



Provincia
Vida

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Versión 2024.1

Contenido

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN	3
OBJETIVOS Y ALCANCE	4
OBJETIVOS	4
ALCANCE.....	4
MISIÓN	4
VISIÓN	5
VALORES.....	5
PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DEL CÓDIGO	6
LINEAMIENTOS BÁSICOS.....	6
COMPORTAMIENTO PERSONAL.....	7
ANTICORRUPCIÓN.....	10
TOLERANCIA CERO A HECHOS DE CORRUPCIÓN	11
CONFLICTO DE INTERESES.....	11
MANEJO DE LA INFORMACIÓN	12
PRINCIPIOS GENERALES	12
INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	12
PROTECCIÓN DE BIENES Y ACTIVOS.....	13
CUSTODIA Y SALVAGUARDA DE BIENES Y ACTIVOS.....	13
USO DE BIENES, SERVICIOS Y ACTIVOS DE LA COMPAÑÍA.....	13
PROPIEDAD INTELECTUAL.....	14
EXPECTATIVA MODERADA DE PRIVACIDAD.....	14
VÍNCULOS CON TERCEROS	15
VÍNCULO CON LAS PERSONAS FÍSICAS Y/O JURÍDICAS, Y CON AUTORIDADES PÚBLICAS Y/U ORGANISMOS REGULADORES.....	15
VÍNCULO CON LOS ACCIONISTAS E INVERSORAS/ES	15
VÍNCULO CON LOS PROVEEDORES Y CLIENTES.....	15
VÍNCULO CON LA COMPETENCIA.....	16

VÍNCULO CON LA COMUNIDAD Y CON LOS MEDIOS	16
NORMAS INTERNAS ESPECÍFICAS.....	16
PAUTAS RELACIONADAS CON LA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO.....	16
RÉGIMEN DE DECLARACIÓN JURADAS PATRIMONIALES	18
DESIGNACIÓN DE PERSONAL	18
GESTIÓN DEL CÓDIGO	18
CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA y CONDUCTA EMPRESARIAL	19
ORGANISMOS DE APLICACIÓN.....	19
COMITÉ DE ÉTICA	19
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO.....	19
ORGANO DE ADMINISTRACIÓN	19
PROCEDIMIENTO.....	20
CANALES DE DENUNCIA	20
OBLIGACIÓN DE DENUNCIA Y COLABORACIÓN	20
PROTECCIÓN CONTRA DENUNCIANTES Y COLABORADORES	21
RÉGIMEN SANCIONATORIO	21
TIPOS DE SANCIONES	22
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO.....	22

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.

MISIÓN

Satisfacer las necesidades de cobertura de nuestras/os aseguradas y asegurados, brindándoles tranquilidad y seguridad en las distintas etapas de su vida. Ofrecer seguros que se adapten a las distintas situaciones de las personas, promover la inclusión financiera para llegar con nuestros productos a todos los segmentos de la población. Nuestro compromiso está en llevar adelante una administración eficiente y garantizar el mejor servicio en cuanto calidad y respaldo para las personas aseguradas y sus seres queridos.

VISIÓN

Ser una empresa transparente, sólida y confiable que brinda un servicio de excelencia. Generar valor a nuestras/os clientas/es e intermediarias/os, con responsabilidad, compromiso social, y guiados por las mejores prácticas profesionales en la prestación de servicios y por los valores éticos de integridad, igualdad de género, equidad laboral y sustentabilidad, aspirando a la inclusión y gestionando desde el respeto a la diversidad, en línea con los principios del Banco Provincia y el Grupo Provincia.

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.

TOLERANCIA CERO A HECHOS DE CORRUPCIÓN

Nuestro compromiso con la transparencia y la integridad, no sólo nos lleva a respetar todas las normas que se nos aplican sino también a tener tolerancia cero con cualquier práctica de corrupción.

Por ello, ninguna persona alcanzada por este Código y/o algún tercero que actúen en nombre y/o representación de la empresa, podrá directa o indirectamente:

- Ofrecer, prometer y/o dar beneficios indebidos de cualquier naturaleza a cualquier funcionario en nombre, interés o beneficio de Provincia Seguros de Vida S.A.
- Ofrecer, prometer y/o dar beneficios indebidos de cualquier naturaleza a cualquier persona para que haga valer su influencia ante un funcionario.
- Ofrecer, prometer y/o dar pagos de facilitación a funcionarios aun cuando no procuren un beneficio indebido.
- Cualquier otro acto de soborno y corrupción.

Ante exigencias o solicitudes de esta naturaleza se espera que se transmita al solicitante la negativa de la empresa y se informe la situación de inmediato a través de la lineal ética: integridad@pvida.com.ar, mediante el formulario de denuncias que se encuentra en la página Web de la compañía (podes acceder desde aquí) o de manera presencial a Carlos Pellegrini 71 piso 2.

CONFLICTO DE INTERESES

En Provincia Seguros de Vida S.A. evitamos estar o encontrarnos en situaciones de conflicto de intereses reales y/o potenciales.

Se trata de situaciones objetivas en la que nuestros intereses personales o de terceros pueden interferir o interfieren en nuestra imparcialidad en el ejercicio de nuestras funciones y toma de decisiones dentro de la empresa.

Tener conflictos de intereses no es un hecho irregular por sí mismo, ya que todos tenemos diferente tipo de vínculos. En cambio, lo que sí resulta reprochable es no informar de dicha situación en tiempo y forma e intervenir si está en duda nuestra imparcialidad.

Por ello, si tenemos dudas sobre la existencia de un conflicto de intereses, o si se presenta una situación de conflicto de interés real o potencial debemos informar a nuestro superior inmediato y/o al responsable de integridad y en forma preventiva abstenernos de intervenir.

Asimismo, nos comprometemos a completar y presentar las declaraciones juradas que por nuestro cargo y rol correspondan.

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.

EXPECTATIVA MODERADA DE PRIVACIDAD

Provincia Seguros de Vida S.A. provee a los colaboradores de dispositivos de comunicación, elementos de trabajo, lugares de guardado y accesos a redes y sistemas de propiedad de la empresa que deben ser utilizados en el marco del cumplimiento de las tareas encomendadas de acuerdo con su función y responsabilidades.

Tales elementos no pueden ser utilizados para fines particulares, razón por la cual solo cuentan una reducida expectativa de privacidad y la empresa tiene el derecho de realizar un control sobre su uso del modo más amplio permitido por la normativa vigente.

La reducida expectativa de privacidad incluye entre otros aspectos:

- Acceso a redes y sistemas de la empresa
- Correo electrónico laboral
- Cartas compartidas en la nube
- Dispositivos como smartphones, tablets, notebooks, PCs, o similares provistos por Provincia Vida para su uso en tareas laborales
- Historial y descargas de uso de internet en los dispositivos antedichos
- Grabaciones de audio y video de cámaras de seguridad
- Interior de armarios y muebles de oficina
- Otros medios de comunicación provistos por la empresa
- Otros sistemas de seguridad implementados por la empresa
- El acceso a los mismos sólo puede tener lugar en el marco de una investigación interna, un procedimiento de control interno sobre el empleo de los mismos o por requerimiento judicial.

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 y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva. 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 operaciones tentadas o realizadas en forma aislada o reiterada, con independencia del monto, que carecen de justificación económica y/o jurídica, no guardan relación con el nivel de riesgo del Cliente o su perfil transaccional, o que, por su frecuencia, habitualidad, monto, complejidad, naturaleza y/u otras características particulares, se desvían de los usos y costumbres en las prácticas de mercado y , sobre las que se tenga sospecha o motivos razonables para sospechar que los fondos u otros activos involucrados provienen o están vinculados con el Lavado de dinero,(LA) o están relacionados con la financiación del terrorismo (FT) , o con el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (FP), o que, habiéndose identificado previamente como inusuales, luego del análisis y evaluación realizados por el sujeto obligado, no permiten justificar la inusualidad.
- Toda información deberá archivar 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 (LA), Financiamiento del Terrorismo (FT), y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FP) 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 confornte 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, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva a los que esté expuesto Provincia Seguros de Vida S.A., 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/ FT/FP 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 descritas en el Manual de PLA, FT y FP, 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

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, una/un integrante de Control Interno, la o el responsable del área de Diversidad, Inclusión y Género. 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.

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.

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.

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

CANALES DE DENUNCIA

Los canales de denuncia y consultas establecidos por Provincia Vida S.A. podrán ser utilizados por toda persona tenga o no vinculación con la empresa que requiera realizar una consulta o una denuncia en materia de integridad.

Las mismas se podrán presentar a través de:

- Correos electrónicos integridad@pvida.com.ar y DiversidadInclusionGen@pvida.com.ar
- Formulario web (podes ingresar desde [aquí](#))
- Por correo postal a la dirección Carlos Pellegrini 71 Piso 2, CP 1009
- En forma presencial ante el Comité de Ética
- y/o a través de las vías que eventualmente se incorporen con posterioridad.

Cualquiera sea el canal elegido, ella será debidamente registrada, tratada con reserva y confidencialidad, y abordada con imparcialidad.

La Gerencia de Control Interno, Compliance y Gestión Integral de Procesos y el área de Diversidad, Inclusion y Género serán responsable de recibir aquellas denuncias anónimas efectuadas en las direcciones de correo mencionadas, 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.

OBLIGACIÓN DE DENUNCIA Y COLABORACIÓN

Cualquiera sea nuestro puesto, debemos cumplir y hacer cumplir este Código, las políticas y procedimientos que lo complementan, así como las demás normas aplicables a la empresa.

Incentivamos la comunicación abierta y frontal de cualquier hecho o circunstancia que pueda apartarnos de nuestros valores, por esto tengamos presente que:

- Podemos consultar libremente ante dudas o dilemas éticos

- Tenemos la obligación de reportar de buena fe, en forma oportuna, cualquier situación de incumplimiento o sospecha de incumplimiento para que ello pueda ser debidamente investigado.
- Debemos cooperar con una investigación interna en curso cuando se nos convoque.

Asimismo, tenemos el derecho a realizar las denuncias por los canales establecidos tanto de manera nominal como anónima. En aquellos casos en los que quien reporta se identifique, se mantendrá absoluta reserva de sus datos mientras los hechos no deban ser comunicados a una autoridad judicial o ésta los requiera. Además, la información que se vaya colectando a raíz del reporte o la consulta, sólo será compartida con aquellos actores que deban necesariamente conocerlos para tomar decisiones sobre esos hechos.

PROTECCIÓN CONTRA DENUNCIANTES Y COLABORADORES

Respetamos el derecho de los integrantes de la empresa y los terceros a expresar sus preocupaciones éticas de buena fe, sin miedo a recibir un castigo ni a ser perseguidos.

Por eso, no toleramos ninguna acción de represalia contra una persona que realice una denuncia o consulta sobre temas de integridad, o colabore en una investigación interna por un posible incumplimiento del Código, las políticas y normas internas complementarias y/o la legislación vigente.

Por ello, quienes tomen acciones contra esas personas estarán sujetas a las acciones disciplinarias que correspondan y/o a las demás responsabilidades que le quepan, pudiendo llegar, en el caso de empleados, incluso a la terminación de la relación laboral.

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.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

El presente Código será revisado y actualizado periódicamente a los efectos de adecuar sus disposiciones teniendo en cuenta acciones de mejora continua y la identificación de nuevos riesgos.