento laboral, acoso sexual, violencia física y discriminación, ya sea por parte o en contra de una autoridad superior, colegas, proveedores o visitantes. Se prohíbe el consumo de estupefacientes y/o alcohol en el ámbito laboral.

## **VIOLENCIA / AGRESIÓN FÍSICA**

Se entiende por violencia física al uso intencional de la fuerza física contra otra persona, así como toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre la persona o cualquier forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.

## **ACOSO Y/O VIOLENCIA LABORAL**

Se entiende por violencia u hostigamiento laboral a “toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora o trabajador, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.

A modo ejemplificativo y con carácter enunciativo consideramos que configuran acoso/hostigamiento psicológico, las siguientes conductas:

- Difusión de conceptos peyorativos e injurias, promoción del hostigamiento psicológico a manera de complot.
- Menoscabo de la imagen frente a terceros.
- Aislamiento físico.
- Abierta violación de normas vigentes por parte de quienes las crean y por parte de quienes deben hacerlas cumplir.
- Asignación de tareas humillantes.
- Estigmatización y juzgamiento arbitrario del desempeño.
- Marginación a través de hostilidades, de falta de comunicación y/o de no asignación de tareas deliberadas.
- Obstrucción en el desempeño de las tareas, ocultamiento deliberado de información/herramientas necesarias para realizarlas.
- Modificación arbitraria, injustificada y abusiva de las condiciones de trabajo.
- Negativa de permisos en forma injustificada.
- Amenazas de despidos sin fundamento.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

La violencia laboral constituye una de las principales fuentes de inequidad, discriminación, estigmatización y conflicto en el ambiente de trabajo. Si bien es cierto que tanto varones como mujeres pueden padecer violencia laboral, las mujeres y grupos LGTBI+ se encuentran frente a una doble relación de poder: la que resulta de las socializaciones del género (donde “lo femenino” se subordina a “lo masculino” y determina *a priori* aptitudes, comportamientos y capacidades) y la que subyace en toda relación laboral. Estas asimetrías impactan de modo diferencial en el mercado de trabajo, las relaciones de trabajo y la cultura organizacional, por lo que desde este Código se busca promover el trato igualitario, a través de la reflexión y capacitación en temáticas de género destinadas al conjunto del personal y mediante la aplicación de sanciones ante aquellas prácticas que se entiendan discriminatorias y violentas.

La violencia laboral contra las mujeres es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, embarazo. Asimismo, se considera violencia indirecta, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que sitúe a la mujer en desventaja con respecto al hombre. En igual sentido, debe considerarse como doble subordinación la violencia ejercida al colectivo LGTBIQ+.

## **ACOSO/ AGRESIÓN SEXUAL**

Se entiende por acoso sexual cuando una Persona Alcanzada por este Código, valiéndose de su posición de superioridad, situación de autoridad, de poder, edad,



sexo, posición laboral, o cualquier otra; acose, persiga, o asedie de forma física, verbal o no verbal, a otra persona con fines sexuales no consentidos.

Se entiende además que dicha conducta se configura mediante cualquier comportamiento o comentario de connotación sexual que tenga por finalidad inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos. El concepto comprende contactos físicos innecesarios, insinuaciones molestas, insistencia en llevar a cabo actividades sociales fuera del trabajo, alusiones basadas en el sexo, comentarios despectivos sobre el sexo de la persona, exhibición de material sexualmente sugestivo y/o implícito y/o la coacción para las relaciones sexuales. (La mención de conductas o comentarios es meramente enunciativa.)

### **HECHOS CON CONNOTACIÓN SEXISTA**

Se configura en toda conducta, acción o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

### **CYBER ACOSO**

Entendido como hostigamiento virtual, intencional y continuo contra una persona o grupo, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.

### **DISCRIMINACIÓN**

Se refiere a toda forma de diferenciación perjudicial por cualquiera de los factores de distinción como son edad, sexo, orientación sexual, etnia, religión, ideología, discapacidad u otros que se produzcan en el ámbito de la relación laboral.

### **LGBTIQ+FOBIA**

Implica la discriminación, distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género, y tiene por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Se entiende por orientación sexual a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

## **VIOLENCIA DOMÉSTICA**

Se trata de aquella violencia ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio donde ésta ocurra. Tiende a dañar la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y la libertad de la víctima.

Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o afinidad, matrimonio, uniones de hecho, parejas, noviazgos, relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

En tales supuestos, el Comité de Ética brindará orientación, contención e información, aconsejando las medidas que considere necesarias a fin de asegurar el bienestar y la integridad de la persona damnificada.

## **DROGAS Y ALCOHOL**

Ninguna Persona Alcanzada podrá presentarse o desempeñar su trabajo en estado de ebriedad o bajo influencia de alcohol o drogas. El consumo de estupefacientes y/o bebidas alcohólicas en las dependencias de Provincia Vida queda estrictamente prohibido.

## **ANTICORRUPCIÓN**

No deberá utilizarse el cargo, función o influencia con el fin de obtener cualquier beneficio para sí o para un tercero.

Las Personas Alcanzadas no admitirán beneficios personales, regalos, cortesías o compensaciones económicas de ninguna persona relacionada con las actividades de Provincia Vida, con excepción de los montos que resulten inferiores al 50% del salario mínimo vital y móvil. En las ocasiones excepcionales en las que, por protocolo, cortesía o tradición, no resulte prudente rechazar beneficios, se requerirá autorización previa al Comité de Ética –quien dispondrá el destino de los obsequios – para aceptarlos en nombre de Provincia Vida.

Están prohibidas las acciones de solicitar, aceptar, recibir y/u obtener, por sí o por interpósita persona, dinero o cualquier otra dádiva o servicio, para sí o para un tercero, con el fin de ofrecer una promesa para hacer, dejar de hacer o promover acto legal o ilegal relacionado con las actividades de Provincia Vida. Dicho proceder será pasible de sanción de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Código.

## **CONFLICTO DE INTERESES**

Existe “conflicto de intereses” cuando los intereses personales, laborales, económicos y/o financieros de una Persona Alcanzada condicionan el ejercicio de sus funciones dentro de la compañía. Se incluyen los intereses de sus respectivos cónyuges y familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

Tener conflictos de intereses no es un hecho irregular por sí mismo, lo que resulta reprochable es no hacerlo saber en tiempo y forma y no obrar de manera adecuada. En este sentido, las Personas Alcanzadas deberán:

- Informar al Comité de Ética la existencia de conflicto de intereses al momento de su incorporación a la Empresa (incluyendo las actividades y vínculos dentro de los tres últimos años anteriores a la incorporación).
- Informar al Comité de Ética el conflicto de intereses sobreviniente en el ejercicio de la función, en forma inmediata a la toma de conocimiento de los hechos o actos que lo generan.
- Abstenerse en la participación de reuniones y toma de decisiones vinculadas al hecho que origina el conflicto de intereses.
- Abstenerse de la utilización de la información conocida con anterioridad al conflicto de interés sobreviniente, en beneficio propio.

## **MANEJO DE LA INFORMACIÓN**

### **PRINCIPIOS GENERALES**

Se procurará que los registros e informes sean confiables, completos, adecuados y precisos, de acuerdo con los fines de Provincia Vida, sin alterar ni falsear el contenido de documentos, información o datos.

La confidencialidad de la información es un derecho y una obligación de la Organización y de todos sus miembros.

### **INFORMACIÓN CONFIDENCIAL**

Se considera confidencial:

- La información concerniente a planes de negocios, bases de datos, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado que no sean públicas o cuya divulgación no autorizada expresamente pueda perjudicar el desenvolvimiento de las actividades comerciales y/o financieras respecto de Provincia Vida.
- La información que no sea pública referida a las Personas Alcanzadas; a las personas físicas y/o jurídicas con las que se vincula Provincia Vida, accionistas, inversores, proveedores y/o clientes.

Provincia Vida considera imprescindible la obtención y buen uso de la información, por lo que su administración y manejo debe darse en forma confidencial, responsable, segura y objetiva. Por tal motivo, las Personas Alcanzadas se deberán comprometer a salvaguardar y a hacer buen uso de toda la información de carácter confidencial que posean, aún después de discontinuar sus funciones con Provincia Vida.

Resulta de suma importancia, no manipular o valerse de información sobre los negocios de Provincia Vida, o las personas físicas y/o jurídicas con las cuales se relaciona, que puedan influenciar decisiones en provecho personal, o generar perjuicios a Provincia Vida y/o a terceros.

Asimismo, con el objeto de preservar la propiedad intelectual, no se deberán utilizar para fines particulares ni transmitir a otros, tecnologías, marcas, metodologías y

cualquier tipo de información que pertenezcan a Provincia Vida, aun cuando las Personas Alcanzadas las hayan obtenido o desarrollado en su ambiente de trabajo.

De la misma forma, Provincia Vida se compromete a proteger la confidencialidad de los registros personales, que permanecen restringidos a quien tiene necesidad funcional de conocerlos, salvo que se autorizara su divulgación o si esto fuese exigido por una autoridad competente.

Cuando la información confidencial es requerida por un Ente externo competente, la solicitud debe ser atendida por la o el asesor legal de la compañía previa verificación de los requisitos exigidos por ley.

Cuando la información confidencial es requerida por algún miembro del Equipo de Dirección, de la Comisión Fiscalizadora, o trabajadoras/es de Provincia Vida sin competencia específica relativa a la misma, la solicitud debe ser previamente informada a la o el Presidente/Vicepresidente y/o quien ellas/os designen y atendida; ello con excepción de aquellos requerimientos realizados por algún miembro del equipo de dirección o de la comisión Fiscalizadora.

Provincia Vida asegura la Protección de Datos Personales (PDP) efectuando (cuando surja algún cambio) la renovación de bases de datos públicas y privadas en función al cumplimiento de la ley 25.326.

El sistema de seguridad que posee Provincia Vida garantiza el acceso a la información solamente a aquellas personas que se encuentran debidamente autorizadas, basándose en las Políticas, Normas, Estándares e Instructivos Tecnológicos de la información y Desarrollo de la empresa.

Para evitar que la divulgación de información confidencial o privilegiada afecte una decisión y provoque efectos indeseables, Provincia Vida limita el acceso a dicha información y caracteriza su uso indebido como hecho pasible de sanción, de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente código.

## **PROTECCIÓN DE BIENES Y ACTIVOS**

### **CUSTODIA Y SALVAGUARDA DE BIENES Y ACTIVOS**

Las Personas Alcanzadas son responsables de la custodia y salvaguarda de los bienes y activos propiedad de Provincia Vida que se encuentran bajo su control. Apropiarse de los mismos constituye un incumplimiento de lo normado por el presente Código.

### **USO DE BIENES, SERVICIOS Y ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA**

Los bienes y activos propiedad de Provincia Vida, así como los servicios que dispone el personal que trabaja en él, han de ser utilizados en el desempeño de

sus funciones y para el legítimo propósito del negocio. Su uso para objetivos diferentes constituye un incumplimiento de lo normado por el presente Código.

## **PROPIEDAD INTELECTUAL**

Los derechos de propiedad de todos los conocimientos desarrollados en el ambiente laboral pertenecen a Provincia Vida, el que conserva el derecho a explotarlos del modo y en el momento que considere más oportunos, de acuerdo con la legislación vigente. La titularidad de la propiedad intelectual abarca planos, sistemas, procedimientos, metodologías, cursos, informes, proyecciones, dibujos o cualquier otro dato o actividad desarrollada en la empresa o por contratación de ésta.

## **VÍNCULOS CON TERCEROS**

### **VÍNCULO CON LAS PERSONAS FÍSICAS Y/O JURÍDICAS, Y CON AUTORIDADES PÚBLICAS Y/U ORGANISMOS REGULADORES**

Provincia Vida actuará de forma íntegra, transparente y proactiva con relación a las personas físicas, jurídicas, autoridades públicas y/u organismos reguladores que se vinculen con él. En este orden de ideas, las Personas Alcanzadas:

- No deberán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en efectivo, en especie, o cualquier otro beneficio, a cualquier persona, al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas, en beneficio o interés de Provincia Vida.
- No deberán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en efectivo, en especie, o cualquier otro beneficio, a cualquier persona, con la intención de que esta use de su influencia, real o aparente, para obtener de cualquier entidad, pública o privada, cualquier negocio u otra ventaja, en beneficio o interés de Provincia Vida.
- No deberán hacer pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación ante cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial, en beneficio o interés de Provincia Vida.
- No deberán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en efectivo, en especie, o cualquier otro beneficio, a representante de entes de supervisión y/o contralor, para evitar apercibimientos, multas u otras sanciones respecto de Provincia Vida.

### **VÍNCULO CON LOS ACCIONISTAS E INVERSORAS/ES**

Provincia Vida actuará en forma transparente con las y los accionistas, inversoras/es y entidades locales e internacionales. Esto implica otorgar en el momento apropiado informaciones claras, exactas, accesibles y completas; y garantizar la seguridad de los registros que estén bajo su responsabilidad. Asimismo, Provincia Vida protege los intereses de las y los accionistas mediante el resguardo de la inversión y la obtención de utilidades.

## **VÍNCULO CON LOS PROVEEDORES Y CLIENTES**

Con respecto a sus proveedoras/es, al igual que con sus clientas/es, Provincia Vida fomenta la práctica de principios éticos y celebra procesos de contratación y compras en forma transparente, regidos por principios de buena fe, economía y responsabilidad, lineamientos normatizados en el Manual de Compras de Provincia Vida. Por lo tanto, al momento de decidir acerca de la adquisición de un bien o servicio deberán considerarse las mejores condiciones de calidad y precio ofertadas, así como el perfil ético de la proveedora, el proveedor y/o cliente, en los términos y con los alcances de este Código.

## **VÍNCULO CON LA COMPETENCIA**

La información que posee Provincia Vida sobre las personas físicas y/o jurídicas con las cuales se vincula, es útil y necesaria, y merece ser tratada éticamente de acuerdo con el sistema competitivo de comercio en el que se desenvuelve. Por consiguiente, la obtención fraudulenta de datos sobre terceros, así como la divulgación de los datos obtenidos de la competencia o cualquier otra forma de espionaje empresarial, será sancionado.

En el mismo sentido, serán pasibles de sanción, las declaraciones engañosas sobre productos y servicios, así como las descalificaciones sobre la competencia.

## **VÍNCULO CON LA COMUNIDAD Y CON LOS MEDIOS**

Provincia Vida promoverá la puesta a disposición de la información institucional de la compañía, y la relativa al desempeño de la misma.

Las comunicaciones públicas que se realicen en nombre de Provincia Vida deberán ser pertinentes, veraces y fieles a la gestión, propiciando un alto estándar de transparencia; las mismas deberán ser efectuadas de acuerdo con lo establecido en las normas internas.

## **NORMAS INTERNAS ESPECÍFICAS**

### **PAUTAS RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO**

Provincia Vida acompaña activamente los esfuerzos internacionales en la lucha contra el fraude, la corrupción, el lavado de dinero y la financiación de actividades terroristas y criminales. Nuestro compromiso se concreta en mantener controles eficaces que ayuden a detectar, prevenir y gestionar dichas prácticas.

Las personas sujetas deberán observar una especial diligencia en el cumplimiento de las siguientes normas:

- Poseer un adecuado conocimiento de la o el cliente, confirmando y documentando la identidad de las o los mismos, así como cualquier información adicional, conforme lo dispuesto por el art. 21 de la Ley N° 25.246.
- Cuando las o los clientes actúen en representación de terceras/os, se deberán tomar los recaudos necesarios a efectos de corroborar la identidad de la persona por quienes actúen.



- Informar cualquier hecho u operación sospechosa independientemente del monto de la misma. A los efectos del presente Código se consideran operaciones sospechosas aquellas transacciones que de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad que se trate, como así también de la experiencia e idoneidad de las personas obligadas a informar, resulten inusuales, sin justificación económica o jurídica o de complejidad inusitada o injustificada, sean realizadas en forma aislada o reiterada.
- Toda información deberá archivarse por el término establecido en las normas vigentes y según las formas que establezca la UIF.
- Abstenerse de revelar a la o el cliente o a terceras/os las actuaciones que se estén realizando en cumplimiento de la Ley N° 25.246.
- Velar porque las operaciones, tareas, capacitaciones obligatorias y decisiones que deban ser o sean ejecutadas por sus supervisadas/os en materia de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, sean debidamente controladas. Las auditorías deberán constatar en todas sus revisiones que estos controles se cumplan adecuadamente.
- En especial: identificar, evaluar, monitorear y mitigar los riesgos de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo, mediante:
  - la utilización de sistemas de información adecuados
  - la implementación de sistemas de monitoreo de transacciones y de confronte contra listas de terroristas y sancionados eficientes,
  - la conservación adecuada de la documentación,
  - la existencia de una estructura interna adecuada,
  - la independencia en la toma de decisiones de la o el Oficial de Cumplimiento,
  - la capacitación continua a todo el personal
  - la actualización constante de las políticas y procedimientos en búsqueda de eficiencia y adaptación a las normas vigentes,
  - la evaluación continua del programa y cumplimiento de los planes de mejora,
  - el análisis y reporte en tiempo y forma de las operaciones sospechosas y la colaboración constante con el Regulador.

A los fines anteriores, se evaluarán en forma regular los riesgos de lavado de dinero y financiamiento del terrorismo a los que esté expuesto Provincia Vida, se garantizará la existencia de controles y mitigantes para los mismos y se implementarán las políticas y procedimientos adecuados para contar con un sistema de prevención del crimen financiero adecuado a su dimensión.

Los incumplimientos a la Política de PLA y FT serán objeto de sanciones conforme a la ley 25.246 y sus Modificatorias. Las mismas podrán ser desde sanciones monetarias hasta privación de la libertad, conforme a la gravedad del delito cometido.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, también se aplicarán las sanciones impuestas por la compañía descriptas en el Manual de PLA y FT, en el cual se establecen sanciones que, conforme a la falta incurrida, se podrá sancionar con medidas que

van desde el apercibimiento hasta el despido, conforme a la gravedad de la infracción.

## **RÉGIMEN DE DECLARACIÓN JURADAS PATRIMONIALES**

Provincia Seguros de Vida S.A. ha adherido con carácter voluntario a la presentación de la Declaración Jurada Patrimonial Integral, con los alcances del artículo 5°, plazo de actualización establecido en el artículo 4° y modalidad de presentación de acuerdo con el artículo 6° todos del Decreto N° 407/17, por los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora designados por el Grupo Banco Provincia S.A.

## **DESIGNACIÓN DE PERSONAL**

No podrá efectuarse la designación de personal en Provincia Vida, bajo cualquier modalidad, de quien tenga vínculo de parentesco tanto en línea recta como colateral, hasta el segundo grado, con las y los miembros del Directorio y Comisión Fiscalizadora de Provincia Vida. Quedan incluidos el cónyuge y el conviviente bajo el régimen de Unión Convivencial. Quedan exceptuadas las designaciones de personal anteriores al 22 de noviembre de 2018.

## **GESTIÓN DEL CÓDIGO**

Las disposiciones del presente Código son obligatorias para todas las Personas Alcanzadas, independientemente de su cargo y autoridad.

## **CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA y CONDUCTA EMPRESARIAL**

Considera que este Código es de conocimiento de las Personas Alcanzadas atento su publicación en la INTRANET de Provincia Vida.

Todas las Personas Alcanzadas aceptan los valores de la organización y expresan su compromiso de cumplimiento.

## **ORGANISMOS DE APLICACIÓN**

### **COMITÉ DE ÉTICA**

Toda consulta efectuada por los canales habilitados, y toda denuncia de acción contraria a las normas establecidas por este Código Ética y Conducta Empresarial será analizada y evaluada por el Comité de Ética.

## **COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

I. Composición: El Comité de Ética está integrado por dos integrantes del Directorio, una/uno de ellas/ellos responsable del Plan de Integridad (previsto por Ley N° 27401), la/el Gerenta/e General, la/el Subgerenta/e General, una/un integrante de Control Interno. El Comité será presidido por la o el integrante de mayor jerarquía; en el supuesto de que haya dos miembros con la misma jerarquía, presidirá quien tenga mayor tiempo en sus funciones.



- II. Funciones: El Comité de Ética tendrá entre sus funciones investigar, analizar y evaluar todas aquellas situaciones que puedan resultar contradictorias entre la conducta esperada de las Personas Alcanzadas y los valores, principios o normas establecidas en este Código. El Comité será el responsable de recomendar la aplicación de sanciones, cuando la situación así lo amerite.
- III. Quórum y toma de decisiones: las decisiones serán tomadas por mayoría simple, estando presentes por lo menos una o un integrante del Equipo de Dirección y la o el Gerenta/e General. En caso de empate, el voto de la/el Presidenta/e del Comité valdrá doble. Las decisiones tomadas serán consignadas en un Acta constituida a tal fin y comunicadas por quien instruya el Directorio en cada caso particular.
- IV. Situación especial: En caso de realizarse una denuncia que involucre a algún integrante del Comité, la persona en cuestión se excusará del mismo cuando se analice el caso particular.

## ORGANO DE ADMINISTRACIÓN

El Órgano de Administración de la Compañía será el responsable de resolver sobre la aplicación de sanciones en los casos que fueran elevados por el Comité, dejando debida constancia de ello en Acta del Cuerpo.

## PROCEDIMIENTO

Toda consulta o situación referida a una infracción o actuación contraria a las normas y criterios establecidos en este Código podrá realizarse en forma personal, ante algún miembro del Comité de Ética, de manera oral y/o escrita, o en forma anónima a la siguiente dirección de correo electrónico: [integridad@pvida.com.ar](mailto:integridad@pvida.com.ar). O por correo a Carlos Pellegrini 71 piso 2, código postal 1009.

El área de Control Interno será responsable de recibir aquellas denuncias anónimas efectuadas en la dirección de correo denunciada, difiriendo su tratamiento al Comité de Ética.

El Comité de Ética, se reunirá a fin de dar tratamiento al tema por el cual fuera convocado, investigará y analizará la situación y los antecedentes, y en base a ello, emitirá su recomendación; elevando las actuaciones al Equipo de Dirección de Provincia Vida, quien decidirá acerca del mismo.

La/el Presidenta/e de Provincia Vida o quien esta/e designe junto con una o un representante de la Gerencia de Recursos Humanos de Provincia Seguros S.A. serán las o los encargadas/os de comunicar lo resuelto por el Equipo de Dirección a quien corresponda.

Es menester aclarar, que toda denuncia será de carácter reservado y se resguardará la identidad de la persona que la efectúe. En este sentido, se protegerá contra represalias a la persona que, de buena fe:

- Plantea una cuestión de obligado cumplimiento o busca asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción comercial en particular;

- Informa sobre lo que cree que constituye una violación de este Código, las políticas o normas de Provincia Vida o alguna Ley o regulación normativa vigente;
- Colabora con la investigación de una posible violación a lo normado por este Código, las políticas o normas de Provincia Vida o alguna Ley o regulación normativa vigente;

## **RÉGIMEN SANCIONATORIO**

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en este Código de Ética y Conducta Empresarial estará sujeto a la aplicación de las sanciones previstas en el presente régimen, sin perjuicio de aquellas de carácter civil o penal que puedan corresponder de conformidad con las Leyes de la República y/u otras regulaciones aplicables.

Se considerará falta, a la violación de cualquiera de las disposiciones que aquí se enuncian, sea a título culposo o doloso.

A los fines de este código se define culpa y dolo de la siguiente forma:

- **Culpa:** Se entenderá que existe actuación culposa cuando, por impericia, negligencia o desatención, se viole cualquiera de las previsiones del presente Código, aun cuando no existe intencionalidad.
- **Dolo:** Se configurará una actuación dolosa cuando exista conciencia y voluntad de realizar un acto a sabiendas que el mismo implica una violación a las disposiciones contenidas en este Código.

El Comité de Ética será el órgano encargado de analizar cada caso y aconsejará al Equipo de Dirección de Provincia Vida la eventual sanción a aplicar (que puede variar desde una simple advertencia a un despido por justa causa), que se graduará atendiendo a la gravedad de la infracción y a la intencionalidad de quien la efectuó. La recomendación tendrá carácter no vinculante para el Equipo de Dirección.

El Equipo de Dirección de Provincia Vida, será el responsable de resolver la cuestión y aplicar la sanción en caso de corresponder, pudiendo apartarse de la recomendación efectuada por el Comité, por razones fundadas.

Sin perjuicio de lo establecido en los protocolos específicos que se aprueben al efecto, las acciones o sanciones que se recomienden deberán ser justas, proporcionales y procedentes. Podrán incluir medidas integrales para evitar la reincidencia y supervisar a la persona denunciada, así como actividades y proyectos que permitan revertir un comportamiento sistémico.

## **TIPOS DE SANCIONES**

- Disculpas públicas y/o descargo formal.
- Apercibimiento.
- Suspensiones sin prestación de servicios ni goce de haberes.
- Despido con causa

A su vez, todo incumplimiento a este Código será valorado en las evaluaciones de desempeño, lo que podrá tener un impacto en los bonos, reconocimientos,

eventos especiales y/o promociones, que pudieran corresponder, de acuerdo con las políticas vigentes.