

Código de Ética y Conducta

Preámbulo

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 todos sus colaboradores. En todas sus actuaciones los miembros de Credicorp Bank se guiarán por los principios éticos, criterios de compromiso ante sus grupos de interés (stakeholders) y valores como profesionales y como intermediarios financieros, los cuales se orientan a promover un servicio bancario de excelencia y un adecuado ambiente de trabajo; igualmente, estos preceptos, que se instituyen en la diferentes políticas, procesos, procedimientos y sistema de control, servirán para evaluar las conductas y actos de los colaboradores del Banco en caso de que alguna contravención llegase a presentarse.

Es nuestro compromiso vivir los preceptos de este documento, así como de las diferentes políticas, procesos, procedimientos y sistema de control, mediante su aplicación en todas sus acciones, siempre fortaleciendo la ética y la buena conducta. De igual forma, será permanente para el Banco incrementar, de manera sostenible, los compromisos y valores del Banco para todos sus grupos interesados. El Banco tiene el firme propósito de abarcar cada situación en la que sea necesario tomar una decisión ética y de buena conducta, a través de los principios internos para las sanciones que correspondan.

Es importante señalar que este código prescribe normas de conductas generales para todos los colaboradores, las cuales serán complementadas por políticas, procesos, procedimientos y sistema de control. No obstante, la ausencia de una norma de comportamiento ético o de buena conducta, no significa que el Banco apruebe una acción u omisión de una conducta que una sociedad normal espera de un persona razonable. Todo colaborador tiene el compromiso de actuar como un buen padre de familia, 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 y de buena conducta en caso 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 y conducta.** 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 de los servicios bancarios

Todos los miembros de Credicorp Bank se empeñarán en el logro de los siguientes objetivos éticos en el servicio bancario:

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 colaboradores, 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 para que las pautas del Código de ética y Conducta, así como las políticas, procesos, procedimientos y sistema de control 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 periodos 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 equivale a su descripción de funciones

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 y su consecuencia será un despido inmediato.

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

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 de 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, con apego al manejo de información confidencial y sensitiva, evitando en todo momento romper los protocolos internos de seguridad de información y documentación

Artículo 10. Las relaciones de 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 y evitando trascender en un delito administrativo o penal.

Capítulo VII

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

Artículo 11. Credicorp Bank reconoce en las normas bancarias, leyes y normas prudenciales del Estado panameño la expresión normativa de «la ética bancaria» a que hace relación el numeral 2.4 del presente Código; por este motivo, todos sus colaboradores, a través de una clara determinación de compromiso en las políticas, procesos, procedimientos y sistema de control, se ceñirán irrestrictamente a las disposiciones de la Superintendencia de Bancos de Panamá y de las autoridades competentes.

Artículo 12. Debido al artículo anterior, todos los colaboradores y directores del Banco tratarán con respeto, acatamiento y disposición de colaboración a las autoridades competentes, en la persona de sus funcionarios, cuando se trate de actuaciones inherentes a sus funciones legales, bajo los lineamientos internos que aplique, junto con la Alta Gerencia del Banco.

Capítulo VIII

De las relaciones del Banco con sus colaboradores

Artículo 13. Por "relaciones del Banco con sus colaboradores" se entiende el trato y la comunicación entre los Directivos y los demás colaboradores, así como las políticas, procesos, procedimientos y sistema de control que orientan e instruyen el comportamiento y el desempeño esperado.

Artículo 14. En razón del artículo anterior, el Banco tratará a todos sus colaboradores y directores 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. Cualquier violación a estos principios, el Banco aplicará la sanción de acuerdo a lo establecido en este Código y los principios internos para las sanciones que correspondan, 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, lo cual permite mantener un ambiente y entorno laboral favorable y productivo. Por lo tanto, se prohíbe el consumo de cualquier tipo de bebida alcohólica 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 colaborador estar anuente de este acto de prevención laboral.
- Se abstendrán del consumo de alcohol dentro del horario de trabajo, salvo en las actividades debidamente autorizadas por la Gerencia General, las cuales en todo momento estarán bajo los principios de prevención.
- El introducir bebidas alcohólicas o drogas dentro de las instalaciones del Banco, será objeto de medidas disciplinarias.
- El desatender las limitantes establecidas al consumo del tabaco, será objeto de medidas disciplinarias.

Cada Vicepresidencia velará porque los preceptos de este Código se cumplan. Cuando se presente un conflicto de este capítulo, 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 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 conyugues, 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 o control. 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 conyugue 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. En ese sentido, ningún colaborador puede ejercer, en su beneficio propio, cualquier acto de prestamista para cualquier parte relacionada para con el Banco.
- 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 modalidades.
- 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 el Gerente de Recursos Humanos.
 - 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.
 - En materia de selección y contratación de personal, ningún postulante podrá recibir un trato preferente respecto de otros candidatos en base a relaciones personales o familiares, ni ser objeto de cualquier tipo de discriminación.

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 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. Bajo ningún concepto, los colaboradores deben prestar servicios de asesoramiento ni dar recomendaciones u opiniones en materia de estructuraciones

legales, fiscales, tributarias ni de ninguna otra índole, estos servicios deben ser gestionados por voluntad propia del cliente con sus recursos.

Artículo 24. En caso 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 25. 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 26. 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 27. Dado que uno de los principales activos de un Banco es la confianza de sus clientes, los colaboradores de 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, conforme al proceso interno que garantice la verificación de la autoridad competente y el debido proceso.

Artículo 28. 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 29. 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 30. Todo manejo de la información de los clientes o del propio Banco, deberá atenerse a los procedimientos expresamente precisados sobre la materia por la Superintendencia de Bancos de Panamá y por Credicorp Bank.

Artículo 31. 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 del Banco, incluidos su ambiente familiar y de amigos.

Capítulo XIV

De los canales de información y comunicaciones externas

Artículo 32. 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 33. 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 34. Los colaboradores de Credicorp Bank deberán informar a la Vicepresidencia de Gestión Humanos respecto de cualquier actividad lucrativa que realicen paralelamente con su trabajo en el Banco.

Artículo 35. 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 del Banco.

Artículo 36. Los colaboradores de 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 37. Los colaboradores de Credicorp Bank pondrán en conocimiento de la Vicepresidencia de Recursos Humanos 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 38. 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 Vicepresidencia de Auditoría Interna, con el fin de controlar y prevenir situaciones de fraude.

Artículo 39. Los colaboradores no deberán adelantar investigaciones por su cuenta. Dichos reportes, podrán ser propias o hacerse a través del jefe inmediato. En el caso de ser propias, pueden usar la Línea Ética o comunicarlo a la Vicepresidencia de Gestión Humana. Los reportes se manejarán con la mayor confidencialidad que sea posible.

Artículo 40. 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 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 41. Las investigaciones y auditorías 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 42. 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 apostará 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 43. 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.
- Se utilizará la Línea Ética 5099, para reportar cualquier violación al código de Ética y Conducta, así como fallas en los controles.
- 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 cooperará 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 o fallas en los controles, 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 44. 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 45. El Banco y sus colaboradores deberán ceñirse al cumplimiento de lo establecido en la Ley 23 de 27 de abril de 2015 y sus reglamentaciones. Los cuales señalan la responsabilidad que la institución tiene referente a la implementación de mecanismos de prevención y control del riesgo del Blanqueo de Capitales, el Financiamiento del Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva , los cuales deben ser aprobados por la Junta Directiva del Banco. El colaborador debe cumplir con los mecanismos de prevención y control del riesgo del Blanqueo de Capitales, el Financiamiento del Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva que el Banco establezca y cuando se encontrare en presencia de una transacción inusual o sospechosa, deberá reportarla directamente y en forma obligatoria a la Vicepresidencia de Cumplimiento.

El Banco no entablará relación alguna con personas naturales o jurídicas, sean clientes, inversionistas o proveedores, si se sospecha que el dinero o los servicios ofrecidos por ellos, son producto de actividades ilegales o ilegítimas.

Artículo 46. El Banco les comunicará a todos sus colaboradores mediante el formulario de responsabilidades, las sanciones que le serán aplicadas en atención al Código Penal, los cuales en materia de Blanqueo de Capitales se establecen en los artículos 254, 254^a, 255 y 257 , los cuales señalan sanciones de 2 hasta 12 años de prisión.