



Código de Ética y Conducta

Preámbulo

Desde un principio la Junta Directiva y la Alta Gerencia de Credicorp Bank, S. A. han promovido la misión, visión y los valores y los principios éticos del Banco a sus colaboradores. En todas sus actuaciones los miembros del Credicorp Bank se guiarán por los siguientes principios, criterios y valores, los cuales se orientan a promover un servicio bancario de excelencia y un adecuado ambiente de trabajo; igualmente, estos preceptos de tipo ético servirán para evaluar las conductas de los colaboradores del Banco en caso de que alguna contravención llegase a presentarse.

Es nuestro compromiso vivir los preceptos de este documento, mediante su aplicación en todas sus acciones siempre respetando y cumpliendo con nuestros reglamentos y políticas fortaleciendo la ética. De igual forma se contribuye a incrementar, de manera sostenible el valor del Banco para todas las partes interesadas como lo son nuestros clientes, colaboradores y proveedores. El Banco tiene el firme propósito de abarcar cada situación en la que sea necesario tomar una decisión ética, a través de los principios.

Es importante señalar que este código prescribe normas de conductas generales para todos los colaboradores, la ausencia de una norma de comportamiento no significa que se apruebe una acción u omisión. Todo colaborador tiene el compromiso de actuar de acuerdo con el presente Código, evitando comportamientos y conductas incorrectas.

Capítulo I

Principios y valores éticos que orientarán el desempeño de los miembros del Credicorp Bank

Estos principios se aplicarán como norma ética en caso de que no haya un artículo específico para evaluar un determinado acto o comportamiento.

- 1.1. **Honestidad.** Comprendida como el respeto por los bienes y derechos de las demás personas, e igualmente, como un apego a la veracidad.
- 1.2. **Transparencia.** Entendida como la integridad y rectitud en la conducta privada y profesional, así como una constante disponibilidad para la rendición de cuentas respecto de su trabajo.
- 1.3. **Responsabilidad.** Definida como el asumir con rigor y coherencia todas las exigencias, deberes y compromisos inherentes a su cargo o función.

- 1.4. **Eficiencia.** Comprendida como un desarrollo adecuado de las funciones asignadas por el Banco, utilizando de forma correcta todos los medios, instrumentos e insumos inherentes a su trabajo.
- 1.5. **Eficacia.** Entendida como el óptimo logro de los objetivos propios de su cargo o función en un determinado período de tiempo señalado por el Banco.
- 1.6. **Amabilidad.** Definida como una actitud de respeto, gentileza, cortesía y cuidado en el trato a los clientes internos y externos del Banco.
- 1.7. **Compromiso.** Entendido como el esfuerzo constante de ofrecer lo mejor de sí mismo para que los objetivos personales se identifiquen con los del Banco.

Capítulo II

Definición de términos y sus implicaciones éticas

Para precisar el contenido y efectos del presente código, los siguientes términos se entenderán como sigue:

- 2.1 **Código de ética.** Listado de valores, principios y objetivos de tipo ético, destinados a orientar, desde un punto de vista motivacional, las decisiones de los miembros de una Entidad, Institución, gremio o grupo de interés.
- 2.2. **Corrupción.** Es un acto ilegal que ocurre cuando una persona abusa de su poder para obtener algún beneficio para sí mismo, sus familiares o amigos. Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual es soborno, cohecho. Destrucción de los sentimientos morales superiores. Perversión, degeneración, vicio.
- 2.3. **Ética.** Conjunto de principios, criterios y valores de naturaleza consensual, y con pretensiones de validez universal, orientados a facilitar una armonización entre los intereses personales, institucionales y sociales, y a ayudar a una mejor toma de decisiones en pro del bien común.
- 2.4 **Ética bancaria.** Conjunto de normas, recomendaciones y criterios, producto de la experiencia en el servicio bancario, de los consensos entre gestores del sector bancario, y de las orientaciones de las autoridades bancarias nacionales e internacionales.
- 2.5 **Falta a la ética.** Contravención manifiesta de un valor, criterio o principio de naturaleza ética, la cual genera un rechazo o una valoración negativa por parte de la comunidad.
- 2.6 **Fraude.** Acto realizado para eludir una disposición legal en perjuicio del estado o de terceros o para burlar los derechos de una persona o una colectividad.
- 2.7 **Hostigamiento, acoso sexual o moral.** 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. En el ámbito laboral, incluye, pero no se limita, a la explotación, la negativa a darle a la víctima las mismas oportunidades de empleo, no aplicar mismos criterios de

selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo o descalificación del trabajo realizado.

2.8 Partes Relacionadas. Se considera que dos o más personas son partes relacionadas, cuando una participa e influye de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra, o cuando una persona o grupo de personas participe e influya, directa o indirectamente en la administración, control o en el capital de dichas personas, afectando toma de decisiones. Según las definiciones contenidas en la Ley Bancaria, y para los propósitos del presente Código, se considerarán como parte relacionadas:

- Los colaboradores de Credicorp Bank, o sus conyugues
- Los gerentes, o sus conyugues
- Los directores
- Cualquier persona natural o jurídica que integre con las anteriores un grupo económico.
- Cualquier persona jurídica en la cual al menos un director o funcionario del Credicorp Bank sea director o dignatario
- Cualquier persona jurídica que tenga al menos un director o funcionario del Credicorp Bank actuando como fiador para un préstamos o facilidad de crédito.

2.9 Prevención. Tomar precauciones o medidas por anticipado para evitar o remediar un mal, daño o peligro.

2.10 Racismo. Concepción que parte de una superioridad de ciertas razas o raza sobre otras, basándose en una supuesta pureza biológica que debe traducirse en ventajas para la raza superior, o en el reconocimiento de su dominio, sobre otra u otras que son finalmente discriminadas y tratadas indignamente.

2.11 Moral. Principios, costumbres y tradiciones, de naturaleza cultural o subjetiva, que determinan de forma directa las tomas de decisiones de los individuos.

2.12 Medidas disciplinarias por causas éticas. Medida restrictiva o punitiva aplicada por un comité ético, con base en las determinaciones del Código de ética y conducta, políticas suscritas por el Banco, la Ley Bancaria vigente, acuerdos y arreglos emitidos por la Superintendencia de Bancos, demás leyes que les fuesen aplicables, así como lo dispuesto en el Reglamento Interno u otros reglamentos del Banco.

2.13 Sexismo. Actitud o acción que subvalora, excluye, sobre presenta y estereotipa a las personas por su sexo. Contribuye a la creencia de que las funciones y roles diferentes asignados a hombres y mujeres son consecuencia de un orden natural, inherentes a las personas por el solo hecho de haber nacido de sexo masculino o femenino.

Capítulo III

De los objetivos programáticos del Banco desde una perspectiva ética

Todos los miembros del Credicorp Bank se empeñarán en el logro de los siguientes objetivos éticos institucionales:

Artículo 1. Respeto del servicio bancario. Trabajar por enaltecer el buen nombre del servicio bancario, entendiéndolo como un aporte a la calidad de vida de los ciudadanos, a la realización de sus proyectos individuales y colectivos y a la paz social.

Artículo 2. Respeto del sistema bancario panameño. Esforzarse por el buen nombre, la calidad, el apego a las normas éticas y legales, y la excelencia del sistema bancario panameño. Velando por el cumplimiento de las regulaciones bancarias vigentes.

Artículo 3. Respeto de la excelencia en los productos bancarios. Prestar especial atención para que la calidad en los productos bancarios unida a un servicio eficaz y cortés, sean las características distintivas del Credicorp Bank.

Capítulo IV

Del campo de aplicación del Código

Artículo 4. Los principios, normas y disposiciones del presente código se aplicarán a todos los miembros de la Entidad, independientemente de su cargo o función. Incluyendo a los miembros de la Junta Directiva, sin excepción, deberán cumplir con lo establecido en el Código de Ética y Conducta.

Su incumplimiento será sancionado de acuerdo con lo que dicta el Reglamento interno de trabajo del Banco y cada colaborador deberá prestar apoyo en cualquier diligencia o investigación que sea necesaria para el fiel cumplimiento del presente Código, por lo que cada Vicepresidencia velará porque las pautas del este Código se cumplan en su totalidad.

El colaborador, que por motivo de los hechos no pueda denunciar los mismos a su jefe directo, deberá dirigir la denuncia o alerta a la Vicepresidencia correspondiente, a la Vicepresidencia de Gestión Humana o repórtalo a través del sistema telefónico establecido para tal fin.

Artículo 5. Dado que el buen nombre del Banco, así como sus objetivos programáticos enunciados en el Capítulo III del presente código, pueden verse lesionados por actuaciones de sus funcionarios dentro o fuera de la jornada de trabajo, el presente código se aplicará a todos los miembros del Banco mientras esté vigente su contrato laboral, incluyendo los períodos de vacaciones, o su estadía fuera de País, en el caso de las misiones especiales del Banco.

Capítulo V

De la idoneidad de los miembros del Banco.

Artículo 6. Se entiende por idoneidad de los miembros del Banco la tenencia efectiva de la experiencia, de los títulos académicos y de las capacitaciones descritas en su hoja de vida, de las cuales dependió su contratación para determinado cargo o función.

Artículo 7. Se considera una falta ética el haber incorporado información falsa o inexacta respecto de las capacidades, experiencia o titulaciones a que hace mención el artículo anterior.

Artículo 8. Dado que la idoneidad es un atributo personal, los funcionarios del Banco procuraran tener una vida privada acorde con los principios y valores enunciados en este código.

Capítulo VI

De las relaciones del Banco con otras instituciones bancarias

Artículo 9. En el evento de darse una relación de cooperación interinstitucional, de comunicación de información autorizada, o de orientación a nivel de servicios bancarios, todos los funcionarios del Credicorp Bank se esforzarán por colaborar de manera eficiente, eficaz y amable con otras las otras Entidades bancarias, teniendo como objetivo el buen nombre y la buena marcha del sistema bancario panameño.

Artículo 10. Las relaciones del Credicorp Bank con otras instituciones deberán seguir siempre los conductos regulares establecidos para el caso, evitando dar la imagen de que se trata de favores a título personal.

Capítulo VII

De las relaciones del Banco con el Estado panameño y sus entes de control

Artículo 11. El Credicorp Bank reconoce en las normas bancarias del Estado panameño la expresión normativa de «la ética bancaria» a que hace relación el numeral 2.2 del presente Código; por este motivo, todos sus funcionarios, así como sus productos, servicios, procedimientos y la organización interna del Banco, se ceñirán irrestrictamente a las disposiciones de la Superintendencia de Bancos de Panamá.

Artículo 12. Debido al artículo anterior, todos los miembros del Banco tratarán con respeto, acatamiento y disposición de colaboración a las autoridades bancarias, en la persona de sus funcionarios, cuando se trate de actuaciones inherentes a sus funciones legales.

Capítulo VIII

De las relaciones del Banco con sus colaboradores

Artículo 13. Por "relaciones del Banco con sus miembros" se entiende el trato y la comunicación entre los Directivos y los demás colaboradores, así como los procedimientos, manuales y reglamentos que orientan el comportamiento y el desempeño de todos los miembros de la Entidad.

Artículo 14. En razón del artículo anterior, el Banco tratará a todos sus miembros con igualdad, respeto, consideración y les procurará el tiempo, los espacios físicos, las guías y los procedimientos para un logro óptimo de sus tareas y responsabilidades; igualmente, fomentará un ambiente adecuado de trabajo para que todos sus colaboradores puedan superarse laboralmente y desarrollar sus proyectos profesionales libre de discriminación, acoso sexual y/o racial Y cualquier violación a estos principios el Banco aplicara la sanción de acuerdo a lo establecido en este Código, así como brindar protección a las víctimas de dichos actos.

Artículo 15. El banco es vigilante de la prevención del consumo de sustancias tóxicas y/o prohibidas con el fin de mantener un ambiente y entorno laboral favorable y productivo. Prohibiendo el consumo de alcohol y de sustancias prohibidas o incompatibles con el óptimo ejercicio profesional.

- Debido a lo anterior el banco podrá solicitar de forma espontánea chequeos de salud y/o evaluaciones para confirmar el consumo de estas sustancias y es deber del empleado estar anuente.
- Se abstendrán del consumo de alcohol dentro del horario de trabajo salvo en fiestas debidamente autorizadas por la Gerencia General.
- El introducir bebidas alcohólicas o drogas dentro de las instalaciones del Banco, será objeto de sanción.
- El desatender las limitantes establecidas al consumo del tabaco, será objeto de sanción.

Cada Vicepresidencia velará porque los preceptos de este Código se cumplan. Cuando se presente un conflicto de interés, el colaborador tiene la obligación de informar a su jefe directo. De igual manera cualquier colaborador de jerarquía ante el cual se presenta una denuncia por violación de este Reglamento está en la obligación de adoptar las medidas tendientes a hacer cesar tal conducta violatoria y a que se les impongan las sanciones correspondientes a los infractores para lo cual deberá dar cuenta del hecho a la Vicepresidencia de Gestión Humana o a la Gerencia General.

Capítulo IX

De lo relacionado a conflictos de interés y transacciones Con las partes relacionadas

Artículo 16. Los intereses personales no deben interferir o entrar en conflicto con Credicorp Bank.

- Credicorp Bank, prohíbe dar trato preferencial a los trámites de familiares de colaboradores que pretendan celebrar contratos con la institución, ya sean proveedores o contratistas naturales o jurídicos.

- Ningún colaborador puede actuar o negociar a nombre de Credicorp Bank en cualquier transacción que involucre personas u organizaciones con la cual el colaborador (o familiares del colaborador) tengan un interés o conexión financiera importante.
- El colaborador, no deberá participar en el análisis y aprobación de operaciones de crédito para sí o para conyuges, o parientes dentro de primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o para las personas jurídicas en las que el funcionario o los parientes indicados tengan interés. Esto aplica para amistades cercanas al círculo familiar.
- El colaborador no debe participar en la adquisición o contratación de activos y/o servicios para Credicorp Bank, en el caso de quien participa en la toma de decisión es conyuge o pariente de éste, así como en los casos en que este tenga una participación en las empresas proveedoras del respectivo activo o contrato.
- Es conflicto de interés y por ende está prohibido tomar dinero prestado de clientes, suplidores o colaboradores de Credicorp Bank.
- Las inversiones deben hacerse siempre en cumplimiento con las leyes existentes.
- Es inapropiado para los colaboradores especular, tomar prestado o jugar excesivamente.
- Son conflicto de interés y está prohibido las inversiones compartidas con clientes, suplidores u otros colaboradores, incluyendo la participación en clubes de inversión con cualquiera de estas personas.
- Actividades fuera del Banco no deben reflejarse adversamente en Credicorp Bank, o que den pie a cualquier conflicto de interés real o aparente o interfiera con el desempeño de su trabajo.
- Para actividades lucrativas (servir como director, oficial, dueño, socio, consultor o accionista controlador de cualquier negocio) debe ser previamente autorizado por la Gerencia General del Banco.
 - Un segundo trabajo debe ser aprobado por el supervisor del colaborador y por la Vicepresidencia de Gestión Humana.
 - Puestos y nombramientos cívicos deben ser pre-aprobados por la Gerencia General.
 - Compromisos de dar testimonio público que se relacionen con Credicorp Bank deben ser pre-aprobados por la Gerencia General.
 - Honorarios que se reciban como director de corporaciones en que Credicorp Bank tenga un interés o participación.
 - Es conflicto de interés contratar, ascender o supervisar directamente a un pariente o amigo.

Capítulo X

De las relaciones de los miembros del banco con los clientes internos

Artículo 17. Las relaciones entre los clientes internos del Banco deberán caracterizarse por la cordialidad, el respeto, la discreción y la buena comunicación.

Artículo 18. La disponibilidad para una mutua colaboración, así como una adecuada disposición para el dialogo, son consideradas como exigencias éticas de las cuales depende el logro del trabajo en equipo en el Banco.

Capítulo XI

De las relaciones de los miembros del banco con los clientes externos

Artículo 19. Las relaciones de los colaboradores del Banco con los clientes externos deben distinguirse por la amabilidad, la servicialidad, la voluntad de ayuda y por una colaboración eficaz con sus necesidades bancarias.

Artículo 20. La constatación de que el cliente externo ha satisfecho su necesidad de ayuda ha realizado el objetivo por el que requirió los servicios bancarios y/o ha recibido la información suficiente de acuerdo con sus expectativas, se constituye en una premisa ética de primer orden en el servicio bancario.

Artículo 21. Los regalos en efectivo se prohíben en su totalidad, independientemente del monto, solo acepta la posibilidad de recibir regalos en especies, siempre y cuando estén dentro del valor razonable que no exceda los B/. 100.00, y que este no pueda condicionar negativamente la objetividad respecto de su trabajo o poner en entredicho el trato igualitario que debe dar a todos los clientes del Banco. No se requiere hacer reporte de aquellos artículos de carácter promocional que no comprometen el criterio comercial, como tampoco de invitaciones a reuniones profesionales, congresos o conferencias, cuya recepción no pueda interpretarse como un compromiso que afecte la toma de decisiones, a excepción de aquellos que crean un compromiso u obligación con clientes, proveedores o aliados. Con estas medidas se pretende enmarcar la entrega o aceptación de atenciones, regalos u otras cortesías para evitar la generación de conflictos de interés.

Artículo 22. En caso de que el colaborador no tenga el conocimiento preciso para ayudar a un cliente o, debido a sus funciones, no pueda orientarlo, deberá buscar dentro del personal del Banco, la persona que pudiera ofrecerle a dicho cliente la información requerida.

Artículo 23. En caso de que el colaborador tenga relación de parentesco con un cliente, debe notificarlo para que dicho cliente sea atendido por otro colaborador quien prestará el servicio y hará las debidas diligencias correspondientes, con el fin de crear un ambiente de transparencia en las transacciones que realicen de los parientes hasta un tercer grado de consanguinidad.

Capítulo XII

De las relaciones de los miembros del banco con los Proveedores

Artículo 24. El proceso de selección y contratación de proveedores se hará dentro del marco de la objetividad, tomando en cuenta los criterios técnicos y profesionales requeridos para el servicio a prestar; así como el estricto cumplimiento del debido procedimiento: como el conocimiento del proveedor, evaluación del mismo, la libre oferta y demanda, y en todos los casos se deberá garantizar la mejor relación costo beneficio.

Artículo 25. Los colaboradores que en el ejercicio de funciones requieran la evaluación y contratación de servicios externos, deberán abstenerse de buscar u obtener descuentos personales u otro tipo de concesiones por parte de proveedores de servicios; que no sean para el disfrute del resto del personal de Credicorp Bank.

Capítulo XIII

De la confidencialidad

Artículo 26. Dado que uno de los principales activos de un Banco es la confianza de sus clientes, los colaboradores del Credicorp Bank no podrán suministrar información confidencial de ningún cliente a terceros, salvo por orden expresa de un superior jerárquico o por una orden legal.

Artículo 27. Los colaboradores, también deberán abstenerse de proporcionar documentación o datos de las operaciones realizadas por el mismo, compañeros de trabajo, y/o clientes, durante el período de servicio, así como después de retirarse de la institución.

Artículo 28. Las contraseñas o claves de accesos a los equipos o sistemas del banco serán personales y confidenciales, por lo tanto, no serán suministradas o divulgadas a otros colaboradores o a terceros, garantizando así que personas no autorizadas puedan acceder a la información allí contenida.

Artículo 29. Todo manejo de la información de los clientes o del Banco mismo, deberá atenerse a los procedimientos expresamente precisados sobre la materia por la Superintendencia de Bancos de Panamá y por el Credicorp Bank.

Artículo 30. Todo colaborador de Credicorp Bank deberá evitar hacer comentarios respecto de Banco, de sus clientes o de los acontecimientos que suceden en torno a su trabajo, en cualquier ambiente externo a la Entidad, incluidos su ambiente familiar y de amigos.

Capítulo XIV

De los canales de información y comunicaciones externas

Artículo 31. Con relación a las comunicaciones externas, los colaboradores no autorizados, se abstendrán de dar declaraciones a los medios de comunicación en relación con los temas propios del negocio, el desempeño de la entidad, clientes, proveedores y/o competidores.

Artículo 32. En cuanto al uso y participación de las redes sociales, tales como Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, etc., se harán a título estrictamente personal. Cuando se involucren o mencionen temas relacionados a las operaciones o actividades del banco, así como sus productos o servicios, el funcionario deberá identificarse como tal, usando su nombre real y estableciendo claramente su cargo. En tales casos deberá observar las siguientes reglas:

- Asegurarse que los contenidos que publiquen sean consistentes con los valores del banco.
- Respetar a la audiencia, expresando responsablemente las opiniones y creando valor con las mismas.
- Dar cumplimiento a lo establecido en el presente código sobre el manejo de la información.
- No efectuar comentarios que tengan implicaciones legales.
- No inducirá error, ni crear falsas expectativas sobre productos o servicios que ofrezca el banco, ni asumir compromiso que no estén a su alcance y que no sean de su competencia.

- Abstenerse de hacer referencias de tipo étnico, religioso, insultos personales, obscenidades o cualquier tipo de lenguaje ofensivo.
- Si el asunto se refiere a temas políticos, no deberá mencionar su condición de funcionario del banco.

Capítulo XV

De la transparencia

Artículo 33. Los colaboradores del Credicorp Bank deberán informar a la Vicepresidencia de Gestión Humana respecto de cualquier actividad lucrativa que realicen paralelamente con su trabajo en el Banco.

Artículo 34. Todo cambio sustancial en la vida económica de los colaboradores del Banco (compra de vivienda, cambio o compra de vehículo, recibo de herencias o ganancias en juegos de azar, etc.), deberá ser reportado a la Vicepresidencia de Gestión Humana de la entidad.

Artículo 35. Los colaboradores del Credicorp Bank pondrán en conocimiento de la Vicepresidencia de Gestión Humana toda situación que manifiestamente incomode, perturbe o distraiga su vida laboral, tales como conflictos evidentes con los compañeros de trabajo, malestar con las labores asignadas, situaciones de acoso sexual, laboral, etc.

Artículo 36. Los colaboradores de Credicorp Bank pondrán en conocimiento de la Vicepresidencia de Gestión Humana toda información en relación con su estatus profesional, cívico, económico, de dirección residencial, teléfono, asociaciones a las que pertenece y dicha información podrá ser confirmada por el banco, esto se conocerá como Perfil del colaborador.

Artículo 37. Los colaboradores de Credicorp Bank deberán de participar activamente en lo relacionado a la prevención y tratamiento de fraudes por lo que los colaboradores deberán facilitar cualquier información o documentación que solicite la Gerencia de Control Interno, con el fin de controlar y prevenir situaciones de fraude.

Artículo 38. Los colaboradores no deberán adelantar investigaciones por su cuenta. Dichos reportes o denuncias deberán hacerse a través del jefe inmediato, o por el buzón de quejas o denuncias o de la Vicepresidencia de Gestión Humana y Vicepresidencia de Auditoría Interna, instancias que conservarán el anonimato de quien reporta, si así es requerido.

Artículo 39. La Vicepresidencia de Auditoría Interna, con el apoyo de las otras Vicepresidencias del Banco que se requieran, auditará de manera completa los hechos denunciados, con el fin de que se tomen las acciones a que haya lugar en cada caso, contra las personas o entidades responsables de los actos fraudulentos, sin consideración a su cargo o nivel. Los Auditores Externos, igualmente podrán ejecutar auditorías previamente aprobadas por la Gerencia General y el Comité Directivo de Auditoría.

Artículo 40. Las investigaciones y auditorias se llevarán a cabo con lo previsto en las normas aplicables, respetarán el debido proceso y todas las personas serán tratadas de manera justa, respetando su dignidad humana y conforme la ley.

Capítulo XVI

De la promoción y cuidado del medio ambiente

Artículo 41. La gestión ambiental es parte de la acción responsable de Credicorp Bank, como Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Por lo tanto, todos los colaboradores del banco estarán comprometidos con la protección del medio ambiente, gestionando de forma eficiente los recursos, minimizando el impacto ambiental, y optimizando la generación de residuos con énfasis en la valoración de las 3R (Reducir, Reusar y Reciclar) y el ahorro energético.

- El Banco apostara por la financiación de proyectos para fomentar el uso de energías más limpias, mejorar la eficiencia energética y avanzar en la introducción de criterios ambientales en la política de financiación y en los productos de inversión.
- Para efecto de lo anterior, se promoverán campañas internas para el cuidado del medio ambiente.

Capítulo XVII

De los mecanismos para promover el cumplimiento de este Código

Artículo 42. Teniendo en cuenta la importancia que Credicorp Bank le otorga a la Ética bancaria, se implementaran las siguientes estrategias de promoción de la ética:

- Fácil acceso del documento de Código de Ética y Conducta para la lectura de todos los colaboradores.
- Actividades de capacitación para la sensibilización, concientización y habitualidad de los colaboradores con los temas éticos y de valores del Banco.
- El Comité de Ética Bancaria - Credicorp Bank, estará encargado de impulsar estrategias para el fomento de la ética en el Banco y para evaluar las infracciones al presente código.
- Generación de campañas de promoción de la ética bancaria.
- Buzón de Quejas y Denuncias en la línea 5099, para reportar cualquier violación al código de Ética y Conducta.
- El compromiso del colaborador será el de reportar o denunciar cualquier sospecha o evidencia de la realización de un acto fraudulento o ilegal.
- El colaborador cooperara con las investigaciones y auditorias que se ejecuten, brindando información completa, precisa y oportuna, dar la protección adecuada y entregar todos los documentos y registros que contribuyan a la mismas.
- No reportar la violación a cualquiera de los principios establecidos en el presente Código de Ética y Conducta a su jefe inmediato, a la Vicepresidencia de Gestión Humana o a cualquier otro miembro Directivo, se constituirá en un manejo inadecuado y podrá ser sancionado.

En ningún caso el procedimiento para investigar y resolver los casos planteados podrá exceder de los tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia.

Capítulo XVIII

De los mecanismos disciplinarios para el cumplimiento de este Código

Artículo 43. En general, el incumplimiento a los principios y normas establecidas en el presente Código de Ética y Conducta será sancionado disciplinariamente o legalmente de acuerdo con la gravedad de la infracción y en concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y la legislación bancaria, sin perjuicio de las acciones civiles o penales contempladas en las leyes vigentes.

Para efecto de lo anterior, las medidas disciplinarias que pueden considerarse por el Comité de Ética del banco son estrictamente las relativas a la lista enunciada en el reglamento de Trabajo vigente, las cuales se aplicarán de conformidad con la gravedad de la falta.

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita
- c) Suspensión por un día, sin goce de salario
- d) Suspensión por dos días, sin goce de salario
- e) Suspensión por tres días, sin goce de salario

Sin embargo, el Banco podrá poner término a la relación laboral por razones disciplinarias, a través del despido justificado en aquellos casos en que el colaborador cometa alguna de las faltas.

No obstante, en el caso que se compruebe que una persona ha sido víctima de alguna de las conductas (Acoso Sexual o moral, Racismo y Sexismo), tendrá derecho a:

- 1. En caso de haber sido despedida, que se considere injustificado su despido de conformidad con lo señalado en el Código de Trabajo.
- 2. A que se dé por terminada la relación laboral, con derecho a percibir el importe de la indemnización por despido injustificado, de acuerdo con el Código de Trabajo, si expresamente así lo solicita (como si se tratase de una renuncia justificada).

Capítulo XIX

De la responsabilidad de los colaboradores y el Banco en el cumplimiento de la Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiamiento del Terrorismo y sus sanciones

Artículo 44. El Banco y sus colaboradores deberán ceñirse al cumplimiento de lo establecido en el artículo 27 del Acuerdo 10-2015 de 27 de julio de 2015, así como lo indicado en la Ley 23 de 27 de abril de 2015. Los cuales señalan la responsabilidad que la institución tiene referente a la implementación de manuales, políticas y procedimientos referente al "Conocimiento de los Clientes" mismos que deben ser aprobados por la Junta Directiva. Al igual que el compromiso que cada colaborador tiene en cumplir con las responsabilidades que se le son asignadas en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales, el Financiamiento del Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción masiva.

Artículo 45. El Banco les comunicará a todos sus colaboradores mediante el formulario de responsabilidades las sanciones que le serán aplicadas de acuerdo con la Ley N°41 de 2 de octubre de 2000 que adiciona el Capítulo VI, denominado Blanqueo de Capitales, al Título XII y el Título XIII, denominado Disposiciones Finales, al Libro II del Código Penal y se dictan otras disposiciones. Señalado en los artículos 389 que nos indica sobre las actividades ilícitas, y la pena que sanciona de 5 a 12 años de

prisión y de 100 a 200 días multa, al igual se consideran los artículos 390, 391 y 392 con sanciones de prisión desde 3 hasta 10 años, por temas relacionado al Blanqueo de Capitales.

Artículo 46. El Banco les comunicará a todos sus colaboradores mediante el formulario de responsabilidades las sanciones que le serán aplicadas de acuerdo con la Ley Nº 50 de 2 de julio de 2003 que adiciona el Capítulo VI, denominado Terrorismo, al Título VII del Libro II del Código Penal y dicta otras disposiciones. Señalando los artículos 264-A; 264-B; 264-D y 264-E, que tipifican los Delitos contra la Seguridad colectiva relacionado al Terrorismo, y en los cuales se presentan sanciones de prisión desde los 5 hasta 20 años.

Antonio Latorraca E.
Presidente de Junta Directiva

José Javier Rivera
Secretario de Junta Directiva