

# CODIGO DE ETICA VISRED ASESORES DE SEGUROS

## INDICE

1. Carta del Presidente
2. Código de Ética
  - 2.1 Objeto y Alcance
  - 2.2 Comunicación
  - 2.3 Mecanismos de Contacto, Consultas y Denuncias.
  - 2.4 Seguimiento y Control
  - 2.5 Sanciones por Incumplimiento
3. La Organización:
  - 3.1 Misión, Visión, Propósitos y Valores
  - 3.2 Organigrama
  - 3.3 Comité de Ética
  - 3.4 Comité de Sostenibilidad
4. Grupos de Interés
5. Cadena de Valor
6. Anexos
  - 6.1 Manual de conducta
  - 6.2 Política sobre Medio Ambiente
  - 6.3 Política sobre Derechos Humanos
  - 6.4 Protocolo de Violencia de Género
  - 6.5 Contrato de Confidencialidad

## 1. CARTA DEL PRESIDENTE

Desde sus inicios Vis Asesores de Seguros SA. se comprometió con la calidad y la atención de los servicios que brinda a sus clientes, y con el crecimiento y desarrollo de sus colaboradores.

A partir de los cambios a nivel global sobre la importancia del impacto que las organizaciones generan, Visred toma el compromiso de identificar y de trabajar sobre los impactos que sus acciones generan en el medioambiente, en la comunidad en la que se encuentra y en toda su cadena de valor. A la vez que ratifica el compromiso por la tolerancia cero a la corrupción, el respeto de los Derechos Humanos, la inclusión y los principios de Equidad.

Presentamos nuestro Código de Ética, cuyo objetivo es guiar a todos los que formamos parte de Visred, reforzar el trabajo por fortalecer los valores que nos inspiran y siempre recordar los principios que rigen nuestro negocio. Tomamos el compromiso de adoptar este Código de Ética para tener una gestión transparente e íntegra con los clientes, proveedores, colaboradores, accionistas, entes públicos y con todos nuestros grupos de Interés.

Lo más importantes para nosotros, es la confianza que los clientes depositan en nuestros servicios. Por ello es esencial el compromiso asumido. Queremos contar con un grupo de colaboradores que priorice la ética y el cumplimiento, guiados por los lineamientos y políticas propuestas en este Código. Que el mismo nos sirva de guía en el accionar cotidiano y nos ayude a resolver cualquier dilema que se pudiera presentar.

Contamos con el compromiso de todos para hacer que la honestidad, responsabilidad y amabilidad guíen nuestro trabajo de todos los días y que podamos contribuir a generar mayor transparencia en los negocios, además de contribuir a generar mayor impacto positivo en temas sociales como medioambientales.

Pablo Federico Luhnig

Presidente

## **2. CÓDIGO DE ÉTICA**

### **2.1 OBJETO Y ALCANCE**

El presente Código de Ética tiene como objeto guiar la acción en nuestro trabajo cada día para todos los que formamos parte de Visred, fortalecer los valores que nos inspiran y siempre recordar los principios que rigen nuestro negocio. Tomamos el compromiso de adoptarlo para actuar con respeto, de manera transparente e íntegra con los clientes, proveedores, colaboradores, accionistas, entes públicos y con todos nuestros grupos de Interés.

El presente Código de Ética es aplicable a todas las personas que forman parte de Visred. Por lo que todos ellos tienen la obligación de conocer, comprender, respetar y cumplir con lo establecido en este Código y en todos sus anexos. Así mismo aquellas personas que, por su posición funcional, gestionan equipos de trabajo o cuentan con un poder de decisión, ejecución o influencia tienen una mayor responsabilidad en la aplicación del mismo y será comunicado a todos Grupos de Interés y a lo largo de la cadena de valor, observando en ellos, aquellas situaciones que puedan contrariar los valores definidos por Visred para el desarrollo de todas las actividades empresariales.

### **2.2 COMUNICACION**

Visred Implementará los medios para la comunicación efectiva y la capacitación de tal modo que todos los colaboradores se familiaricen con las políticas, procesos y procedimientos, así como la cultura misma de la empresa. Todos los colaboradores deben ser capacitados en el Código de Ética y sus Anexos y, aquellos que lo requieran por la naturaleza de sus funciones, recibirán entrenamiento adicional, con mayor frecuencia y detalle, para garantizar el buen desempeño de sus funciones.

Asimismo, se implementarán los medios para comunicar el Código de Ética y sus anexos a los Grupos de Interés y a las partes componentes de la Cadena de Valor.

### **2.3 MECANISMOS DE CONTACTO, CONSULTA Y DENUNCIAS**

Visred pone a disposición un email como mecanismo de contacto, para consultas, gestionar dudas o efectuar denuncias por posibles violaciones al Código de Conducta, políticas o procedimientos internos.

Los casos denunciados serán investigados y, de confirmarse una falta, se aplicarán medidas disciplinarias, conforme el inciso 2.5. Sanciones por incumplimiento.

Visred garantizará la confidencialidad de la denuncia, el denunciante y de la investigación.

Visred valora la ayuda de su personal para identificar cualquier práctica contraria a los lineamientos internos o violaciones a la normativa vigente y se compromete a atender y reparar de forma inmediata cualquiera de estos supuestos.

[alerta@visred.com.ar](mailto:alerta@visred.com.ar), queda estrictamente definido como mecanismo de contacto, consulta y denuncias.

## 2.4 SEGUIMIENTO Y CONTROL

La supervisión y fiscalización del Código de Ética está bajo la responsabilidad del Comité de Ética, será la entidad encargada de resolver denuncias, opiniones y sugerencias. Este comité llevará a cabo la evaluación y el proceso de investigación y seguimiento de cada denuncia hasta llegar a una resolución. Asimismo, el comité está facultado para tomar decisiones y aplicar las sanciones necesarias.

## 2.5 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Visred espera que todos los colaboradores cumplan el Código de Ética. Cualquier acción contraria a estos lineamientos tendrá como consecuencia la aplicación de medidas disciplinarias, que van desde una amonestación hasta el despido, bajo el esquema legal aplicable.

El Comité de Ética, será quien evalúe y proponga a la Alta Dirección las sanciones correspondientes por los incumplimientos o por las acciones disciplinaria.

Para situaciones leves se prevé la posibilidad de aplicar como sanción la obligatoriedad de capacitarse en la temática involucrada y de promover una jornada de capacitación interna al resto de los Colaboradores.

## 3. LA ORGANIZACIÓN

Somos la red de productores más grande del interior del país trabajando hace más de 20 años en el mercado asegurador.

Contamos con un equipo humano profesional, experto que asesora a nuestros productores y clientes para ayudarlos a potenciar sus negocios teniendo en cuenta los impactos sociales, ambientales y de gobernanza.

Asumimos la mayor inversión en desarrollo tecnológico para la comercialización, gestión y seguimiento de seguros en Argentina. Nuestro sistema de cotización online le permite cotizar y contratar las 24hs del día, garantizando la seguridad de sus datos a través de

estrictas normas de seguridad online y la tolerancia cero a la corrupción.

Nuestra red tiene convenio con las principales compañías de seguros, reconocidas por su trayectoria y solvencia a nivel nacional y mundial.

La organización lleva a cabo su actividad en sus instalaciones en:

RAZÓN SOCIAL:	VIS ASESORES DE SEGUROS SA
DIRECCIÓN:	Bicentenario de la Independencia Nacional 35, 5003 Córdoba
TELEFONO:	<b>Tel. 0351 - 5719600</b>
MAIL:	administracion@visred.com.ar

### 3.1 MISION, VISION, PROPOSITO Y VALORES

Visred ha repensado la Misión y Visión organizacional, entendiendo que el éxito de una empresa radica en promover el pleno desarrollo de todos sus integrantes y el compromiso de identificar y trabajar sobre el impacto que sus acciones generan en el medioambiente, en la comunidad en la que se encuentra y en toda su cadena de valor.

Creemos firmemente que las comunidades que se basan en principios éticos, la responsabilidad y el respeto por las personas y el medio ambiente, poseen las herramientas esenciales para considerarse exitosas y promover el pleno desarrollo para todos.

En este sentido, trabajamos fuertemente en fortalecer el cambio cultural dentro de la Organización y con todas sus relaciones.

Tomamos compromiso con Pacto Global de Naciones Unidas Red Argentina, y el respeto de sus 10 Principios, y hemos decidido apoyar el esfuerzo mancomunado mundial, adhiriendo a la Agenda 2030 y a trabajar en pos de la contribución de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asimismo, utilizando la Agenda 2030 como la herramienta que nos permite diagnosticarnos en relación a una ambición mayor, tanto para reconocer los impactos negativos que pudiéramos estar cometiendo a través de nuestras operaciones, para erradicarlos o mitigarlos. O bien, para encontrar oportunidades de contribución al desarrollo sostenible a través de potenciar impactos positivos a través de nuestra actividad.

Para ello, hemos realizado un proceso de Priorización, focalizando el esfuerzo de contribución en los siguientes ODS:



## Misión

Nuestra misión en el mercado del seguro es Ser la red de productores de seguros sustentable N°1 del país y consolidarnos como líderes en el estrato nacional.

Operamos con apertura y claridad en todas nuestras acciones, fomentando la confianza y la honestidad en nuestras relaciones con clientes, socios y colaboradores.

Buscamos constantemente formas creativas y disruptivas de mejorar nuestros servicios y procesos, impulsando la innovación en la industria de seguros y proporcionando soluciones vanguardistas a nuestros clientes.

Asimismo, nos comprometemos a contribuir al bienestar de la sociedad, generando espacios de trabajo inclusivos y oportunidades de desarrollo para colaboradores y otros grupos de interés, además de apoyar causas sociales y participando activamente en iniciativas que promuevan un impacto positivo en las comunidades que servimos.

Promovemos una cultura de integridad y transparencia en todas nuestras interacciones, siendo éticos y responsables en cada decisión que tomamos.

Valoramos y fomentamos un entorno colaborativo e inclusivo donde cada miembro de nuestro equipo aporta sus habilidades únicas, promoviendo la sinergia para alcanzar objetivos comunes. Así como sembramos una cultura diversa y trabajamos para propiciar espacios libres de violencia.

Estos valores fundamentales guían nuestro comportamiento diario y reflejan nuestro compromiso de ser líderes no solo en términos de rendimiento empresarial, sino también en la creación de valor positivo y sostenible para la sociedad y el sector de seguros."

## Visión

Brindar servicios excepcionales a nuestros productores asesores de seguros, clientes y empresas, basados en un trabajo activo y responsable de comercialización y administración de riesgos. Nos comprometemos a construir una relación ética, enfocada en el desarrollo de las personas y el cuidado del medioambiente.

Operamos con transparencia en todas nuestras transacciones y comunicaciones; estamos comprometidos con la búsqueda de soluciones creativas que se anticipen y aborden las necesidades cambiantes de nuestros clientes.

Actuamos con integridad y honestidad en todas nuestras interacciones. Mantenemos altos estándares éticos en el manejo de información confidencial, relaciones comerciales y en el cumplimiento de nuestras responsabilidades.

## Propósito

En Vis Red, nos dedicamos a facilitar la tranquilidad y seguridad de nuestros clientes a través de soluciones de seguros personalizadas y servicios de asesoramiento experto.

En cada interacción y en cada póliza que gestionamos, perseguimos un propósito más grande: construir relaciones duraderas basadas en la confianza mutua, garantizando que nuestros clientes se sientan respaldados y protegidos en todo momento.

En Vis Red Asesores de Seguros, estamos comprometidos con la integridad, la innovación constante, la tolerancia cero a la corrupción y la excelencia en el servicio como pilares fundamentales de nuestra misión de asegurar un futuro más seguro para todos.

Buscamos contribuir positivamente a las comunidades que servimos y a la sociedad en general y el cuidado del medio ambiente.

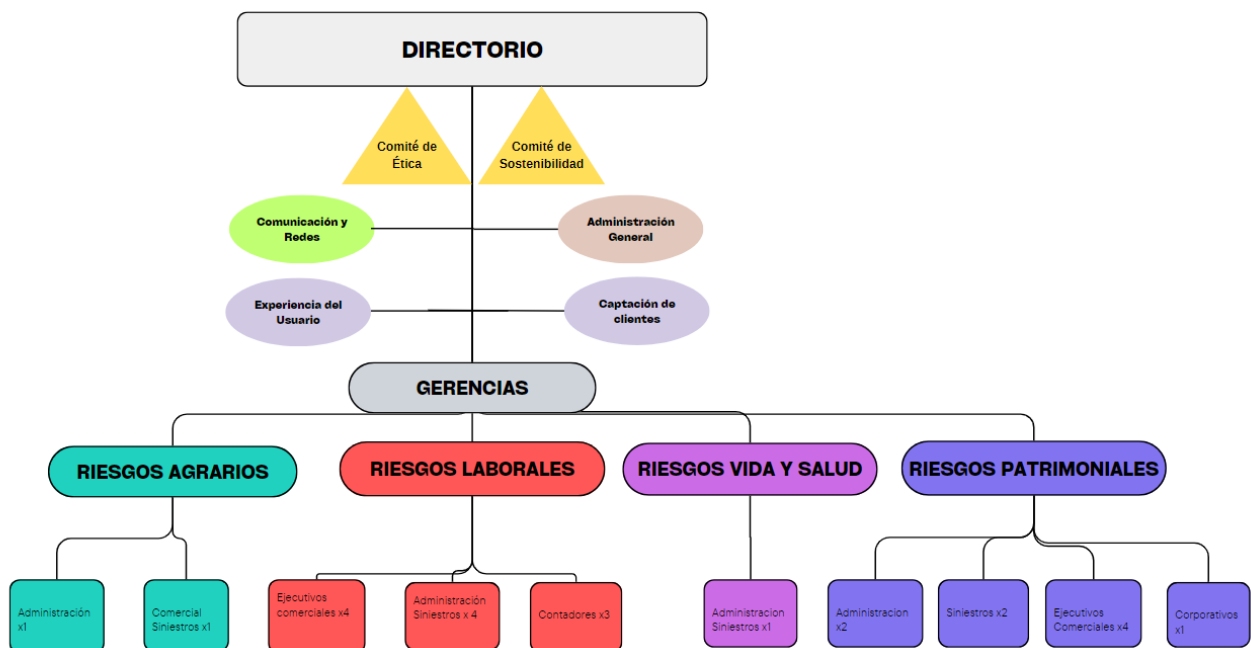
## Valores

- **Transparencia:** En un contexto empresarial, la transparencia implica revelar honestamente prácticas, políticas y decisiones para fomentar la confianza y la comprensión.
- **Innovación:** es la capacidad de introducir nuevas ideas o servicios que aportan valor y mejoran la eficiencia, la efectividad o la experiencia del productor asesor de seguros. Implica la creatividad, la adaptabilidad a buscar constantemente formas novedosas de abordar los desafíos y oportunidades, manteniéndose a la vanguardia en un entorno empresarial en constante cambio.
- **Solidaridad:** En el contexto empresarial, la solidaridad implica un compromiso activo con el

bienestar de los demás, tanto dentro como fuera de la organización

- **Honestidad:** Implica la integridad y la sinceridad en todas las interacciones y transacciones actuando con sinceridad y ser transparente en todas las relaciones comerciales y personales.
- **Trabajo en equipo:** se fomenta un ambiente en el que los miembros del equipo se apoyan mutuamente, aprovechan las fortalezas individuales y trabajan juntos para superar desafíos.

### 3.2 ORGANIGRAMA



### 3.3 COMITÉ DE ÉTICA

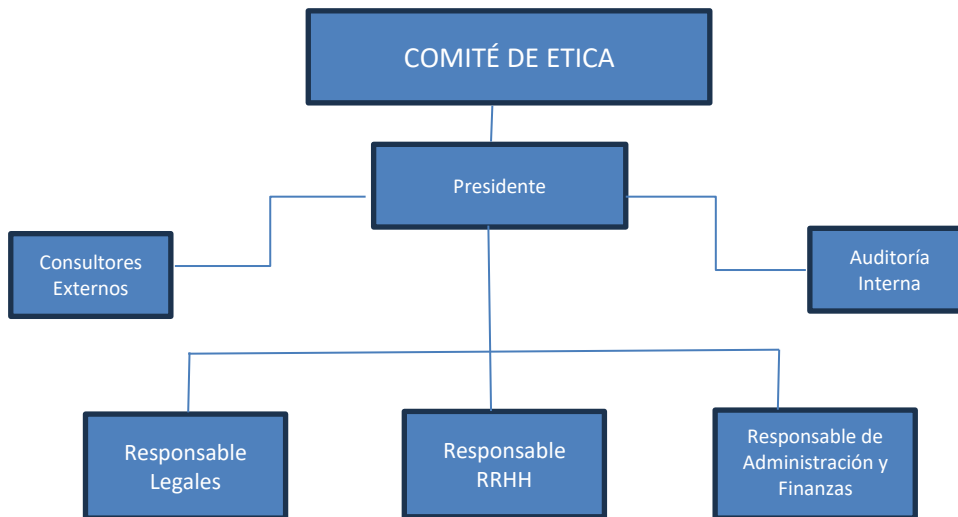
#### COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA:

Integrantes Permanentes:

- Presidente
- Responsable de Auditoría Interna



- Responsable de Legales
- Responsable de Recursos Humanos
- Responsable de Administración y Finanzas
- Consultores externos



## MISIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

Es el canal que facilita el análisis y entrecruzamiento de las denuncias, opiniones, sugerencias, pedido y expectativas de los grupos de interés, a fin de asegurar el respeto en las relaciones según los principios y normas con las que la Empresa se rige y el cumplimiento normativo.

## FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA

El Comité de Ética asume una posición independiente en relación con todas las Líneas Gerenciales, destacando su compromiso en diversas funciones clave.

Su responsabilidad abarca desde garantizar la recepción de denuncias y propuestas hasta llevar a cabo un análisis exhaustivo, evaluación y gestión de soluciones, adhesiones, investigaciones o sanciones, adaptándose a la naturaleza específica de cada situación. Además, el comité se encarga de verificar la adherencia al código de ética y sus actualizaciones, comunicando y brindando capacitación a todos los grupos de interés. Para promover un ambiente propicio, fomenta la escucha respetuosa y atenta.

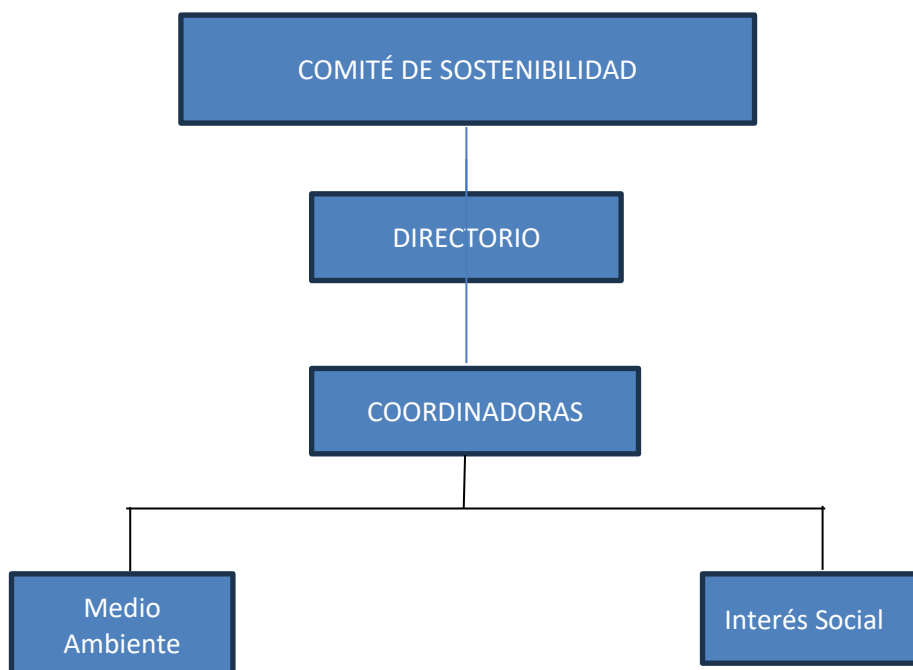
Anticipándose a posibles conflictos, analiza situaciones que podrían surgir entre la empresa y los diversos grupos, y proactivamente busca nuevas soluciones.

A través de un seguimiento meticuloso y periódico, emite informes que contribuyen a la mejora continua y a mantener estándares éticos elevados.

### 3.4 COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

El Comité de Sostenibilidad será el órgano encargado de transversalizar la integración de la sostenibilidad a toda la organización. Dicho comité será el encargado de la capacitación periódica, de la recepción de las opiniones, sugerencias y de la coordinación de todas las decisiones y acciones, realizar el seguimiento, de la compilación de información y de todo el proceso de reporting.

Se encuentra conformado por dos equipos divididos por temática: Ambiental y Social. Cada equipo dentro de sus funciones tiene a su cargo diagnosticar, evaluar, planificar, diseñar, y llevar a cabo todas las decisiones, procedimientos y acciones de impacto positivo o de minimización de los impactos negativos, tendientes a las mejoras y eficiencia en uso de recursos, desarrollando metas cuantificables y medibles



## 4. GRUPOS DE INTERÉS

Visred ha realizado un proceso de Identificación de sus Grupos de Interés y ha comenzado distintos modos de relacionamiento con el objeto de relevar sus expectativas e iniciar procesos de alianzas colaborativas.



### SOCIOS DIRECTORES

Comienzan con la organización alrededor del 2004 vendiendo seguros a clientes directos y luego se da la expansión hacia los Productores.

Se transportan en vehículo, viven a unos 15km de la oficina. Rango etario promedio 50 años con familias consolidadas. Esperanzas, crecimiento económico y laboral, mejora de las condiciones ambientales. Expectativas de un país de gobernanza transparente que le

permita el desarrollo profesional. Aportes en tecnología y conocimientos.

## **COLABORADORES**

Grupo de 32 personas promedio de edad de 30 años, que se incorporan por procesos de selección según la experiencia en el rubro. Con una permanencia del puesto de alrededor de 8 años. La gran mayoría se moviliza en auto. Dentro de sus expectativas se encuentra la mejora de calidad de vida económica y laboral, teniendo como contraposición el miedo a la pérdida del trabajo. Se interesan por su propia profesionalización y eliminar las desigualdades. Se presenta mucho interés en las políticas ambientales e inclusión social.

Los integrantes de cada equipo trabajan en conjunto realizando reuniones, siendo clave la comunicación de cada proceso por medio de herramientas proporcionadas por la empresa como ser: WSP, mail, Ticketera

Además, el colectivo del grupo tiene altas expectativas de que sus derechos laborales y beneficios sean respetados.

## **SOCIOS ESTRATEGICOS**

Podemos definir dos perfiles: Productores y Contadores.

Es un grupo conformado mayormente por hombres promedio de edad 45 años residentes de Córdoba, Buenos aires, Salta, San Juan, entre otras provincias. Principalmente en Córdoba se encuentran en el sistema de empleadores o aportando al gobierno con su monotributo. Les interesa que sus aportes sean bien utilizados, que el sistema de seguros le de confianza y les responda sus siniestros. Poseen como esperanza, el crecimiento económico y laboral.

Les da miedo las condiciones del país para su desarrollo y el impacto en sus economías individuales y su rentabilidad. Se interesan por el impacto ambiental de sus acciones.

## **SOCIEDAD CIVIL: ASEGURADO**

Son clientes mayores de 18 años, que poseen un riesgo material o de vida que desean proteger. De todo el territorio nacional y ambos géneros, tanto como personas físicas como jurídicas, buscando la solvencia de las compañías y la respuesta de sus siniestros.

## **ESTADO**

Vinculado con la organización a través del sistema impositivo y la legislación vigente respecto a los derechos laborales.

Es interés del estado garantizar los derechos humanos, laborales y de la educación. La libertad de expresión. Garantizar que la actividad realizada sea lícita y en un contexto de

acuerdo a las normas vigentes.

Apoyar el acceso justo de bienes, servicios y oportunidades para las instituciones y sus personas.

## **OTRAS ORGANIZACIONES, EL MERCADO DEL SEGURO**

VISRED se encuentra inserto en un mercado donde hay otras organizaciones con la misma actividad. Sus preocupaciones y expectativas coinciden más de una vez.

Se destaca la búsqueda de un diferencial frente al cliente que viene dado por servicio.

## **ENTIDADES FINANCIERAS**

Bancos y cooperativas de crédito y agencia de bolsas.

## **PROVEEDORES**

Dentro de los proveedores nos encontramos con las compañías de seguros, y los distribuidores de insumos y servicios (agua, electricidad, librería, supermercado; etc.)

## **5. CADENA DE VALOR**

Visred ha realizado un análisis de Identificación de toda su Cadena de Valor con el objeto de iniciar un nuevo proceso de colaboración, camino a desarrollar e integrar buenas prácticas de sostenibilidad en conjunto



## **6. ANEXOS**

- 6.1 Código de Conducta – Adhesión al código**
- 6.2 Política de Derechos Humanos**
- 6.3 Política Ambiental**
- 6.4 Protocolo de Licencia especial por violencia**
- 6.5 Protocolo de Actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral de Vis Asesores de Seguros**

## 6.1 CÓDIGO DE CONDUCTA

La Empresa considera una obligación de todos los empleados el cumplimiento del Código de Conducta, entendiendo que es vital para una correcta administración de la compañía de acuerdo con una cultura propia basada en el sostenimiento de fuertes convicciones y valores en procura del desarrollo de su actividad de modo plenamente transparente. El Código ha sido diseñado para que todo el personal de la Empresa colabore para que ella actúe correctamente en todo lo que hace.

Se espera en todo momento que, como empleados de la Empresa, pero antes que nada como ciudadanos, respetemos el cumplimiento de la normativa vigente en todos los aspectos de nuestra actuación tanto en el plano interno como en el relacionamiento con clientes, proveedores, sector público y con el público en general.

### USO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA

Referente al uso de sistemas y tecnología informática, la Empresa pone a disposición de cada uno de nosotros una serie de equipos, sistemas y tecnologías informáticas para facilitar y mejorar nuestra eficiencia en el trabajo y asistirnos en la comunicación: fotocopiadoras, teléfonos, impresoras, papel, computadoras, acceso a Internet, correo electrónico y software, entre otros. Estos activos son propiedad de la Empresa y deben utilizarse para realizar nuestras tareas y no para uso personal. Sin embargo, su uso limitado y ocasional para fines personales, se admite siempre que entendamos que debemos actuar de acuerdo con la política de la compañía sin afectar sus intereses y sin interferir con nuestro trabajo. Se pretende que los empleados seamos responsables en el uso de estas herramientas. Deberá prestarse atención a la seguridad física, que tiene que ver con cuidar las herramientas, asegurándose que no se dañen por mal uso o descuido. Siendo que dichos activos son de propiedad de la Empresa, se encuentran destinados a facilitar la tarea laboral y por ello pueden contener información que pertenece a aquella, no se debería tener expectativa de privacidad al utilizarlos, pudiendo la Empresa realizar los controles y accesos que resulten razonables para verificar su correcto funcionamiento en general o por alguna cuestión puntual que lo justifique, como por ejemplo una denuncia o investigación; todo ello de acuerdo con la normativa vigente. Esto incluye evitar que elementos de valor puedan ser sustraídos por no estar bajo llave, el uso adecuado de los controles de acceso, la exposición a alimentos y bebidas, la seguridad lógica, que tiene que ver con la administración de los archivos, el uso de licencias, la protección de la confidencialidad de la información y su acceso, el uso correcto de claves, evitar el contagio de virus, etc. A modo de ejemplo se considera inadecuado el uso de la tecnología para:

- Actividades que utilizan mucha capacidad (memoria, ancho de banda, etc.) y no tienen una relación directa con el trabajo (radio por Internet, video, etc.).
- Actividades que ponen en riesgo la seguridad física o lógica de dicha tecnología, ya sea por dar posible acceso a terceros a información confidencial, o por exponer las tecnologías a amenazas informáticas (virus, spyware, malware, etc.).
- Actividades ilegales como ser utilizar, instalar o bajar material sin licencia o derechos de autor (películas, software o música).
- Páginas de contenido pornográfico.
- Entretenimiento (páginas de juegos, radio, etc.).
- Repetidas o largas llamadas telefónicas personales.
- Uso de la red para temas particulares en forma habitual.

## CONFLICTO DE INTERESES

Cuando determinadas actitudes del personal entre ellos o con terceros (incluyendo un funcionario o empleado estatal), pudieran afectar los intereses de la Empresa, es cuando interpretamos que existe un conflicto de intereses que puede ser real (ya existe actualmente y se verifica en una situación determinada) o potencial (el interés particular del empleado podría afectar su comportamiento en una situación futura). Es decir, se trata de situaciones en las que el comportamiento en la tarea que se desarrolla y la decisión que en su caso se adopte en ese marco, no es la mejor y más conveniente para el interés de la Empresa vista desde un criterio de idoneidad e independencia, en tanto podría estar influenciada por la obtención de un beneficio para un interés particular del empleado o de un tercero. Un típico ejemplo práctico de conflicto de interés se da cuando un empleado debe adquirir determinados productos y/o servicios para la Empresa y, al mismo tiempo, es miembro de una empresa familiar que vende ese tipo de productos y/o servicios. Por este motivo, los empleados mensualizados no podrán tener otro trabajo.

Esta misma necesidad de no afectar la correcta decisión en beneficio del interés de la Empresa es la que impone a su vez, como deber, respetar la política de regalos, obsequios, comidas y/o beneficios en general que se establece en el presente Código de Conducta. En suma, cada empleado debe estar atento y en su caso poner formalmente en conocimiento de la Empresa las conexiones familiares, financieras, comerciales, personales y/o de otro tipo relacionadas con su tarea que puedan verificar un supuesto de posible conflicto de interés. Aconsejamos en estos casos a que utilicen en primer lugar su sentido común para detectar cuándo sus propias relaciones personales o las de otras personas, podrían estar en conflicto con los intereses de la Empresa. Considerando que el Código no puede contemplar todas las situaciones y que pueden surgir dudas sobre una situación determinada, la Empresa garantiza a quien de buena fe consulte y/o denuncie una situación de duda o claramente en contraposición con las políticas de la compañía, que en modo alguno recibirá represalias de ningún tipo por ello. Con respecto a la posibilidad de efectuar una denuncia, la Empresa cuenta con un mail específico para que se realice: [alerta@visred.com.ar](mailto:alerta@visred.com.ar).

## RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Para ello debemos trabajar con honestidad y franqueza, y comprometernos a no recibir atenciones, beneficios o regalos por parte de proveedores y clientes, tales que una persona imparcial no pueda interpretar que fueran destinados a obtener un trato diferencial o incluso un beneficio determinado (como, por ejemplo, una compra). Se trata, como vimos antes en este Código de Conducta, de prevenir situaciones de posible conflicto de interés. La Empresa permite que se reciban agasajos como comidas (almuerzos o cenas) o invitaciones de cortesía a eventos y demás beneficios considerados genéricamente de hospitalidad, así como regalos de índole comercial y los de costumbre de fin de año, siempre que se den las siguientes condiciones: (i) no excedan un valor de dólares estadounidenses cien (u\$s 100.-) y que (ii) no se encuentre en marcha un proceso de negociación y/o compra con ese cliente o de selección de ese proveedor. En caso de recibirse beneficios como los descriptos anteriormente, deberán ser inexcusablemente declarados ante el superior inmediato dentro de los dos (2) días siguientes de recibidos. En el supuesto que los beneficios ofrecidos no cumplan las condiciones anteriormente referidas (por exceder el monto especificado y/o por su naturaleza), deberán ser amablemente rechazados. En caso de que esto último pudiere provocar una situación de notoria incomodidad y/o que se tuviere duda razonable sobre la aceptabilidad o no del beneficio, podrá recibirse, pero deberá ser inexcusablemente declarado ante el superior inmediato a la brevedad, quien dispondrá sobre cómo proceder. Con respecto a la dinámica de relacionamiento con los clientes



y proveedores en un contexto de buena fe y fortalecimiento de un vínculo satisfactorio, en forma previa al otorgamiento de obsequios, atenciones, comidas y/o beneficios como por ejemplo invitaciones a eventos, que excedan los dólares estadounidenses cien (u\$s 100.-) y siempre y cuando respondan a un criterio de cortesía comercial y no se consideren como lujosos con un criterio de razonabilidad, deberá obtenerse la autorización del superior inmediato. La Empresa y sus empleados no efectuarán pagos ni obsequios de ninguna naturaleza a empleados y/o terceros de sus clientes para obtener una venta.

Es importante reiterar que la Empresa promueve un espíritu de colaboración y diálogo para despejar cualquier mínima duda que pueda suscitarse en todas estas situaciones, requiriendo a los empleados que formulen sus inquietudes y denuncias ante los superiores de cada área.

## RELACIÓN CON EL SECTOR PÚBLICO

Como es lógico, la fuerte convicción que sostenemos como Empresa de mantener en todo momento una cultura de trabajo basada en la transparencia, integridad, credibilidad y confianza, exige una conducta en todo momento clara y honesta en la relación con funcionarios y empleados estatales, tanto en el orden nacional como en el provincial y municipal. Es muy importante saber que en la Argentina (y también en el resto del mundo) existen normas de distinta índole que responsabilizan penalmente a los individuos y a la empresa por delitos denominados genéricamente de corrupción. En la Argentina, por ejemplo, y más allá de la responsabilidad penal de los individuos involucrados en el delito, la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, hace también responsable a la empresa por delitos vinculados a la corrupción. Por eso, es fundamental entender que la promesa u ofrecimiento de dinero u otros beneficios (por ejemplo, objetos de valor, ventajas, favores, donaciones, contribuciones, contratación de un familiar, entretenimiento, regalos, etc.), sea a través de empleados de la empresa o de terceros, a funcionarios o empleados estatales o también a terceros, para obtener algún beneficio o ventaja personal y/o para la empresa (por ejemplo, un permiso, una licencia, un contrato, un bien, evitar una sanción, influenciar una decisión, acelerar un trámite y/o, en general, un beneficio) puede dar lugar a una sanción penal. En este sentido, es útil conocer que existe normativa vigente (Ley de Ética Pública y su reglamentación) que prohíbe los obsequios o beneficios a funcionarios o empleados estatales. La Empresa, a través de sus Directivos, pretende un accionar plenamente responsable y atento a esta cuestión, garantizando por una parte opciones para despejar cualquier tipo de duda y/o formular denuncias y, por otro lado, que en modo alguno habrá consecuencias o represalias para quien de buena fe consulte y/o denuncie una situación de duda o claramente en contraposición con las políticas de la compañía. Es importante destacar que dada la sólida cultura de integridad que en todo momento promueve la Empresa y, a la vez, las facilidades, recursos y garantías que se otorgan a cada empleado para cumplir con las distintas políticas de transparencia que hacen a dicha cultura y a actuar preventivamente, no se tolerarán los comportamientos que incumplan las normas de conducta establecidas por la Empresa y se adoptarán las medidas disciplinarias y legales que correspondan. A fin de facilitar el accionar de los empleados en los casos de participar la Empresa en licitaciones o, genéricamente procedimientos de contratación con entes u organismos estatales y/o privados, es necesario respetar los cursos de acción con que cuenta la Empresa para procurar una actuación transparente. Se destaca que en modo alguno se permite concertar o coordinar posturas con competidores en el marco de contrataciones públicas (ejemplo, en concursos o licitaciones públicas). De igual modo, se requiere que se consulte al superior inmediato en caso de duda sobre cómo proceder en el relacionamiento con un funcionario o empleado estatal.

## REGISTROS CONTABLES Y FINANCIEROS

La Empresa cumplirá estrictamente con todas las leyes del país, poniendo especial énfasis en cumplir correctamente y en término con los pagos impositivos y de cargas sociales. Los registros contables y financieros de la Empresa deberán reflejar en la manera más precisa la verdadera naturaleza de sus operaciones comerciales. No se realizarán operaciones que no se registren, ni se recibirán o efectuarán pagos no registrados. Estos registros son la base para la administración de las operaciones de la Empresa y el cumplimiento de sus obligaciones frente a los accionistas, clientes, proveedores, empleados y autoridades estatales (sean éstas nacionales, provinciales o municipales). Protección de información o confidencialidad: la Empresa maneja información confidencial, propia y de sus clientes, que es importante para la estrategia de negocios y el desarrollo de las operaciones. Para preservar esta información de cualquier pérdida o difusión no deseada, debemos ser responsables para tomar los recaudos necesarios a tal fin. Para ello sugerimos poner bien a resguardo nuestros papeles de trabajo, así como otros elementos de almacenamiento de datos, y no divulgar claves o “password”. La información con que la Empresa cuenta de sus clientes, deberá mantenerse y resguardarse en forma confidencial cuidando y custodiando que no sea utilizada en forma incorrecta, entendiéndose como tal, por ejemplo, su utilización para beneficio propio o de un tercero.

Yo, \_\_\_\_\_, declaro que he recibido, leído y comprendido detalladamente el Código de Conducta de VIS ASESORES DE SEGUROS SA y me comprometo a cumplirlo dentro de mi actuar diario en la empresa.

Fecha \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

## 6.2 POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

La presente política concreta y profundiza el compromiso de Vis Asesores de Seguros S.A. con los Derechos Humanos, de conformidad con los más altos estándares internacionales y locales, en especial los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de Naciones Unidas.

La empresa se compromete a respetar, proteger y promover los Derechos Humanos en su ámbito de actuación, y a prevenir, o en su caso, mitigar, cualquier vulneración provocada directamente por el desarrollo de su actividad.

Vis Asesores de Seguros S.A. reconoce el poder replicador de las buenas prácticas en todos sus roles, como empleador, proveedor y cliente; por ello define e impulsa esta Política de Derechos Humanos para ayudar a identificar, promover o mitigar en toda su cadena de valor los impactos positivos y negativos.

Esta política muestra la cultura organizacional de la empresa y establece los principios que inspiran su compromiso, de acuerdo con las principales declaraciones internacionales, como:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos, formada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos y, por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y sus convenios fundamentales.
- Los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos Humanos de Naciones Unidas.
- Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos.
- Los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.
- Convención sobre los derechos del niño de Naciones Unidas.
- Los Principios para la Sostenibilidad del Seguro (PSI).

Esta política de Derechos Humanos de Vis Asesores de Seguros S.A. está alineada con el Código de Ética y demás políticas de la empresa.

## Objetivos

VIS Asesores de Seguros S.A. establece como objetivos de su política:

- Detallar los compromisos que asume respecto a las acciones en las cuales afecta o pueda afectar, directa o indirectamente los Derechos Humanos.
- Especificar los principios generales necesarios para poder lograr que estos compromisos formen parte de la cultura de la empresa, integrándose en la gestión de las operaciones.

## Alcance

La presente política es aplicable a todas las personas que forman parte de VIS Asesores de Seguros S.A., por lo que todos ellos tienen la obligación de conocer, comprender, respetar y cumplir con lo establecido en esta Política. Conjuntamente, procurará que los proveedores, contratistas y terceras personas que mantengan relaciones profesionales con la empresa, conozcan los principios y compromisos regulados en ésta.

## Principios de actuación

VIS Asesores de Seguros S.A. acepta y promueve los siguientes principios básicos que deben integrarse a su gestión empresarial conforme a la guía de los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas:

- Establecer, promover y sensibilizar compromisos específicos relacionados a los Derechos Humanos e integrarlos en la cultura y la gestión operativa de la empresa.
- Utilizar los criterios de debida diligencia en Derechos Humanos para identificar los potenciales impactos en los derechos de las personas que las acciones y operaciones de la empresa pueden generar directa o indirectamente.
- Establecer mecanismos de prevención de los riesgos de impactos negativos en Derechos humanos y prever la mitigación de los mismos.
- Impulsar que los grupos de interés acompañen en el compromiso de garantizar que VIS Asesores de Seguros S.A., sus servicios y productos respeten, protejan y promuevan los Derechos Humanos.
- Incorporar los riesgos relevantes en Derechos Humanos a la gestión de riesgos, al sistema de control y al sistema de gestión de calidad.
- Establecer un mecanismo de control y medición de los compromisos adquiridos en materia de Derechos Humanos.

- Comunicar los compromisos y resultados de las acciones en materia de Derechos Humanos.

## Nuestros Compromisos

VIS Asesores de Seguros S.A. definió compromisos específicos para los distintos grupos de interés basados en respetar, proteger, promover, mitigar y/o remediar los Derechos Humanos que pudieran verse vulnerados directa o indirectamente por sus operaciones en toda su cadena de valor.

### Compromiso con los Socios y personal

Impulsar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional, asegurando la ausencia de discriminación por razón de sexo, raza, edad, religión, origen, discapacidades, estado civil, orientación sexual o condición social.

Concientizar, promover y mantener un ambiente laboral libre de acoso, abuso, intimidación o violencia; garantizando que, si se produjeran conductas de esta índole, se dispone de los procedimientos adecuados para denunciarlo, tratarlo y corregirlo con total confidencialidad y diligencia.

Rechazar el trabajo forzoso, la explotación infantil y respetar las disposiciones del Convenio de la OIT o la edad mínima legal.

Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, reconociendo el derecho fundamental de los trabajadores a formar sindicatos u órganos de representación y a afiliarse a ellos.

Garantizar el respeto a la libertad de opinión, al ejercicio de la actividad sindical, la negociación colectiva y la protección a los representantes de los trabajadores, de conformidad con la legislación laboral.

Proteger la salud de las personas, considerando que la seguridad y salud laboral de sus empleados es fundamental, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

Ofrecer un empleo digno, ajustado a su formación, experiencia, responsabilidades y funciones, de conformidad con la legislación aplicable y el contexto socioeconómico.

Implementar capacitaciones periódicas en Derechos Humanos, concientizando y liderando las buenas prácticas, a socios, personal y grupos de interés.

Desarrollar evaluaciones de desempeño de 360 grados incorporando formalmente cuestiones sociales y/o de Derechos Humanos incluyendo metas identificadas y alcanzables.

Velar por el derecho de su personal a la protección de sus datos personales y a su intimidad.

Facilitar a sus empleados prácticas laborales flexibles para conciliar su vida laboral y familiar, sin perder la responsabilidad y eficiencia laboral.

#### Compromiso con los Clientes y Proveedores

Promover trato justo a nuestros clientes; ofreciéndoles únicamente los productos y/o servicios que se adecuen a sus circunstancias y necesidades, facilitando la comprensión de sus términos y condiciones, beneficios, riesgos y costes, evitando cualquier discriminación injustificada.

Fomentar el respeto a los Derechos Humanos en la relación con clientes y proveedores contemplando medidas en torno al ejercicio de la debida diligencia para prevenir, mitigar y gestionar los impactos sobre los derechos humanos.

Fomentar el respeto a los derechos humanos a lo largo de la cadena de valor, instando a que esta política se extienda a sus proveedores y a los empleados de éstos, siempre respetando su autonomía de gestión.

Utilizar la información y los datos de clientes y usuarios finales exclusivamente para el fin acordado y custodiarlos con la debida diligencia y seguridad que requieran.

Capacitar y sensibilizar en forma continua en materia de privacidad y seguridad de la información fundamentalmente en todos los lugares donde se procesa, almacena o transmite.

#### Compromiso con la Comunidad

Apoyar y Promover los derechos humanos en las comunidades en las que opera.

Impulsar el cumplimiento del Derecho a un medio ambiente limpio y saludable comprometiéndose a actuar bajo la premisa de la minimización del impacto ambiental en sus operaciones.

Contribuir a la erradicación de la corrupción, como firmante de los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, VIS Asesores de Seguros S.A.se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Desarrollar acciones participativas relacionadas con el uso responsable y seguro de la tecnología y promover un uso ético y seguro de las tecnologías en la sociedad.

Impulsar la innovación y el desarrollo de productos y servicios que contribuyan a promover los derechos fundamentales de las personas.

## Canales de Consulta y Denuncia

Los incumplimientos detectados en relación con esta política, se analizarán de acuerdo a los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, pudiendo dar lugar a medidas disciplinarias.

Todo el personal de VIS Asesores de Seguros S.A. tiene la obligación de denunciar cualquier incumplimiento de los compromisos establecidos en esta política.

Las denuncias podrán dirigirse, de manera confidencial al canal de denuncias habilitado por el Código de Ética [alerta@visred.com.ar](mailto:alerta@visred.com.ar)

Dicho canal también puede ser utilizado para consultas o propuestas de acciones.

## Implementación

VIS ASESORES DE SEGUROS S.A. se compromete a difundir esta política de Derechos Humanos en todos los medios de comunicación habitual de la organización y a todos los grupos de interés.

La empresa trabajará para asegurar la implementación efectiva de esta política, analizará y valorará periódicamente su aplicación y el riesgo de incumplimiento en los entornos en donde opera.

Se asegurarán los recursos adecuados para la previsión y mitigación de riesgos en todas las actividades y ámbitos de actuación.

Se realizarán todos los esfuerzos de medir los impactos en términos monetarios para incorporarlos al Balance Financiero de la empresa.

Esta política entrará en vigencia desde la fecha de su publicación. Su contenido será objeto de revisión periódica, realizándose los cambios o modificaciones que se consideren convenientes.

## **6.3 POLITICA de Medio Ambiente**

La política ambiental de VIS ASESORES DE SEGUROS S.A. tiene como principal objetivo comunicar el compromiso de la empresa en favor de la protección ambiental a través de la actividad empresarial, promoviendo los valores que contribuyan con el desarrollo sostenible. Procurando el reconocimiento, respeto, control y la gestión eficiente de recursos ambientales y considerando los impactos que produce a través de su actividad



La presente política visibiliza el compromiso de VIS ASESORES DE SEGUROS S.A. de incorporar en la cultura corporativa los principios de respetar, proteger y promover el cuidado del ambiente en su ámbito de actuación, de prevenir y mitigar los impactos negativos provocados directa o indirectamente por el desarrollo de su actividad.

## Objetivo

VIS ASESORES DE SEGUROS S.A. establece como objetivos de su política:

Establecer:

- Compromisos que promuevan la concientización y el cuidado del ambiente a través de todas las acciones generadas por la actividad normal de la empresa, considerando todas aquellas que afecta o pudiera afectar, directa o indirectamente el medio ambiente, impidiendo el desarrollo sustentable de la empresa, la comunidad y la región.
- Lineamientos generales adoptando principios y marcos de referencia con mayor ambición hacia el bien común. Fomentando la creación de valor compartido y que posibiliten la integración en la cultura, en la estrategia y en la gestión organizacional y que faciliten la rendición de cuentas.

## Alcance

Desde su publicación, la presente política es aplicable a todas las personas que forman VIS ASESORES DE SEGUROS S.A.

Todos, tienen la obligación de conocer, comprender, respetar y cumplir con lo establecido en ella. Asignando mayor responsabilidad de velar por su aplicación y cumplimiento a todas las personas que, por su posición funcional, gestionan equipos de trabajo, cuentan con poder de decisión, ejecución o mayor influencia.

Del mismo modo, VIS ASESORES DE SEGUROS S.A. toma compromiso de hacer extensiva la alineación y adopción, a toda su cadena de valor.

## Principios de actuación

VIS ASESORES DE SEGUROS S.A. Adopta los siguientes Marcos internacionales como punto de partida para integrar la sustentabilidad en su estrategia y gestión empresarial:

- 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Agenda 2030 – Naciones Unidas.
- Acuerdo de París

Y toma compromiso para llevar a cabo acciones de concientización sobre la necesidad de mayor responsabilidad ambiental. Apoyar e impulsar una estrategia y gestión preventiva con respecto a los desafíos ambientales. Promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. E impulsar dentro de la organización y en su cadena de valor, el cambio cultural requerido, promoviendo prácticas empresariales y personales que apoyen la descarbonización, a cero emisión de residuos sin tratar, eficiencia energética y uso de energías no contaminantes, y la eficiencia en el uso del agua.

### Compromisos

VIS ASESORES DE SEGUROS S.A. Se compromete a proteger y respetar el ambiente, promoviendo acciones de concientización, prevención, mitigación y remediación de los impactos que directa o indirectamente provoca con sus operaciones.

Comunicando el mismo a sus grupos de interés y a su cadena de valor.

### Asegurando:

- Integrar la política ambiental en la estrategia y en la gestión. Trabajando de forma respetuosa, reconociendo y previniendo todo tipo de la contaminación, minimizando los efectos ambientales producidos como consecuencia de la actividad desarrollada.
- Cumplir con los requisitos legales ambientales aplicables y los compromisos voluntariamente asumidos por la organización.
- Eficiencia en la utilización del agua realizando las adecuaciones edilicias necesarias que posibiliten la reducción de su consumo.
- Trabajar para la eficiencia energética, disminuyendo su consumo, promoviendo cambios de hábitos y cambios en las estructuras edilicias, procurando la provisión a través de fuentes de energías renovables.
- Disminuir la utilización de papel e incentivar la reutilización, el consumo de papel reciclado o proveniente de bosques gestionados bajo parámetros internacionales de sostenibilidad.
- Medir la huella de Carbono para gestionar eficientemente la logística de la empresa, evaluando y priorizando la alternativa con menor impacto negativo.
- Fomentar el desarrollo de la comunidad local a través de consumo y contrataciones de proveedores y servicios locales. Fortaleciendo el tejido social y empresarial local.
- Disminuir la emisión de residuos totales, gestionar los generados mediante la separación por tipo, brindando el tratamiento adecuado mediante empresas u organizaciones de reciclado.

- Definir e implementar los mecanismos de eliminación segura para los residuos electrónicos y/o peligrosos, considerando la trazabilidad y el ciclo de vida hasta su disposición final, tanto en las oficinas de la empresa como también en las oficinas virtuales.
- Incentivar el uso del transporte público, home office administrado, transporte privado compartido, reuniones virtuales, bicicletas, limitar viajes corporativos, con el fin de reducir los impactos generados por los traslados.
- Mejorar la calidad del aire mediante una ventilación óptima de los espacios, y la utilización de plantas para la purificación del aire, etc.
- Capacitar e Incentivar a todo el personal incluido aquellos de oficinas virtuales, hábitos saludables y sostenibles (alimentación, posturas, ejercicios, reciclaje, uso eficiente del agua, la energía, calidad del aire, minimizar accidentes y lesiones, etc.)
- Promover y desarrollar acciones alineadas a la presente política ambiental con todos los grupos de interés y en toda su cadena de valor, favoreciendo la participación activa, capacitando en hábitos saludables y sostenibles, escuchando y considerando las sugerencias como proceso de mejora continua.
- Definir objetivos, metas, líneas bases, indicadores y sistemas de información que permitan transparentar el impacto ambiental de la empresa.
- Impulsar el cambio cultural requerido, definir procedimientos y asignar los recursos necesarios para asegurar la exitosa implementación de esta política ambiental.

#### Canales de Consulta y Denuncia

Los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, guiarán el tratamiento de todas aquellas situaciones irregulares detectadas por incumplimientos con la presente política, y será de aplicación la sanción disciplinaria acorde.

Es obligación denunciar los incumplimientos a esta política por parte de los empleados de VIS ASESORES DE SEGUROS S.A. detectados a partir de los compromisos establecidos en esta política.

Las denuncias podrán dirigirse de manera confidencial al canal de denuncias [alerta@visred.com.ar](mailto:alerta@visred.com.ar)

Dicho canal también puede ser utilizado para consultas o propuestas de acciones sostenibles y alineadas a la presente política.

#### Implementación

La Política Ambiental forma parte como Anexo del Código de ética de VIS ASESORES DE SEGUROS S.A y debe ser difundida públicamente en todos los medios de comunicación habituales de la organización y a todos los grupos de interés y cadena de valor.

VIS ASESORES DE SEGUROS S.A trabajará para asegurar la implementación efectiva de esta política, analizará periódicamente su aplicación y valorará el riesgo de incumplimiento en los entornos en donde opera.

Se propiciarán los recursos adecuados para la detección, previsión y mitigación de riesgos en todas las actividades y ámbitos de actuación a través de la implementación de las medidas correctoras identificadas, así como la responsabilidad del seguimiento de dichas medidas.

Se capacitará acerca del Código de ética y todas las políticas que lo conforman en forma constante y como mínimo una vez al año, a todos, desde directivos, todos los empleados gerentes y no gerentes, comunicando todos los cambios al código tan pronto se formalizan.

Esta política entrará en vigencia desde la fecha de su publicación. Su contenido será objeto de una revisión periódica realizando las adecuaciones pertinentes.

## **6.4 Protocolo de licencia especial por violencia**

### **Objeto**

Este protocolo tiene por objeto regular las licencias especiales por violencia de género y todo tipo de violencias para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de Vis Asesores de Seguros S.A., promoviendo y garantizando un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia, fomentando condiciones de igualdad y equidad.

### **Marco Normativo**

El marco normativo por el que se rige la presente norma es la Ley N° 26.485 -de

Protección Integral de las Mujeres-, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y el Convenio 190 de la OIT sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

#### Sujetos alcanzados

Esta norma rige para las personas que se encuentran bajo relación de dependencia laboral en VIS Asesores de Seguros S.A., con independencia de su situación dentro de la estructura y sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral, en adelante Personal.

#### Garantías

Todas las condiciones establecidas en la presente reglamentación pretenden garantizar la protección de las personas a cualquier tipo de violencia de acuerdo a lo establecido en la Ley 26.485 artículo 5° y el Convenio 190 de la OIT.

#### Licencias especiales

La presente licencia tendrá carácter especial, podrá ser solicitada por todo el "Personal" detallado en "Sujetos alcanzados" de la presente reglamentación y que hayan sido víctimas de violencia. El plazo máximo de la licencia especial será de 5 días hábiles, continuos o discontinuos, renovables excepcionalmente por igual período, como consecuencia del padecimiento de violencia familiar, de género o contra la mujer, en los términos de las Leyes Nacionales N° 26.485 y N° 26.743 y las recomendaciones del Convenio 190 de la OIT.

La presente Licencia no será aplicable en aquellos casos que corresponda asignar una licencia por enfermedad.

#### Requisitos para acceder a la Licencia

El pedido de la Licencia para Personas en situación de Violencia podrá solicitarse por "las

personas” por vía telefónica o personalmente en las Oficinas de Recursos Humanos.

Una vez realizada la solicitud VIS RED derivará “al Personal” a diferentes instituciones /organizaciones que ella misma determine y considere apto para la evaluación y abordaje de la situación.

Será un requisito indispensable para acceder a dicha licencia que “El Personal se comunique con el organismo y/o institución referenciado por el Empleador, y acuerde el día y hora del encuentro con el organismo y/o institución y que efectivamente asista a la misma.”

Una vez realizada la reunión, el Empleador podrá solicitar un informe y recomendaciones para cada caso en particular a la institución y/o organismo interviniente. La decisión y plazo de otorgamiento de la licencia será tomada por la Empresa y podrá ser en función de las recomendaciones de la institución/organización.

#### Goce de la Licencia

El uso de la Licencia para Personas en situación de Violencia no podrá ser modificada, salvo a instancias y solicitud del “Personal”.

#### Licencias y Remuneración

El uso de la Licencia para las personas en situación de Violencia no afectará la remuneración que corresponda abonar al “Personal” ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que la misma tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente.

#### Principios rectores

- **Confidencialidad:** Toda la información contenida en la documentación presentada o generada para la tramitación de este tipo de licencia tendrá carácter de extrema confidencialidad, no pudiendo ser utilizada con fines distintos de los previstos en

la presente política. Únicamente podrá ser compartida con terceros por orden judicial.

- No revictimización: Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona y/o de los datos que permiten identificarla, por todo mecanismo, se evitará que la víctima deba exponer su relato en forma reiterada.
- Contención y orientación: La persona afectada será orientada de manera gratuita, en la medida que así lo requiera, respecto del procedimiento que pudiera seguir y de las acciones legales que tiene derecho a emprender, orientándola hacia los organismos de atención competente.

#### Orden de restricción

Las Personas que se encuentran en situación de violencia y hayan solicitado alguna medida de prevención en donde se ordene la prohibición de acercamiento del presunto agresor al lugar de trabajo, podrá hacer entrega en las Oficinas de RRHH copia de la misma para poner en conocimiento a la Empresa y autorizar que la misma pueda ser compartida con las personas y/o Empresa encargadas de la seguridad de la Empresa.

Solo la Persona en situación de violencia de Género podrá denunciar el incumplimiento de la medida de prevención.

## **6.5 Protocolo de actuación para la prevención, orientación, abordaje y erradicación de las violencias en el ámbito laboral de VIS Asesores de Seguros S.A.**

Objeto.

La presente norma tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de todo tipo de violencias para el personal que se desempeña

en el ámbito laboral de Vis Asesores de Seguros S.A., promoviendo y garantizando un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia, fomentando condiciones de igualdad y equidad. Comprende la generación de espacios de orientación, medidas preventivas acciones de concientización sobre la problemática abordada.

#### Marco Normativo

El marco normativo por el que se rige la presente norma es Ley N° 26.485 -de Protección Integral de las Mujeres-, reglamentada por el Decreto N° 1.011/2010, la Ley N° 26.743 de Identidad de Género y la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem Do Pará” y el Convenio 190 de la OIT sobre Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.

#### Sujetos alcanzados

Esta norma rige para las personas que se encuentra bajo relación de dependencia laboral en Vis Asesores de Seguros S.A., con independencia de su situación dentro de la estructura y sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral.

#### Principios Rectores

La intervención en situaciones de violencia en el marco de la presente norma se regirá por los siguientes principios:

- a) Confidencialidad y respeto. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia a través del canal de contacto, consulta y/o denuncias establecido en el apartado 2.3. del Código de Ética será tratada con respeto y confidencialidad. En todo momento se deberá respetar su voluntad en cuanto a las acciones que decida



realizar, así como en la confidencialidad de los datos que manifieste querer mantener en reserva.

- b) No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como también de la exposición pública de la persona denunciante y/o de los datos que permiten identificarla, por todo mecanismo, se evitará que la víctima deba exponer su relato en forma reiterada. La persona denunciante podrá ampliar su declaración cuando así lo considere.
- c) Contención y orientación. La persona afectada será orientada de manera gratuita, en la medida que así lo requiera, en todo trámite posterior a la consulta y/o denuncia en el canal de contacto, consulta y/o denuncias de la empresa realizada, respecto del procedimiento que pudiera seguir a dicha denuncia y de las acciones legales que tiene derecho a emprender, orientándola hacia los organismos de atención competente.
- d) Prevención de situaciones de violencia y/o discriminación mediante la difusión y campañas de sensibilización y concientización.

#### Acciones de Prevención - Difusión

A efectos de garantizar la observancia de los principios enunciados en el punto precedente, se deberán realizar las siguientes acciones:

- a) Impulsar la realización de campañas y cursos para la prevención de la Violencia de Género y todo tipo de violencia, como así, la difusión de la presente norma.
- b) Promover acciones de concientización mediante la difusión adecuada para garantizar respeto, igualdad, equidad, no discriminación, e inclusión con integración en el trato entre las personas.
- c) Dar a conocer a todas las personas que trabajan en Vis Asesores de Seguros S.A., la presente Norma.
- d) Realizar el seguimiento de la implementación de la presente Norma.
- e) Llevar un registro de denuncias, consultas, seguimiento y elaboración de estadísticas, como así también de las decisiones que adopta el Comité de conformidad con lo establecido en el punto 7 inc. b) de la presente Norma.

f) Generar acciones de información, periódicas y continuas sobre la problemática referida a la violencia de género y todo tipo de violencia, mediante la utilización de carteleras, boletines electrónicos, y todo otro medio o instrumento idóneo a los fines de que se trata.

Recepción de Consultas y/o Denuncias en el Canal de contacto, consultas y/o denuncias.

- a Injerencia del Canal de contacto, consultas y/o denuncias:
  - i Recibir la consulta y/o denuncia.
  - ii Informar a la persona consultante/ denunciante respecto de la normativa aplicable al caso y efectuar recomendaciones respecto de las acciones pertinentes para abordar la problemática planteada.
  - iii Informar sobre la denuncia recibida en forma inmediata al Presidente del Comité de Ética.
  
- b Injerencia del Presidente del Comité de Ética:
  - i Analizar la consulta y/o denuncia recibida, evaluando la misma dentro de las situaciones previstas en el Artículo 4 de la presente Norma, expidiéndose respecto del encuadramiento de los hechos que fueran objeto de consulta.
  
- c En función del caso y de las necesidades de la persona denunciante/ consultante, el Comité de Ética junto con la persona denunciante establecerán los pasos a seguir, que podrán estar comprendidos dentro de situaciones que refieran a:
  - i Acompañamiento. Se ofrecerá asistencia y orientación a la persona denunciante/consultante.

- ii Modificación de lugar/horarios de trabajo. Por razones de urgencia y en atención a resguardar su integridad física y/o psicológica, la persona afectada podrá requerir modificar el lugar y/o horario de trabajo. Dicha modificación será realizada en un primer momento, prevaleciendo el cuidado de la persona denunciante. Luego, se deberá analizar la reubicación de la persona que ha ejercido violencia, de acuerdo a la resolución del caso. Asimismo, y en caso de compartir lugar de trabajo con la persona denunciada, se arbitrarán todos los medios necesarios a fin de que dichas modificaciones puedan aplicarse sobre ésta, de acuerdo plasmado en el artículo 9 del presente.
- iii Transporte. El Comité pondrá a disposición de la persona denunciante un servicio de transporte a su domicilio.
- iv Licencia por Violencia. La persona afectada, podrá solicitar una licencia especial para casos de violencia, con una duración de 5 (cinco) días hábiles con goce de sueldo.
- v Adelanto de salario. La persona afectada podrá disponer de un adelanto de su salario de hasta 1 sueldo, para poder responder a las erogaciones que surjan de la situación denunciada.

De comprobarse que la denuncia realizada oportunamente carece de validez, Vis Asesores de Seguros S.A., adoptará las sanciones disciplinarias que estime correspondiente respecto de la persona denunciante/consultante.

#### Personal de Orientación

El Canal de contacto, consulta y/o denuncia tendrá a su cargo la recepción de consultas y denuncias vinculadas a las situaciones de violencia que se produzcan en el ámbito de aplicación de la presente norma y la orientación e instrucción de aquellos casos que ocurran en el ámbito privado.

El Personal a cargo del canal de contacto, consulta y/o denuncia deberá:

- a) Asesorar a la persona consultante/denunciante respecto a los derechos y la documentación necesaria para usufructuar la licencia establecida en el título precedente inc C de la presente Norma.
- b) Informar a la persona consultante/ denunciante acerca de los organismos competentes en la materia.
- c) Elaborar una minuta con el relato de los hechos consultados y las recomendaciones efectuadas por el personal, refrendada por la persona consultante/ denunciante y profesional/es interviniente/s.
- d) Confeccionar un informe de evaluación, donde según el caso, conste el análisis de riesgo y las eventuales acciones que resulte conveniente instrumentar, respetando el principio de confidencialidad establecido en el punto 5 inc. a) del presente. El Presidente del Comité de Ética comunicará al Comité de Ética las denuncias recibidas con sugerencias de actuación sobre el caso. Si alguno de los miembros del Comité de Ética estuviera incluido o mencionado en forma alguna en la denuncia, deberá estar excluido de la comunicación correspondiente.

Cabe destacar que el personal comprometido a dichas tareas, deberá demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervención y/o contarán con experiencia en la temática de violencia de género y otros tipo de violencias.

Resolución del Comité de Ética - Sanciones.

Ante el caso de violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, se prevee analizar la aplicación de posibles sanciones, de acuerdo a lo estipulado en el apartado 2.3 del Código de Ética vigente.

## Glosario

- Canal de contacto, consulta y/o denuncia: [alerta@visred.com.ar](mailto:alerta@visred.com.ar)
- Mujeres: de acuerdo al alcance de la presente Norma, entiéndase el término “mujeres” a aquellas personas que autoperciben subjetivamente su identidad o expresión de género mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al momento de nacimiento y de acuerdo a su vivencia interna e individual.
- Relación laboral: Acuerdo entre partes en donde se llevan adelante las actividades productivas para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Violencia: toda conducta, acción u omisión, de manera directa o indirecta basada en una relación desigual de poder, que afecte su vida, su seguridad personal, su libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial.
- Violencia de género Se entiende por violencia de género toda conducta, omisión, acción consumada o amenaza que, de manera directa o indirecta, ejercida sobre otra persona que se identifica con el género femenino, que afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica, como así, su seguridad personal y/o su carrera laboral. También comprende la violencia ejercida a través de cualquier medio de comunicación escrito, oral, audiovisual, digital, cibernético, electrónico, entre otros medios. Incluye todas las acciones con connotación sexista, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine o estereotipe a las personas que se identifiquen con el género femenino.
- Violencia en el ámbito laboral: “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de un test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo. Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática

sobte una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral” ley  
Nº 26.485

Tipos de violencias:

- 1) Física: la que se emplea contral el cuerpo de la mujer generando dolor, daño o riesgo de producirlo; como también, toda otra forma de maltrato o agresión que afecte la integridad física de la misma.
- 2) Psicológica: la que causa daño emocional, perjudicando y perturbando el pleno desarrollo personal. Busca degradar o controlar acciones, comportamientos y decisiones, mediante: amenazas, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación, aislamiento. También pueden observarse: vigilancia constante, coerción verbal, persecución, insulto, abandono, limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perejuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
- 3) Sexual: cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas del derecho de la mujer de decidir sobre su vida sexual reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
- 4) Económica patrimonial: la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:
  - a. Perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes,
  - b. Pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, bienes, valores y derechos patrimoniales.
  - c. Limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna.
  - d. Limitación o control de sus ingresos.

- 5) Simbólica: que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.