Código de conducta

Leiva 4070, Piso 7 - CP1427 - CABA - Argentina / info@inviu.com.ar / www.inviu.com.ar

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1 Personas Sujetas

Este Código de Conducta está dirigido a todos los colaboradores de Inviu. Las pautas incluidas en el mismo forman parte del conjunto de normas y reglamentaciones vigentes en la compañía. Se entenderá por colaborador a toda aquella persona que se encuentre bajo relación de dependencia o posea un contrato como externo con Inviu.

En ciertas temáticas específicas algunos colaboradores se encuentran también sujetos al Código de Protección al Inversor, u otros códigos de conducta específicos de la actividad o negocio en el que desempeñan sus funciones.

1.2 Obligación de conocer y cumplir el Código

Cada colaborador es responsable de comprender y velar por el cumplimiento de este Código, además de todas las leyes, regulaciones, políticas y procedimientos de Inviu que correspondan a sus funciones y obligaciones en la compañía.

El Código no contempla todas las situaciones que pueden plantearse a los colaboradores, pero establece pautas claras de conducta. Es obligación de los colaboradores aplicar los principios y prácticas inspiradores del mismo y, en caso de dudas, analizarlo con su líder o los equipos de People y/o Compliance.

Los colaboradores están obligados a asistir, participar y/o realizar todas las capacitaciones a las que sean convocados para el adecuado conocimiento del presente Código.

El no cumplimiento del Código puede derivar en sanciones disciplinarias, que pueden llevar a la desvinculación de la sociedad; y, si la falta lo amerita, al inicio de las acciones civiles o penales correspondientes.

Algunos ejemplos de conductas que se apartan de este Código son:

- Incumplir o inducir a otros que incumplan las pautas establecidas en el Código;
- Ignorar este Código no tomando conocimiento del mismo;
- Tomar represalias contra otro colaborador que, de buena fe, plantee una inquietud o que participe en la investigación de un caso denunciado.

1.3 Responsabilidades en la Aplicación del Código

A fin de garantizar su cumplimiento, Inviu exige que cada colaborador certifique que ha leído, entendido plenamente y que aplicará los Principios y Prácticas contenidos en el Código de Conducta en el curso de las actividades laborales cotidianas.

2. PRINCIPIOS Y VALORES

2.1 Principios Básicos de Inviu

Las actividades de Inviu se basan en los principios de buen gobierno corporativo, la práctica y la defensa de la honestidad, la ética y las normas legales.

2.2 Valores éticos que debemos sostener

- **HONESTIDAD:** Mantener comportamiento honrado, recto, razonable y justo, alineado a los valores de Inviu.
- **RESPONSABILIDAD:** Efectuar las tareas de acuerdo con los objetivos institucionales, asumiendo con formalidad su cumplimiento.
- **SEGURIDAD:** Favorecer, dentro de las posibilidades, condiciones de certeza y transparencia para cualquier operatoria realizada en la compañía.
- **CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN:** Respetar y hacer respetar el carácter reservado de la información que administra Inviu.
- **RESPETO POR LA LEY:** Todas las acciones realizadas por Inviu y por sus colaboradores deben respetar las normas.
- **LEALTAD COMERCIAL:** Las decisiones deben ser transparentes y la información completa y concreta. Nunca, por ninguna razón, debe falsearse información necesaria para alcanzar los objetivos de negocio o concretar las actividades financieras propias de la entidad.

2.3 Valores organizacionales

- **CREAMOS VALOR PARA EL CLIENTE:** Generamos relaciones de largo plazo, basadas en la confianza, el respeto y la integridad. Conocemos a nuestros clientes, sus necesidades y dolores,y los ponemos siempre primero para tomar una decisión. Buscamos proactivamente solucionar sus problemas, mostramos vocación de servicio independientemente de nuestro scope.
- **EJECUTAMOS CON FOCO, VELOCIDAD Y EXCELENCIA:** Entendemos los objetivos particulares que estamos persiguiendo y cómo contribuyen a los objetivos de Inviu como un todo. Priorizamos (aunque duela)y ejecutamos con sentido de urgencia y excelencia. Actuamos como dueños del negocio con el uso eficiente de los recursos (tiempo, plata, etc). Aprovechamos la oportunidad, entendemos que riesgos podemos tomar y los tomamos inteligentemente.
- **GENERAMOS IMPACTO:** Marcamos la diferencia en cada acción. Somos apasionados, nos proponemos desafíos ambiciosos alineados a los objetivos globales de Inviu. Definimos y perseguimos resultados concretos y medibles. Damos visibilidad de nuestros objetivos,la inversión requerida, y los resultados.
- **TODOS SOMOS INVIU:** Somos responsables de que el otro trabaje mejor. Nos involucramos y colaboramos en lo que el equipo necesita. Buscamos siempre levantar la vara propia y del resto, para que el resultado de Inviu mejore cada día un poco. Nos damos feedback rápido, directo y con respeto, y nos ayudamos mutuamente para mejorar.

2.4 Cuidado de la Calidad de los Servicios

Inviu mejora continuamente sus productos y servicios a fin de superar las expectativas de los clientes, respetar las especificaciones adecuadas y los acuerdos contractuales, cumpliendo con todos los requisitos reglamentarios y legales aplicables. Cada colaborador debe adoptar las medidas necesarias para asegurar que los productos y servicios que se brindan sean de alta calidad.

Para ello, definimos los valores organizacionales que guiarán las conductas de los colaboradores, a fin de que los clientes perciban a Inviu como una sociedad con I**NNOVACIÓN INVERSORA, VÍNCULOS DE CONFIANZA, TOTAL TRANSPARENCIA, DECISIONES INFORMADAS y TRABAJO EN EQUIPO**.

- **Innovación inversora:** utilizamos la tecnología para ampliar y personalizar las posibilidades de inversión.
- **Total transparencia:** visibilidad y claridad en cada detalle de nuestra relación con inversores y asesores.
- **Vínculos de confianza:** fortalecemos y acercamos el vínculo que une a asesores e inversores.
- **Trabajo en equipo:** fomentamos la participación y cooperación para el alcance del objetivo en común. Percibimos y asumimos la tarea grupal como propia.
- **Decisiones informadas:** utilizamos y brindamos información de calidad y contenido relevante para tomar decisiones inteligentes.

3. PAUTAS DE CONDUCTA

3.1 Cumplimiento de la Normativa

Todos los colaboradores deben cumplir estrictamente con la normativa aplicable del país (leyes, reglamentos, circulares de los organismos reguladores y supervisores) así como las políticas internas de Inviu, evitando cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de Inviu ante la comunidad, el gobierno del país, u otros organismos, y producir consecuencias adversas para sus negocios y/o para su imagen.

Los colaboradores no están autorizados a colaborar conscientemente con terceros en la violación de ley alguna, como tampoco a participar en actuaciones que comprometan el respeto al principio de legalidad.

Si Inviu tomara conocimiento, por cualquier medio, de que un colaborador estuviere involucrado en una causa penal o en cualquier procedimiento administrativo por parte de autoridades de contralor, podrá requerir del colaborador las explicaciones que considere necesarias y adoptar las medidas que considere en el marco de las normas aplicables.

3.2 Relación con Autoridades

Inviu manifiesta su neutralidad política y se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que está sujeto en cualquier país donde desarrolle su actividad.

Los colaboradores deberán actuar con honradez e integridad en todos los contactos o transacciones con las autoridades y empleados de los gobiernos, administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen, sean veraces, claras y completas.

3.3 Ambiente

La protección de los recursos naturales es parte del compromiso de Inviu que se refleja en los objetivos estratégicos de una gestión sustentable.

Inviu promueve el uso eficiente de recursos naturales en todas las acciones con impacto ambiental tanto interna como externamente.

Es responsabilidad de todos los colaboradores conocer y cumplir con los principios ambientales de la organización y promover las buenas prácticas ambientales en su área de trabajo.

3.4 Responsabilidad Social

Inviu tiene un compromiso con el desarrollo sustentable y trabaja para el desarrollo de la sociedad dejando capacidad instalada. Contribuye con los ciudadanos teniendo el foco en tres ejes esenciales: Educación, Promoción Laboral y Salud, y facilita las acciones de voluntariado en sus colaboradores.

Los colaboradores podrán participar en las acciones de voluntariado y quienes tengan colaboradores a su cargo deberán permitir su participación en las mismas, respetando su libre decisión.

No podrán utilizarse recursos ni el nombre de Inviu en dichas actividades sin su debida autorización.

3.5 Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades

Inviu mantiene un compromiso con el apoyo y valoración de la diversidad de nuestro personal, a quienes considera su activo más valioso.Las decisiones acerca de la selección y promoción de los colaboradores deben tomarse sobre la base exclusiva de la calificación del candidato al puesto. La intención de Inviu es que ningún candidato a un puesto o un colaborador sea objeto de discriminación de ningún tipo.

En consecuencia, los colaboradores que intervengan en el proceso de incorporación, contratación, desvinculación, promoción, remuneración y asignación de puestos se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir, promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades.

Inviu gestiona el clima interno como un pilar fundamental para la buena experiencia de sus colaboradores, a fin de brindarles un ámbito propicio para el normal desenvolvimiento de sus tareas, estimulando el compromiso y la autoestima de cada uno.

3.6 Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo

Se entiende por lavado de activos al proceso mediante el cual los fondos obtenidos de una actividad delictiva se ponen en circulación en el mercado para adquirir la apariencia de origen lícito. Por su parte, el Financiamiento del Terrorismo es el acto de proporcionar apoyo financiero a terroristas u organizaciones terroristas a fin de permitir llevar a cabo actos de terrorismo.

Cada colaborador es responsable de cumplir con las pautas establecidas en el Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, las cuales son de carácter obligatorio, observando una especial diligencia en el cumplimiento de las siguientes acciones:

- **Aplicar la política de "Conozca a su cliente":** mediante la identificación y conocimiento del mismo, cuya condición es indispensable para iniciar o continuar la relación comercial. La contratación de los servicios debe efectuarse teniendo en cuenta la actividad que desarrolla, su domicilio, condición de Persona Expuesta Políticamente, como así también la documentación relativa a su situación económica, patrimonial y financiera necesaria para la definición de su perfil.
- **Validación de identidad de clientes:** verificar la identidad de clientes al establecer relaciones comerciales o celebrar transacciones de acuerdo con la normativa interna.
- **Mantenimiento de registros y completitud de los legajos:** la disponibilidad de esta información asegura el "conocimiento del cliente" y permite la eventual reconstrucción de las transacciones y la respuesta a las solicitudes de información de las autoridades competentes.
- **Detección de operaciones sospechosas:** prestar especial atención a aquellas operaciones tentadas o realizadas sin justificación económica y/o jurídica ya sea porque no guardan relación con el perfil económico, financiero, patrimonial del cliente, o porque se desvían de los usos y costumbres en las prácticas del mercado. En ese caso se dará aviso inmediato al equipo de Prevención de Lavado de Dinero de Inviu y se deberá responder en tiempo y forma los requerimientos cursados.

3.7 Prevención de Delitos

Todo acto que pudiera tener apariencia de ilícito relacionado con Inviu será investigado sin demora por las personas autorizadas.

Los colaboradores deberán tener especial cuidado con el uso apropiado de su Cuenta Comitente en Inviu como así también con el uso de su cuenta sueldo en el Banco de Galicia y Buenos Aires y/o en cualquier otro Banco o Billetera Virtual donde reciban el pago de su sueldo o utilicen para operar con su Cuenta Comitente en Inviu, cualquier uso inapropiado de las mismas será penado tomando las medidas que se consideren oportunas.

Si sospecha que ha tenido lugar un acto ilícito, el colaborador debe suministrar esta información al equipo de People o Compliance. Asimismo, se pone a disposición de los colaboradores una Línea Ética a los fines de denunciar de manera segura y/o confidencial los delitos de los cuales tomará conocimiento que afecten a su persona, a Inviu o a cualquier otro colaborador.

La prueba de que un colaborador ha cometido un acto ilícito contra Inviu, otro colaborador, sus clientes, proveedores o terceros, tendrá como consecuencia medidas disciplinarias adecuadas, además, de resultar necesario, se solicitará la intervención judicial que correspondiere, y se notificará esa circunstancia a la Comisión Nacional de Valores y demás autoridades competentes. Lo mismo aplica si algún colaborador de Inviu efectúa registros contables falsos o engañosos con el fin de burlar controles, para beneficio propio, de terceros o de Inviu.

La copia, para nosotros mismos, o para Inviu (fuera del marco de las licencias en uso), de programas de software para computadoras amparadas por derechos de autor o propiedad intelectual, o protegidos por contratos de licencia, no está permitida. Se incluyen aquí los programas de computación, software y plataformas diseñados por Inviu.

3.8 Confidencialidad de la información de la organización y de sus clientes

Los colaboradores deben guardar secreto profesional respecto a datos e información que se conozca como consecuencia de su actividad en Inviu.

No se debe dar a conocer ninguna información comercial, tecnológica, informática, contable, legal o de toda índole que no haya sido ya revelada al público en relación con Inviu, sin la previa aprobación.

No se podrá revelar o utilizar información confidencial obtenida en el curso de la relación con Inviu para beneficio propio o ventaja personal o de terceros.

Todo colaborador de Inviu se compromete a no manifestar, ni difundir, ni revelar o poner en conocimiento de terceros la información que obtiene o se le brinda para la realización de sus tareas y a no utilizarla en su beneficio.

Los clientes de Inviu confían que la información personal relacionada con ellos ha sido obtenida por la sociedad con fines comerciales. En consecuencia, los colaboradores deben adoptar medidas para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos e información. Esto incluye la identificación de los datos que deben ser protegidos, el suministro de un nivel de protección adecuado, y el otorgamiento de acceso a los datos protegidos solamente a aquellas personas que deben utilizarlos en el desempeño de sus funciones.

Los datos e informaciones relativos a cuentas, posiciones financieras, estados financieros, negocios y, en general, actividad de los clientes serán tratados con confidencialidad y únicamente se trasladarán a terceros ajenos a Inviu con autorización expresa del cliente y/o según los procedimientos legalmente regulados en cualquier caso previa aprobación expresa de Inviu

En cuanto al deber de confidencialidad, los colaboradores deberán actuar de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales, todo procedimiento de recolección de datos, deberá garantizar que los mismos sean: adecuados, pertinentes y no excesivos en relación al ámbito y finalidad para la que fueron recogidos; que la recolección no pueda hacerse por medios desleales, fraudulentos o en forma contraria a las disposiciones de la Ley de Protección de Datos Personales; que no puedan utilizarse los datos para finalidades distintas o incompatibles con las que motivaron su obtención; que los datos sean exactos y puedan actualizarse y que se almacenen de modo que el Titular de los Datos personales pueda ejercer el derecho de acceso.

Los Datos sensibles sólo pueden tratarse cuando medien razones de interés general autorizadas por ley o con finalidades estadísticas o científicas. Esto implica también que ninguna persona puede ser obligada a proporcionar datos que revelen origen racial y étnico, opiniones políticas, convicciones religiosas, filosóficas o morales, afiliación sindical e información referente a la salud o a la vida sexual, y que esté prohibida la formación de archivos, bancos o registros que almacenen información que directa o indirectamente revele datos sensibles.

Todo empleado de Inviu:

- Tendrán la obligación de guardar secreto profesional sobre los datos que obtuvieron como consecuencia de su actividad. Esta obligación subsistirá aún finalizada la relación laboral con Inviu.

- Dicha obligación podrá ser relevada por resolución judicial y cuando medien razones fundadas relativas a la seguridad pública, la defensa nacional o la salud pública.

Inviu como responsable de las bases de datos debe garantizar la seguridad en el Tratamiento de los Datos personales, garantizar la seguridad y confidencialidad de los Datos Personales, a fin de evitar su adulteración, pérdida, consulta o tratamiento no autorizado, y que permitan detectar desviaciones, intencionales o no, de información, ya sea que los riesgos provengan de la acción humana o del medio técnico utilizado, estando prohibido cualquier tipo de registro de Datos Personales en archivos, drives, registros o bancos de datos que no reúnan condiciones técnicas de integridad y seguridad definidas por el área de Riesgo y Seguridad de Inviu.

Los colaboradores deben abstenerse de:

- Transferir información confidencial a otra persona que luego compre o venda títulos valores del Grupo Financiero Galicia así también como de todas las empresas que formen parte de este, incluyendo opciones de compra o venta de dichos títulos.

- Comprar o vender títulos de otra Sociedad cuyo valor podría verse afectado por medidas del Grupo Financiero Galicia así también como de todas las empresas que formen parte de este, que aún no han sido divulgadas públicamente y opciones de compra o venta de dichos títulos.

Las obligaciones mencionadas en el presente título se entienden sin perjuicio de la atención a los requerimientos formulados por autoridades competentes según la normativa aplicable.

3.9 Confidencialidad de los legajos del personal

En cumplimiento de las leyes laborales, Inviu reúne y conserva información y registros de recursos humanos de cada persona sujeta al presente Código, que son exactos, actualizados, pertinentes para la relación funcional, y necesarios y útiles para conducir y administrar los asuntos de la compañía.

La información relativa a remuneraciones, evaluaciones y revisiones médicas se protegerá con los mismos estándares que la información de clientes.

Inviu salvaguardará los registros y legajos de recursos humanos contra intromisiones, manifestación no justificada de su contenido en forma total o parcial y uso indebido. Las consultas a los mismos deberán estar debidamente autorizadas.

Todos los legajos se consideran documentos confidenciales y no pueden ser revelados, salvo en el caso de la defensa legal del empleador o si lo exige la ley.

3.10 Transparencia de la Información

Los colaboradores de Inviu deben comprometerse a comunicar la información tanto interna como externa de forma veraz. En ningún caso entregarán información incorrecta o inexacta, o que pudiera confundir a quien la recibe.

Es responsabilidad de cada colaborador proporcionar información clara y veraz a los clientes, comunicando de manera

transparente las características, beneficios, riesgos y costos de los servicios ofrecidos por Inviu. Para cumplir con este objetivo, el colaborador deberá comprender las características de cada servicio a partir de la información que se le brinda al respecto y participar de las actividades de formación.

Es importante que el colaborador no promueva ni lleve a cabo ninguna mala práctica o fraude. La prueba de que un colaborador ha cometido alguno de estos actos tiene como consecuencia la aplicación de medidas disciplinarias.

3.11 Interacción con los medios y apariciones públicas

Inviu cuenta con un equipo de Comunicación y Marketing que se encuentra, entre otras cosas, especialmente dedicado a atender a los medios de comunicación, periodistas, líderes de opinión y/o referentes del mundo de las finanzas, la tecnología y otros. También cuenta con un pool de voceros especialmente capacitados para hablar con los medios, satisfacer sus inquietudes, otorgar entrevistas, etc., quienes además cuentan con la información necesaria sobre la empresa, sus mensajes centrales, sus datos más importantes, entre otros. El rol de vocero sólo se obtiene luego de una capacitación y sólo los colaboradores específicamente autorizados como tales pueden hablar con los medios de comunicación, periodistas y prensa en general.

Los colaboradores que no son voceros autorizados de la compañía no deben responder a los medios de comunicación ni suministrar información de la compañía a los periodistas, ya sea de manera formal o informalmente.

3.12 Uso de redes sociales

Los colaboradores que posean redes sociales o participen en ellas deben evitar responder posteos, tweets u otros en nombre de Inviu o utilizando su posición dentro de la compañía para responder a un comentario de un tercero, ajeno o no a la empresa.

En tal sentido, si se detectara un posteo en redes sociales donde Inviu se ve involucrada de alguna manera, positiva o negativamente, debe enviarse el link directamente al área de Comunicación y Marketing, para que sean los expertos en el tema los que evalúen la oportunidad o no de interactuar en ese diálogo o situación.

Todo colaborador debe tener presente que en su perfil de LinkedIn se firma con su nombre, apellido, cargo y empresa para la cual trabaja, por lo cual, lo que en esta red social se exprese respecto a un personaje público, un partido político, una organización del tercer sector, etc., puede ser tomado como una postura de la compañía en sí misma. Por esto, es que alentamos a que, en dicha red, se hagan comentarios profesionales, se compartan valoraciones profesionales, recomendaciones para posibles puestos laborales, etc., pero se ruega abstenerse de hacer comentarios políticos u opiniones y afirmaciones que puedan afectar la posición independiente, abierta o pluralista que Inviu sostiene.

3.13 Cursos

Inviu acompaña el desarrollo de sus colaboradores, atendiendo sus necesidades, aptitudes y las competencias técnicas requeridas para el rol con el fin de potenciar los resultados.

La participación de los colaboradores como formadores en cursos o seminarios externos relacionados con su actividad en Inviu requerirá autorización de su líder.

3.14 Sana Competencia

Inviu procura promover la competencia leal y honesta en mercados abiertos. Los colaboradores deben desempeñarse con respeto a la libre competencia y evitar prácticas que la restrinjan o puedan ser consideradas como competencia desleal.

3.15 Seguridad, trato y no violencia

Son inadmisibles las conductas que constituyan una ofensa, intimidación, falta de respecto, acoso personal, o que configuren alguna forma de discriminación por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales, edad o de cualquier otro tipo, tanto dentro como fuera del horario y del ámbito laboral. Estas actitudes se encuentran agravadas, toda vez que quien realice esté en una posición jerárquica.

Es obligación de los colaboradores mantener un ámbito de trabajo en el que impere el respeto y la cordialidad, cuidar al máximo el lenguaje, tanto oral como escrito, en relación con clientes externos, internos, proveedores y otros colaboradores.

3.16 Higiene y seguridad

Los principios de higiene, cuidado del entorno laboral y seguridad en el trabajo son de vital importancia para el desarrollo de las tareas cotidianas dentro de Inviu y la preservación del ambiente de trabajo.

Es responsabilidad de cada colaborador conocer, cumplir y hacer respetar las medidas de seguridad.

3.17 Fuerza de trabajo libre de drogas y alcohol

De acuerdo con las leyes vigentes, se prohíbe la tenencia y consumo de drogas ilegales y el uso inadecuado o abuso de drogas legalmente recetadas, alcohol o sustancia que provoque una alteración física y/o psicológica mientras se realicen actividades para la compañía, independientemente de la locación en la que el colaborador preste sus servicios.

3.18 Protección de los fondos y bienes de Inviu

Los colaboradores de Inviu deben adoptar todas las previsiones y diligencias necesarias a fin de proteger los bienes y activos de la sociedad.

Los bienes de la Compañía son para uso exclusivo de las actividades propias que se realizan en Inviu Los equipos (computadoras, teléfonos, etc.) y los espacios de trabajo de los colaboradores no pueden ser utilizados con fines personales u otros ajenos a las tareas pertinentes a la compañía.

3.19 Objetividad en los negocios y conflictos de intereses

Los colaboradores no deberán actuar en representación de Inviu en ningún asunto en el cual tengan un interés (situación personal, familiar, de amistad o cualquier otro tipo de circunstancia) directo o indirecto que posiblemente pudiera afectar su objetividad o independencia de juicio.

Asimismo, no se deberá favorecer los intereses de un cliente o grupo de clientes frente a otros, ofreciendo a todos un trato equitativo. Mismo comportamiento deberá regir para el trato con los proveedores.

Los colaboradores deberán evitar las siguientes situaciones:

- Utilizar el nombre de Inviu indebidamente, afectando su reputación.
- Aceptar algún tipo de favor de cualquier persona o entidad con la que Inviu tiene o tendrá una relación comercial.
- Beneficiarse personalmente de una oportunidad comercial en la que Inviu estuviera involucrada.

- Proporcionar asistencia a un competidor de Inviu en su actividad comercial.

3.20 Declaración de segundas actividades

Los colaboradores que realicen cualquier actividad comercial o profesional fuera de Inviu deben informarla al equipo de People.

No está permitido realizar actividades comerciales o profesionales paralelamente a las realizadas para Inviu, que de alguna forma compitan con alguno de los negocios de la compañía.

El Equipo de People, analizará si las segundas actividades desarrolladas por los colaboradores compiten con alguno de los negocios de Inviu y/o son actividades que puedan llegar a implicar un riesgo reputacional por tratarse de una actividad con la que Inviu no desea verse relacionada, directa o indirectamente. Se analizará con el equipo de Legal aquellas situaciones en las que se presenten dudas respecto a este punto.

3.21 Obsequios y Donaciones

Los colaboradores no podrán recibir obsequios, donaciones o atenciones de clientes y/o proveedores que representen un incentivo para obtener un trato preferencial o influyan el resultado de una decisión comercial.

Sólo podrán aceptar obsequios, donaciones o atenciones de clientes y/o proveedores cuando los mismos no comprometan la relación laboral y tengan un valor comercial inferior a 500 (quinientos) dólares.

Para valores mayores, los colaboradores deberán comunicarse con el equipo de Compliance, quienes definirán si corresponde la aceptación del mismo.

3.22. Propiedad Intelectual

Dentro de sus labores los colaboradores de Inviu realizarán tareas que podrían tener como resultado inventos o descubrimientos. En tal sentido y de verificarse dicha circunstancia, la propiedad intelectual sobre dicho invento o descubrimiento pertenecerá a Inviu sin que amerite compensación adicional al colaborador, dado que se considera que esta actividad forma parte del objeto de su contrato de trabajo.

Ello incluye todo tipo de creación y/o desarrollo tecnológico, científico, o meramente intelectual que haya sido utilizado en el marco de sus tareas laborales a los fines de lograr los objetivos o metas establecidas por sus líderes y/o que haya sido realizado en beneficio de Inviu.

3.23. Correo electrónico. Documentos laborales

Inviu proveerá a sus colaboradores una dirección de correo electrónica corporativa y de un set de soluciones del mundo GSuite o el que lo reemplace en su caso. El uso de estos elementos deberá limitarse, respectivamente a la emisión de comunicaciones y a la preparación y guardado de documentos estrictamente relacionados con el cumplimiento de las labores específicas de los colaboradores.

3.24. Auditoría

Inviu se reserva el derecho de acceder a los documentos y correos que se generen o sean recepcionados por los colaboradores a través de la dirección de correo electrónico corporativo asignada, como así también a los documentos que se elaboren a través de las plataformas que Inviu provea a sus colaboradores conforme lo señalado en el punto 3.23 con motivos de auditorías y/o cumplimiento de requerimientos internos y externos.

Este control podrá ejercerse durante la vigencia del contrato de trabajo e incluso luego de su extinción, sin que en ningún caso el ejercicio de este derecho pueda ser considerado lesivo de la intimidad de los colaboradores, ya que se trata en cualquier caso de elementos provistos para su uso estrictamente laboral y el contenido elaborado a partir de los mismos será de propiedad de Inviu, quien se reserva el derecho de aplicar sanciones y/o reclamar por los daños que le genere el uso de los elementos para otros fines ajenos al cumplimiento del contrato de trabajo

3.25. Diversidad. No discriminación.

Para Inviu, la diversidad es un valor para reforzar e incentivar, y la igualdad de trato y de oportunidades será garantizada. Es por ello que se ha comprometido a que, en la implementación de sus acciones, se sostendrá y promoverán conductas respetuosas y educadas en el trato hacia las demás personas, tomando en cuenta sus ideas y aportes fomentando una relación sana, promoviendo el trato adecuado y cordial, sin distinción ni discriminación de ningún tipo. Se promoverá la comprensión de los principios de diversidad e inclusión y se buscará desarrollar en los colaboradores una mentalidad abierta que permita un ambiente laboral que promueva la dignidad y el respeto para todos.

4. Comité

4.1. Conformación del Comité

En caso de que el presente Código de Conducta no sea cumplido debidamente, o de recibir una denuncia del incumplimiento del mismo, la actividad realizada pasará a ser considerada una falta, y será necesario investigar los hechos con la mayor precisión posible a fin de determinar su gravedad y actuar en consecuencia.

Es por eso que conformamos un Comité interno que recibirá las denuncias sobre dichas faltas y se interiorizará en la situación.

El Comité está conformado por:

1. Chief People Officer
2. Oficial de Cumplimiento Titular
3. VP de operaciones

En caso de realizarse una denuncia contra un miembro del comité o contra una persona que tenga vínculo familiar o de amistad o sea del mismo equipo de uno de los miembros del comité, dicho integrante no podrá participar del proceso.

Teniendo en cuenta que el contexto es clave para lograr una buena categorización de lo ocurrido, es necesario que el/la denunciante brinde la mayor cantidad de información posible sobre el hecho, de manera concreta.

Todas las personas de Inviu pueden denunciar en caso de que hayan sido testigos de un hecho realizado por una tercera persona.

De mínima, toda denuncia debe explicar el contexto de la situación en la que se dieron los hechos, el detalle de cuáles fueron los hechos que motivaron la denuncia, qué repercusiones tuvieron y sobre quién o quiénes.

El Comité deberá dar inicio al tratamiento del caso en un plazo no mayor a 24 h de realizada la denuncia.

El Comité podrá involucrar a más personas del equipo de Inviu o a consultores externos que crean claves para la resolución del caso.

En caso de tratarse de un miembro del C-Level el caso será derivado automáticamente a consultores externos, siempre bajo el principio de confidencialidad detallado en el presente documento.

Si durante el curso de la investigación el Comité verifica que los hechos denunciados resultaron falsos y que la denuncia fue efectuada con una intencionalidad distinta a los fines de proteger el cumplimiento de este Código (ej.: intención de perjudicar a la persona denunciada o como respuesta frente a decisiones de la persona denunciada con impacto negativo en el denunciante pero debidamente fundadas de acuerdo con las normas y prácticas de la empresa), el Comité evaluará la aplicación de acciones y/o sanciones sobre la persona denunciante.

4.2. Procedimiento ante denuncias

En caso de presenciar el incumplimiento del presente Código, sugerimos llevar adelante los siguientes pasos:

En primer lugar, ante cualquier tipo de conducta y si te sentís más cómodo al hacerlo, podes hablar con tu líder directo o con cualquier integrante de nuestro C-Level.

Si en cambio, preferís que la denuncia sea de manera anónima o por fuera de INVIU, tenemos disponible una Línea Ética de Denuncias que lleva adelante KPMG.

Los medios para comunicarte son:

Tel: 0800-122-5671
Web: https://eticagrupogalicia.lineaseticas.com/
Correo postal: Bouchard 710, 6to piso, CP 1001, BS AS, Argentina, dirigido a "KPMG/Línea Ética Grupo Galicia"
Correo electrónico: eticagrupogalicia@kpmg.com.ar

La Línea Ética de Denuncias es anónima y confidencial, llevada a cabo por un tercero independiente (KPMG).