

CÓDIGO DE CONDUCTA

Código de Ética y Conducta - ProCrece AFP



PROCRECER – CODIGO DE ETICA Y CONDUCTA

Contenido

ANTECEDENTES	4
DISPOSICIONES DEL PRESENTE MANUAL	4
REGLAS GENERALES DE CONDUCTA:	5
Relación con los Proveedores.	7
Prevenciones contra actividades ilícitas.	7
Hostigamiento, Acoso, Sexismo y Racismo.	7
Conozca a su cliente.	8
Conozca a su empleado.....	8
Confidencialidad y protección de datos.....	8
Protección del medio ambiente.	8
Conducta Personal.....	8
Sanciones	9
Derechos intelectuales	9
Administración Interna de Recursos.....	9
Difusión y aceptación	9
Violación al Código de Ética y Conducta.....	10
Modificación del Código de ética y conducta.....	10
Ámbito de aplicación.....	10
Alcance del Código	10
Glosario Generales	11

ANTECEDENTES

Este Código de Ética y Conducta de ProCreceer Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías, SA (ProCreceer) es un requerimiento específico de la regulación panameña que rige en nuestro país sobre Gobierno Corporativo. El objetivo hacer cumplir normas y principios, que deben inspirar y guiar la conducta de sus directores, Equipo Gerencial y sus colaboradores.

Las personas comprendidas en este Código de Ética y Conducta se adhieren por el hecho de ser colaborador de cualquier jerarquía y actuará con fidelidad y honestidad, no participarán actos que pudiera existir o surgir conflictos de interés, que lesionen o pongan en riesgo los intereses de ProCreceer que impliquen la divulgación de información privilegiada del mismo.

DISPOSICIONES DEL PRESENTE MANUAL

Los propósitos generales de este Código de Ética y Conducta son:

- ◊ Principios éticos que deben inspirar la conducta y el proceder de todos los miembros de ProCreceer en el ejercicio de sus funciones.
- ◊ Es una guía para los colaboradores que ejecuten con transparencia y eficiencia sus funciones.
- ◊ Evitar comportamientos que falten a la ética y conductas o actos que puedan promover actos de corrupción, conflictos de interés y deshonestidad que causar un daño reputacional y moral en contra de ProCreceer, sus directores y colaboradores.
- ◊ El incumplimiento de los enunciados del Código de Ética y Conducta estarán sujetos a las sanciones pertinentes, de acuerdo con las normas vigentes en la República de Panamá.

REGLAS GENERALES DE CONDUCTA:

ProCrecer actuará en el ejercicio de sus actividades con imparcialidad y sin anteponer los intereses propios a los de sus Clientes, en beneficio de éstos y del buen funcionamiento del mercado. En este sentido, deberán ajustar su actuación a las siguientes reglas:

No deberán, en beneficio propio o ajeno, provocar una evolución artificial de las cotizaciones.

No deberán anteponer la compra o venta de valores por cuenta propia en idénticas o mejores condiciones a la de los fondos administrados.

Procrecer, sin perjuicio de la libertad de contratación y de fijación de comisiones, ofrecer ventajas, incentivos, compensaciones o indemnizaciones de cualquier tipo a clientes relevantes o con influencia en la misma cuando ello pueda suponer perjuicios para otros clientes o para la transparencia del mercado.

Procrecer, se abstendrá de realizar operaciones con el exclusivo objeto de generar para su beneficio o de terceros, comisiones o multiplicarlas de forma innecesaria y sin beneficio para los clientes.

Procrecer, actuará con cuidado y diligencia en sus operaciones, realizando las mismas en los mejores términos y teniendo siempre en cuenta los reglamentos y los usos propios del mercado para la administración de fondos.

Procrecer, deben organizar y controlar sus medios de forma responsable, adoptando las medidas necesarias y empleando los recursos adecuados para realizar eficientemente su actividad. En consecuencia:

Deberá establecer los procedimientos administrativos y contables necesarios para el adecuado control de sus actividades y de sus riesgos, cerciorándose de que los sistemas de acceso y salvaguarda de sus medios informáticos son suficientes a tal fin.

No aceptará realizará operaciones si no disponen de los recursos y medios para transmitirlos o ejecutarlas adecuadamente.

Deberá adecuar su expansión comercial, especialmente la referida a la apertura de sucursales u oficinas, a la existencia de los medios organizativos necesarios.

Se adoptarán los controles y medidas oportunas a los efectos de que los dignatarios, directores, ejecutivos principales, empleados y representantes cumplan con el Código de Conducta contenido en este Código de Conducta. Todas las personas antes mencionadas firmarán recibido del contenido de este documento, obligándose a cumplirlo cabalmente.

Se mantendrán a través de la política de conozca a su empleado, los procedimientos y medios de control necesarios para evitar la realización por parte de los empleados y representantes de la entidad de actividades paralelas o fraudulentas con su clientela.

Se mantendrán en vigencia y adecuación permanente, planes de continuidad de negocio con la finalidad de que en caso de cese o interrupción del negocio no sufran perjuicio los intereses de los clientes ni los fondos administrados.

La información a la clientela será clara, correcta y evitar su incorrecta interpretación.

ProCrecer dispondrá de los sistemas de información necesarios y actualizados con la periodicidad adecuada, para proveerse de toda la información relevante al objeto de proporcionarla a sus clientes.

ProCrecer implementará la Política de Anti-Soborno y Corrupción para mitigar posibles situaciones susceptibles a la corrupción y soborno con la finalidad de mantener la buena imagen, reputación de la entidad y de sus colaboradores.

La misma estará detallada en el manual de prevención, y la misma será revisa por el Comité de Prevención.

La recepción de regalos estará sujeta a la aprobación previa de la Gerencia General. La aprobación será documentada a través de un correo electrónico.

Relación con los Proveedores

La elección de proveedores de ProCrecer deberá estar basada en criterios objetivos e implementados en la política de compras y sus reglamentaciones

Prevenciones contra actividades ilícitas

ProCrecer no tendrá afiliaciones de personas naturales o jurídicas de los que previamente se conozca tengan o hayan tenido actividades denunciadas por disposiciones que figuran en las leyes de cumplimiento, lavado o legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo según prevé la Ley 23 de 27 de abril de 2015 de la República de Panamá así como la prevención del consumo de sustancias tóxicas y/o prohibidas.

Todo colaborador de ProCrecer tiene la obligación de informar objetivamente a su superior inmediato, o al Oficial de Cumplimiento, de sus sospechas o criterios al respecto.

Hostigamiento, Acoso, Sexismo y Racismo

La Ley 7, de 14 de febrero de 2018 define el hostigamiento, acoso sexual o moral como la “acción u omisión sistemática, continua o de reiteración eventual, en la que una persona invita, pide, persigue, insinúa, limita o restringe derechos, disminuye la libertad, actúa groseramente con insultos, humilla a otros con fines de obtener alguna retribución sexual o afectar la dignidad de la otra persona.

Dentro de las actividades delictivas sancionadas por este Código, se encuentran las de acoso de cualquier naturaleza entre las personas comprendidas, especialmente las de índole sexual y otros comportamientos que den lugar a la generación de violencia de género.

Conozca a su cliente

Todo persona o vinculación que eleve cualquier sospecha de asociación de un cliente o proveedor con las prevenciones de la Ley 23 y los diferentes acuerdos originados por los reguladores, las personas comprendidas están en la obligación de informar a su superior inmediato y al Oficial de Cumplimiento.

Conozca a su empleado

De acuerdo con lo que establece el Artículo 27 del Acuerdo 10 del 27 de julio de 2015, que regula la “Política Conozca a Su Empleado”, todo banco y toda empresa fiduciaria deberá seleccionar adecuadamente y supervisar la conducta de sus empleados, en especial la de aquellos que desempeñan cargos relacionados con el manejo de clientes, recepción de dinero y control de información, además se deberá establecer un perfil del empleado el cual será actualizado mientras dure la relación laboral.

Cada empleado de ProCrecer deberá respetar las leyes y normas y procedimientos establecidos. Deberá comunicar inmediatamente a su supervisor directo cualquier caso que pueda ser calificado como acto ilícito que vaya en detrimento de la Institución.

Confidencialidad y protección de datos

ProCrecer, adopta el compromiso legal, reglamentario y estatutario de la correcta y adecuada protección de la confidencialidad de información de los Clientes de acuerdo con la Ley 81 y sus reglamentaciones, pueden leer nuestras políticas de Privacidad desde nuestra web.

Protección del medio ambiente

ProCrecer, promueve la protección y sostenibilidad del ambiente cumpliendo con los estándares nacional e internacionalmente regulados como aceptados sobre protección socioambiental, en especial los señalamientos realizados por la Ley 41/1998 General de Ambiente, la Ley 8/2015 que crea el Ministerio de Ambiente de Panamá y el Decreto 123/2009, así como los principios de Ecuador y las Normas de Desempeño socioambiental de la Corporación Financiera Internacional del Banco Mundial, la Iniciativa Financiera del Programa de las Naciones Unidas para el Medioambiente (UNEP FI por sus siglas en inglés).

Conducta Personal

Todo colaborador de ProCrecer no deberá infrinjan o violen leyes o normas legales vigentes en el país.

No sea participe, ya sea directa o indirectamente de actos que puedan perjudicar la imagen o reputación de ProCrecer

Sanciones

Las sanciones serán aplicadas según lo establecido en el Art. 54, Capítulo XI del Reglamento Interno de Trabajo – Sanciones Disciplinarias, descritas a continuación:

- a) Amonestación verbal,
- b) Amonestación escrita, copia al expediente del colaborador,
- c) Suspensión de El Trabajador sin goce de salario hasta por un término máximo de tres días,
- d) De ser reincidente, despido.
- e) Estas sanciones deberán formalizarse mediante un Acta y su implementación será de cumplimiento inmediato. Todos los documentos y anexos relacionados al caso serán debidamente mantenidos en archivo del área de Recursos Humanos o Administración de ProCreceer.

Derechos intelectuales

Ninguna de las personas comprendidas en este Código podrá duplicar o copiar programas o sistemas informáticos existentes en ProCreceer que tengan establecidos derechos reservados de tecnología o material profesional. Tampoco se podrán copiar o sustraer parcial o totalmente, los manuales de procedimientos, productos asignados a aquellos.

Administración Interna de Recursos

Las personas comprendidas serán responsables del cuidado y mantenimiento del equipo y útiles de oficina de ProCreceer que le fueron asignados.

Difusión y aceptación

El Gerente General de ProCreceer es el responsable para la documentación de la adhesión oportuna, formal, su difusión y adecuada de este Código a las personas comprendidas dentro de sus alcances. Preferiblemente, el Código de Ética y Conducta se publicará de forma electrónica por ProCreceer, asimismo, la recopilación de lectura de este Código se realizará por medio de un control digital, con excepción de los colaboradores de nuevo ingreso.

Violación al Código de Ética y Conducta

Cualquier situación o violación al Código de Ética y Conducta deberá ser reportada al Miembro designado por la Junta Directiva para recibir el reporte de forma reservada.

Modificación del Código de ética y conducta.

Todos los años se procederá con la revisión del Código de Ética y Conducta. De requerir algún cambio la misma será notificada y aprobada por la Junta Directiva de ProCrecer y oportunamente se les informará a todos los Colaboradores, jefes, Gerentes y Gerente General de haberse revisado algún punto.

Ámbito de aplicación

Alcance del Código

Los enunciados de este Código de Ética y Conducta son aplicables a ProCrecer por lo que aplica a los miembros de la Junta Directiva de ProCrecer y los de las entidades que lo conforman su Grupo Accionario, Gerencia General, Grupo Gerencial, jefes y demás Colaboradores de toda jerarquía funcional y bajo cualquier modalidad de vínculo contractual o laboral, ya sea de forma temporal o permanente.

Las disposiciones de este Código de Ética y Conducta se aplicarán en todas las oficinas del país donde ProCrecer mantenga colaboradores ya sea que se Encuentre en una sucursal o en oficina de alguno de las sucursales de sus accionistas.

Glosario Generales

El conflicto de interés es la situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Un colaborador desarrolle una actividad o función para un tercero, similar a la que realiza para ProCrecer, si de ello obtiene provecho económico, igual o superior al que percibe en ProCrecer. Se entiende que hay conflicto de intereses, cuando un colaborador que se encuentra de licencia no remunerada realiza actividades utilizando recursos de ProCrecer y cuya rentabilidad material o intelectual.

Se entiende a los efectos de este Código como “soborno” a la entrega de cualquier valor, financiero o no financiero, como incentivo o recompensa para influenciar la conducta y el desempeño de una persona sobre sus obligaciones. ProCrecer prohíbe expresamente el uso de cualquier valor de ProCrecer o en nombre de éstos, para fines indebidos, ilegales o ilegítimos.

VERSION 01.2023 APROBADO EN JUNTA DIRECTIVA N°

