
CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



PROGRESO - FONDO DE
JUBILACIONES Y CESANTÍAS

ÍNDICE

A. Antecedentes	3
B. Propósitos del Código de Ética y Conducta de PROGRESO	4
Artículo 1. Propósitos	4
C. Ámbito de Aplicación	4
Artículo 2. Alcance del Código	4
Artículo 3. Incumplimientos	5
D. Principios Generales	5
Artículo 4. Principios generales	5
E. Casos Específicos Generadores de Conflictos de Interés	6
Artículo 5. Soborno a funcionarios del Estado	6
Artículo 6. Realización de pagos indebidos a privados	7
Artículo 7. Recepción de regalos y actividades sociales	7
Artículo 8. Entrega de regalos y atenciones relacionadas a actividades sociales	8
Artículo 9. Relación con los Proveedores	9
Artículo 10. Relación con Competidores	9
Artículo 11. Prevenciones contra actividades ilegales	9
Artículo 12. Fraude u otros comportamientos delictivos	10
Artículo 13. Hostigamiento, Acoso, Sexismo y Racismo	10
Artículo 14. Conozca a su cliente	11
Artículo 15. Conozca a su empleado	11
Artículo 16. Protección del Secreto Bancario	12
Artículo 17. Protección del medio ambiente	12
F. Incompatibilidades y Conflictos de Interés	13
Artículo 18. Otras actividades externas	13
Artículo 19. Conflictos de Interés	13
G. Ámbito Privado	14
Artículo 20. Conducta privada	14
H. Comisión de Ética y Sanciones	14
Artículo 21. Comisión de Ética y Conducta	14
Artículo 22. Sanciones	15
I. Administración Adecuada de Activos y Recursos	16
Artículo 23. Derechos intelectuales	16
Artículo 24. Administración adecuada	16
J. Difusión y Aceptación del Contenido del Código de Ética y Conducta	16
Artículo 25. Difusión y aceptación	16
Artículo 26. Violación al Código de Ética y Conducta	16
K. Modificación del Código	16
L. Anexos	18

A. Antecedentes

- El siguiente Código de Ética y Conducta de PROGRESO – Fondo de Jubilaciones y Cesantías, no sólo es un requerimiento específico de la regulación panameña que rige en el país sobre Gobierno Corporativo, sino que forma parte de la cultura organizacional, operativa y de negocios de PROGRESO, la que se extiende en lo que corresponde razonablemente al ámbito privado de las personas que laboran en el mismo.
- La finalidad del Código de Ética y Conducta (Código) de PROGRESO es la de enunciar y hacer cumplir normas y principios, que deben inspirar y guiar la conducta cotidiana de todas las personas que se desempeñan en la entidad, cualquiera fuera su naturaleza, que contribuyen directa o indirectamente a la reputación de la misma, la cual es el mayor activo que ésta posee. De ahí la importancia de la existencia de este Código y de sus alcances, en lo que respecta a los valores corporativos ¹y la honradez en los negocios que desarrolla.
- El Código de Ética y Conducta de PROGRESO también proporciona criterios para la prevención y manejo de los conflictos de interés entre socios, directores, ejecutivos y demás colaboradores y entre todos éstos y el público, ya sean clientes o proveedores u organismos de control, de manera que tampoco pueda ser perjudicada la reputación de la entidad bajo ningún evento.
- Las normas comprendidas bajo este Código enfatizan la obligación que tienen los miembros de PROGRESO en cuanto a cuidar y guardar celosamente los activos físicos, monetarios e intelectuales de la entidad en todas sus formas, e informar a quien corresponda de su deterioro, incluso en grado de intento o amenaza.
- Las personas comprendidas en este Código de Ética y Conducta se adhieren incondicionalmente al mismo por el solo hecho de ser colaborador de cualquier jerarquía o rango.

¹ Honestidad, integridad, confidencialidad y competencia.

B. Propósitos del Código de Ética y Conducta de PROGRESO

Artículo 1. Propósitos

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

- a) Enunciar normas y principios éticos que deben inspirar la conducta y el proceder de todos los miembros de PROGRESO en el ejercicio de sus funciones. Son de cumplimiento obligatorio por parte de todos sus Colaboradores, Gerencia Superior y Junta Directiva y en general de toda jerarquía por el solo hecho de su incorporación laboral a PROGRESO. Este Código también enuncia normas de ética y conducta que se espera sean observadas en el ámbito de las actividades privadas de los antes mencionados, ya que la infracción a las mismas podría afectar desfavorablemente a la reputación de PROGRESO, impactando no sólo en sus negocios sino perjudicando también la estabilidad laboral de quienes trabajan en aquel.
- b) Aportar una guía fundamental para que los recursos humanos que trabajan en PROGRESO desarrollen sus tareas con la máxima transparencia, manteniendo calidad del trabajo y excelencia en la atención del usuario.
- c) Orientar los comportamientos éticos y morales en PROGRESO con el fin de prevenir conductas disfuncionales que pudieran facilitar la realización de actos de corrupción y conflictos de interés.
- d) Armonizar y administrar formalmente las relaciones entre los miembros de PROGRESO y entre éstos y sus clientes, usuarios, proveedores y el público en general.
- e) Prestar los servicios que ofrece PROGRESO en forma transparente, con honestidad, integridad, objetividad y eficiencia respetando sus valores corporativos.

C. Ámbito de Aplicación

Artículo 2. Alcance del Código

Los enunciados de este Código de Ética y Conducta son aplicables a PROGRESO. Aplica a los miembros de la Junta Directiva de PROGRESO, Gerencia Superior, Ejecutivos y demás Colaboradores de toda jerarquía funcional y bajo cualquier modalidad de vínculo contractual, ya sea temporal o permanente.

Las disposiciones de este Código de Ética y Conducta se aplican en todas las sucursales y subsidiarias de PROGRESO en el país y en las jurisdicciones extranjeras en que pueda operar.

Artículo 3. Incumplimientos

El incumplimiento de los enunciados del Código de Ética y Conducta los hará susceptibles de las sanciones pertinentes, con ajuste a los procedimientos que en cada caso se establecen en las normas generales vigentes en el país, sus leyes especiales y las que específicamente determinen la Comisión de Ética y Conducta de PROGRESO.

D. Principios Generales

Artículo 4. Principios generales

Sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en las leyes, decretos, convenios gremiales de trabajo y demás normas específicas respecto del cumplimiento de pautas de ética y conducta en el desempeño de sus tareas específicas, las personas comprendidas en este Código se encuentran obligadas a observar y hacer cumplir las siguientes disposiciones de comportamiento ético:

- a) Actuar con la rectitud y honradez necesarias que establecen los valores corporativos de PROGRESO.
- b) Evitar acciones tales como actividades ilegales y las señaladas en este Código, que pudieran poner en riesgo desde la función de la que son responsables, directa o indirectamente, hasta el patrimonio de PROGRESO su imagen o reputación.
- c) Conducirse con tacto, cortesía y respeto en sus relaciones con sus superiores jerárquicos, pares y subordinados así como con clientes, proveedores, órganos de supervisión, medios de comunicación y público en general.
- d) Respetar los derechos de los usuarios de PROGRESO, brindando servicios basados en la imparcialidad, objetividad, simplicidad, igualdad y transparencia.
- e) Guardar reserva y confidencialidad respecto de hechos o información privilegiada de los que tuviera conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el secreto bancario o la reserva administrativa.

- f) Mostrar la mayor transparencia en las decisiones y comportamientos adoptados sin restringir información, a menos que la regulación o el interés del usuario así lo exigiera.
- g) No involucrarse en conductas que impliquen discriminación o abuso, en razón o causa de raza, credo, género, edad, nivel socioeconómico, clase social, ideología política o incapacidad física o mental.
- h) No aceptar ni fomentar presiones políticas, económicas, familiares o de cualquier otra naturaleza en el ejercicio de sus funciones de manera que aquellas pudieran influenciar sobre la práctica de negocios o funciones en PROGRESO.
- i) Proteger y conservar los bienes que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando abuso, uso erróneo u equívoco, derroche o desaprovechamiento.
- j) Denunciar ante las instancias respectivas² cualquier falta a la ética o de conducta de la que tenga conocimiento con motivo, o en ocasión, del ejercicio de sus funciones y que pudieran causar perjuicio a PROGRESO o constituir un delito o violación a cualquiera de las disposiciones contenidas en este Código o a las leyes. Esto implica el deber de informar acerca de transgresiones al mismo, por lo que las personas comprendidas son responsables de informar, de buena fe, a la entidad, y especialmente a sus respectivos superiores inmediatos, sobre cualquier circunstancia que estime configure trasgresión o delito. Las denuncias no comportarán en ningún momento represalias contra el denunciante, protegiéndose su anonimato. Sin embargo, éste no quedará protegido contra posibles sanciones disciplinarias si se demostrase que la información suministrada fuera realizada de mala fe o deliberadamente equívoca.
- k) No realizar o aconsejar cualquier operación en provecho propio o de terceros utilizando información privilegiada de PROGRESO, de sus clientes o proveedores.

E. Casos Específicos Generadores de Conflictos de Interés

Artículo 5. Soborno a funcionarios del Estado

Se prohíbe expresamente el uso de fondos o propiedades de PROGRESO o en nombre de éstos, para fines indebidos, ilegales o ilegítimos, así como el uso de fondos, tales como pago de

² Se dispone del servicio "Secure Line" (línea segura y anónima para reportar o denunciar malas prácticas).

comisiones o compensaciones ilegítimas. Se entiende a los efectos de éste Código como “soborno” a la entrega de cualquier valor con la intención de influenciar la conducta de un funcionario del Estado.

Artículo 6. Realización de pagos indebidos a privados

El pago o entrega de dinero (excepto para la adquisición de un producto o servicio), dádivas o donaciones a los proveedores, a clientes o sus representantes, o a empleados o terceros relacionados a éstos, puede eventualmente ser considerado ilegal y susceptible de sanciones conforme a la Ley y este Código de Ética y Conducta. Ninguna persona comprendida en los alcances de este Código deberá pagar, ofrecer o autorizar un pago o realizar presentes o regalos en nombre de PROGRESO a ninguna persona, exceptuando aquellos expresamente autorizados y conocidos por la Junta Directiva o el Presidente Ejecutivo, y que fueran debidamente justificados (por ejemplo, en razón de festividades o situaciones específicas y debidamente documentadas).

Artículo 7. Recepción de regalos y actividades sociales

Las personas comprendidas en el alcance de este Código y sus allegados, hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad³, no podrán solicitar o aceptar honorarios, préstamos, comisiones, servicios, donaciones, o regalos en efectivo, o en especies de ninguna naturaleza de parte de proveedores, clientes u otras personas que tengan relación con PROGRESO. No obstante lo anterior, en circunstancias especiales podrían aceptarse regalos no monetarios, que no hayan sido solicitados o atenciones en actividades sociales o recibidas en ocasiones de carácter festivo, que sean acordes razonablemente con las prácticas comerciales aceptadas y que no posean un valor significativo.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de aceptarse regalos o atenciones sociales, no se deberá dar ningún trato preferencial a la persona que los haya ofrecido. Si el regalo o atención que recibiera la persona tuviera un valor significativo, la situación deberá ser informada al jefe inmediato superior. Si se tratase de un miembro de la Junta Directiva de PROGRESO, el hecho deberá informarse al Presidente de Junta, y si fuese este último, se informará al Presidente Ejecutivo.

Ningún Director ni Colaborador podrá aceptar, en forma directa o indirecta, comisiones, regalos o atenciones de cualquier tipo en el desarrollo de las funciones que deban realizar.

³ Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; por afinidad: padres políticos y cónyuge de la hija o hijo.

Quedan excluidos de lo señalado en el párrafo anterior:

- a) Los regalos que se reciban en ocasiones de carácter festivo, acorde a lo estipulado a continuación:

Nivel de Responsabilidad	Obsequios cuyo valor sea igual o menor a:
Personal Administrativo	USD100.00
Gerentes y Oficiales	USD250.00
Vicepresidentes Senior y Vicepresidentes	USD750.00
Directores, Presidente Ejecutivo/Gerente General y Vicepresidentes Ejecutivos	USD1,000.00

- b) Si el colaborador recibiera un obsequio cuyo valor fuera mayor al fijado previamente, deberá reportarlo por escrito a su superior con copia a Recursos Humanos con el fin de que se evalúe las medidas a adoptar.
- c) La hospitalidad asociada con las exigencias laborales o en representación de la Institución como, por ejemplo, comidas de trabajo, capacitaciones, actividades sociales o deportivas, que no sean de carácter habitual o recurrente.
- d) Artículos promocionales de empresas o proveedores de bienes y servicios, siempre que tengan carácter ordinario y no vayan más allá de las cortesías comunes asociadas a las prácticas comerciales.

Artículo 8. Entrega de regalos y atenciones relacionadas a actividades sociales

Se podrán efectuar regalos, entregar artículos promocionales y tener atenciones sociales por cuenta de PROGRESO, durante el curso habitual de los negocios, siempre y cuando:

- a) Sean razonables y coherentes con las leyes aplicables y queden dentro de las normas éticas señaladas en este Código y las prácticas comerciales aceptables.
- b) Sean autorizadas, debidamente registradas y de un valor suficientemente limitado, como para que no se puedan interpretar como equivalente a la entrega o recepción de sobornos, comisiones ilegales o compensaciones ilegítimas.

No originen una situación embarazosa o que pueda ser mal interpretada por PROGRESO.

Artículo 9. Relación con los Proveedores

La elección de proveedores de PROGRESO deberá estar basada en criterios objetivos e implementados según los protocolos, procesos y procedimientos establecidos para la provisión y adquisición de productos y servicios para garantizar integridad de tales procesos de tal forma que sea beneficioso en términos técnicos y de costos⁴.

Ningún Director ni Colaborador deberá favorecer a Proveedores con quien tenga lazos de amistad o parentesco hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.⁵

Artículo 10. Relación con Competidores

Las personas comprendidas en el alcance de este Código deberán mantener una sana relación con miembros de otras instituciones financieras y empresas competidoras de las entidades que conforman PROGRESO, con el fin de propiciar un ambiente de confianza y credibilidad que permita establecer canales de cooperación en aquellos temas que favorezcan el desarrollo del sector o industria respectiva. En ningún caso deberán hacerse comentarios que puedan afectar la imagen de los competidores, o contribuir a la divulgación de rumores sobre los mismos.

Artículo 11. Prevenciones contra actividades ilegales

Todas las personas comprendidas en el alcance de este Código deberán abstenerse de vincular a PROGRESO, a 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, legitimación de capitales, lavado, financiamiento al terrorismo según prevé la Ley 23 de la República de Panamá⁶ así como la prevención del consumo de sustancias tóxicas y/o prohibidas.

Todo colaborador de PROGRESO tiene la obligación de informar objetivamente a su superior inmediato o al Oficial de Cumplimiento, de sus sospechas o criterios al respecto. Será obligación de los colaboradores, conocer las disposiciones relativas a la prevención y detección

⁴ En caso de sospechas por parte de proveedores sobre posibles conflictos de interés, toda denuncia y reporte podrá ser efectuada, si se desea anónimamente, a través del servicio de "Secure Line".

⁵ Se considerarán segundo grado, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; por afinidad: padres políticos y cónyuge de la hija o hijo.

⁶ Ley No. 23 de 27 de abril de 2015 por la que se adoptan medidas para prevenir el blanqueo de capitales, financiamiento del terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.

de operaciones con recursos de procedencia ilícita, los manuales internos sobre la materia y tomar los cursos de capacitación que PROGRESO imparta al efecto. Sin perjuicio de lo anterior, PROGRESO requiere de las personas comprendidas en el alcance de este Código su colaboración en la prevención de otros delitos sancionados por las leyes generales y especiales del país, tales como la comisión de fraudes.

Artículo 12. Fraude u otros comportamientos delictivos

Todas las personas comprendidas en el alcance de este código deberán abstenerse de proceder de manera ilegal o incorrecta, a través de mentiras o engaños, con el objetivo de obtener algún beneficio, ya sea a través de uso inapropiado de fondos, alteración de datos o resultados, traición, corrupción o cualquier acto intencional o deliberado, el engaño, u otros actos desleales.

Artículo 13. 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 insinúa, invita, pide, persigue, 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.

Esta definición, incluye tanto al acoso sexual, como al denominado mobbing o acoso moral. 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.

En lo que respecta al mobbing o acoso moral, algunos ejemplos de esta conducta serían, por ejemplo:

- a. Aislamiento y rechazo en la comunicación, cuando por ejemplo los gerentes y compañeros de trabajo no le dirigen la palabra, se ignora su presencia, la gerencia le rechaza cualquier petición de entrevistas, o cuando la víctima es asilada en una oficina lejana.
- b. Comportamientos que afectan la reputación personal, cuando por ejemplo los acosadores cuentan chismes de la víctima, o se divierten por su manera de moverse o

caminar, o cuando se ríen de alguna característica étnica del acosado, o cuando le ridiculizan.

- c. Comportamientos que afectan la estabilidad laboral, cuando por ejemplo no se le asigna más trabajo a la víctima, o cuando se le asignan labores o tareas sin sentido, o cuando se le induce intencionalmente a cometer errores.
- d. Comportamientos que afectan la dignidad, cuando por ejemplo se utilizan observaciones despectivas contra el acosado, o se le desacredita sin sentido, o se le asignan tareas humillantes.
- e. Atentar contra las condiciones de trabajo, cuando se le asignan al acosado tareas inferiores a sus competencias, o superiores a sus competencias, cuando se logra que no se le promocióne, o se le niegan las herramientas fundamentales para realizar su labor (computadoras, teléfono, correo electrónico, etc.).
- f. Violencia verbal, psíquica o sexual.

Artículo 14. Conozca a su cliente

Las personas comprendidas en el alcance de este Código tienen la obligación de conocer a sus clientes en el mayor grado posible, según las especificaciones de la regulación y de las políticas internas de PROGRESO. Las solicitudes de servicios efectuadas por clientes nuevos deben ser analizadas de manera exhaustiva, en tanto lo permita la naturaleza del servicio en cuestión y su importancia relativa, frecuencia o permanencia en el tiempo de la transacción, para evitar que fueran iniciadas relaciones comerciales de dudosa honestidad y reputación, o que puedan representar negocios de alto riesgo. Especialmente bajo la disposición anterior 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 o al Oficial de Cumplimiento.

Artículo 15. Conozca a su empleado

Cada Jefe de Área será responsable de vigilar el comportamiento de sus colaboradores, de manera que se pueda detectar conductas inusuales en los subalternos, que conllevan excesos socioeconómicos, de forma constante mientras dure la relación laboral.

De acuerdo a 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 PROGRESO 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.⁷

En cuanto a conductas sospechosas para favorecer el delito de blanqueo de capitales, se prestará cuidado a empleados renuentes a tomar vacaciones y empleados asociados directa o indirectamente con la desaparición de fondos del Banco.

Artículo 16. Protección del Secreto Bancario

El secreto bancario es la protección, confidencialidad y no difusión de nombres, perfiles y datos o documentación relativa a clientes o transacciones que realiza PROGRESO. El secreto continuará vigente una vez finalizadas las transacciones, ya sea de hecho o formalmente. La protección del secreto bancario afecta a todas las personas comprendidas en el Código de Ética y Conducta. La violación del secreto bancario puede conllevar severas penalidades. Las excepciones al secreto bancario están estrictamente reguladas por la ley.

Artículo 17. Protección del medio ambiente

PROGRESO 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. En consecuencia, se requiere de las personas comprendidas en el alcance de este Código, participar activamente en la protección del medioambiente. Esta protección se evidenciará en el desempeño de sus funciones diarias, en cuanto a evitar el consumo excesivo o irracional de recursos tales como energía, papel, agua, evitando también la polución del aire y emisiones de gases de efecto invernadero, polución sónica, y la que producen los desechos, especialmente los tóxicos. Asimismo,

⁷ El Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales describe ampliamente los lineamientos sobre esta política.

PROGRESO requiere de sus gerencias la implementación de acciones tendentes a extremar la protección, capacitación y mejoramiento educacional de sus recursos humanos.

F. Incompatibilidades y Conflictos de Interés

Artículo 18. Otras actividades externas

Todo trabajador de PROGRESO, incluidos los miembros de Junta Directiva deben declarar los cargos laborales y/o funciones remuneradas o no, públicos y/o privados, que ejercen simultáneamente con aquellos que desempeñan en cualquiera de las sociedades de PROGRESO.

Artículo 19. Conflictos de Interés

Las personas comprendidas en este Código no podrán dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar ni prestar servicios, remunerados o no, a personas naturales o jurídicas de cualquier índole que sean proveedores de PROGRESO.

Especialmente se entenderá a los efectos del tratamiento de los conflictos de interés, la participación en exceso del cinco por ciento (5%) en el capital de una empresa determinada, ya sea en forma directa o indirecta o por terceros de hasta el segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, o de otras empresas en las que las personas físicas mencionadas en este párrafo tengan participación en la gestión o propiedad incluido sus representantes legales. Se exceptúa de las disposiciones anteriores la relación que un miembro de la Junta Directiva de PROGRESO, ejecutivo, funcionario o empleado de PROGRESO pueda tener como socio, director o administrador en empresas de su propia familia, siempre y cuando esta situación haya sido adecuada y oportunamente informada. En este caso, aquel deberá autoexcluirse de todo proceso de decisión que afecte o involucre tal relación.

Las personas comprendidas no deben, directa o indirectamente, ni para sí ni para terceros, solicitar o aceptar dinero, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas en las siguientes situaciones: promoción, retraso, adelanto, aceleración de tareas relativas a sus funciones o para hacer valer influencias ante cualquier transacción ejecutable por PROGRESO, especialmente cuando lleve a cabo actividades de crédito, gestione o explote concesiones, autorizaciones, privilegios o franquicias otorgados por aquellos, sea o pretendiera ser contratista o proveedor de bienes o servicios para PROGRESO. En estos últimos casos la recepción de beneficios, aún si tuviesen un valor reducido que, según las circunstancias, pudieran ser considerados como un medio tendiente a afectar la voluntad de la persona comprendida.

G. Ámbito Privado

Artículo 20. Conducta privada

El gobierno corporativo de PROGRESO enfatiza su respeto a la privacidad de las personas en torno a sus actos en función de sus valores, creencias, aspiraciones y sus principios morales. En consecuencia, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad en el tiempo de las condiciones laborales y profesionales de sus colaboradores en el tiempo, y en beneficio del conjunto de aquellos, ha resuelto adoptar el estándar internacional de señalar las siguientes aspiraciones acerca de los comportamientos de dichos colaboradores en el ámbito de sus actividades privadas, fuera del ejercicio de sus funciones. En función de lo anterior se espera que estos cumplan con lo siguiente:

- a) No infrinjan o violen leyes o normas legales vigentes en el país, o si correspondiere en el extranjero.
- b) No se participe, ya sea directa o indirectamente de hechos, que si bien no sean punibles por leyes o normas vigentes en el país, puedan perjudicar la imagen o reputación de PROGRESO.
- c) No incurran en maltrato a terceros en razón de edad, género, credo, raza o incapacidades físicas o mentales, consumo de drogas, consumo excesivo y público de bebidas alcohólicas, apuestas dinerarias en casinos o casas de juego y/o participación violenta en manifestaciones públicas de naturaleza política

H. Comisión de Ética y Sanciones

Artículo 21. Comisión de Ética y Conducta

Se establece una Comisión de Ética y Conducta especialmente designada por la Junta Directiva del Grupo Bancario al cual pertenece PROGRESO, para tratar eventos derivados de la eventual o supuesta infracción a éste Código para definir las sanciones que considere adecuadas. La Comisión de Ética y Conducta es un órgano auxiliar del Comité Ejecutivo del Grupo Bancario, y que se reunirá toda vez que fuera necesario y mediante su convocatoria especial con la finalidad de tratar una agenda específica, a solicitud de cualquier miembro de su Junta Directiva o la Presidencia Ejecutiva del Grupo Bancario. Esta Comisión será convocada formalmente por el Presidente Ejecutivo y estará constituida por las siguientes personas:

- a) Presidente Ejecutivo
- b) VP Senior de Recursos Humanos
- c) VP Senior de Auditoría Interna
- d) VP Senior de Riesgo
- e) VP Senior de Operaciones y Tecnología
- f) Gerente Senior de Gobierno y Cumplimiento Normativo
- g) El VP o responsable del área competente asociada al conflicto⁸

La Comisión de Ética y Conducta, para el logro de sus fines, podrá llamar en consulta a cualquier otro colaborador de PROGRESO, o a terceros externos para el tratamiento de los casos que conoce. Para la deliberación de la Comisión de Ética y Conducta será necesaria la participación de la mayoría simple de sus miembros. En caso de que uno de los miembros mencionados fuera la persona que haya cometido la infracción a ser tratada, no participará en las sesiones, debiendo ser sustituida por otra a propuesta de la Presidencia Ejecutiva del Grupo Bancario. Las características de la infracción cometida y su denuncia serán debidamente documentadas.

Artículo 22. 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
- c) Suspensión de El Trabajador sin goce de salario hasta por un término máximo de tres días
- d) Despido

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.

^{8 8} Se actualizaron los miembros según acta del Comité Directivo de Gobierno Corporativo del 20 de junio de 2019

I. Administración Adecuada de Activos y Recursos

Artículo 23. Derechos intelectuales

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

Artículo 24. Administración adecuada

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

J. Difusión y Aceptación del Contenido del Código de Ética y Conducta

Artículo 25. Difusión y aceptación

La Vicepresidencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Gobierno y Cumplimiento Normativo del Grupo Bancario son los responsables para la documentación de la adhesión oportuna, formal y adecuada de este Código a las personas comprendidas dentro de sus alcances, como así también su difusión.

Artículo 26. Violación al Código de Ética y Conducta

Cualquier situación o violación al Código de Ética y Conducta al cual no se le haya definido su canal de denuncia, deberá ser reportada a la Comisión de Ética y Conducta a través de correo electrónico comisiondeEticayConducta@globalbank.com.pa o el Secure Line 393-4591.

K. Modificación del Código

Todo cambio a la Política de Prevención y Manejo de Conflictos de Interés será notificado oportunamente a los Directores y Colaboradores.

- a. Cualquier previsión o predicción debe estar razonablemente justificada y acompañada de las explicaciones necesarias para evitar malentendidos.
- b. Toda información que PROGRESO, sus Empleados o Representantes divulguen a sus clientes debe representar la opinión de la entidad sobre el asunto de referencia y estar basada en criterios objetivos, sin hacer uso de información privilegiada. A estos efectos, conservará de forma sistematizada los estudios o análisis sobre la base de los cuales han realizado las recomendaciones.

- c. PROGRESO deberá informar a sus clientes con la máxima celeridad de todas las incidencias relativas a las operaciones contratadas por ellos, recabando de inmediato nuevas instrucciones en caso de ser necesario al interés del cliente. Sólo cuando por nuevas instrucciones en caso de ser necesario al interés de cliente. Sólo cuando por razones de rapidez ello no resulte posible, deberá proceder a tomar por sí misma las medidas que, basadas en la prudencia, sean oportunas a los intereses de los clientes.

L. Anexos

Anexo No.1

Certificación de Lectura

Certifico que he leído en su totalidad **el Código de Ética y Conducta de PROGRESO.**

Dejo constancia que comprendo el contenido de la Política y estoy en total disposición de cumplir con sus lineamientos.

Nombre: _____

Cédula: _____

Firma: _____

Panamá, ____ de _____ de ____

