

CODIGO DE CONDUCTA Y ETICA DE RUS

1. INTRODUCCION

Desde su fundación en 1958 Río Uruguay Cooperativa de Seguros Ltda. estuvo integrada, en todos sus niveles, por “buenas personas” y si alguien en algún momento perdió esta cualidad el conjunto supo reaccionar a tiempo y actuar en consecuencia.

Hace más de 50 años que un pequeño grupo de personas aprendió el negocio de los seguros para atender las necesidades de los vecinos-socios de la región de Concepción del Uruguay y promover su desarrollo. Desde su inicio se observa un claro compromiso con la sociedad.

Hoy, convertida en una gran empresa que opera en casi toda la república Argentina, su Consejo de Administración considera necesario formalizar un documento que recoja los deberes y obligaciones morales más relevantes que inspiran desde siempre su actividad y difundirlo a todos sus interlocutores.

Cabe consignar que en los últimos años ha sido una preocupación constante trabajar en materia de Principios y Valores:

- En 1999 se realizó un taller sobre cultura de la organización y liderazgo donde se consensuaron y listaron los Valores imperantes.
- En 2004 firma con la firma del Pacto Global de Naciones Unidas reafirma su compromiso social adhiriendo a los Principales Universales que sustenta y diseña un Plan de Responsabilidades Social Empresaria con líneas internas y externas que se viene desarrollando desde esa fecha.
- En 2005 adopta una política y procedimientos para prevenir e impedir el lavado de activos.
- En 2007 actualiza su Visión, Misión y reafirma su compromiso con los Principios Cooperativos y con los Valores de buenas prácticas de gobierno y gerenciamiento en cooperativas.

El presente Código esta dirigido a todos los miembros del Consejo de Administración, síndicos, empleados, asesores, auditores y contratados y se considera que todos ellos adhieren a los principios que se consignan ya que en nada colisionan con sus propios valores.

2. PRINCIPIOS GENERALES

Río Uruguay Cooperativa de Seguros Ltda. rechaza toda conducta contraria con los siguientes principios generales:

- 2.1. Corrección y honestidad: Actuar con respeto a las leyes vigentes, a la ética profesional y a las normas internas. Alcanzar un objetivo de interés para RUS no puede justificar en ningún caso actuar con una conducta contraria a los principios de corrección y honestidad.
- 2.2. Respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad: En las relaciones que se establezcan evitar toda discriminación por razón de edad, raza, nacionalidad, afinidad política, religión, sexo, orientación sexual, estado de salud, aptitudes diferentes, etc.
- 2.3. Confidencialidad: Proteger la información confidencial y otra información reservada de RUS, de sus socios y proveedores y solo hacer uso de la misma en el ejercicio de la actividad inherente.
- 2.4. Conflictos de interés: No incurrir en situaciones de Conflictos de interés, real o potencial. Se incluyen, además de los previstos por las leyes, aquellos casos donde se actúe persiguiendo intereses distintos a los de RUS para obtener beneficios a título personal, para familiares y/o terceros.

- 2.5. Confianza y respeto: Valorar las opiniones y tratar con respeto para preservar a RUS como el mejor lugar de trabajo.
- 2.6. Desarrollo personal: potenciar la competencia de las personas a través de su capacitación.
- 2.7. Trabajo en equipo, proactividad y pasión por los resultados: Apoyarse mutuamente, reconocer los meritos y demostrar entusiasmo para cumplir las metas.
- 2.8. Proteger y dar el uso adecuado a los bienes de RUS.
- 2.9. Transparencia en la información: Difundir información completa, transparente, comprensible y precisa para permitir que los destinatarios (internos o externos) dispongan de todo el conocimiento necesario para la toma de sus decisiones.
- 2.10. Protección de la salud: Garantizar condiciones de trabajo que respeten la dignidad de las personas y un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- 2.11. Protección del medio ambiente: Adoptar soluciones que compatibilicen los criterios económicos con las exigencias medioambientales.
- 2.12. Apoyo social: Devolver a la sociedad racionalmente parte de los excedentes que genere a través de Planes de RSE.
- 2.13. Alentar el suministro de informes sobre cualquier comportamiento ilícito o no ético.

3. AMBITOS DE APLICACIÓN

Río Uruguay Cooperativa de Seguros Ltda considera que los principios generales resultan de aplicación específica en los ámbitos que a continuación se incluyen.

3.1. Relaciones con los clientes (socios y productores)

Los clientes constituyen el activo fundamental de RUS.

3.1.1. Contratos y comunicaciones: Quienes representen a RUS en celebración de contratos o comuniquen cuestiones en su nombre se regirán por los principios de corrección, honestidad y transparencia y se actuará con profesionalidad y con el máximo grado de colaboración.

3.1.2. Satisfacción del socio-cliente: RUS considera imprescindible mantener en el más alto nivel la satisfacción de sus clientes y sostener la certificación ISO 9001 obtenida aportando los recursos necesarios. En consecuencia rechaza toda práctica dilatoria para que sus procesos sean cada vez más rápidos y ágiles, respetando las normas de control interno.

3.2. Relaciones con los socios

RUS, por ser una empresa cooperativa, tiene como principal forma de capitalizarse el aporte de sus socios y su perdurabilidad en el tiempo depende de la confianza que le dispensan por lo que debe esforzarse para optimizar el uso de los recursos disponibles, mejorar la competitividad y la solidez financiera.

Sus Asambleas se regirán por el principio de transparencia en la información.

3.3. Relaciones con los empleados

Las personas son un capital clave para RUS, gracias a ellas es posible alcanzar la satisfacción del cliente, y procura por lo tanto seleccionar y retener personal altamente cualificado.

3.3.1. Gestión del capital social: Todo el personal de RUS tiene una relación contractual que se ajusta a legislación vigente y esta prohibida toda forma de trabajo irregular o de explotación.

Se evitará toda forma de discriminación en el proceso de selección, gestión y desarrollo de la carrera profesional. Para la selección se tendrá presente la Política de Ingresos de RUS (Res. CA 20/04/09).

Se promoverá un alto grado de profesionalidad, identificando las habilidades, y poniendo a disposición todos los medios disponibles para la formación y actualización del conocimiento.

Los cambios en la organización del trabajo contemplarán la recualificación profesional acorde con las capacidades y legítimas aspiraciones del personal.

Todos a quienes esta dirigido este Código se comprometen a desempeñar con diligencia y lealtad las funciones y obligaciones derivadas de su puesto así como a tutelar los bienes de RUS, adoptando un comportamiento responsable y respetuoso de los procedimientos establecidos.

Especialmente el comportamiento citado resulta relevante en materia de las políticas y procedimientos para prevenir e impedir el lavado de activos (Res. C.A. 27/06/05).

3.3.2. *Seguridad y salud*: Se garantiza un ambiente de trabajo conforme con la normativa de seguridad e higiene mediante el monitoreo, gestión y prevención de los riesgos relacionados con el desempeño de la actividad.

3.3.3. *Protección de la privacidad*: Toda información confidencial relativa a las personas a quienes involucra este Código se tratará conforme a la legislación vigente, adoptando las medidas que resulten necesarias para garantizar el máximo grado de transparencia hacia los interesados y a la total inaccesibilidad a terceros, salvo por causa justificada y exclusivamente profesional.

3.3.4. *Comunicación interna*: Se reconoce la importancia de la comunicación interna como medio para compartir la información institucional. La tecnología que RUS pone a disposición para esta función y llevar adelante el negocio no se usará para actividades económicas, políticas, gremiales o cualquier otra actividad personal (incluye telefonía, correo electrónico e Internet).

3.3.5. *Protección de la integridad institucional*: El Consejo de Administración de RUS se conforma cumpliendo estrictamente el segundo principio de la Declaración de Identidad Cooperativa y sus propias normas estatutarias. En este marco sus empleados, ajenos a este procedimiento, asumen el compromiso de sostenerlo y respetar sus resoluciones.

3.3.6. *Centro Recreativo*: Se fomenta su funcionamiento para incrementar el espíritu de pertenencia con RUS fuera del ámbito laboral.

3.4. Relaciones con los colaboradores externos y proveedores.

Sin la cooperación de los colaboradores externos y proveedores no resulta posible la actividad de RUS. Se reconoce la importancia de este hecho con el compromiso de negociar con ellos en términos igualdad y respeto mutuo, con especificaciones claras y pago oportuno según lo pactado.

En su selección se utilizarán procedimientos claros, definidos y no discriminatorios, se evaluará objetivamente la competitividad de los servicios y productos y su calidad. Será un requisito el cumplimiento por parte de los mismos de los parámetros éticos incluidos en este Código.

3.5. Relaciones con los Organismos Públicos y y otras entidades externas.

Por el hecho de ser una empresa aseguradora regulada por el Estado y por su trayectoria RUS trata con especial interés estas relaciones.

3.5.1. *Administraciones Públicas y Organismos independientes*: Se regirán por lo principios de corrección, transparencia, colaboración y no interferencia, en el marco del mutuo respeto de cada uno.

3.5.2. *Partidos políticos, sindicatos y asociaciones*: RUS no apoya eventos o iniciativas cuyo objetivo sea exclusivo o principalmente político partidario y no realiza ninguna aportación a sindicatos o asociaciones con las que se pudieran producir conflictos de interés. Además se abstiene de toda presión sobre sus representantes.

3.5.3. *Actividad de RSE*: RUS reconoce como responsabilidad moral propia el involucramiento para la mejora de la sociedad en la que opera y se esfuerza en llevar adelante prácticas responsables. Esto le exige ser sensible a las preocupaciones sociales y medioambientales y procurar ayuda a las partes interesadas. En su carácter de firmante respeta y promueve los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

3.6. Relaciones con la prensa y comunicaciones externas.

RUS reconoce el rol fundamental que desempeñan los medios de comunicación para el público en general y para sus socios y se compromete en colaborar, sin discriminaciones, para satisfacer sus necesidades informativas.

La promoción institucional y de sus servicios se hace garantizando la veracidad de su contenido.

Las publicaciones (entre ellas NotiRio) y el contenido de su página web siempre serán completos, actualizados y veraces.

3.7. Regalos y compensaciones.

El cumplimiento del Principio de corrección y honestidad impone el rechazo a todo tipo de beneficio o regalo personal, tanto recibir como efectuar, que pueda entenderse como una medida orientada a influir sobre la libertad de juicio y conducta de las partes.

No se considerará de beneficio personal la asistencia a actos sociales, seminarios y otro tipo de actividades formativas que se realicen conforme a los procedimientos de práctica, así como las invitaciones a comidas profesionales.

Con carácter general, únicamente se podrán recibir o efectuar regalos de carácter promocional o detalles de cortesía. En el caso de recibir regalos cuyo valor económico fuera superior a \$ 1.000.- la persona beneficiada deberá ponerlo a disposición de RUS quien, en función de su naturaleza, determinará su destino final.

La comunidad de RUS ha de asegurar la oportuna difusión de estos criterios entre sus clientes, proveedores y demás stakeholders.

4. APLICACIÓN

La cuestión central para RUS en materia de legalidad y ética es el cumplimiento, el fin último que se persigue es que no ocurran violaciones y, si ocurren, que sea por un mal acto aislado y no como parte de un patrón de conducta empresarial.

4.1. Adopción y difusión

Cada uno a los que va dirigido este Código debe asumir la tarea de revisarlo y seguirlo, así como cumplir todas las leyes aplicables y las políticas y directrices de RUS.

Se establecen responsabilidades adicionales para quienes integran el Equipo de Gobernanza los que deberán, a través de sus acciones, demostrar la importancia del cumplimiento con las reglas. Su comportamiento cotidiano debe reflejar los principios que este código inculca y no será tolerado, ni habrá excusas ni disculpas, ante un incumplimiento aunque el mismo sea parcial. En este nivel se debe practicar lo que se predica, apoyar a los denunciantes, crear objetivos que no induzcan hacer trampa para alcanzarlos y establecer y vivir los valores de la Cooperativa.

Este Código y toda actualización del mismo serán definidos y aprobada por el Consejo de Administración de RUS. En los sitios Web www.riouruguayseguros.coop - www.riouruguay.com.ar y en el módulo DQS de Loyal se publicará la versión actualizada.

En el Plan Anual de Capacitación, con el objeto de asegurar la correcta comprensión de este Código, se incluirán cursos de acuerdo con las funciones y responsabilidades.

4.2. Organización

La incorporación de este Código implica consolidar una manera de actuar y requiere contar con nuevas funciones y ámbitos administrativos en los distintos niveles de gobierno y gestión:

4.2.1. *Consejero de Cumplimiento*: Asignar a un miembro del Equipo de Gobierno la misión de desarrollar una adecuada ética organizacional con las siguientes funciones principales: analizar el proceso de toma de decisiones, garantizar los medios para generar un ambiente que favorezca el comportamiento moral y la comunicación, mantener una adecuada vigilancia para tratar de prevenir comportamientos contrarios a este Código, interactuar con el EGE y representar al C.A. en el Tribunal de Ética.

4.2.2. *Equipo de Gestión Ética (EGE)*: Lo conformarán el Gerente Auditor y los Responsables de los Procesos de Asuntos Legales y RRHH y se reunirán mensualmente. Serán sus funciones, todas las relacionadas al presente Código: difundirlo; procurar la revisión por parte de todos a quienes involucra; diseñar los programas de capacitación; desarrollar procedimiento e instrucciones que faciliten su cumplimiento; autorizar exenciones (excepciones) al cumplimiento por causa justificada; planificar y llevar adelante auditorias; recibir las denuncias de posibles incumplimientos; en conocimiento de actuaciones éticamente cuestionables instruir sumarios y derivar al Tribunal de Ética cuando corresponda; informar regularmente al C.A. a través del Consejero de Cumplimiento y proponer cambios al presente Código; entre otras que se requieran para alcanzar el objetivo que se persigue. Los integrantes del EGE que tomen conocimiento de un hecho que pueda dar lugar a la apertura y sustanciación de un sumario, quedan obligados a ponerlo en conocimiento de Cuerpo para que evalúe la apertura de la investigación correspondiente.-

4.2.3. *Tribunal de Ética*: Lo conformarán el Consejero de Cumplimiento y dos representantes de los empleados sorteados entre sus pares: uno entre aquellos que tienen responsabilidades de conducción¹ y el otro entre quienes no la tienen. Durarán un año en sus funciones pudiendo ejercer en más de un período. Será su función juzgar las conductas imputadas como contrarias al presente código, e imponer las sanciones correspondientes. En su caso, informar y aconsejar al EGE la revisión de su texto a los efectos de evitar la impunidad de conductas que a su criterio pueden resultar sancionables.

4.3. Violación del Código

Recepción de Denuncias.-

Las denuncias de violación de este Código deben ser comunicadas por escrito y ratificada personalmente por el denunciante ante el integrante del EGE que sea designado para instruir su diligenciamiento y sustanciación. Recibida la denuncia y hecha su ratificación, se reunirá el EGE a los efectos de evaluar si el hecho denunciado puede ser pasible de sanción, y en caso afirmativo, ordenará las medidas probatorias conducentes a su investigación, las que serán llevadas adelante por el Integrante designado.-

Procedimiento.-

¹ Responsables de Subprocesos y Procesos, Secretarías del CA, Gerentes y Director.

El procedimiento a seguir deberá garantizar al imputado el efectivo y pleno ejercicio del derecho de defensa y el debido proceso, haciéndole saber el hecho que se le imputa, dándole intervención para que efectúe el descargo y ofrezca las pruebas que considere correspondientes. Serán admisibles todos los medios de prueba, aplicándose las normas del Código de Procedimiento Penal de la Provincia de Entre Ríos. Una vez completa la investigación el EGE deberá producir un dictamen, en el cual, deberá sobreseer al acusado en el caso de considerar que la conducta imputada no es violatoria del Código de Conducta y Ética, o bien, en caso de considerar que lo es, requerir al Tribunal de Ética, su juzgamiento. En este caso, el dictamen deberá contener una clara y detallada descripción del hecho imputado, las pruebas sobre las que se funda para tenerlo por acreditado, y el pedido de sanción que considere corresponde aplicar. Las resoluciones que dicte el EGE podrán ser recurridas ante el Equipo de Gobierno. El plazo para la sustanciación del sumario no podrá exceder de 60 días hábiles, pudiendo ser extendido por circunstancias extraordinarias por un plazo no mayor de 20 días.-

El Tribunal de Ética, deberá dictar resolución dentro de los 30 días de recibido el expediente, o bien de producida las prueba que considere necesarias reiterar o producir, para mejor resolver. Cada uno de los integrantes contará con un plazo de 10 días para su estudio, y presentará su dictamen un reunión plena del Tribunal, tomándose la decisión por mayoría. La resolución que dicte el Tribunal de Ética, será recurrible ante el Consejo de Administración.-

Sanciones.-

La aplicación de las sanciones deberá respetar los principios de progresividad y proporcionalidad entre la falta imputada y la sanción aplicada.-

Las sanciones a aplicar serán de apercibimiento, que podrá ser privado, o publicado, y multa.

El apercibimiento privado, consistirá en la sola y simple comunicación al sancionado de que la conducta juzgada es violatoria de las reglas de la convivencia ética y laboral, por lo cual deberá ser evitada en el futuro. El publicado consistirá en la publicación por medio del Proceso de Comunicaciones, de la sanción impuesta, con identificación de la persona sancionada.-

La sanción de multa, tomando como unidad la suma fijada para el valor de la cuota social vigente a la fecha de la sanción, se aplicará entre el mínimo de una unidad y cien unidades. Esta sanción importará a su vez su publicidad.-

Cuando el Tribunal así lo considere, remitirá testimonio de la resolución sancionatoria al Tribunal de Disciplina Laboral, para que analice la procedencia de sanción disciplinaria.-

Ello sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pueda resultar.-

4.4. Incentivos

En el sistema de remuneración variable, actualmente en revisión, los Valores Éticos que denoten la conducta del empleado impactarán en el 20 % del resultado de la evaluación de desempeño.