

CODIGO DE ETICA CENTRO PARA LA ESTABILIDAD FINANCIERA

El presente Código de Conducta (el "Código") tiene por objeto fijar las pautas de conducta que los miembros del Consejo de Administración, los profesionales, de planta o contratados, y el personal de la Fundación Centro para la Estabilidad Financiera ("La Fundación") deberán seguir en el cumplimiento de sus funciones, con el objeto de asegurar que las más elevadas normas éticas rijan las relaciones internas dentro de La Fundación y las relaciones con sus donantes y con la comunidad en general.

El presente Código es de acceso público. El mismo será publicado en la Página Web de la Fundación, mientras que su versión impresa estará disponible en la sede social para todos aquellos que lo soliciten.

Cada comienzo de año se distribuirá al Consejo de Administración, los profesionales, de planta o contratados, y el personal de "La Fundación" una copia de este Código.

Todos los integrantes de La Fundación deben tomar conocimiento de este Código, así como todos aquellos cuyos servicios sean contratados por La Fundación, en lo que les pudiera corresponder. El mismo deberá ser dado a conocer en el momento del ingreso o contratación con La Fundación.

A. SOBRE LAS CONDUCTAS PERSONALES

A. A. 1 Responsabilidades de cada integrante de La Fundación

Los miembros del Consejo de Administración, profesionales contratados o de planta, y personal de La Fundación deberán:

- Fomentar una cultura de honestidad y responsabilidad, conduciéndose de acuerdo con los términos y el espíritu de este Código.
- Alcanzar un nivel elevado de conducta ética, que deberá verse reflejado en todas las actividades de La Fundación.
- Concretar una reputación de integridad, profesionalismo y rectitud.
- No intentar lograr indirectamente lo que esta prohibido hacer en forma directa.
- Obrar de buena fe, cumpliendo con lo expresado en las normas internas y legales.
- No actuar en forma arbitraria, violenta o discriminatoria, o con intenciones ofensivas.

A.A. 2 Responsabilidades compartidas

Aún las acciones bien intencionadas, cuando violan la ley o este Código, pueden arrojar consecuencias negativas para La Fundación.

Cualquier falta a las disposiciones de este Código o a los contratos de trabajo celebrados por La Fundación con sus miembros puede resultar en acciones correctivas y/o sanciones disciplinarias por parte de La Fundación, pudiendo incluir (según la gravedad de la infracción) el despido con causa o la remoción del respectivo cargo de la persona involucrada.

A.A. 3 Conflicto de intereses

Los miembros del Consejo de Administración, profesionales contratados o de planta, y personal de La Fundación (el "Plantel") tienen la obligación de conducirse de modo honesto y ético, y de actuar en favor de los intereses de La Fundación, intentando evitar situaciones que presenten un conflicto real o potencial entre sus intereses y los de La Fundación.

El "conflicto de intereses" se produce cuando los intereses personales de un miembro del Consejo de Administración, profesional, contratado o de planta, o integrante del Plantel se contraponen o interfieren de cualquier modo, con los intereses de La Fundación, o cuando un miembro del Consejo de Administración, profesional o integrante del Plantel recibe beneficios personales inadecuados con motivo del cargo que desempeña en La Fundación.

El principal riesgo ante un conflicto de intereses es que se dificulte la toma de decisiones laborales o que interfiera en la realización del trabajo en forma eficiente y objetiva.

Aunque no sería posible describir cada situación que dé lugar a un conflicto de intereses, los siguientes son ejemplos de situaciones que puedan constituir un conflicto de intereses:

- Aceptar regalos de cierto valor, descuentos personales (si dichos descuentos no son ofrecidos al público en general), o recibir otros beneficios otorgados en razón de su cargo.
- Si un miembro del Consejo de Administración, profesional, contratado o de planta, o integrante del Plantel de La Fundación tiene intereses financieros significativos en una empresa con la que La Fundación se relaciona, no podrá tomar acciones desde su lugar en La Fundación con el fin de favorecer a dicha empresa. En todos estos casos, se deberá comunicar al superior o al Consejo de Administración, en caso de ser uno de sus miembros, de la situación de conflicto que existe.
- Realizar consultorías o trabajos a título personal que menoscaben la imagen de La Fundación.
- Ejercer una influencia determinante para que La Fundación contrate a una empresa proveedora o contratista, cuando dicha empresa:
 - . Sea propiedad de un familiar cercano,
 - . Sea administrada por un familiar cercano;
 - . Emplee a un familiar cercano (en posiciones de decisión o jerárquicas).
- Ser proveedor, o contratado por La Fundación y ser miembro del Consejo de Administración, profesional, contratado o de planta, o integrante del Plantel de La Fundación. En estos casos, dichos contratos sólo podrán ser aprobados por el Consejo de Administración. Previo a su aprobación, el Consejo de Administración deberá contar con una opinión independiente que constate que dichos servicios se realicen a precios de mercado y reporta beneficios para La Fundación en hacerlo con dicha persona o con una asociación de profesionales o entidad donde dicha persona tenga una participación relevante.
- Los miembros del Consejo de Administración podrán formar parte de los Directorios o sindicaturas de empresas o firmas consultoras que tengan relación con la Fundación y notificando previamente al Consejo de Administración de la Fundación, el que cuando juzgue que existen incompatibilidades podrán denegar la posibilidad de contratar con dichas firmas.
- Cualquier miembro del Consejo de Administración, profesional, contratado o de planta, o integrante del Plantel que se viera involucrado en un conflicto de intereses, deberá procurar una solución a dicho conflicto de intereses de manera ética y de conformidad con las disposiciones de este Código.

A.A. 4 Oportunidades de trabajo

Los miembros de La Fundación, profesionales e integrantes del plantel de La Fundación tienen prohibido aprovechar para su rédito personal los bienes, la información y las oportunidades de trabajo que surjan de la situación o cargo o funciones que desempeñan en La Fundación, sin que previamente se hubiera seguido el procedimiento antes indicado para situaciones en conflicto de interés.

A.A. 5 Opiniones

La Fundación garantizará a sus miembros del Consejo de Administración, profesionales contratados o de planta, e integrantes de su plantel, el derecho constitucional de expresar libremente sus opiniones individuales. Sin embargo, la opinión sobre cuestiones públicas deberá ser hecha siempre a título personal y en ningún caso deberán comprometer a La Fundación.

Cualquier opinión que involucre a La Fundación deberá encontrarse formalmente autorizada por el Director General.

A.B. TRATO JUSTO, NO-DISCRIMINACIÓN

A.B.1 Los integrantes del Plantel de La Fundación deben empeñarse en dar en todo momento un trato justo a las demás personas que trabajan en o para La Fundación, como así también a los donantes, proveedores, autoridades y funcionarios públicos y al público en general, ajustando su conducta a la ética de las prácticas profesionales.

Nadie debe aprovecharse injustamente de otra persona a través de la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la declaración falsa de hechos sustanciales o cualquier otra práctica desleal.

La Fundación adhiere a los principios éticos de no discriminación, de respeto a las minorías y a la libertad de conciencia y compromete sus mejores esfuerzos para asegurar que las personas sean tratadas y se traten mutuamente, en forma justa, respetuosa y digna. Por lo tanto, no se tolerarán conductas que impliquen discriminación, acoso o maltrato.

De acuerdo a los principios que sustenta, las políticas de La Fundación para el reclutamiento, promoción y retención de empleados prohíben la discriminación sobre la base de cualquier criterio prohibido por la ley, ya sea, sin que la enumeración sea taxativa, por cuestiones de: raza, color, sexo, orientación sexual, religión, edad, estado civil, nacionalidad, discapacidad o estatus social.

A.B.2 Cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones

La Fundación está comprometida a conducir sus asuntos con honestidad e integridad y en cumplimiento de todas las leyes, normas y regulaciones aplicables. Por lo tanto, ningún profesional, contratado o de planta o integrante de su Plantel deberá realizar actos ilícitos o anti-éticos, o instruir a otros para así hacerlo.

B. SOBRE LA CALIDAD, USO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LA FUNDACIÓN

B.1 Precisión de los registros financieros de La Fundación

Es propósito de La Fundación observar las mejores prácticas en todas las cuestiones relativas a contabilidad, controles financieros, información interna y tributación. Todos los libros, registros contables y cuentas de La Fundación deben reflejar con precisión las operaciones y los acontecimientos, y cumplir tanto con los principios contables exigidos, como con el sistema de controles internos de La Fundación. Los registros no deberán

distorsionarse de modo alguno para ocultar, enmascarar o alterar la verdadera situación financiera de La Fundación. El Tesorero informará al Consejo de Administración en ocasión de la aprobación de sus estados contables.

B.2 Calidad de la información pública

La Fundación tiene la responsabilidad de establecer una comunicación efectiva con el Consejo de Administración, de modo que éstos dispongan de información veraz, completa, precisa, oportuna y fácilmente comprensible sobre todos los aspectos sustanciales relativos a la situación financiera de La Fundación, los resultados de sus operaciones y todos los hechos relevantes que la afecten o puedan afectarla.

B.3 Negociación con información privilegiada

Es ilícito utilizar información privada (entendiéndose por tal la información no pública) relativa a La Fundación, sus operaciones, su situación financiera, sus resultados o hechos relevantes que la involucren, para obtener un beneficio privado por parte los profesionales, contratados o de planta, miembros de La Fundación e integrantes del Plantel.

C- CUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO

C.1 La Fundación reconoce la necesidad de que este Código sea aplicado en forma equitativa a todos a quienes alcanza, quienes deberán cumplir todas las disposiciones de este Código. Las infracciones al mismo constituyen faltas laborales que pueden dar lugar a la aplicación de las medidas correctivas o disciplinarias apropiadas a la gravedad de la falta, incluido el despido con justa causa o la remoción del cargo. En el caso de infracciones que impliquen conductas ilícitas, el Consejo de Administración podrá disponer su denuncia a las autoridades competentes.

C.2 Las violaciones a este Código deben ser notificadas de conformidad con lo dispuesto en el presente cuerpo ("Denuncia de toda Conducta Ilícita o anti-ética").

C.3 La Fundación desea promover la aplicación de los principios que fundamentan este Código por parte de aquéllos con quienes tenemos relaciones profesionales. En consecuencia, se prohíbe la contratación de un tercero para realizar cualquier acto prohibido por ley o por este Código o hacer negocios con quienes, intencional y ostensiblemente, violan la ley o este Código.

D. DENUNCIA DE TODA CONDUCTA ILÍCITA O ANTIÉTICA

La Fundación promueve y espera que todos los miembros de La Fundación, profesionales, contratados o de planta, e integrantes del Plantel denuncien de inmediato cualquier violación efectiva o potencial de este Código, el estatuto o reglamento interno (adjunto a éste) o las leyes en general y se compromete a investigar seriamente toda denuncia realizada de buena fe respecto de tales violaciones.

La Fundación no tolerará ninguna clase de represalia por denuncias o quejas que fueran hechas de buena fe respecto de conductas indebidas. La comunicación abierta de dudas y preocupaciones sin temor a reacciones negativas o represalias, es juzgada vital para la implementación exitosa de este Código. Se solicita a todos los miembros de La

Fundación profesionales, contratados o de planta, e integrantes del Plantel, su cooperación en las investigaciones internas de conductas indebidas o de infracciones de este Código.

El Consejo de Administración tendrá autoridad y responsabilidad primaria por el cumplimiento de este Código. Todo acto que viole el comportamiento ético, las leyes, normas, reglamentaciones vigentes o este Código deberá ser denunciado inmediatamente de la siguiente forma:

Todas las denuncias deberán presentarse ante el Presidente o el Vicepresidente, o Director General.

En todos los casos las denuncias podrán hacerse por escrito y firmadas o en forma personal. La Fundación hará sus mejores esfuerzos para mantener la confidencialidad del caso, salvo cuando resulte contrario a la ley o los procedimientos jurídicos aplicables.

E. DISPENSAS Y MODIFICACIONES

Toda dispensa de las disposiciones de este Código sólo podrá ser otorgada, mediante resolución fundada según corresponda, por el Consejo de Administración.