

Código de Ética y Conducta Empresarial



Provincia
Fondos



Versión 10. Aprobada por Directorio el 30/06/2021, bajo Acta número 683.

ÍNDICE

ÍNDICE	0
PRESENTACIÓN.....	3
OBJETIVOS Y ALCANCE.....	5
Objetivos:	5
VALORES	6
PRINCIPIOS Y PRÁCTICAS DEL CÓDIGO.....	7
COMPORTAMIENTO PERSONAL.....	8
CONFLICTO DE INTERESES.....	13
MANEJO DE LA INFORMACIÓN	13
Información Confidencial	
PROTECCIÓN DE BIENES Y ACTIVOS.....	15
Uso de bienes, servicios y activos de la compañía	
Propiedad intelectual	
VÍNCULOS CON TERCEROS.....	16
Vínculo con accionistas e inversores	
Vínculo con proveedores y clientes	
Vínculo con competidores	
Vínculo con la comunidad y los medios	
NORMAS INTERNAS ESPECÍFICAS	17
Prevención de Lavado de Dinero, y Financiamiento del Terrorismo	
Régimen de Declaraciones Juradas Patrimoniales	
Designación de Personal	
GESTIÓN DEL CÓDIGO	20
Conocimiento del Código	
ORGANISMOS DE APLICACIÓN:.....	20
COMITÉ DE ÉTICA.....	21
DIRECTORIO.....	21
PAUTAS DE APLICACIÓN.....	22
REGIMEN SANCIONATORIO.....	21
DECLARACIÓN DE ADHESIÓN Y COMPROMISO.....	25

PRESENTACIÓN

PROVINFONDOS S.A. reviste la calidad de sociedad gerente de los Fondos Comunes de Inversión del Banco de la Provincia de Buenos Aires, ejerciendo en virtud de ello la representación colectiva de los copropietarios en lo concerniente a sus intereses y respecto de terceros, conforme a las reglamentaciones contractuales concertadas. Sus funciones son establecer el objeto de inversión, llevar la contabilidad, realizar publicaciones exigidas legalmente y controlar la actuación de la Sociedad Depositaria. Su actividad está regulada por la Comisión Nacional de Valores.

El mantenimiento de su buena reputación es una tarea común a todos los que en ella trabajan; esencialmente se logra mediante la honestidad y la transparencia en la gestión cotidiana.

La actividad habitual de PROVINFONDOS se desarrolla observando un conjunto de principios éticos que deben ser respetados desde todos los niveles funcionales. Representan un aspecto central en la fijación de sus objetivos como empresa y en el modo de relacionarse con sus accionistas, clientes, proveedores y la comunidad en la que se desarrolla.

El cumplimiento de pautas claras de ética y conducta permiten mantener indemne la reputación comercial de la compañía, motivo por el cual se exige de sus directivos y demás miembros la más estricta aplicación de los principios en éste código expuestos.

MENSAJE DEL DIRECTORIO

Este Código de Ética y Conducta Empresarial contiene de forma clara y didáctica, los patrones de conducta que se espera de todos los que formamos parte de Provinfondos S.A.

Asimismo, detalla los canales creados para informar, consultar o denunciar cualquier conducta inadecuada o antirreglamentaria que se pudiera advertir en la empresa, garantizando la confidencialidad de los procedimientos con el régimen sancionatorio dispuesto en el presente Código, para las personas alcanzadas.

Las pautas de conducta establecidas en el presente Código, están inspiradas en lo que

consideramos valores esenciales para el desarrollo de nuestra actividad. Sostenemos los valores de profesionalismo, transparencia e igualdad, la integridad, el respeto a la diversidad e inclusión, la equidad de género, la responsabilidad y la consecuente sustentabilidad.

En este sentido afirmamos nuestra voluntad de instrumentar iniciativas tendientes a prevenir y erradicar todo tipo de violencia, haciendo especial hincapié en el género y la diversidad.

Entendemos que el comportamiento ético es responsabilidad de cada persona integrante de Provinfondos, pero es el órgano de dirección quien tiene la responsabilidad de garantizar y poner a disposición las herramientas necesarias para dar tratamiento adecuado y oportuno a situaciones contrarias a los principios éticos aquí establecidos, o para que las personas alcanzadas por éste código puedan encontrar la ayuda o asesoramiento necesario cuando así lo requieran.

Esperamos seguir contando con el esfuerzo de todos, para crear un ambiente de negocios saludable y equitativo, agradeciéndoles ser parte de Provinfondos S.A.

El Directorio

Junio de 2021

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 los miembros del Directorio y de la Comisión Fiscalizadora, los trabajadores y las trabajadoras de Provinfondos S.A., (en adelante Personas Alcanzadas).

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

Alcance:

El presente Código es de cumplimiento obligatorio para los miembros del Directorio, de la Comisión Fiscalizadora, los trabajadores y las trabajadoras, y así también para los proveedores externos y terceras personas que se vinculen a Provinfondos.

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 a 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 Provinfondos o de las empresas vinculadas, aún fuera del ámbito laboral.

VALORES

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

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

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

Integridad: actuando 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 Provinfondos 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 Provinfondos 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 Provinfondos a trabajadores y trabajadoras 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 Provinfondos con los del Grupo Banco Provincia y las directrices estratégicas del Banco de la Provincia de Buenos Aires.

Especialización: cada emprendimiento de Provinfondos 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 grupal. La gestión estratégica de los recursos implica concebir un enfoque global de las posibilidades y potencialidades del conjunto del Grupo Banco Provincia y sus empresas.

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, de las comunidades en las que opera y de 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 Provinfondos.
- 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 Provinfondos 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 un trabajador o trabajadora, 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”.¹

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, innecesarias, sin sentido, imposibles de realizar o no acordes a su perfil laboral
- Estigmatización y juzgamiento arbitrario del desempeño.
- Marginación a través de hostilidades, de falta de comunicación y/o de no asignación de tareas.
- Obstrucción en el desempeño de las tareas, ocultamiento de información/herramientas necesarias para realizarlas.
- Ejercicio abusivo del *ius variandi*, es decir, la modificación arbitraria de las condiciones de trabajo: horario, sector y/o tareas.
- 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 LGBTIQ+ se encuentran frente a una doble relación de poder: la que resulta de la socialización 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,

¹ Definición de la Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

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 LGBTIQ+.

Acoso/Agresión Sexual

Se entenderá que existe 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 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 Provinfondos 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 Provinfondos, con excepción de los que resulten de montos no significativos. 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 Provinfondos.

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

CONFLICTO DE INTERESES

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

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

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

MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Principios Generales:

Se procurará que los registros e informes sean confiables, completos, adecuados y precisos, de acuerdo a los fines de Provinfondos, 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 Provinfondos.
- La información que no sea pública referida a las Personas Alcanzadas; a las personas físicas y/o jurídicas con las que se vincula Provinfondos, accionistas, inversores, proveedores y/o clientes.

Provinfondos 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 Provinfondos.

Resulta de suma importancia, no manipular o valerse de información sobre los negocios de Provinfondos, las compañías vinculadas o las personas físicas y/o jurídicas con las cuales se relaciona, que puedan influenciar decisiones en provecho personal, o generar perjuicios a Provinfondos, al Grupo 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 Provinfondos, aun cuando las Personas Alcanzadas las hayan obtenido o desarrollado en su ambiente de trabajo.

De la misma forma, Provinfondos 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 el Comité de Ética, previa verificación de los requisitos exigidos por ley.

Cuando la información confidencial es requerida por algún miembro del Directorio, de la Comisión Fiscalizadora, o trabajadores de Provinfondos sin competencia específica relativa a la misma, la solicitud deberá ser también canalizada a través del Comité de Ética.

El Comité podrá solicitar asesoramiento legal para tratamiento de las solicitudes aquí descritas cuando así lo crea pertinente.

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 Provinfondos 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 Provinfondos, 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 Provinfondos, el que conserva el derecho a explotarlos del modo y en el momento que considere más oportunos, de acuerdo con la legislación vigente. La titularidad de la propiedad intelectual abarca planos, sistemas, procedimientos, metodologías, cursos, informes, proyecciones, dibujos o cualquier otro dato o actividad desarrollada en la empresa o por contratación de ésta.

VÍNCULOS CON TERCEROS

Vínculo con las personas físicas y/o jurídicas, y con autoridades públicas y/u organismos reguladores

Provinfondos 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 Provinfondos y/o sus empresas vinculadas.
- 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 Provinfondos y/o sus empresas vinculadas.
- No deberán hacer pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera que 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 Provinfondos y/o sus empresas vinculadas.
- 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 Provinfondos.

Vínculo con los accionistas e inversores

Provinfondos actuará en forma transparente con los accionistas, inversores 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 responsabilidad de la compañía.

Vínculo con los proveedores y clientes

Con respecto a sus proveedores, al igual que con sus clientes, Provinfondos 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 la compañía. 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 del proveedor y/o cliente, en los términos y con los alcances de este Código.

Vínculo con los competidores

La información que posee Provinfondos 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 competidores 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

Provinfondos 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 la compañía 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

De acuerdo con los valores que rigen este Código, y con el ánimo y compromiso de colaborar con el fortalecimiento institucional y el control de la corrupción, Provinfondos ha decidido incorporar voluntariamente como normativas de cumplimiento obligatorio para las personas que en cada régimen se especifica, las que a continuación se detallan:

PREVENCIÓN Y CONTROL DE LAVADO DE DINERO Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO.

En función de lo dispuesto por la Resolución UIF 156/2018 publicada en el Boletín Oficial con fecha 26/12/2018, Provinfondos ya no reviste calidad de Sujeto Obligado a Informar operaciones sospechosas a la Unidad de Información Financiera. A su vez y según dictamen

de expertos de fecha 23/04/2019, tampoco se encuentra alcanzada por las normas de supervisión consolidada del BCRA en materia de PLAyFT por ser la Sociedad Depositaria de los FCI (Banco de la Provincia de Buenos Aires) quien ejecuta todos los procesos de debida diligencia sobre los fondos administrados por Provinfondos conforme la especial naturaleza de la actividad, siendo obligada a ello por la Ley 25.246 y la Resolución UIF 30/2017.

No obstante lo expuesto, Provinfondos S.A ha decidido dejar expresamente asentado en el ámbito del presente documento, las políticas y principios rectores en materia de PLAyFT que regirán para todo el personal de la compañía, sin perjuicio de lo enunciado anteriormente. A saber:

POLÍTICAS DE PLAyFT.

1. Mediante la capacitación de los empleados y Directores, se promoverá la concientización y actualización de los principios rectores que rigen la prevención del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.
2. La empresa prestará especial atención a operaciones relacionadas con países o territorios donde no se aplican, o no se aplican suficientemente, las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).
3. El personal o Directivo de Provinfondos que haya advertido una posible operación inusual o tome conocimiento por cualquier medio de posibles actividades delictivas que pudieran estar vinculadas a un cliente de la depositaria, tiene la obligación de guardar reserva y bajo ningún concepto revelará ni a los clientes de la depositaria ni a terceros, ningún tipo de información relacionada con el hecho, debiendo poner a disposición de su supervisor o autoridad pertinente en forma inmediata, toda información con la que cuente para su correspondiente tratamiento.
4. Política de Conozca a su Empleado. Provinfondos S.A. se compromete a implementar un sistema adecuado de preselección de personal por intermedio de la Gerencia de RRHH del Grupo Provincia S.A para asegurar normas estrictas de contratación de empleados conforme las pautas establecidas en el Código de Ética.
5. Políticas de conservación de la documentación. Provinfondos deberá conservar la documentación vinculada a procesos PLAyFT ejecutados durante los años en que resultó ser Sujeto Obligado, en soporte papel y/o medios magnéticos, electrónicos u otra tecnología similar, garantizando la integridad de la información y su protección contra

accesos no autorizados, conforme lo dispuesto por la Resolución UIF 21/2018 y por el plazo de diez (10) años contando como fecha de inicio la de publicación en B.O de la Resolución UIF 156/2018.

CAPACITACIÓN ANUAL

Conforme lo dispuesto en el presente documento, se desarrollará para todos los empleados y Directivos de Provinfondos S.A una jornada de concientización anual con los siguientes objetivos:

- Incorporar en el personal los conocimientos básicos para detectar una situación inusual e instruirlo sobre los medios pertinentes para elevar el caso sin demoras.
- Instruir al personal de negocios de la compañía respecto de los distintos factores de riesgo en materia de PLAyFT a los fines de poder advertir en forma oportuna clientes del BPBA de alto riesgo.
- Preparar e instruir a los recursos humanos en forma práctica, para moderar el riesgo reputacional, legal y comercial de la compañía, evitando que la misma sea utilizada como vehículo para canalizar operaciones vinculadas con el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.

Temario:

Conceptos generales. Regulación legal. Actualización normativa en materia de PLAyFT. Principales tipologías de la actividad. Factores de riesgo.

Medios y modalidades:

Podrán utilizarse en forma conjunta, alternada o indistinta diferentes medios, ya sean escritos, audiovisuales, clases presenciales o virtuales (microlearning), talleres, seminarios o conferencias, según sea la modalidad que se convenga con el capacitador designado.

Cuestiones operativas:

- Deberá entregarse al capacitador previamente al inicio de las actividades, nómina completa de los destinatarios del curso.
- El Departamento de Compliance deberá confeccionar una planilla de asistencia al curso, donde constará la firma de cada capacitado como la fecha de realización del curso.

- Sin perjuicio de lo hasta aquí expuesto, cuando la situación lo amerite podrán efectuarse capacitaciones adicionales, talleres o desayunos de trabajo, con el objeto de tratar temas específicos y no previstos.
- En caso de solicitarse la colaboración del Responsable de Cumplimiento ALD/CFT del GBP, se lo requerirá en tiempo y forma mediante medio formal, indicando el temario, los pormenores y detalles de la capacitación necesaria.

Régimen de declaraciones juradas patrimoniales

Provinfondos ha adherido con carácter voluntario a la presentación de la Declaración Jurada Patrimonial Integral, por parte de miembros del Directorio y de su Comisión Fiscalizadora. 0800 345 0327 www.cpbeneficios.com

Designación de personal

No podrá efectuarse la designación de personal en Provinfondos, bajo cualquier modalidad, de quien tenga vínculo de parentesco tanto en línea recta como colateral, hasta el segundo grado, con los miembros del Directorio y Comisión Fiscalizadora de Provinfondos. Quedan incluidos cónyuge y conviviente bajo el régimen de Unión Convivencial.

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 comportamiento empresarial

Se considera que este Código es de conocimiento de las Personas Alcanzadas atento las notificaciones personales que se hubieran efectuado y su puesta a disposición en los servidores públicos de la compañía.

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 de Comportamiento Empresarial será analizada y evaluada por el Comité de Ética.

Composición y funcionamiento

- I.Composición: El Comité de Ética estará conformado por tres integrantes del Directorio, uno de ellos responsable de Integridad (previsto por Ley N° 27401), el/la Gerente/a o responsable de la Mesa de operaciones, el/la Gerente/a o responsable de Administración, y el/la Gerente/a o responsable de Asesoría Legal. El Comité será presidido por el o la integrante de mayor jerarquía; en el supuesto de que haya dos miembros con la misma jerarquía, presidirá quien tenga mayor tiempo en sus funciones.
- II.Responsable operativo: el Comité de Ética designará una persona como responsable operativa de la instrucción de los casos que se presenten a su intervención y con la función de Secretaría de Actas.
- III.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. Para ello, podrá requerir la participación de Gerentes/as de las distintas áreas de Provinfondos. El Comité será el responsable de recomendar la aplicación de sanciones, cuando la situación así lo amerite.
- IV.Quórum y toma de decisiones: las decisiones serán tomadas por mayoría simple, estando presentes por lo menos el/la integrante del Directorio y el o la Gerente/a o responsable de Asesoría legal. En caso de empate, el voto del/la Presidente/a del Comité valdrá doble. Las decisiones tomadas serán consignadas en un Acta a tal fin y comunicadas por quien instruya el Directorio en cada caso particular.
- V.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.

DIRECTORIO

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.

PAUTAS DE APLICACIÓN

El Comité dictará su Reglamento interno dando publicidad al mismo.

Asimismo, cada protocolo de actuación específico será redactado como Anexo, formando el mismo parte integrante del presente Código.

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 Directorio de la compañía, quien decidirá acerca del mismo. Lo resuelto será comunicado por quien instruya el Directorio en cada caso.

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

- Plantea una cuestión de obligado cumplimiento o busca asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción comercial en particular;
- Informa sobre lo que cree que constituye una violación de este Código, las políticas o normas de Provinfondos o alguna Ley o regulación normativa vigente;
- Colabora con la investigación de una posible violación a lo normado por este Código, las políticas o normas de Provinfondos o alguna Ley o regulación normativa vigente.

Canales de denuncia:

Los medios para efectuar la denuncia serán los siguientes, dependiendo si la misma proviene del personal o directivos de la empresa o si por el contrario son generadas por un tercero, ya sea cliente, proveedor o socio comercial:

Denuncia Interna:

- Por e-mail a la casilla: denuncias@provinfondos.com.ar
- Por buzón físico: San Martín 108 piso 12 CABA.

- Por teléfono al interno: 10046.
- Personalmente ante un miembro del Comité de Ética.

Denuncia Externa:

- Por e-mail a la casilla: denuncias@provinfondos.com.ar
- Por buzón físico: San Martín 108 piso 12 CABA.
- Por teléfono al: 0800 - 666 - 2285
- Personalmente ante un miembro del Comité de Ética.

RÉGIMEN SANCIONATORIO

El incumplimiento de las disposiciones establecidas en este Código estará sujeto al procedimiento previsto en el presente documento y en los protocolos específicos, sin perjuicio de aquellas sanciones 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 de este Código, sea a título culposo o doloso.

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

I. 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 exista intencionalidad.

II. Dolo: Se configurará una actuación dolosa cuando exista conciencia y voluntad de realizar un acto a sabiendas de que el mismo implica una violación a las disposiciones contenidas en este Código. Asimismo, se entenderá como dolosa la reincidencia y sistematicidad de un comportamiento inadecuado.

Toda falta, culposa o dolosa, determinará el inicio de la actuación del Comité.

El Comité de Ética será el órgano encargado de analizar cada caso y recomendará al Directorio de Provinfondos la eventual sanción a aplicar, la 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 Directorio.

El Directorio de Provinfondos 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

-Impacto en su evaluación de desempeño, bono, reconocimientos, eventos especiales y/o promociones.

-Suspensiones sin prestación de servicios ni goce de haberes.

-Despido con causa.

DECLARACIÓN DE ADHESIÓN Y COMPROMISO

C.A.B.A, de de 20.....

Notificación:

Reforma parcial del Código de Ética y Conducta Empresarial.

Nombre y Apellido:

Área / Sector:

Se notifica a Ud., la reforma parcial del Código de Ética y Conducta Empresarial, el cual fue oportunamente aprobado por el Directorio de la compañía, constituyendo al receptor de la presente como único responsable de su lectura y comprensión, solicitando en caso de considerarlo necesario las aclaraciones que estimen corresponder.

Datos complementarios:

Versión:

Año:

Aprobación por Directorio: Acta N° de fecha / / 20....

Ubicación digital: Red Provinfondos: Código de Ética ([\\SRV-PF01\O:](#)) Código de Ética

Ubicación física: Administración.

Quien suscribe, se notifica de las modificaciones efectuadas al Código de Ética y Conducta de Provinfondos, como así también de su ubicación tanto en su versión física como digital, declarando: Haberlo leído, Haberlo comprendido en su totalidad y comprometiéndose a cumplir con el mismo, obrando conforme los lineamientos en él vertidos, absteniéndose de toda conducta antirreglamentaria que pudiera generar riesgo legal o reputacional para la compañía.

.....
Firma