



BCIE

CÓDIGO DE ÉTICA

Libro VII de la Ética en el BCIE

Reglamento de la Organización y Administración (ROA)

BCIE

TABLA DE CONTENIDO

TÍTULO I: CÓDIGO DE ÉTICA.....	3
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES.....	3
CAPÍTULO II: PRINCIPIOS INSTITUCIONALES, VALORES Y ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO EN EL MARCO DE LA ÉTICA.....	4
TÍTULO II: NORMAS Y PROCEDIMIENTOS COMPLEMENTARIOS AL CÓDIGO DE ÉTICA.....	7
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES.....	7
CAPÍTULO II: OBLIGACIONES Y DERECHOS.....	7
CAPÍTULO III: CONDUCTAS CONTRARIAS A LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES, VALORES ÉTICOS Y ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA.....	9
CAPÍTULO IV: CALIFICACIÓN DE FALTAS A LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES, VALORES ÉTICOS, ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO Y SANCIONES APLICABLES.....	11
CAPÍTULO V: TITULAR DE LA OFICINA DE ÉTICA Y COMITÉ DE ÉTICA.....	11
CAPÍTULO VI: PROCEDIMIENTO.....	14
CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTO APLICABLE AL PRESIDENTE EJECUTIVO, A LOS DIRECTORES, AL CONTRALOR, AL AUDITOR INTERNO Y AL TITULAR DE LA OFICINA DE ÉTICA.....	18
TÍTULO III: OTRAS DISPOSICIONES.....	20

TÍTULO I: CÓDIGO DE ÉTICA

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

Artículo 7-01. Objeto. El objeto del presente Código es establecer los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento que deben observarse en el Banco Centroamericano de Integración Económica, en adelante llamado el Banco, los cuales deberán motivar y servir de guía al comportamiento del personal del Banco.

Artículo 7-02. Ámbito de aplicación. Los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento serán de aplicación y observancia general a todos los niveles jerárquicos del Banco incluyendo integrantes del Programa de Jóvenes Profesionales y cualquier tipo de becario, practicantes u otros. De igual manera, estos principios, valores y estándares de comportamiento serán requeridos, en lo conducente, para su cumplimiento en la contratación de servicios de consultoría externa, proveedores, contratistas y otros.

Artículo 7-03. Efectividad de la normativa en el marco de la ética. El cumplimiento de lo dispuesto en el presente Código será tomado en consideración para el mantenimiento de la relación del personal con el Banco. En aquellos casos en que el Banco se vea afectado en sus intereses, patrimonio u obligaciones contractuales, como producto de la actuación u omisión de un miembro de su personal que conlleve el incumplimiento de los principios institucionales, valores y estándares de comportamiento consagrados en el presente Código, se aplicarán las sanciones contempladas en las normas y procedimientos complementarios a este Código al tenor de lo establecido en el Título II, del presente Libro.

Artículo 7-04. Definiciones.

Acoso: Aquellas conductas verbales o físicas no solicitadas que interfieran con el ambiente de trabajo o que tenga por finalidad o efecto crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Acoso laboral: Aquellas conductas abusivas, consientes y premeditadas, de parte de un superior o de quien haga sus veces, que realizadas en forma sistemática y repetitiva atentan contra la dignidad o la integridad psicológica o física en perjuicio de un subordinado.

Acoso sexual: Aquellas conductas que conlleven cualquier tipo de proposición sexual no deseada, solicitud de favores sexuales u otra manifestación verbal o física de naturaleza sexual, explícita o sutil.

Conflicto de interés: Toda situación en la cual un miembro del personal del Banco tenga un interés personal (directo o indirecto) en alguna operación o actividad del Banco que influya de manera indebida en su criterio, sus decisiones o acciones en el Banco o sus clientes. Es decir, que los intereses privados de una persona interfieren o pueden entenderse que interfieren con su toma de decisiones y con el cumplimiento de sus funciones oficiales. Se entiende interés personal directo si beneficia al propio miembro del personal e indirecto si las situaciones de conflicto de interés benefician a algunos

de los parientes del miembro del personal (cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad) o alguna persona con la que el empleado tiene una relación estrecha.

Dignidad: Decoro en las personas en la manera de comportarse.

Discriminación: Dar trato de inferioridad a un persona o colectividad por motivos de raza, nacionalidad, género, religión, edad o cualquier otra condición personal.

Integridad: Conducta recta, proba, intachable.

Miembros del BCIE: Son miembros del Banco los socios o países fundadores, los socios o países regionales no fundadores y los socios o países extrarregionales, según lo establecido en el Convenio Constitutivo.

Miembros del personal: Conforme con lo establecido en el artículo 16, del Reglamento General de Administración de Recursos Humanos, el cual incluye el personal temporal por contrato laboral (contratistas).

Niveles jerárquicos: Todos los niveles contemplados en la organización del Banco, incluyendo Directorio, Presidencia Ejecutiva y Contraloría.

CAPÍTULO II: PRINCIPIOS INSTITUCIONALES, VALORES Y ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO EN EL MARCO DE LA ÉTICA

Artículo 7-05. Principios institucionales. Los principios institucionales que el Banco tiene como base para atender de manera apropiada sus objetivos y que deberán contemplarse como guía en todas las actuaciones institucionales del Banco se enuncian a continuación:

a) El cumplimiento de su objeto y de su marco institucional:

El Banco actuará diligentemente en cada una de sus operaciones dando fiel cumplimiento a su objeto, al Convenio Constitutivo y a sus normas, reglamentos, resoluciones y acuerdos que regulan el Banco.

El Banco actuará diligentemente en aras de proteger el interés y el tratamiento equitativo a todos los miembros de la Institución en los términos establecidos en el Convenio Constitutivo y en la reglamentación correspondiente de forma tal que atienda con objetividad e imparcialidad sus programas de integración económica y de desarrollo económico y social.

b) Atención al cliente:

El Banco atenderá a sus clientes con prontitud, dedicación, transparencia y profesionalismo, facilitándoles la gestión de operaciones y brindándoles la información que les permita el acceso a los servicios del Banco, en un ambiente de cultura de trabajo en equipo, así como de protección de su confidencialidad y privacidad.

c) El cumplimiento con las fuentes:

El Banco honrará sus compromisos con las fuentes de recursos, cumpliendo los términos y condiciones aceptadas en los contratos de préstamos. Asimismo, el Banco debe asegurar que estos

PÚBLICO

compromisos sean consistentes con la integridad patrimonial del Banco, que fortalezcan su participación en los mercados internacionales de capital, así como su prestigio institucional.

El Banco observará el cumplimiento de los convenios y las regulaciones vigentes en sus relaciones con los organismos internacionales y multilaterales de crédito y demás instituciones, manteniendo y cultivando una imagen de organismo excepcional en el ámbito internacional.

d) Valoración de los recursos humanos del Banco:

El Banco fomentará un clima organizacional propicio para su estabilidad y la realización integral de los miembros de su personal. Asimismo, deberá promover la sinergia de trabajo entre las diferentes áreas, el respeto a la dignidad humana y favorecer el crecimiento y bienestar individual de sus miembros, previniendo de manera efectiva cualquier forma de acoso o discriminación de cualquier naturaleza, incluyendo, pero no limitándose a los de carácter laboral y sexual por parte de los miembros del personal u órganos superiores de dirección.

e) Cultura de trabajo en equipo y cooperación:

El Banco, por ser una institución que trabaja por la integración y el desarrollo de los países miembros, fomentará un ambiente laboral que propicie la generación de la cultura del trabajo en equipo, respeto y cooperación entre los miembros de su personal.

f) Fundamentación de actuaciones:

Las actuaciones del Banco se llevarán a cabo fundamentadas exclusivamente en criterios técnicos y amparándose en los más altos estándares de la banca multilateral de desarrollo, así como en las sanas prácticas de la industria bancaria; lo anterior en apego a lo establecido en el Convenio Constitutivo.

El Banco no aceptará de los clientes o las fuentes de recursos condicionamientos de carácter político o que contravengan el objeto del Banco.

Artículo 7-06. Valores éticos. Cada miembro del personal del Banco se comportará, en todas sus relaciones y actividades, de conformidad con los valores éticos que se enuncian a continuación:

a) Probidad:

Cada miembro del personal del Banco observará un comportamiento legal, ético e íntegro en todas las actividades y operaciones a su cargo, sustentándose en la veracidad, la honradez, la rectitud y la excelencia y actuará con prudencia en todos sus comportamientos, tanto dentro como fuera del Banco.

b) Transparencia:

Cada miembro del personal del Banco realizará sus actividades y comunicaciones con claridad, sin duda ni ambigüedad y sin esconder u omitir cualquier tipo de información. Asimismo, actuará con independencia, evitando, en toda circunstancia, incurrir en riesgos asociados a situaciones que ocasionen conflictos de interés, tanto para sí mismos como para los demás miembros del personal.

c) Lealtad y confidencialidad:

Cada miembro del personal del Banco actuará y observará, en toda circunstancia, un comportamiento de compromiso y lealtad o fidelidad hacia la Institución, así como con sus compañeros, promoviendo en todas sus actividades una imagen institucional positiva, evitando comentarios y actuaciones que puedan causar perjuicio al Banco. Las actividades personales deben caracterizarse por la discreción y la confidencialidad debidas en el manejo de la información y demás asuntos de manejo institucional.

Artículo 7-07. Estándares de comportamiento. Cada miembro del personal del Banco deberá comportarse tanto en el plano profesional como personal siguiendo las siguientes directrices en el marco de la ética:

a) Prevención de conflicto de interés:

Siempre que un miembro del personal del Banco tenga cualquier interés personal directo o indirecto en alguna operación activa o pasiva o asunto sometido a conocimiento del Banco hará público este hecho ante las respectivas instancias de análisis y aprobación y se abstendrá de cualquier gestión, conocimiento o decisión sobre el particular.

Para los efectos del presente artículo, se entiende interés financiero como cualquier derecho a recibir intereses, dividendos, apreciaciones de capital, honorarios u otros pagos o beneficios monetarios.

Lo anterior conforme se desarrolla en las políticas vigentes sobre la materia.

b) Adecuado uso de privilegios e inmunidades:

Los miembros del personal deberán hacer uso adecuado de las inmunidades, exenciones y privilegios que el Convenio Constitutivo y otros instrumentos internacionales confieren al Banco ya que los mismos se confieren en interés de este último y no para ventajas personales.

c) No tolerancia al acoso:

Los miembros del personal del Banco deben propiciar, en todo momento, un ambiente de trabajo en donde prevalezca la armonía, la dignidad, el decoro y el respeto, por lo que el acoso no tendrá cabida bajo ninguna circunstancia en el ambiente laboral del Banco.

En virtud de lo anterior, corresponde a los miembros del personal del Banco tomar las medidas necesarias para prevenir situaciones que puedan generar cualquier tipo de acoso. Los superiores implementarán las medidas necesarias para prevenir situaciones de acoso, entre ellas, las siguientes:

- i.** Difundir que el comportamiento irrespetuoso y el acoso no serán tolerados.
- ii.** Asegurar que las personas que planteen inquietudes reciban apoyo y no sean objeto de represalias.
- iii.** Cuando sea necesario, llevar las quejas e inquietudes a conocimiento de la Oficina de Ética.

d) Abstención de ejercer represalias:

Los miembros del personal del Banco deberán abstenerse directa o indirectamente de ejercer

PÚBLICO

amenazas o acciones que puedan considerarse o interpretarse como represalias en perjuicio de quien haya presentado una denuncia o que coopere en la investigación sobre la misma.

En tal sentido, los miembros del personal del Banco deberán evitar propiciar o llevar a cabo situaciones orientadas a ejercer acciones, medidas o dar a entender con actos o palabras la intención de causar perjuicios como medida de represalia contra la persona, ya sea esta miembro del personal, clientes o proveedores, que denuncie o coopere de buena fe en las investigaciones sobre alguna denuncia.

Ninguna autoridad en el Banco, sin importar su rango, podrá ejercer acción o medida alguna contra quien haya presentado una denuncia ni podrá promover frente a terceros actos o medidas que puedan interpretarse como represalia por la presentación de una denuncia.

e) No tolerancia a las prácticas prohibidas:

Los miembros del personal del Banco deben evitar, en todo momento, todo acto de fraude, de corrupción, así como otras prácticas prohibidas, cuyas acciones puedan perjudicar la imagen y la reputación del Banco, además de afectar la confianza de los miembros del personal, de accionistas, de proveedores, de clientes y, en general, el desarrollo de sus operaciones, al tenor de lo establecido en la política que regule la materia.

f) Cumplimiento de obligaciones financieras:

Los miembros del personal del Banco deben atender puntualmente y en debida forma las obligaciones financieras contraídas, ya sea a lo interno como a lo externo del Banco, incluyendo el pago de préstamos y tarjetas de crédito, entre otros, a fin de evitar que, por dificultades financieras personales, se generen actos que puedan afectar a la Institución.

TÍTULO II: NORMAS Y PROCEDIMIENTOS COMPLEMENTARIOS AL CÓDIGO DE ÉTICA

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

Artículo 7-08. Objeto. El presente Título tiene por objeto establecer normas y los procedimientos necesarios para la aplicación efectiva del Código de Ética del Banco.

Artículo 7-09. Ámbito de aplicación. El presente Título es de aplicación y observación general para todos los niveles jerárquicos del Banco, así como para los integrantes del Programa de Jóvenes Profesionales y cualquier tipo de becario, contratado, contratista, practicantes o consultor externo.

CAPÍTULO II: OBLIGACIONES Y DERECHOS

Artículo 7-10. Obligaciones. Con el propósito de salvaguardar los principios institucionales, los valores éticos y estándares de comportamiento contemplados en el Código de Ética, todo el personal del Banco tiene las siguientes obligaciones:

- a) Suscribir un certificado en el cual declare que conoce los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento contenidos en el Código de Ética del Banco y se comprometa a respetar y cumplir fielmente su contenido, aceptando que la inobservancia del mismo le acarreará la aplicación de la presente normativa, y sin perjuicio de las acciones penales y civiles que sean pertinentes.
- b) Cumplir estrictamente con los principios institucionales, con los valores éticos y con los estándares de comportamiento contenidos en el Código de Ética.
- c) Actuar con integridad, con dignidad y con criterios éticos en sus relaciones con el público, con los clientes, clientes potenciales, superiores, alternos y subalternos.
- d) Denunciar ante su superior o al titular de la Oficina de Ética cualquier comportamiento contrario con las disposiciones contenidas en el Código de Ética.
- e) Declarar de manera expresa, con la debida diligencia y anticipación, cualquier conflicto de interés que pudiera surgir en su relación con el Banco y abstenerse formalmente de conocer tal asunto o cualquier asunto en el que pudiera existir conflicto de interés.
- f) Observar un comportamiento acorde con los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento en su actuación profesional y personal.
- g) Cumplir con los principios de actuación generalmente aceptados en el desempeño de la profesión respectiva, sin que ello pueda suponer un sometimiento del Banco y de su personal a normativa que no le es aplicable en razón de su naturaleza jurídica.

Artículo 7-11. Derechos. Todo el personal del Banco tiene, en relación con el Código de Ética y su aplicación, los siguientes derechos:

- a) Ser informado de la existencia del Código de Ética, de sus Normas y Procedimientos Complementarios y del alcance de su aplicación y obligatoriedad.
- b) Recibir notificación oportuna de la apertura de un expediente administrativo relativo a su persona por supuesta falta al Código de Ética.
- c) Exigir la aplicación del principio del Debido Proceso.
- d) Impugnar, mediante los recursos previstos en las presentes normas y procedimientos, la imposición de cualquier sanción derivada del Código de Ética y de sus Normas y Procedimientos Complementarios.
- e) Salvaguardar su imagen personal y profesional con la debida confidencialidad y discreción en cualquier procedimiento interno abierto contra su persona.
- f) Gozar de la presunción de inocencia hasta que no se le pruebe lo contrario.
- g) Ser asistido por un representante o asesor a lo largo del proceso del expediente administrativo.
- h) Conocer las medidas disciplinarias, sanciones y su tipificación dentro del Código de Ética, de sus Normas y Procedimientos Complementarios.
- i) Recibir notificación oportuna de la sanción aplicable en relación con la falta que se le imputa.

- j) A no ser sujeto de represalias ante denuncias interpuestas por presuntos incumplimientos al Código de Ética.
- k) A recibir protección ante cualquier forma de acoso o discriminación por parte de cualquier miembro del personal en cualesquiera de sus niveles jerárquicos.

CAPÍTULO III: CONDUCTAS CONTRARIAS A LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES, VALORES ÉTICOS Y ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 7-12. Conductas contrarias. Las conductas que de manera sustancial se enmarquen dentro de los siguientes parámetros se considerarán contrarias a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento contenidos en el Código de Ética:

a) Faltas contra los principios institucionales:

- i. Revelar cualquier tipo de información clasificada como confidencial sobre los clientes y sus operaciones con el Banco, así como de los clientes potenciales, en violación a la política de confidencialidad.
- ii. Atentar contra la dignidad del público, proveedores y otras contrapartes, clientes, clientes potenciales, superiores, alternos y subalternos por medio de acoso o discriminación por razones de raza, nacionalidad, género, religión, edad o cualquier otra condición personal.
- iii. Incurrir en conductas que constituyan abusos de poder en las relaciones laborales.
- iv. Ejercer cualquier tipo de acoso en el lugar de trabajo a través del maltrato, intimidación o violencia.
- v. Difundir maliciosamente informaciones infundadas sobre asuntos institucionales que afecten el clima de trabajo.
- vi. Ocultar información de forma parcial o total a otras dependencias o áreas del Banco, dificultando el trabajo en equipo o causando perjuicio a la Institución.
- vii. Atender condicionamientos de carácter político de los clientes o de las fuentes de recursos.

b) Faltas contra los valores éticos:

- i. Ampararse en los privilegios, inmunidades o beneficios que se deriven de su condición de funcionario o empleado del Banco para incumplir u obstaculizar el cumplimiento de obligaciones asumidas ante terceros.
- ii. Solicitar recibir o aceptar, por si mismos o por terceras personas, cualquier tipo de comisión, dádivas, regalos, favores o compensación, en especial en dinero o en especie, por cualquier acción u omisión derivadas de gestiones, actividades y decisiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones de manera general y, en especial, con el ejercicio crediticio, financiero, operativo y administrativo del Banco.
- iii. Participar en cualquier operación o negocio del Banco a título personal o por medio de testaferros o familiares hasta en cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

- iv. Influir, en ocasión del cargo o especial posición del Banco, para que otros miembros del personal modifiquen opiniones o recomendaciones apartándose de criterios técnicos.
- v. Emitir comentarios en público o frente a terceros o realizar actos que desprestigien la buena imagen y la institucionalidad del Banco.
- vi. Utilizar la información a la que tiene acceso por motivo de su cargo, o en el ejercicio de sus funciones, para favorecerse en lo personal o favorecer a terceros.
- vii. Influir en las instancias responsables de la selección y contratación de personal para que se altere la aplicación de las políticas y procedimientos de administración de personal, afectando el principio de mérito como base para dicha selección y contratación.
- viii. Negarse a proporcionar información sobre sus ingresos, derivados de su relación contractual con el Banco, ante un requerimiento de un juez o tribunal competente.
- ix. Alterar certificaciones, informes u otro tipo de documentos en el ejercicio de sus funciones, así como valerse de dichas acciones para ingresar a la Institución o para proveer bienes o servicios a la Institución.
- x. Insertar o hacer insertar en un documento declaraciones falsas concernientes a un hecho que el documento deba establecer o demostrar de modo que pueda resultar en perjuicio para la Institución, ya sea de orden pecuniario o reputacional.

c) Faltas contra estándares de comportamiento:

- i. Abstenerse de informar a su superior inmediato de cualquier interés directo o indirecto que tuviere en alguna operación o asunto sometido a su conocimiento.
- ii. Participar en cualquier gestión o decisión sobre cualquier operación activa o pasiva u otro asunto sometido a su conocimiento en el que tuviere un interés directo o indirecto.
- iii. Abusar de cualquier privilegio, inmunidad o beneficio que se derive de la condición de funcionario o de empleado del Banco.
- iv. Utilizar de manera inapropiada las exoneraciones de impuestos, privilegios o beneficios concedidos por cualquier país a los miembros del Banco.
- v. Amenazar, es decir, dar a entender con actos o palabras la intención de ejercer acciones o medidas en perjuicio de la persona que denuncia o coopere de buena fe en las investigaciones en caso de denuncias.
- vi. Ejercer acciones o medidas en perjuicio de la persona que denuncie o coopere de buena fe en las investigaciones en casos de denuncias.
- vii. Llevar a cabo actos que constituyan cualquier tipo de acoso ya sea sexual o laboral.
- viii. Participar directa o indirectamente en actos constitutivos de fraude, corrupción y otras prácticas prohibidas.
- ix. Acciones u omisiones que vulneren los principios consagrados en la Política para la Prevención de Lavado de Activos o en su correspondiente manual, así como cualquier falta contra dichas disposiciones normativas siempre que las mismas atenten contra los referidos principios.

CAPÍTULO IV: CALIFICACIÓN DE FALTAS A LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES, VALORES ÉTICOS, ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO Y SANCIONES APLICABLES

Artículo 7-13. Calificación de faltas. Si el Comité de Ética determina la existencia de una infracción a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento, calificará la falta como leve, grave o muy grave a partir de la valoración integral de los hechos comprobados y en atención a los siguientes criterios:

- a) Dolo o culpa.
- b) Antecedentes del infractor.
- c) Reincidencia.
- d) Magnitud del daño causado.
- e) Magnitud de la exposición del riesgo del Banco.
- f) Cualesquiera otras causas atenuantes o agravantes.

En ningún caso se podrá alegar el respeto o la obediencia debida a un superior jerárquico o autoridad del Banco ni el temor a represalias como atenuante o justificante de una falta contra la ética.

Artículo 7-14. Sanciones aplicables. Las infracciones a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento conllevarán la aplicación de las siguientes acciones disciplinarias:

- a) Para las faltas leves: Amonestación por escrito, suspensión temporal de empleo o licencia sin pago por un período no mayor a 7 días hábiles.
- b) Para las faltas graves: suspensión temporal de empleo o licencia sin pago por un período entre 8 a 30 días hábiles.
- c) Para las faltas muy graves: despido.

En el caso de consultores externos y proveedores de bienes y servicios, las infracciones a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento conllevarán la aplicación de sanciones de conformidad con los mecanismos establecidos en sus respectivos contratos.

CAPÍTULO V: TITULAR DE LA OFICINA DE ÉTICA Y COMITÉ DE ÉTICA

Artículo 7-15. Del titular de la Oficina de Ética. Dentro de la estructura organizacional del Banco se contemplará la figura de un funcionario que tendrá bajo su responsabilidad promover y dar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Ética y sus Normas Complementarias.

Dicho funcionario será el encargado de brindar asesoramiento en todos los niveles del Banco sobre el comportamiento ético e informar sobre los problemas de ética a las instancias pertinentes; le corresponde investigar las denuncias que se interpongan a través de los canales correspondientes sobre las conductas presuntamente contrarias al Código de Ética y trabajará con otras dependencias del Banco para promover el cumplimiento de la ética. Velará además de que todos los niveles de la organización cumplan o excedan las expectativas sobre esta materia.

Sin perjuicio de las funciones asignadas al titular de la Oficina de Ética, corresponderá al Comité de Ética, de así considerarlo pertinente, sobre la base de caso por caso y en atención a la complejidad y naturaleza de la presunta infracción al Código de Ética, determinar la necesidad de contar con apoyo especializado interno para efectos de llevar a cabo la investigación de los procedimientos administrativos correspondientes.

Artículo 7-16. Del Comité de Ética del Banco. El Comité de Ética es el órgano responsable de conocer y resolver sobre los asuntos relacionados con infracciones a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento. Identificada una conducta presuntamente contraria a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento, el Presidente del Comité de Ética deberá convocar a los miembros de dicho Comité para conocer del asunto en particular.

Una vez instalado el Comité para conocer de un asunto en particular, será responsabilidad del mismo cumplir con las respectivas etapas del procedimiento administrativo a fin de resolver sobre el mérito de la causa.

El Comité de Ética, para los propósitos señalados en los párrafos precedentes, estará conformado por:

- a)** Un Director, quien tendrá las funciones de Presidente del Comité. Dicho Director será designado por el Directorio del Banco con rotación anual. El Directorio designará, además, a su suplente con rotación anual.
- b)** El Vicepresidente Ejecutivo.
- c)** El Auditor Interno.
- d)** El Contralor y el Jefe de la Oficina de Asuntos Jurídicos, quienes actuarán con voz pero sin voto.

Todas las cuestiones de procedimiento necesarias para la buena marcha del Comité de Ética, que no estuvieren previstas expresamente en la presente normativa, serán definidas por el Directorio en coordinación con el Presidente del Comité de Ética.

El titular de la Oficina de Ética actuará como Secretario del Comité de Ética sin derecho a voto.

Los miembros del Comité de Ética no podrán delegar su participación en dicho Comité.

Cuando así lo resuelva el Comité de Ética, la sustitución de cualesquiera de sus miembros en el evento de que alguno de ellos deba excusarse o sea recusado para conocer un caso en particular se hará en la siguiente forma:

- a)** Cuando se trate de la sustitución del Director que funge como miembro titular del Comité de Ética, el mismo será sustituido por el Director que funge como miembro suplente.
- b)** Cuando se trate de la sustitución del Vicepresidente Ejecutivo, el mismo será sustituido por el Presidente Ejecutivo.
- c)** Cuando se trate de la sustitución del Auditor Interno, el mismo será sustituido por el Contralor.

El miembro titular del Comité de Ética que deba excusarse o sea recusado para conocer de un caso particular no podrá participar en dicho Comité, a menos que sea requerido por este para evacuar alguna diligencia, tal como ocurre con cualquier miembro del personal.

PÚBLICO

Para los efectos de lo dispuesto en los párrafos precedentes, la sustitución temporal de un miembro titular del Comité de Ética, en caso de recusación o excusa, se efectuará en atención a los siguientes criterios:

- i) Cuando el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento a sus principios sea de la misma nacionalidad del Director miembro del Comité de Ética.
- ii) Cuando cualquier miembro del Comité o su grupo familiar inmediato, entendiéndose por este al cónyuge o compañero de hogar, los hijos, hijastros o hijos adoptados legalmente, posee una relación de parentesco con el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento o su grupo familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.
- iii) Cuando cualquier miembro del Comité o su grupo familiar inmediato tiene vínculos de negocios directos o indirectos con el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento.
- iv) Cuando un miembro del Comité esté o haya sido denunciado por el encausado por presuntas infracciones a los principios institucionales, valores éticos y/o estándares de comportamiento.
- v) Cuando un miembro del Comité mantenga una amistad íntima o enemistad manifiesta con el presunto infractor.
- vi) Cuando el presunto infractor sea o haya sido subordinado de alguno de los miembros del Comité.
- vii) En cualquier otro supuesto en que, a criterio del Comité de Ética, existan circunstancias que fundamenten la excusa o recusación de un miembro titular del mismo para conocer de un caso particular, con el propósito de garantizar la objetividad del procedimiento.
- viii) En caso de que el miembro titular no pueda asistir por causa justificada.

El miembro titular deberá declarar, con la debida diligencia y anticipación, la existencia de los vínculos señalados en los numerales ii) y iii), así como de cualquier conflicto de interés que pudiera surgir en su relación con el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento.

Artículo 7-17. Fortalecimiento de la ética institucional. El Directorio podrá designar a alguno de los comités de directores para que, con el apoyo de los órganos de control, de la Administración y del titular de la Oficina de Ética, coadyuve al fortalecimiento de la ética institucional, el que podrá desarrollar las siguientes funciones:

1. Reunirse de manera regular y periódica para monitorear el desempeño de la organización y su personal en materia de ética.
2. Promover la cultura de integridad y ética en todos los estratos de la organización del Banco, mediante un plan de acción anual propuesto por la Administración, ya sea por medio de la Oficina de Recursos Humanos o por la Oficina de Ética, que contenga al menos los siguientes aspectos: i) Programación de charlas o exposiciones institucionales sobre temas de ética e integridad al personal y ii) Planificación de actividades orientadas a promover una cultura de ética y de valores institucionales.

3. Conocer el informe anual sobre el cumplimiento de la Política para la Gestión de Conflictos de Interés y del cumplimiento del personal del Banco en cuanto a la remisión del Formulario de Declaración de Intereses para Funcionarios y/o Empleados del Banco; así como otros informes relacionados con la ética.

CAPÍTULO VI: PROCEDIMIENTO

Artículo 7-18. Principio del debido proceso. A ninguna persona se le aplicará sanción alguna derivada o relacionada con presuntas violaciones a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento sin habersele otorgado la oportunidad procesal para presentar sus argumentos de descargo, a través de la realización de un procedimiento administrativo que garantice el principio de defensa, el derecho de audiencia, el acceso a la información del expediente y, en general, el principio del Debido Proceso.

Artículo 7-19. Tramitación de denuncias. Cualquier persona, funcionario, exfuncionario, empleado, ex empleado, contratista, proveedores y terceros relacionados, cliente o cliente potencial podrá hacer del conocimiento, a través del Canal de Reportes u otro medio de comunicación establecido por el Banco, al titular de la Oficina de Ética y a cualesquiera de los miembros del Comité de Ética, conductas presuntamente contrarias o violaciones, debidamente justificadas y documentadas, que ameriten ser conocidas por el Comité de Ética. La identidad de la persona que ponga los hechos en conocimiento del Comité será confidencial si así lo solicita dicha persona.

Esta etapa del proceso iniciará mediante la interposición de una denuncia, ya sea escrita o verbal, con respecto a la comisión de una conducta presuntamente contraria a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento. Las denuncias escritas elaboradas o presentadas de forma anónima pasarán a ser evaluadas por el Comité de Ética en atención a la naturaleza y sustento de las mismas, previo análisis del titular de la Oficina de Ética.

El titular de la Oficina de Ética tendrá un plazo de quince (15) días hábiles, contado a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la denuncia, para llevar a cabo las investigaciones e indagatorias que resulten necesarias con el propósito de determinar el mérito y razonabilidad de la denuncia para efectos de recomendar o no al Comité de Ética la apertura del procedimiento administrativo.

Artículo 7-20. Actividades previas a la apertura del proceso. El titular de la Oficina de Ética determinará la razonabilidad de las denuncias sobre conductas presuntamente contrarias a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento, con base en los siguientes criterios:

- a) Competencia. Si es un hecho que se enmarca dentro del alcance de las disposiciones establecidas en el Código de Ética y sus Normas y Procedimientos Complementarios.
- b) Credibilidad. Si existen elementos que lo fundamenten, incluyendo hechos, argumentos, datos, referencias, evidencias y documentos, entre otros, que soporten su posible veracidad.

En caso de que la denuncia no cumpla con los criterios antes indicados y/o que el titular de la Oficina de Ética no encuentre elementos suficientes que fundamenten la razonabilidad de la misma, deberá

declararlo preliminarmente como no procedente informando al Comité de Ética. El Comité, con base en los elementos presentados por el titular de la Oficina de Ética, podrá ratificar la decisión o, caso contrario, el Comité podrá efectuar un nuevo análisis de la denuncia presentada, definiendo que cumple con los criterios preliminares arriba enunciados con el fin de iniciar con la etapa de la apertura del proceso.

No obstante, en caso de declararse no procedente, el titular de la Oficina de Ética tendrá la facultad de trasladar el asunto en cuestión para el análisis y consideración de otras instancias del Banco a fin de determinar la existencia o no de violaciones relacionadas con otras disposiciones.

Se hará del conocimiento del denunciante el resultado de la gestión, salvo en el caso de denuncias anónimas.

Artículo 7-21. Del procedimiento administrativo. En caso de que la denuncia se haya declarado procedente, el procedimiento administrativo relacionado con infracciones a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento constará de las siguientes etapas:

- a) Apertura del proceso.
- b) Notificación de la causa y acceso al expediente.
- c) Argumentos de descargo.
- d) Realización de audiencia y evacuación de prueba.
- e) Debate del Comité de Ética, fundamento y motivo del acto.
- f) Resolución y decisión sobre el mérito de la causa.
- g) Impugnación de la resolución del Comité de Ética.

Artículo 7-22. Apertura del proceso. El Comité de Ética se deberá reunir dentro de un plazo no mayor a diez (10) días hábiles, contado a partir del informe contentivo de la recomendación del titular de la Oficina de Ética en relación con una denuncia sobre una conducta presuntamente contraria a los principios institucionales, los valores éticos y estándares de comportamiento. Dentro del plazo establecido, el Presidente del Comité de Ética convocará su instalación y dará inicio al procedimiento administrativo.

Dentro de un plazo no mayor a diez (10) días hábiles, a partir de la correspondiente reunión inicial, el Comité adoptará un acto de apertura del expediente, si fuera el caso, identificando los hechos que lo motivan, la imputación de los hechos que se le atribuyen al presunto infractor y la indicación de la normativa afectada. En casos calificados a criterio del Comité de Ética, el plazo establecido en el presente párrafo podrá ampliarse hasta en veinte (20) días hábiles.

Artículo 7-23. Notificación de la causa y acceso al expediente. El Comité de Ética notificará al presunto infractor sobre el acto de apertura del expediente administrativo, detallando la causa o causas que originan el proceso, indicando a su vez las normas supuestamente infringidas, concediéndosele un plazo no menor a dos (2) días hábiles ni mayor a diez (10) días hábiles para que presente por escrito los argumentos y pruebas de descargo. Lo anterior es sin perjuicio de la realización de las audiencias que se consideren necesarias a fin de que el presunto infractor pueda

ampliar los argumentos de su defensa e invocar cualquier otro elemento de convicción relacionado con el asunto en cuestión.

El acto de apertura del expediente deberá contener al menos:

- a) Una descripción sucinta de los hechos que se le imputan con indicación expresa y con detalle de la normativa afectada.
- b) Indicación de fecha, lugar y hora para la realización de audiencia.
- c) Indicación de acceso a la información contenida en el expediente.
- d) Indicación del derecho de hacerse asesorar o representar por un experto.

Iniciado un expediente administrativo por parte del Comité de Ética, el Banco no podrá iniciar otros procesos paralelos de carácter laboral o administrativo por los mismos hechos o conductas denunciadas.

Artículo 7-24. Argumentos de descargo. En la oportunidad procesal concedida, a través de un escrito o de manera verbal, el presunto infractor podrá presentar al Comité de Ética los argumentos de hecho y de derecho en descargo de la infracción que se le imputa, así como proponer la prueba o pruebas que estime pertinente en apoyo de su defensa.

Artículo 7-25. Realización de audiencia y evacuación de prueba. Una vez recibido el escrito de descargo, y con la finalidad de que el Comité de Ética pueda valorar con mayor objetividad y con mayores elementos de juicio el asunto sometido a su conocimiento, escuchará al presunto infractor, pudiendo el Comité requerir ampliaciones, preguntar y repreguntar sobre las actuaciones imputadas, las pruebas y cualquier otro aspecto que resulte relevante en relación con el asunto. El Presidente del Comité conducirá el debate y velará por salvaguardar el derecho de defensa del presunto infractor. Se dejará constancia sucinta de estas actuaciones en el expediente respectivo.

Artículo 7-26. Debate del Comité de Ética, fundamento y motivo del acto. Dentro de los veinte (20) días hábiles a partir del acto de apertura del expediente, el Comité de Ética se deberá reunir para la realización de la audiencia y evacuación de la prueba correspondiente. Una vez agotadas las audiencias concedidas al presunto infractor y evacuada la prueba ofrecida, el Comité de Ética deliberará con el propósito de resolver sobre el mérito del asunto sometido a su conocimiento. El Comité de Ética deberá resolver lo que corresponda dentro de los siguientes diez (10) días hábiles, contados a partir de la terminación del período de audiencias.

Se dejará constancia de las deliberaciones del Comité de Ética mediante el levantamiento del acta de la reunión respectiva y cualesquiera de sus miembros podrá solicitar que se deje evidencia expresa de su posición o razonamiento en el acta. Las actas y resoluciones del Comité serán firmadas por su Presidente y por su Secretario.

El Secretario archivará y custodiará las actas, los expedientes y demás documentos relevantes relacionados con el asunto. Las sesiones del Comité de Ética podrán ser grabadas.

Artículo 7-27. Resolución y decisión sobre el mérito de la causa. Agotado el debate sobre un asunto en el seno del Comité de Ética, el Presidente del mismo someterá a votación el asunto

discutido. Cada miembro del Comité de Ética tendrá derecho a un voto. Las decisiones del Comité de Ética se tomarán por mayoría simple del total de sus miembros.

Sin perjuicio de lo anterior, las decisiones del Comité de Ética deberán fundamentarse en las valoraciones de hecho y de derecho que se deriven del propio debate y deberán ser conforme con principios de racionalidad, ponderación y proporcionalidad.

La resolución adoptada por el Comité de Ética será notificada al Presidente Ejecutivo, así como al infractor, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su adopción. En la misma se hará mención de los fundamentos de hecho y de derecho que en criterio del Comité resultaren aplicables al caso concreto. Se especificarán las normas y los principios éticos infringidos, debiéndose establecer su valoración en torno a la calificación de la falta. Además, se instruirá a las dependencias correspondientes a ejecutar la resolución adoptada.

En cualquier momento del procedimiento, el Comité de Ética podrá emitir un auto mediante el cual se declare, con base en el mérito de los hechos denunciados e investigados, que el asunto sometido a su conocimiento no está relacionado con violaciones a la ética.

Una vez que la resolución adoptada por el Comité de Ética tenga carácter de firme, el Secretario del Comité comunicará el resultado de la misma al denunciante, salvo en el caso que la denuncia sea anónima.

Artículo 7-28. Impugnación de la resolución del Comité de Ética. Contra las resoluciones adoptadas por el Comité de Ética únicamente se interpondrá el recurso de apelación ante el Directorio. En la notificación al infractor sobre lo resuelto por el Comité de Ética se le deberá informar sobre su derecho para impugnar la resolución respectiva, en los términos previstos en el presente artículo.

El derecho de impugnar las resoluciones adoptadas por el Comité de Ética prescribirá en un plazo perentorio de cinco (5) días hábiles, contado a partir de la fecha de notificación respectiva.

El Directorio deberá conocer y resolver el recurso de apelación en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles a partir de la fecha de su presentación ante la Secretaría.

Artículo 7-29. Resolución sin cargos. Si conforme con los procedimientos establecidos en el presente instrumento se concluye que no ha habido infracción alguna a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento, el Comité de Ética instruirá para que el Banco retire del expediente todo aspecto relacionado con el caso investigado que pudiere afectar a la persona investigada o comprometerla en el futuro.

Si terminado el procedimiento se concluye que no se ha cometido una falta contra los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento, el Banco, además de brindar las facilidades que resulten razonables en aras de mantener ilesa su honorabilidad, no podrá imponer a la persona investigada ninguna otra sanción disciplinaria o de carácter administrativo con base en los mismos hechos investigados, excepto que el propio Comité de Ética haya emitido un auto por medio del cual se declare que el asunto sometido a su conocimiento no está relacionado con violaciones a la ética.

Artículo 7-30. Medidas cautelares. En casos calificados, y a criterio del Comité de Ética, se podrá recomendar al Presidente Ejecutivo que, con el ánimo de no afectar el desarrollo de los procedimientos y en tutela de los intereses del Banco, se aplique una suspensión de labores al presunto infractor con goce de salario por el tiempo necesario hasta que el Comité de Ética resuelva.

Artículo 7-31. Divulgación. El titular de la Oficina de Ética implementará los mecanismos idóneos para divulgar a los miembros del personal sobre el resultado de las acciones derivadas de las resoluciones adoptadas por el Comité de Ética, en apego a la confidencialidad de la información y sin vulnerar aquellos aspectos que por su sensibilidad y naturaleza requieran reserva.

CAPÍTULO VII: PROCEDIMIENTO APLICABLE AL PRESIDENTE EJECUTIVO, A LOS DIRECTORES, AL CONTRALOR, AL AUDITOR INTERNO Y AL TITULAR DE LA OFICINA DE ÉTICA

Artículo 7-32. En caso de que el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento ocupe la posición de Presidente Ejecutivo, Director o Contralor se aplicará el procedimiento general previsto en la presente normativa, salvo en los siguientes aspectos:

a) El Comité de Ética estará conformado por el Presidente de la Asamblea de Gobernadores, quien tendrá las funciones de Presidente del Comité, y por dos gobernadores designados por la Asamblea de Gobernadores, preferiblemente con rotación anual.

La Asamblea de Gobernadores designará, además, tres suplentes preferiblemente con rotación anual; dos serán regionales y el otro extrarregional y únicamente participarán en el Comité cuando sean llamados para sustituir temporalmente a un miembro titular en caso de recusación o excusa, según se trate de un miembro regional o extrarregional. Los gobernadores que integren este Comité podrán delegar su participación en un representante, quien actuará con sus mismas facultades.

El miembro titular del Comité de Ética que deba excusarse o sea recusado para conocer de un caso particular no podrá participar en dicho Comité, a menos que sea requerido por este para evacuar alguna diligencia, tal como ocurre con cualquier miembro del personal.

b) Para los efectos de lo dispuesto en el literal anterior, la sustitución temporal de un miembro titular del Comité de Ética, en caso de recusación o excusa, se efectuará en atención a los siguientes criterios:

i) Cuando el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento sea de la misma nacionalidad de alguno de los gobernadores titulares miembros del Comité de Ética.

ii) Cuando el miembro titular representa a un socio extrarregional que comparte sillas en el Directorio del Banco con un socio o socios de cuya nacionalidad es el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento.

iii) Cuando el miembro titular o su grupo familiar inmediato, entendiéndose por este al cónyuge o compañero de hogar, los hijos, hijastros o hijos adoptados legalmente, posee una relación

PÚBLICO

de parentesco con el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento o su grupo familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.

- iv) Cuando el miembro titular o su grupo familiar inmediato tiene vínculos de negocios directos o indirectos con el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento.
- v) Cuando el miembro titular sea miembro del Comité de Contraloría.
- vi) En cualquier otro supuesto en que, a criterio del Comité de Ética, existan circunstancias que fundamenten la excusa o recusación de un miembro titular del mismo para conocer de un caso particular, con el propósito de garantizar la objetividad del procedimiento.
- vii) En caso de que el miembro titular no pueda asistir ni enviar representación.

El miembro titular deberá declarar, con la debida diligencia y anticipación, la existencia de los vínculos señalados en los numerales iii) y iv), así como de cualquier conflicto de interés que pudiera surgir en su relación con el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento.

- c) El Comité de Contraloría convocará a este Comité con arreglo a la información que le suministren el Contralor, el Directorio o cualquier Gobernador, habiendo valorado el análisis preliminar del titular de la Oficina de Ética al tenor de lo establecido en el artículo 7-19, de las presentes disposiciones.

Todas las cuestiones de procedimiento necesarias para la buena marcha del Comité de Ética que no estuvieren previstas expresamente en la presente normativa serán definidas por el Comité de Contraloría, en caso de que el Comité de Ética no pueda resolverlas. En todo caso, no se deben afectar las garantías y derechos de las personas cuyas acciones han sido sometidas a la consideración del Comité de Ética.

Artículo 7-33. Las recomendaciones de este Comité de Ética se elevarán a conocimiento y consideración de la Asamblea de Gobernadores para la adopción de las medidas que esta estime pertinentes.

Contra las resoluciones de la Asamblea de Gobernadores solamente cabrá recurso de reposición.

Artículo 7-34. En el caso de que el presunto infractor a los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento sea el Auditor Interno o el titular de la Oficina de Ética se aplicará el procedimiento general previsto en la presente normativa, salvo en la conformación del Comité de Ética que estará compuesto por los dos directores que conforman el Comité de conformidad con lo establecido en el literal a), del artículo 7-16, por el Contralor y por el Jefe de la Oficina de Asuntos Jurídicos; este último con voz pero sin voto.

Contra las resoluciones de este Comité solamente cabrá recurso de apelación ante el Directorio del Banco.

TÍTULO III: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 7-35. Modificaciones. Corresponderá a la Asamblea de Gobernadores del Banco la aprobación de cualquier modificación al presente Libro.

Artículo 7-36. Normativa vinculante. Las normas internas, reglamentarias y administrativas del Banco deberán tutelar los principios institucionales, valores éticos y estándares de comportamiento contemplados en el presente Código.

Artículo 7-37. Interpretación. En caso de duda sobre la aplicación del presente Código, el Directorio estará facultado para su interpretación, pudiendo apoyarse en los criterios técnicos que considere pertinente”.