

Banco
SuCrédito >>
CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

INDICE

ACTUALIZACIONES	3
1. CONSIDERACIONES Y OBJETIVO DEL CÓDIGO	4
2. DESTINATARIOS DEL CÓDIGO	4
3. ÉTICA EN LOS NEGOCIOS	4
3.1. Situaciones de conflicto de intereses	4
3.2. Contabilidad y Control Interno	5
3.3. Confidencialidad. Prohibición de utilizar información confidencial o privilegiada.	6
3.4. Corrupción y pagos ilícitos	6
3.5. Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Prevención del Blanqueo de Capitales	7
3.6. Competencia	7
3.7. Protección del medio ambiente	7
3.8. Consideración y Trato hacia los Clientes	7
3.9. Proveedores	8
3.10. Relaciones Laborales	8
3.11. Salud y seguridad en el puesto de trabajo	9
3.12. Igualdad de oportunidades	9
3.13. Conducta en el Trabajo	9
3.14. Libertad de asociación	10
3.15. Trabajo ilegal	10
3.16. Reputación	10
4. RESOLUCIÓN DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL CÓDIGO	11
4.1. Intervención del Directorio	11
4.2. Planteos	11

ACTUALIZACIONES

Versión	Fecha Actualización	Concepto Actualización	Acta de Directorio	Identificador Requerimiento
1.0	30/04/2019	Creación		

1. CONSIDERACIONES Y OBJETIVO DEL CÓDIGO

Banco Sucrédito Regional SA (en adelante “el Banco”) propicia la creación de valor mediante el eficiente suministro de productos y servicios financieros innovadores, que buscan la mayor satisfacción del cliente, respetando los intereses legítimos de todos los grupos de interés.

El Banco define llevar a cabo su actividad de manera socialmente responsable, imparcial y ética, adoptando prácticas de equidad y corrección, y comprometiéndose a alcanzar los más altos niveles de excelencia en sus responsabilidades morales, sociales y empresariales.

Asume el llevar a cabo su negocio con integridad y cumpliendo todas las leyes y normas que sean aplicables a cada momento.

El presente Código de Ética y Conducta (en adelante también “el Código”), tiene como objetivo brindar los medios e instrumentos necesarios para garantizar la transparencia de los asuntos y situaciones que puedan afectar la correcta y eficaz administración de los negocios, las relaciones comerciales y las profesionales.

Este Código deberá leerse e interpretarse juntamente con las Políticas y toda la Normativa Interna que a cada momento sea definida por el Directorio.

2. DESTINATARIOS DEL CÓDIGO

El Código está destinado a todos los miembros de Banco Sucrédito Regional SA: su Directorio, staff gerencial, empleados, y cualquier persona humana jurídica que actúe en su nombre o por su cuenta, así como para todos aquellos con quienes el Banco mantenga una relación de negocios, como son consultores, expertos, agentes, y proveedores, incluyendo sus dependientes (en adelante y en conjunto: “los destinatarios del Código”).

3. ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

El Banco desarrolla su actividad coherentemente con los más altos principios éticos y exige a todos sus Directores y demás empleados, así como a todos los destinatarios del Código, que desempeñen su actividad del mismo modo. Todos sus directivos, empleados y demás destinatarios del Código deben ser conscientes –cualquiera sea su tarea-, de que representan al Banco y de que sus acciones afectan a su reputación y a su cultura interna, por lo que realizarán su actividad conforme a las siguientes políticas:

3.1. SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

Cualquier decisión tomada por cuenta del Banco debe perseguir el interés de este último.

Por lo tanto, los destinatarios del Código evitarán cualquier posible conflicto de intereses, e incluso la mera apariencia de un conflicto de intereses, tal que pueda configurarse una situación que afecte o parezca capaz de afectar la independencia de juicio de quien toma una decisión a la hora de valorar el mayor interés del Banco y el modo más oportuno de perseguir dicho interés.

Puede existir conflicto de intereses de tipo personal, económico o familiar, por ejemplo, cuando concurra la participación financiera o comercial o de relación de cualquier tipo con proveedores, competidores, o clientes. También cuando se pueda obtener o hacer obtener ventajas inapropiadas gracias al puesto, función, tarea ocupada, o a la información a la que pueda acceder en tal calidad.

3.2. CONTABILIDAD Y CONTROL INTERNO

El Banco conducirá sus conductas con el objeto de maximizar su propio valor a largo plazo, en beneficio de sus accionistas, sus clientes, empleados, proveedores y el entorno en el que se desempeña.

A ese fin adoptará altos niveles de calidad y oportunidad en la información para la toma de decisiones, planificación financiera y de control interno, así como sistemas y procesos de contabilidad adecuados a su negocio y en línea con principios contables coherentes con las normas en vigor.

En el desarrollo de estas actividades, operará con las mejores prácticas empresariales que avalen la mayor transparencia, con el fin de:

- garantizar que todas las operaciones estén debidamente autorizadas, sean verificables y legítimas;
- garantizar que todas las operaciones se realicen rápidamente, se registren con precisión y se contabilicen y documenten de manera adecuada, conforme a los principios contables aplicables, las normas de los entes de aplicación y a las mejores prácticas y tecnologías disponibles;
- garantizar la mayor corrección y transparencia en la gestión de las operaciones con terceros, brindándoles información completa, clara y oportuna, coherente con los registros del Banco;
- establecer controles internos eficaces adecuados al negocio, su volumen y complejidad, involucrando para ello la responsabilidad de las máximas autoridades;
- capacitar e informar a todos los empleados acerca de la existencia, las finalidades y la importancia del control interno;
- proveer para la Organización un cuerpo de profesionales en Auditoría Interna, independiente de la estructura de negocios, garantizando su acceso irrestricto a toda la información que requiera a sus fines, con reporte directo al Directorio.
- mantener constantes acciones con el fin de identificar, analizar y gestionar con diligencia profesional los riesgos empresariales relacionados con cualquier decisión, actividad o negocio -incluyendo los nuevos productos-, basadas en análisis sólidos;
- asegurar que las decisiones sobre cuestiones financieras, fiscales y contables se tomen a un nivel de decisión adecuado y en estricto cumplimiento de las normas vigentes;

- garantizar la elaboración y puesta a disposición oportuna de los documentos, informes y cualquier otro requerimiento o exigencia que, en cumplimiento de las normas, deban entregarse a las autoridades de aplicación, entes regulatorios, mercados o terceros interesados, o que deben hacerse públicos, ocupándose de que dichos documentos sean completos, correctos, fiables, claros y comprensibles.

Los destinatarios del Código deberán mantener observancia de su rol en cuanto al cumplimiento de las prácticas que anteceden, considerándose un comportamiento indebido incurrir en actos u omisiones de impacto sobre los sistemas de información, la contabilidad, los regímenes informativos debidos a los entes de contralor o el control interno.

3.3. CONFIDENCIALIDAD. PROHIBICIÓN DE UTILIZAR INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA.

La información de cualquier clase, en especial aquella sensible, será siempre tratada por los destinatarios del Código en el marco de la más estricta confidencialidad.

A modo de ejemplo no taxativo, se considera información sensible a la incluida en los planes de negocios; los productos; la propiedad intelectual; los desarrollos; software, modelos y herramientas de gestión; la contable, extracontable, financiera, impositiva –incluyendo sus proyecciones o escenarios supuestos–; las carteras e inventarios; datos personales, filiatorios o financieros de Directores, empleados, proveedores, o clientes; conocimientos técnicos; negociaciones, contratos o acuerdos; y cualquiera otra cuya utilización o divulgación pueda causar efectos sobre el Banco o cualquier tercero o incumpla las leyes o normas en vigencia.

Se entenderá como violación a este principio la divulgación a terceros y/o utilización de cualquier manera, de cualquier información que no sea de dominio público -incluso la de ésta antes de que adquiera tal calidad- y que los destinatarios del Código hayan obtenido en virtud de su puesto, función o relación con el Banco, y reputará como falta grave, más allá de que haya causado o no efectos para sí, para el Banco o para cualquier tercero.

El deber de confidencialidad establecido en este Código persistirá incluso después del cese de la relación laboral, profesional, de prestación de servicios o contractual de cualquier tipo.

3.4. CORRUPCIÓN Y PAGOS ILÍCITOS

Los destinatarios del Código se comprometen a comportarse con la mayor integridad, honradez y corrección en todas sus relaciones dentro y fuera del Banco, de acuerdo con las legislaciones nacionales e internacionales contra la corrupción.

El Banco no tolerará ningún tipo de corrupción, activa o pasiva, aceptando u ofreciendo dinero, servicios, favores o asimilables para obtener o hacer que se obtengan ventajas indebidas.

Ningún Director, Gerente o empleado, colaborador, agente o representante podrá directa o indirectamente aceptar, solicitar, ofrecer o pagar sumas de dinero u otras liberalidades incluidos los regalos (a excepción de los objetos de merchandising de valor económico modesto comúnmente entregados u aceptados) a esos fines.

3.5. LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALS

Banco Sucrédito Regional SA define adherir a los más altos estándares que a cada momento existan con respecto a la lucha contra y el control del Lavado de Activos, Blanqueo de Capitales provenientes de actividades ilícitas y el Financiamiento del Terrorismo, cualquiera sea la denominación que adopten las diferentes normativas.

Los destinatarios del Código se abstendrán de realizar o verse involucrados en actividades que impliquen el blanqueo (es decir: la aceptación o el tratamiento) de capitales procedentes de actividades criminales o ilícitas, bajo cualquier forma o modo. Antes de establecer relaciones de negocios con terceros, deberán gestionar adecuadas diligencias a fin de comprobar la información disponible sobre sus posibles contrapartes, con el objeto de discernir sobre su respetabilidad y la legitimidad de los capitales involucrados.

El Directorio del Banco dictará una normativa interna específica sobre la materia y orientará las normas de orden general que correspondan, a fin de conducir las actividades y negocios de la Entidad en línea con lo estipulado bajo este acápite.

3.6. COMPETENCIA

El Banco reconoce la importancia fundamental y existencia de un mercado competitivo y se compromete a respetar en su totalidad las normas legales en materia de competencia.

Los Directores, apoderados o quienes los representen evitarán prácticas que puedan suponer un incumplimiento de las leyes sobre competencia.

Acorde con los principios de una competencia leal, el Banco no violará conscientemente los derechos de propiedad intelectual de terceros.

3.7. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

El Banco considera que la protección del medio ambiente es un elemento clave para la sociedad en la que se desenvuelve, y que por ello debe ser promovida y tenida en cuenta en sus decisiones.

El Banco se esforzará por desarrollar y adoptar soluciones técnicas innovadoras tendientes a reducir al mínimo el impacto ambiental, promoverá el uso seguro y ecológico de sus productos y servicios, comprometiéndose también a procurar que sus procesos, administración interna, política de disposición, o cualquier otra actividad que desarrolle, eviten y/o minimicen efectos negativos sobre el medio ambiente.

3.8. CONSIDERACIÓN Y TRATO HACIA LOS CLIENTES

El Banco persigue el objetivo de superar las expectativas de los clientes y mejorar constantemente la calidad de los productos y de los servicios que ofrece y presta.

La actuación de todos los miembros de Banco Sucrédito Regional SA estará orientada al logro de esos objetivos.

El Directorio considera fundamental que sus clientes sean tratados correctamente y con honestidad, por lo que exige a los destinatarios del Código que cualquier contacto o vínculo con los clientes estén marcados por la honradez, la profesionalidad y la transparencia, procurando desarrollar y mantener relaciones fructíferas y duraderas, ofreciéndoles seguridad, atención respetuosa y de calidad, e innovación continua, propiciando la evitación de los conflictos.

Toda relación que se mantenga con cualquier cliente estará enmarcada en el respeto a las normas de Protección al Consumidor, de sus Datos Personales y asimilables que rijan a cada momento. Se evitarán las discriminaciones injustas de cualquier tipo, y no se admitirán las negociaciones basadas en el abuso del poder contractual en detrimento de un cliente.

3.9. PROVEEDORES

El Banco entiende que los proveedores desempeñan un papel fundamental el desarrollo de sus negocios y en la mejora de la competitividad estructural con impacto en los productos y servicios, que es perceptible por el cliente.

Banco Sucrédito Regional SA procurará establecer relaciones con proveedores que, además de su idoneidad y eficiencia, puedan demostrar una comunión de principios como sucede en los “socios estratégicos”.

Con el fin de garantizar siempre el mayor nivel de satisfacción del cliente, el Bancoseleccionará a sus proveedores con métodos adecuados y objetivos, que tengan en cuenta no sólo la calidad, la innovación, los costos y su capacidad de adecuarse y agregar valor, sino también su desempeño a nivel social y ambiental, así como su cumplimiento de los principios definidos por este Código.

Todos los funcionarios del Banco mantendrán con los proveedores idénticas conductas que las establecidas para con los clientes, y están invitados a constituir y mantener con ellos relaciones estables, transparentes y de cooperación.

3.10. RELACIONES LABORALES

Banco Sucrédito Regional SA considera al recurso humano involucrado en su gestión de una importancia crucial para el éxito de su misión y el cumplimiento de los objetivos. En tal sentido, propicia con el mayor alcance los términos siguientes: brindar el mejor y más agradable ambiente de trabajo, trato respetuoso, reconocimiento de todos los derechos establecidos en las leyes y normas vigentes, favorecer el desarrollo de sus aptitudes y capacidades, implementar canales fluidos para el diálogo y la participación, generar espacios para el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias, entre otras acciones con el mismo fin.

El Directorio promulgará normativa interna específica que contemple el espíritu de los principios mencionados bajo este punto.

3.11. SALUD Y SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

El Banco reconoce la salud y la seguridad de los destinatarios del Código en el puesto de trabajo como un derecho fundamental.

En tal sentido, pretende garantizar la excelencia en las condiciones de trabajo en el ámbito laboral, de acuerdo con los principios de la higiene, la ergonomía y los procesos organizativos y operativos, incluyendo la generación de un ambiente sano y propicio para que cada agente exprese su mayor potencial, procurando mantener estas condiciones a la vanguardia de la industria en la que opera. Asimismo, promueve activamente la divulgación de las buenas prácticas que fomenten el bienestar de todos los agentes, a los que considera personalmente responsables y capaces de adoptar las medidas preventivas para proteger su salud y seguridad, así como de conformar y mantener un ambiente sano para el trabajo.

Cualquier normativa o decisión tomada por las instancias competentes del Banco se orientará a contribuir a la salvaguarda de la salud y la seguridad en el puesto de trabajo, a reducir al mínimo los posibles riesgos de lesiones o incomodidades en el desempeño de sus tareas, así como a propiciar el ambiente más adecuado para permitir que el desempeño de los agentes redunde en la mejor productividad y expresión de su esfuerzo personal y profesional.

Los niveles de decisión arbitrarán los medios a su alcance a fin de que los proveedores y prestadores de servicios al Banco adopten similares estándares.

3.12. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Banco Sucrédito Regional SAs se compromete a ofrecer a todos sus empleados las mismas oportunidades en el trabajo y en la promoción profesional. En todos los aspectos de la relación laboral, como la contratación, la formación, la retribución, los ascensos, los traslados y la cesación de la relación laboral, los empleados serán tratados conforme a su capacidad de satisfacer los requisitos que exija su puesto, evitándose cualquier forma de discriminación, sobre todo por cuestiones étnicas, de género, orientación sexual, posición social y personal, condición física y de salud, discapacidad, edad, nacionalidad, religión o convicciones personales.

3.13. CONDUCTA EN EL TRABAJO

Los destinatarios del Código deberán esforzarse por mantener un ambiente de trabajo decoroso, marcado por el espíritu de colaboración y el respeto hacia la dignidad de cada persona.

En particular, los estilos de relación, comunicación y contacto entre todos los miembros estarán basados en pautas de consideración hacia el otro.

No será admisible ningún tipo de acoso o comportamiento molesto, en especial que tenga que ver con cuestiones étnicas, de género, orientación sexual, posición social y personal, condición física y de salud, discapacidad, edad, nacionalidad, religión o convicciones personales o cualquiera otra cuyo fin y efecto sea la violación de la dignidad de la persona.

Del mismo modo, resulta esperable de todos los destinatarios del Código conductas responsables y de contracción al rol y la tarea. En tal sentido, no será admisible cualquier afectación de las capacidades, tales como el desempeño de funciones bajo los efectos del alcohol, estupefacientes o cualquier otra sustancia que limite al agente para hacer su parte en el comportamiento esperable bajo los principios propiciados bajo este Código.

3.14. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

El Banco reconoce y respeta el derecho de sus empleados a ser representados por sindicatos u otros representantes elegidos de acuerdo con la legislación vigente. Los empleados son libres de afiliarse a un sindicato conforme a las leyes y a las normas de las organizaciones sindicales.

El derecho de los empleados a participar de actividades políticas o gremiales legalmente reconocidas, no deberá afectar su objetividad, crear conflicto de intereses, ni mermar su dedicación al Banco.

Las relaciones entre el Banco y los representantes se regirán por un espíritu y una relación constructivos, en procura del mutuo beneficio.

3.15. TRABAJO ILEGAL

El Banco no utilizará ninguna forma de trabajo que no esté de acuerdo con las leyes, tratados internacionales y normas vigentes a cada momento. No establecerá relaciones laborales por debajo de la edad mínima establecida por la ley (trabajo infantil), forzado, no registrado, ni cualquier otra forma que se oponga a las leyes.

Los funcionarios de Banco Sucrédito Regional SA arbitrarán los medios para evitar el establecimiento de relaciones con proveedores o prestadores de servicios que no adhieran a este principio. Del mismo modo, se prescindirá de la adquisición de bienes o productos en cuya fabricación, o instalación exista evidencia de trabajo ilegal.

3.16. REPUTACIÓN

La imagen del Banco, así como su reputación y la viabilidad de sus productos y negocios, son condiciones necesarias para su existencia presente y futura.

Por lo tanto, los destinatarios de este Código están obligados a cumplir siempre y de manera estricta este Código. Es de fundamental importancia que los Directores y staff Gerencial, dentro de sus ámbitos de incumbencia, establezcan metodologías para que todos los empleados, los proveedores y sus dependientes y las demás personas que se relacionen con el Banco compartan el compromiso de respetar este Código y colaboren para la aplicación y cumplimiento de las disposiciones contenidas en él.

4. RESOLUCIÓN DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL CÓDIGO

4.1. INTERVENCIÓN DEL DIRECTORIO

Los Directores de Banco Sucrédito Regional SA tratarán y decidirán sobre cualquier consulta, denuncia, conflicto o situación que sea detectada, y se relacione con lo establecido bajo el presente Código, y que requiera una decisión que determine la posición del Banco ante el planteo. Su decisión no será recurrible.

4.2. PLANTEOS

Cualquier empleado o grupo de empleados podrá solicitar la intervención del Directorio, de manera personal o secreta a los siguientes fines:

- Consultar el encuadramiento de una determinada situación a los lineamientos de este Código.
- Promover una denuncia sobre alguna circunstancia o hecho que sea de su conocimiento y a su juicio pueda configurar una violación a lo establecido bajo las presentes normas.

Cualquier empleado con rango igual o mayor a “mando medio” tendrá la obligación de dar intervención al Directorio respecto de cualquier situación controversial que involucre lo dispuesto bajo este Código.

Las consultas o denuncias podrán efectuarse de modo verbal o escrito a cualquier Director. Deberán aportarse con claridad los hechos, circunstancias y todo otro detalle que contribuya a la elucidación del planteo.

Para el caso de una denuncia en la que el denunciante prefiera reservar su identidad, lo hará por escrito, en sobre cerrado, dirigida a la Secretaría del Directorio. El Director que reciba la correspondencia hará conocer el planteo en la primera oportunidad en la que el Directorio se reúna, y este decidirá el tratamiento del asunto con la información que se le ha aportado con más toda la que decida recabar por sí.

Si un Director se encuentra mencionado en la denuncia, o si se entendiera que existe una relación entre el hecho denunciado y su persona, deberá excusarse de participar de la decisión sobre el particular.

Cualquiera fuere la resolución del Directorio, el consultante o el denunciante no podrán ser sancionados por el mero hecho de promover las consultas o denuncias.

Las decisiones serán formalizadas según lo decida el Directorio, se entenderán como el resultado del análisis de una situación particular, y aplicables a ese exclusivo caso, excepto que se disponga lo contrario.