

95
AÑOS

Código de Ética

Marzo 2021



**COOPERACION
SEGUROS**

Código de Ética de Cooperación Seguros

INDICE

- 1. Introducción**
 - a. Objeto
 - b. Aplicabilidad
 - c. Comité de Ética
 - d. Complementariedad
 - e. Cumplimiento
 - f. Consecuencias del no cumplimiento
- 2. Valores institucionales de Cooperación Seguros**
- 3. Las personas en primer lugar**
 - a. Respeto a las personas
 - b. Igualdad de oportunidad, diversidad e inclusión
 - c. Ambiente de trabajo, discriminación y acoso de todo tipo
- 4. Conductas ciudadanas**
 - a. Ciudadanía y civildad
 - b. Representación de Cooperación Seguros
 - c. Uso de redes sociales
 - d. Anticorrupción y Soborno
- 5. Salud, Seguridad y Medio Ambiente**
 - a. Higiene y Medio ambiente
 - b. Consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral y personal
 - c. Prevención de Riesgos Laborales
- 6. Uso de Activos**
 - a. Protección y uso apropiado de los bienes de la empresa
 - b. Sistemas informáticos
- 7. Confidencialidad de la información**
 - a. Confidencialidad de la información y Protección de datos de carácter personal
- 8. Conflictos de Interés**
 - a. La prioridad de los intereses de Cooperación Seguros
 - b. Otras actividades de los Empleados y Representantes de Cooperación Seguros
 - c. Relaciones de Parentesco
- 9. Vigencia y revisión**
- 10. Cumplimiento del Código de Ética**
 - a. Las denuncias y consultas

1. INTRODUCCIÓN

a. Objeto

El presente Código de Ética tiene por objeto reflejar los valores corporativos y los principios básicos que nos rigen y deben guiar la actuación de todos los Directivos y Empleados de Cooperación Seguros.

Siendo que las actividades y el modo de proceder de todos los que trabajan en la Entidad pueden afectar a la imagen y reputación de la organización, entendemos que es vital asegurar los más altos estándares éticos, legales y profesionales.

Por tal motivo, a partir de la sanción de este código, todos los integrantes de Cooperación Seguros deberán observar las siguientes pautas de comportamiento, que han sido establecidas por el más alto nivel de conducción de la organización y deben regir los principios de conducta y toma de decisión en el ámbito de trabajo. Sin perjuicio de ello, las normas de ética y conducta empresarial aprobadas en la Entidad, venían siendo aplicadas desde su creación.

b. Aplicabilidad

Este Código define las reglas fundamentales de actuación para los empleados en relación de dependencia, incluidos los Gerentes y los miembros del Consejo Directivo.

Asimismo, se espera que Terceros que actúen en nombre de la Entidad (Consultores, Proveedores, Agentes, Productores, etc.), se rijan también bajo los principios establecidos en este Código.

c. Comité de Ética

Siendo que las situaciones en las que deban tomarse decisiones referidas a aspectos dudosos o que requieran mayor tipo de clarificación pueden ser numerosas en el proceso de crecimiento de la organización, se prescribe en el presente Código la conformación de un Comité de Ética que recibirá las consultas, denuncias y pedidos de tratamiento de casos para que se expida.

El Comité estará integrado por el Presidente y el Secretario del Consejo Directivo y podrá sesionar con Miembros Invitados, de acuerdo con los temas a tratar.

Los Miembros Invitados podrán ser el Gerente General, Gerentes Departamentales, Representantes del área de Recursos Humanos y cualquier otro Miembro de la organización, que por su rol o tareas pueda aportar información o aspectos relevantes al tema en cuestión.

El Comité se reunirá siempre que haya casos para tratar y tendrá un plazo perentorio de 15 días para expedirse. Las decisiones del Comité serán irrevocables.

d. Complementariedad

El presente **Código de Ética** se complementa con el **Reglamento Interno** establecido y los **Valores Institucionales** mencionados a continuación.

e. Cumplimiento

Todos los integrantes de Cooperación Seguros (Consejo Directivo, Alta Gerencia, Gerentes, Empleados) tienen la obligación de conocer y cumplir este Código, al igual que cualquier otra normativa interna aprobada por las autoridades de la organización que fuera relevante para su puesto de trabajo.

Como es lógico, este Código no puede contemplar todas las situaciones que puedan surgir en el desarrollo de la actividad laboral, pero establece pautas generales que permiten orientar a los empleados en sus actuaciones profesionales.

Asimismo, todos los que cumplen con el Código podrán y deberán informar de buena fe a algún integrante del **Comité de Ética** sobre cualquier actuación que consideren que viola o podría violar los contenidos de este Código. En dicho caso, el informe será tratado de manera estrictamente confidencial, resguardando en todo momento la discreción y el buen nombre de quien informe.

f. Consecuencias del no cumplimiento

El no cumplimiento de cualquier parte del contenido del presente Código de Ética por parte de un Empleado podrá constituir razón suficiente para la consideración de acciones disciplinarias, en línea con lo establecido con la Ley de Contrato de Trabajo.

Dentro de la mala conducta de un empleado, también se contempla la realización de acusaciones falsas.

En cualquiera de estos casos, el Comité de Ética evaluará la situación –en línea con los criterios generales establecidos en el presente Código- a los efectos de expedirse y determinar la acción a seguir.

2. VALORES INSTITUCIONALES DE COOPERACIÓN SEGUROS

Los Valores cuyo cumplimiento se suma a la observación de los más altos estándares éticos son los siguientes:

- **Respeto:** *tratamos a todas nuestras audiencias, mirando a las personas con igualdad, sin importar raza, género o ideología, desde el lado más humano de los vínculos, con calidez y consideración.*
- **Integridad:** *mostramos coherencia entre lo que decimos y hacemos. Somos leales a nuestros principios morales y a los compromisos establecidos.*
- **Foco en el Cliente:** *brindamos una atención personalizada, en tiempo y forma, manteniendo en el centro de nuestras acciones a nuestros Clientes.*
- **Relaciones de largo plazo:** *construimos y cultivamos vínculos sustentables para con nuestros Colaboradores, Clientes y Proveedores.*
- **Trabajo en equipo:** *la organización la conformamos entre todos, trabajando de manera colaborativa y complementaria en torno a la misma visión.*
- **Mejora continua:** *aprendemos permanentemente, innovamos y buscamos la excelencia en todo lo que hacemos.*
- **Compromiso social:** *somos inclusivos y consistentes cuando tomamos decisiones. Nos aseguramos de cumplir con nuestra función social y principios mutualistas.*
- **Estimular el talento:** *estimulamos las capacidades sobresalientes de nuestra gente y alentamos a un Liderazgo que motiva y desarrolla a las personas como parte del equipo.*

3. LAS PERSONAS EN PRIMER LUGAR

a. Respeto a las personas

Cooperación Seguros considera que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico de la conducta de sus colaboradores. Por ello, rechaza cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminen el entorno laboral, tengan efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padezcan.

En consecuencia,

- Todos los Empleados tienen la obligación y la responsabilidad de tratar de forma respetuosa a sus compañeros, superiores, colaboradores, clientes y proveedores, y deberán contribuir a mantener el entorno laboral libre de acoso.
- Estos principios se suponen conocidos por todos, por lo que se deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento.

b. Igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión

Cooperación Seguros está comprometida en el apoyo y la valoración de la diversidad de sus recursos humanos, siendo que constituyen el componente más importante de sus activos.

Se promueve la diversidad e inclusión entre los empleados con la convicción de que la cooperación entre las personas de diferentes culturas, habilidades, puntos de vista y experiencias es fundamental para atraer talento y generar más negocios e innovación.

En consecuencia:

- Los Gerentes y Mandos Medios deberán crear y promover un ambiente cordial y solidario, donde la integridad, el respeto, la cooperación, la diversidad y la inclusión estén siempre presentes.
- Las decisiones relacionadas con los Empleados, incluyendo contratación, capacitación, evaluación y ascensos, se basarán exclusivamente en el mérito y el desempeño individual, en un marco de objetividad y alineamiento a las prioridades estratégicas de la organización, y no podrán estar influenciadas por ejemplo por la raza, etnia, religión o creencia, orientación sexual, estado civil u opinión política del empleado.

c. Ambiente de trabajo, discriminación y acoso de todo tipo

Cooperación Seguros asegura proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para sus Empleados, libre de cualquier clase de acoso o discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.

Los Empleados deberán tratarse con respeto y evitar cualquier conducta que pueda dañar la dignidad de otro.

Cooperación Seguros prohíbe cualquier comportamiento irrespetuoso, teniendo en cuenta que el acoso está determinado por el modo en que otros perciben nuestro accionar, independientemente de nuestras intenciones originales.

De este modo, por ejemplo, mensajes de texto o correos electrónicos de índole sexual, conducta o contacto físico no apropiado, como así también comentarios ofensivos o degradantes sobre características personales, están prohibidos y deberán ser considerados como formas de acoso, independientemente de si fueron utilizadas como comentarios bromistas o chistes.

Si algún Empleado considera que es víctima de cualquier clase de acoso, hostigamiento o asedio:

- Deberá describir lo que sucedió (fecha, hora, lugar, situación, testigos) y guardar toda evidencia de cualquier conducta inapropiada (por ejemplo, materiales, conversaciones escritas, etc.).
- Deberá aclararle al acosador que ese tipo de conducta es inaceptable y que deberá dejar de hacerlo, señalando que Cooperación Seguros se opone firmemente contra cualquier forma de acoso.
- Deberá informar al Superior y al área de Recursos Humanos, ya que esta conducta inapropiada podría ser severamente sancionada.
- En caso de ser necesario, por los matices y particularidades del caso, deberá solicitarse un dictamen al Comité de Ética.

4. CONDUCTAS CIUDADANAS

a. Ciudadanía y civilidad

Todos los Empleados de Cooperación Seguros deberán manifestar un comportamiento civilizado y apropiado dentro y fuera de las instalaciones de la Entidad, ya que, en cierta forma, se constituyen en embajadores de la empresa.

El carácter de “civilizado” y “apropiado” seguirá el criterio de las normas consuetudinarias, es decir, aquél que supone la no comisión de delito alguno.

Cualquier comportamiento del que no se pueda desprender naturalmente dicho carácter de “civilidad” y de “apropiado”, podrá ser analizado de manera proactiva por parte del Comité de Ética de Cooperación Seguros.

Por lo tanto, la gravedad de las faltas y afecciones a la sociedad y a la normal convivencia entre los ciudadanos serán consideradas como transgresiones al Código de Ética de Cooperación Seguros.

Por ello es que deberemos respetar todas las leyes, normas y regulaciones que están establecidas constitucionalmente en el territorio de nuestro país. Las mismas tendrán aplicación tanto en nuestro trabajo como las demás políticas internas.

b. Representación de Cooperación Seguros

Los Empleados y Ejecutivos de Cooperación Seguros que representen a la organización ante otras instituciones de segundo grado (Consejos, Cámaras, Asociaciones, etc.) deberán exhibir los criterios y comportamientos prescriptos en el presente Código de Ética, los cuales tendrán prioridad sobre otros Códigos.

Ante cualquier contraposición de comportamientos que pueda surgir, deberá solicitarse dictamen al Comité de Ética de Cooperación Seguros.

En los casos de Empleados incluidos en candidaturas políticas electivas, no deberán utilizar el vínculo que los relaciona con la Entidad como un factor de promoción en las campañas.

c. Uso de redes sociales

Los Empleados de Cooperación Seguros que planifiquen, se involucren, participen o ya formen parte de algún medio de comunicación social, red social, página web o aplicación en la que Cooperación Seguros cuente con un perfil oficial, deberán ajustarse a los criterios de civilidad propios de los embajadores de nuestra organización, en línea con nuestros valores.

Si bien la mayoría de las plataformas sociales online son lugares públicos y lo que allí se encuentra está disponible para todos, es importante resaltar que en las plataformas sociales los límites entre la información profesional y personal no siempre están muy claros y no se puede estar seguro de lo que está siendo compartido, visto o archivado.

d. Anticorrupción y Soborno

Cooperación Seguros está en contra de prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas, y prohíbe estrictamente el soborno.

Por otro lado, la práctica de ofrecer o aceptar obsequios de Funcionarios Públicos, colaboradores gubernamentales, clientes y proveedores deberán estar limitadas a las costumbres consuetudinarias y culturales de la organización, siempre que no representen un incentivo para obtener un trato preferencial mutuo o influyan en el resultado de una decisión comercial.

5. SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

a. Higiene y Medio ambiente

Nuestra organización cumple con todas las normas sobre salud, seguridad y medio ambiente que sean de aplicación.

Todos los trabajadores deberán contribuir a mantener su puesto de trabajo limpio, saludable y evitar cualquier peligro potencial que conlleve a provocar accidentes, emergencias, problemas de salud y/o cualquier riesgo de seguridad. De la misma manera, es obligación de todos los Empleados informar al área competente cualquier problema, riesgo o peligro de seguridad o de salud.

b. Consumo de alcohol y drogas en el ámbito laboral y personal

Todos los colaboradores de Cooperación Seguros deberán llevar a cabo sus tareas sin hallarse condicionados ni estimulados por los efectos del alcohol o de las drogas. Esta condición es vital para mantener los altos niveles requeridos de desempeño, garantizar su seguridad y preservar su salud.

Por lo tanto, siguiendo lo previsto por las leyes vigentes, queda estrictamente prohibida la tenencia y consumo de drogas ilegales, como así también el uso inadecuado o abuso de drogas legalmente recetadas. Respecto al consumo de alcohol, si bien es legal, no está permitido dentro de las instalaciones de la empresa en las jornadas habituales de trabajo, y se prohíbe el consumo excesivo en aquellos casos en que, por encuentros de camaradería, celebraciones o compromisos de relacionamiento institucional, se disponga de bebidas alcohólicas.

c. Prevención de Riesgos Laborales

Respecto a la Prevención de Riesgos Laborales, Cooperación Seguros tiene por objeto proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables, garantizando así el derecho de las personas a la protección de su salud e integridad.

En consecuencia:

- Todos los colaboradores, clientes y proveedores que concurran a nuestras instalaciones deberán conocer y cumplir rigurosamente las normas de seguridad y salud establecidas en la empresa.
- Todos tendrán el derecho y el deber de comunicar, a través de los canales establecidos al efecto, cualquier situación en la que se esté poniendo en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.

6. USO DE ACTIVOS

a. Protección y uso apropiado de los bienes de la empresa

Cooperación Seguros pone a disposición de sus Empleados las instalaciones, los medios y las herramientas necesarias para el desempeño de su cometido profesional, por lo que no deben utilizarse para otros fines.

En consecuencia:

- Siempre que Cooperación Seguros ponga a disposición de sus Empleados los medios y herramientas de trabajo tales como movilidad, teléfono celular, notebook, iPad, correo electrónico, acceso a Internet u otros materiales y útiles, deberá priorizarse su uso, en todo momento, para la realización de las actividades laborales que cada uno tiene encomendadas.

- Todos los Empleados deberán hacer un uso adecuado de los bienes de Cooperación Seguros y proteger los mismos de daños, pérdidas o robo.
- No se permitirá, salvo autorización previa y expresa, la utilización de las instalaciones de Cooperación Seguros para realizar actividades, que no estén relacionadas directa o indirectamente con el negocio de la Compañía.

b. Sistemas informáticos

El sistema informático de Cooperación Seguros, que incluye los equipos proporcionados a los Empleados y colaboradores, es propiedad de la Compañía. Al igual que con cualquier otro activo de Cooperación Seguros, se proporcionará únicamente para el desarrollo de las actividades concernientes a la misma.

Todos los Empleados y colaboradores de Cooperación Seguros serán responsables de utilizar el sistema informático, que incluirá el uso del e-mail e Internet, de forma adecuada y de conformidad con las leyes y las políticas internas. Todas las comunicaciones e información transmitidas por, recibidas de y creadas o almacenadas en el sistema informático de Cooperación Seguros, incluyendo discos, discos compactos u otros medios de almacenamiento, se considerarán documentos de propiedad de Cooperación Seguros, y en este carácter continuarán siendo los documentos y archivos en los sistemas de la empresa aun cuando finalice la relación contractual de un Empleado o colaborador, por cualquier razón o motivo.

Cooperación Seguros tendrá derecho, de auditar todos los aspectos y contenidos de su sistema informático. Se prohíbe el uso del sistema informático para enviar o recibir mensajes o archivos que sean de carácter ilegal y de igual manera estará prohibido enviar o recibir información sexual, racista, discriminatoria, abusiva y/u ofensiva.

El sistema informático de Cooperación Seguros no podrá emplearse en nombre de causas religiosas o políticas, de empresas u organizaciones externas, ni para actividades que no estén relacionadas con los servicios que presta la Compañía. En ningún caso se podrá utilizar en los equipos de la Compañía, software que no esté autorizado al efecto.

7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

a. Confidencialidad de la información y Protección de datos de carácter personal

Un emergente de la naturaleza del negocio de Cooperación Seguros es la necesidad de preservar la confidencialidad de la información propia de la Empresa y mantener su integridad y disponibilidad, ya que es esencial para el desarrollo y el éxito de su actividad. Por lo tanto, se espera que los Empleados guarden el secreto profesional con respecto a todos los datos e información de la Empresa que no sean públicos y que conozcan como consecuencia de su

actividad en Cooperación Seguros, ya sea que procedan o se refieran a clientes, otros Empleados, Directivos o a cualquier otro tercero relacionado con Cooperación Seguros.

Asimismo, es imperativo para los Empleados no dar a conocer ninguna información que no haya sido ya revelada al público en relación a la Entidad, sin la previa aprobación escrita de Gerencia General.

En consecuencia:

- Toda la información de Cooperación Seguros relativa a clientes, Empleados, proveedores, planes estratégicos, información financiera, comercial, tecnológica, estadística, legal o de índole similar deberá ser considerada confidencial y tratada como tal.
- El tratamiento de datos de carácter personal deberá realizarse garantizando el derecho a la intimidad de las personas y con sujeción a la normativa sobre datos de carácter personal.
- Todos los Empleados y proveedores a quienes les sea requerido, deberán asumir el compromiso de confidencialidad mediante la firma del “ Compromiso de Confidencialidad “ establecido a tal efecto.

8. CONFLICTOS DE INTERÉS

Se considera que hay un conflicto de interés, a las situaciones que involucran a una persona que tiene dos o más relaciones que podrían competir entre sí, y que por lo tanto interfiere en la objetividad y profesionalismo de la labor que se realiza para Cooperación Seguros.

a. La prioridad de los intereses de Cooperación Seguros

La reputación que Cooperación Seguros ha ganado a lo largo de los años se sostiene en las acciones y la integridad de sus Empleados. Por lo tanto, es importante que cualquier acción que estos realicen esté basada en los intereses de Cooperación Seguros y no en los propios.

Los colaboradores se comprometerán a actuar con integridad y buena fe en las actividades relacionadas con la operación de Cooperación Seguros. En este sentido, actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas con ellos, no primen por sobre los de Cooperación Seguros o sus clientes.

Los Empleados y Directivos de Cooperación Seguros, no deberán realizar actividades adicionales a las de la Organización, dentro del horario laboral y tampoco o utilizar bienes, servicios o información de la Entidad para tal fin.

Todos los Empleados y Directivos de Cooperación Seguros, se encuentran obligados a la denuncia inmediata, dirigida al Comité de Ética, de cualquier situación que quede involucrada

en el concepto de “conflicto de intereses” antes definido, bajo apercibimiento de adoptar las sanciones que correspondan dentro del régimen laboral aplicable.

Dentro de los 15 (quince) días hábiles de haber recibido la denuncia, el Comité de Ética resolverá, por decisión fundada, si existe el “conflicto de intereses” y, en su caso, hará cesar su existencia.

b. Otras actividades de los Empleados y Representantes de Cooperación Seguros

Cooperación Seguros considera como valor esencial la lealtad que, por otra parte, es compatible con la posibilidad de que los Empleados puedan realizar otras actividades, sean Empresariales o Profesionales, siempre y cuando las mismas sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades asumidas para Cooperación Seguros.

En consecuencia:

- Los Empleados deberán actuar con lealtad y en defensa de los intereses de la Empresa.
- Los Colaboradores no deberán actuar en representación de Cooperación Seguros en ningún asunto en el cual tengan un interés personal, familiar, de amistad o cualquier otro tipo de circunstancia directa o indirecta que pudiera afectar su objetividad o independencia de juicio en sus actividades laborales.
- Si en algún caso, un Empleado de Cooperación Seguros llegara a tener alguna influencia sobre las decisiones de negocios de la Empresa, personalmente o a través de algún persona relacionada, deberá notificarlo inmediatamente a su superior, quien lo presentará al Comité de Ética para su consideración y evaluación de factibilidad.

Si un colaborador llegase a considerar que se encuentra comprendido en una situación de conflicto de intereses, deberá analizar la misma con su superior directo y éste posteriormente comunicarla al Comité de Ética para su resolución. Lo mismo aplica para un Gerente o Directivo de Cooperación Seguros quien, si llegare a considerar que él o algún colaborador se encuentran comprendidos en una situación de conflicto de interés, deberá poner en conocimiento de la misma a su superior inmediato para su resolución.

Algunos de estos casos podrían ser:

- Que se contrate una empresa en la que trabaje un familiar.
- Que un familiar trabaje en un organismo del Estado vinculado con la empresa.
- Que un Empleado realice actividades comerciales fuera de la Compañía con un vendedor, contratista o proveedor de la Compañía.
- Que un familiar de primer grado de parentesco trabaje en una empresa que representa una competencia a juicio de Cooperación Seguros.
- Que un colaborador solicite a otros pares que realicen donaciones a una entidad benéfica de la que forma parte y con la que la Compañía no tiene vínculo.

- Que un colaborador forme parte de una tercera entidad cuyas decisiones pueden afectar a Cooperación Seguros.
- Que un Empleado trabaje en una campaña política durante el horario laboral.

En cualquiera de estos casos, deberá haber un análisis del Comité de Ética y éste expedirse al respecto.

c. Relaciones de Parentesco

Cooperación Seguros admite en su dotación, aunque no promueve, la existencia de personal con relaciones de parentesco por consanguinidad o afinidad, aceptando sin ningún tipo de reparo las uniones matrimoniales o de hecho entre su Personal, dentro de los parámetros de la legislación vigente.

Los familiares directos de los colaboradores no podrán ser candidatos a posiciones dependientes jerárquica o funcionalmente de su familiar, pudiendo optar a otras posiciones con las mismas garantías y en igualdad de condiciones que el resto de los candidatos. En el caso de que familiares del equipo de selección estén participando en algún proceso de cobertura de vacantes, se deberá informar previamente a la Jefatura de Recursos Humanos.

Asimismo, con el objetivo de evitar que se presenten conflictos de interés, en caso de registrarse relaciones sentimentales entre compañeros de trabajo, las personas involucradas no podrán desempeñarse en funciones que impliquen la supervisión de uno sobre el otro, que comprometan el contralor que un sector debe realizar sobre otro o que impacten en alguna forma no habitual en el ambiente de control de la Entidad. En dicho caso, deberá evaluarse al menos la transferencia a otro sector de uno de ellos.

9. VIGENCIA Y REVISIÓN

Periódicamente, este Código será revisado y actualizado, especialmente teniendo en cuenta las nuevas situaciones que vayan emergiendo en el decurso del crecimiento de la organización y de la sociedad.

El proceso de revisión del presente Código será realizado en el ámbito del Consejo Directivo de Cooperación Seguros y de la Gerencia General que, en forma tentativa, se ha reservado las siguientes funciones: a) Impulsar ampliaciones, mejoras, modificaciones y/o actualizaciones al contenido del Código, y b) Aclarar las consultas o dudas interpretativas que proponga realizar el Comité de Ética.

Al respecto, el presente Código tendrá vigencia a partir del día 31/03/2021.

10. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente Código ha sido aprobado por el Consejo Directivo.

Los principios y criterios de actuación contenidos en el mismo son de cumplimiento obligatorio.

Para garantizar la aplicación del Código, se vinculará a la aplicación de la Normativa del Reglamento Interno: Punto 22 – Sanciones, la cual establece una escala de sanciones frente a faltas cometidas, contemplando su frecuencia y gravedad.

Las diferentes Gerencias serán responsables de supervisar su implementación, fomentar la concientización generalizada del Código y asegurarse que todos los Empleados tengan una copia del mismo.

Con el objeto de garantizar que sea de fácil acceso y esté disponible al público, el presente Código será publicado en la Intranet de la Compañía.

a. Las denuncias y consultas

Las denuncias y consultas, para su tratamiento por el Comité de Ética, podrán realizarse a través de cualquiera de los siguientes canales de comunicación:

- a) Por correo postal dirigido al Presidente del Consejo Directivo de Cooperación Mutual Patronal S.M.S.G. - 25 de Mayo 530 - S2600CYL Venado Tuerto – Provincia de Santa Fe.
- b) Por correo electrónico dirigido a comitedeetica@cooperacionseguros.com.ar.

La consulta o denuncia deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- Identificación de la persona que realiza la consulta o la denuncia.
- Descripción detallada de la conducta o situación objeto de la denuncia. En la medida de lo posible, se deberá acompañar las pruebas o indicios que la avalen.
- En el caso de consulta, se deberá indicar el artículo del Código de Ética sobre el que se solicita aclaración o interpretación y el caso o situación que genera la duda.
- Todas las personas sometidas al Código de Ética de Cooperación Mutual Patronal S.M.S.G. tienen el deber de cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo sobre posibles incumplimientos de éste.
- El Comité de Ética informará a los empleados de forma periódica a través de la intranet sobre las consultas aclaratorias al contenido del Código que puedan ser de interés general.