

**CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DEL BANCO DE LAS  
MICROFINANZAS – BANCAMIA S.A.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

- I. Introducción.
- II. Ámbito de aplicación.
- III. Valores éticos.
- IV. Actitudes y comportamientos personales.
- V. Apoyo del Banco a sus empleados.
- VI. Actitudes y comportamientos en relación con los clientes.
- VII. Actitudes y comportamientos en relación con otros empleados.
- VIII. Actitudes y comportamientos en relación con los proveedores.
- IX. Actitudes y comportamientos en relación con la entidad en la que se trabaja.
- X. Actitudes y comportamientos en relación con la sociedad, las instituciones y los mercados.
- XI. Mecanismos y sistemas para garantizar el cumplimiento del Código.

## I. Introducción

**1.1.** Con la adopción del presente código de conducta se busca fomentar las actitudes y comportamientos más adecuados para el crecimiento y fortalecimiento del BANCO DE LAS MICROFINANZAS S.A, el cual deberá ser adoptado y cumplido por la totalidad de sus directivos y empleados.

**1.2.** El eje de las actitudes y comportamientos promovidos por este Código es la integridad corporativa: es decir, la decidida apuesta por ser y comportarse de manera recta, honrada e intachable. Desde el convencimiento de que sin ella no sería posible contar con la confianza de los clientes y restantes grupos de interés con los que se relaciona EL BANCO, así como de las sociedades en que opera.

Para EL BANCO, la integridad corporativa es un concepto con múltiples facetas: un sistema de valores que el Código detalla a través del respaldo sistemático de estándares exigentes de comportamiento ético en la empresa. EL BANCO considera que este sistema de valores no sólo es un requisito para la buena aceptación de toda entidad, sino que está profundamente convencida de que su aplicación se traducirá en una importante fuente de creación de valor.

Entre las actitudes y comportamientos que ponen en evidencia la integridad personal, los funcionarios de EL BANCO deben destacarse por su dedicación y profesionalismo, tanto en los procesos como en la gestión de los resultados. En relación con los clientes, se asume la ineludible responsabilidad de comprobar su voluntad y capacidad de hacer frente a las obligaciones que adquieren: debe conocerseles muy bien, para poder ofrecerles una ayuda proporcionada, que puedan afrontar y les permita crecer. Con los proveedores, se debe mantener un trato justo, basado en la igualdad de oportunidades y en la objetividad, así como respecto a las instituciones y los mercados con los que se relacionan, se debe mantener en todo momento la transparencia y el espíritu de colaboración necesarios.

Conscientes de que quienes conforman el BANCO, son en primer lugar, sus empleados, se debe infundir en todos ellos el afán por el servicio a los clientes y por el crecimiento sostenible, llegando cada vez a más personas necesitadas de apoyo financiero. Se respetarán los sistemas de control, se cuidará la calidad de cada una de las carteras y se fomentará el espíritu de cooperación. Esta cultura compartida permitirá ser muy exigentes y rigurosos con los profesionales de EL BANCO y con los recursos que manejan, y a la vez sentir un orgullo de pertenencia mutuo. EL BANCO desea preocuparse por el desarrollo profesional y personal de sus empleados, en particular de su formación y del ambiente de trabajo que les rodea, siendo éstas responsabilidades específicas de quienes ocupan puestos directivos.

**1.3.** Este Código de Conducta se enmarca dentro de un conjunto normativo propio de toda entidad financiera, a la que le son de aplicación determinadas disposiciones legales relevantes para su actividad. Puede dar lugar a posteriores desarrollos complementarios que permitan concretar o adaptar los principios generales a las circunstancias más específicas de EL BANCO.

Por eso, es importante que todos los empleados lo conozcan, respeten y asuman, así como que se familiaricen con sus contenidos, y que estas normas, principios y criterios sean tratados cuidadosamente en las actividades de formación a los empleados. EL BANCO considera muy recomendable que el Código se difunda entre todos sus empleados, que se explique con detenimiento en las actividades formativas, y que sus criterios pasen a formar parte de la cultura común.

**1.4.** Este Código de Conducta no pretende abarcar todas las circunstancias y situaciones que pueden producirse en el quehacer profesional, ni dar respuesta por adelantado a todas las dudas razonables que lleva consigo una toma de decisiones responsable. Por eso, las dudas que puedan surgir a la hora de interpretar determinados contenidos de este Código al afrontar situaciones no descritas específicamente o al considerar la oportunidad y conveniencia de aplicar con más o menos intensidad estas directrices, deben ser puestas en conocimiento de los superiores correspondientes.

Por su parte, para el seguimiento del Código, EL BANCO impulsará la creación de Comités de Cumplimiento, procurando que, con carácter general, estén integrados por directivos pertenecientes a aquellas áreas en las que resulta más habitual detectar la sensibilidad en la aplicación de las normas y criterios de actuación (Secretaría General y Jurídica, Cumplimiento, Auditoría Interna y Recursos Humanos). Las aportaciones regulares de estos comités serán de gran utilidad para que EL BANCO pueda seguir impulsando las pautas y criterios más adecuados.

**1.5.** Los principios y criterios que aquí se abordan no sustituyen a las diferentes obligaciones legales que pueden afectar a la actividad. Es más, presumen la voluntad de ser particular y ejemplarmente respetuosos con todos los ordenamientos jurídicos en los que se inscribe la actividad de EL BANCO.

EL BANCO es consciente de que su auto sostenibilidad y crecimiento, tienen como uno de sus pilares fundamentales la gestión de la reputación de sus integrantes. Por eso, basándose en valores universalmente aceptados, como la dignidad personal, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad, el cumplimiento de la legalidad y la necesidad de preservar la objetividad profesional en la toma de decisiones, el Código de Conducta pretende ser ante todo un instrumento que permita pautar los criterios de actuación precisos para que las decisiones que se adopten sean lo más coherentes que sea posible tanto con la integridad como con la misión y visión de EL BANCO.

Ahora bien, esa coherencia sólo es posible si las relaciones profesionales se inscriben dentro de la buena fe contractual. El exquisito cumplimiento de las obligaciones legales es una condición necesaria para acrecentar y fortalecer la reputación del BANCO, pero no es suficiente. Del mismo modo, las relaciones de los empleados con EL BANCO tendrán que observar todas las disposiciones laborales que resulten de aplicación en cada lugar y tiempo. Pero para que las decisiones que adopten sean cada día más correctas y adecuadas, su punto de mira no puede estar centrado únicamente en los límites de lo que está permitido o prohibido, sino que debe orientarse hacia el deseo de hacer mejor

las cosas y de evitar cualquier tipo de oportunismo, engaño o intenciones alejadas de la misión.

## II. Ámbito de aplicación

**2.1.** Este Código resultará de aplicación a todos los empleados de EL BANCO, que se ofrece como un marco de referencia para que facilite un impulso acorde y exigente de los comportamientos que toda institución financiera precisa para preservar la integridad de la entidad y de sus componentes.

Las normas, actitudes y comportamientos que se describen están pensados para que sean compartidos por todos los profesionales de EL BANCO (directivos, gerentes, oficiales, administrativos, etc.).

**2.2.** Para que los criterios de actuación propuestos en el Código de Conducta puedan impregnar la actividad del BANCO, se sugiere:

**2.2.1.** Que los órganos de gobierno de cada entidad lo adopten formalmente como propio.

**2.2.2.** Que se establezcan los cauces necesarios para su difusión.

**2.3.** Desde el convencimiento de su positiva contribución para preservar e impulsar la actividad de EL BANCO, tanto una como otras deberán hacer todo lo posible para que quienes se relacionan con ellas conozcan y respeten estos comportamientos y ayuden a acrecentar la reputación de EL BANCO. El desarrollo de la actividad producirá necesariamente relaciones estables con determinadas personas o instituciones; por ese motivo, todos los profesionales

de EL BANCO tienen la obligación de cuidar que la reputación de la entidad no esté nunca en entredicho.

**2.4.** Se deberá procurar que todas las normas internas de funcionamiento de EL BANCO sean coherentes con estos principios. Así mismo, las políticas y los procedimientos que se establezcan deberán no sólo respetar las pautas de actuación aquí defendidas, sino también favorecer en lo posible los valores en los que se asientan.

**2.5.** EL BANCO es consciente de que las relaciones sociales y económicas se desarrollan con mayor eficiencia en una cultura de respeto, apreciación y cumplimiento de la legalidad. Esta cultura, condición necesaria para preservar la reputación, es, además, una base sólida para desarrollar su misión y crecer con solidez. En ese contexto, EL BANCO tratará de impulsar y consolidar esa cultura de respeto, aprecio y cumplimiento institucional en toda su actividad y en quienes con ellas se relacionan.

**2.6.** La aplicación del contenido del Código no podrá dar lugar, en ningún caso, a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. De ser apreciada tal circunstancia, los contenidos del Código deberán ajustarse a lo previsto en dichas disposiciones legales.

**2.7.** La propia naturaleza y finalidad de EL BANCO obliga a ser muy exigente en todo lo que se refiere a la reputación. Las leyes (civiles, mercantiles, laborales, concursales, etc.) establecen marcos de actuación y unas condiciones mínimas de cumplimiento. El deseo de EL BANCO es que, partiendo de esos mínimos, se fomente una cultura de excelencia que permita la autorregulación en dos direcciones claras: anticipando todo aquello que, por atentar contra la ética, puede acabar estando prohibido e impulsando los estándares de conducta más exigentes del mercado.

**2.8.** La actitud de cumplir estrictamente la legalidad vigente, así como el impulso de una práctica empresarial coherente con unos valores

fundamentales, promoviendo de este modo conductas éticamente responsables, constituye, al tiempo, un aspecto básico de la responsabilidad corporativa de EL BANCO. Un aspecto, además, susceptible de contribuir eficazmente al desarrollo integral de las sociedades en las que opera EL BANCO.

**2.9.** El presente Código no modifica la relación laboral existente entre EL BANCO y sus empleados, ni crea derecho ni vínculo contractual alguno, si bien su incumplimiento reiterado, voluntario o doloso pudiera dar lugar a medidas disciplinarias.

### **III. Valores éticos**

**3.1.** Todos los profesionales que prestan sus servicios en EL BANCO, tanto en las actuaciones desarrolladas como consecuencia de la vinculación profesional como en aquellas otras en las que pudiera interpretarse que son atribuibles al Banco o que pudieran afectar a su reputación, deben procurar que respondan a una serie de valores universalmente aceptados.

**3.1.1.** En primer lugar, el respeto a la dignidad de las personas y a los derechos que les son inherentes. EL BANCO se siente comprometido con los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y con los de otros convenios y tratados de organismos internacionales que promueven los derechos humanos, muy especialmente, la Organización Internacional del Trabajo.

**3.1.2.** Una importante dimensión de esos derechos, y manifestación de esa dignidad, es la igualdad de oportunidades. Constituye, además, una de las claves de la actividad del BANCO, orientadas a proporcionar una serie de servicios financieros a personas que de otro modo tendrían un difícil acceso a ellos.

**3.1.3.** La igualdad de oportunidades debe manifestarse también en la actitud de rechazo contra todo lo que suponga, de derecho o de hecho, una clara discriminación. Se deberá procurar, en este sentido, que EL BANCO sea reconocido por su apoyo a las personas con cualquier tipo de discapacidad, conscientes de que en esos casos una actitud aparentemente neutral constituye de hecho un modo de sustanciar una clara desventaja.

**3.1.4.** El respeto a la diversidad requiere, así mismo, que en las relaciones profesionales y personales se muestre en todo momento un comportamiento respetuoso y equitativo, en el que no tengan cabida abusos de poder ni injustas actitudes discriminatorias por razón de edad, raza, sexo, religión, nacionalidad, etc.

**3.2.** Se debe procurar que las decisiones que se adopten estén libres de conflictos de intereses que, por limitar la objetividad profesional, pudieran poner en entredicho la integridad de las personas o del BANCO. Como criterio general, conviene tener presente que la objetividad en la toma de decisiones se puede comprometer cuando existe alguna relación personal entre quienes deciden y quienes pueden verse beneficiados o perjudicados por esa decisión. También resulta difícil justificar la objetividad e independencia de aquellas decisiones en las que se sea juez y parte.

**3.3.** Todos los profesionales que prestan sus servicios en EL BANCO deben ser plenamente responsables de sus conductas.

**3.3.1.** EL BANCO necesita contar con personas responsables, esto es, personas que intentan dar la mejor respuesta posible a las situaciones o incidencias planteadas, ofreciendo soluciones y asumiendo el riesgo de equivocarse; y que de este modo aprenden a tomar las decisiones acertadas.

**3.3.2.** Todos los profesionales de EL BANCO son responsables también del ejemplo que transmiten. Los valores éticos se transmiten en medida muy importante por socialización: de ahí que sea fundamental el ejemplo coherente y constante de todos los profesionales, porque quienes están en contacto con ellos (otros empleados, clientes, etc.) considerarán que los valores de EL BANCO son los que ven reflejados en las conductas de sus profesionales, más que los que se promulguen.

**3.3.3.** Todos los profesionales de EL BANCO son también responsables de combatir, por el bien de su propia entidad, las actuaciones que sean éticamente cuestionables.

Todos tienen el deber de poner de manifiesto, mediante la oportuna comunicación en los órganos destinados al efecto, aquellas situaciones que, aun no estando relacionadas con las actuaciones personales o con el ámbito de responsabilidad directa, se puedan considerar éticamente cuestionables de acuerdo con el contenido de este Código, muy especialmente si pudieran suponer un incumplimiento de la legalidad vigente.

**3.4.** Conflicto de interés. Son todas aquellas actuaciones en las que una persona puede obtener provecho para sí o para un tercero, valiéndose de las decisiones que él mismo tome en razón al rol que desempeña, y cuya realización implicaría la omisión de sus deberes legales, contractuales o morales a los que se encuentra sujeto.

Elementos que identifican un conflicto de interés

- Aprovechamiento de la situación para sí o para un tercero.
- Omisión de un deber legal, contractual o moral.
- Un conflicto de interés se presenta en toda situación en la que un funcionario de cualquier rango, desconozca cualquiera de los deberes asociados a la Lealtad y que esta actitud le genere provecho a él o a un tercero.

Todo conflicto de interés atenta contra la ética, la transparencia, la rectitud y la buena fe, esté o no consagrado legalmente.

Pueden ser diversas las causas que generen un conflicto de interés, en el cual además pueden coexistir tantos intereses divergentes como cuantos existen en toda relación de negocios. Lo anterior, impide definir todos los posibles casos.

**3.5.** Casos en los que puede presentarse conflicto de interés. Se presenta conflicto de interés cuando los miembros de la Junta Directiva y funcionarios del Banco tomen decisiones de negocios y simultáneamente tengan tales personas, o su cónyuge o compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, interés en tal decisión. Así mismo se entiende que se presenta conflicto de interés cuando en razón de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés del Banco y su interés propio o el de un tercero, de forma tal que pueda obtener provecho para sí o para el tercero, valiéndose de las decisiones que él mismo tome en razón al rol que desempeña, y cuya realización implicaría la omisión de sus deberes legales, contractuales o morales a los que se encuentra sujeto.

## **IV. Actitudes y comportamientos personales**

**4.1.** En la base de la reputación de cualquier institución se encuentra la integridad de las personas que la componen, ya que son ellas las que, con sus decisiones, hacen que en todos los niveles de la organización se vivan los comportamientos adecuados y se construyan las relaciones de las que todos puedan sentirse orgullosos.

**4.2.** Es responsabilidad de todos los profesionales de EL BANCO y de las restantes personas afectadas por este Código, contribuir a garantizar que todas las actuaciones de EL BANCO se ajusten a los criterios y pautas de actuación contenidos en el presente Código. Para ello, deben adecuar sus comportamientos a dichos criterios y pautas de actuación, tanto en aquellos casos cuyo incumplimiento pudiera dar lugar a medidas disciplinarias como en el resto.

**4.3.** EL BANCO necesita de personas que sepan y quieran dedicarse con entusiasmo y eficacia a su trabajo, compaginándolo adecuadamente con sus obligaciones personales y familiares.

Las cualidades que cada profesional evidencia con sus comportamientos se ponen de manifiesto en todos los ámbitos de su vida (profesional y personal), y un equilibrio entre todos los intereses que la constituyen resulta deseable también para el buen hacer y para la realización profesional. Por eso, sin pretensión alguna de inmiscuirse en la vida personal, EL BANCO exhorta a conciliar equilibradamente la vida personal y profesional de quienes trabajan en ella.

**4.3.1.** La dedicación que EL BANCO demanda a sus profesionales se manifestará principalmente en la capacidad para planificar el trabajo, de modo que se planteen siempre objetivos ambiciosos y que se destine a su consecución la dedicación, el esfuerzo y el entusiasmo necesarios.

La exigencia en los estándares propuestos es, ante todo, una manifestación de una elevada consideración, ya que nunca se propondrían metas altas a quienes se valorara deficientemente. Además, la exigencia es el mejor modo de propiciar que cada profesional saque a relucir lo mejor de sí mismo.

**4.3.2.** Además, para que otras actividades ajenas al desempeño laboral no disminuyan la óptima dedicación al trabajo en EL BANCO ni la objetividad para tomar decisiones, todos los empleados de EL BANCO deberán guardar una serie de cautelas acerca de otras actividades profesionales que puedan desempeñar.

No existe inconveniente en desempeñar actividades benéficas o de servicio social o de enseñanza.

Por motivos de prudente cautela, siempre se deberá poner en conocimiento de los superiores y de la Vicepresidencia de Desarrollo Humano la aceptación de trabajos de administración, asesoramiento o consultoría o de cualquier otro tipo para empresas que sean o puedan ser clientes o proveedores de EL BANCO, así como las futuras modificaciones en las condiciones de los mismos.

**4.3.3.** No obstante lo señalado en el epígrafe anterior, las personas que desempeñen funciones directivas, en EL BANCO, y como consecuencia de la especial responsabilidad y exigencia que les requiere su cometido, no podrán desempeñar otras actividades profesionales distintas de las relacionadas con actividades benéficas o sociales (que no comporten remuneración alguna), con asuntos y negocios familiares (siempre que sean de naturaleza esporádica y no planteen ningún conflicto de interés con su entidad), con la enseñanza o la elaboración de contenidos destinados a la difusión de conocimientos o con actividades que la dirección de su entidad o de EL BANCO pudieran considerar apropiadas para el interés de la entidad en cuestión.

**4.3.4.** En todo caso, el desarrollo de cualquier actividad profesional ajena a EL BANCO en que se desempeñe el trabajo deberá ser formalmente comunicada a la Vicepresidencia de Desarrollo Humano.

**4.4.** EL BANCO necesita también empleados que actúen con profesionalidad, que se esfuercen por salvaguardar la objetividad y la independencia necesarias en los momentos en que tienen que tomar decisiones comprometidas o que puedan verse afectadas por conflictos de intereses. El tipo de actividades desarrolladas por EL BANCO abre la posibilidad de que sus administradores, directivos y empleados, en el ejercicio de sus funciones, se encuentren situaciones en las que los intereses personales de éstos, o los de personas estrechamente vinculadas a ellos (y particularmente las de su entorno familiar más inmediato con las que comparten intereses económicos), puedan aparecer enfrentados con los de la entidad en que prestan sus servicios o con los de terceros con los que ésta se pueda relacionar. Algo que podría dar lugar a que

se cuestionara tanto la objetividad del profesional como la integridad de la institución.

**4.4.1.** En este sentido, la conveniencia de no verse comprometido en situaciones en las que se pueda ser juez y parte en una decisión (o parecerlo), deberá conducir a cuidar de modo especial algunas circunstancias, como son las vinculaciones familiares o estrechamente afectivas con otros empleados, con clientes, con proveedores o con otras personas que puedan tener una incidencia significativa en la entidad para la que se trabaja.

En los diferentes lugares donde opera EL BANCO, los grados de afinidad familiar pueden tener consideraciones bien diferentes. Incluso en algunos entornos puede ocurrir que trabajar con familiares, o tenerlos entre los propios clientes, pueda considerarse como una garantía de confianza. En estos casos, siempre existirán modos concretos de garantizar que las decisiones no se encuentren condicionadas ni puedan interpretarse equivocadamente.

**4.4.2.** Para que ninguna actividad ni criterios personales de carácter privado puedan asociarse a EL BANCO, todos sus profesionales deberán procurar que cuando en el ejercicio de su libertad se pongan de manifiesto determinadas posiciones personales (por ejemplo, ideológicas o políticas), que pueden no ser aceptadas generalizadamente por las sociedades en las que se opera, en ningún caso pueda darse a entender que se manifiesta una visión institucional de la entidad.

En el caso de que se desee emprender una actividad política relevante, es imprescindible que ésta se desarrolle siempre fuera de los horarios e instalaciones profesionales, así como evitar cualquier vínculo que la pueda relacionar con la actividad profesional y que, en ese sentido pueda dar lugar a equívocos e incidir en la reputación y en la imagen pública de la entidad en que se trabaja. En todo caso, siempre se deberá informar previamente a la Vicepresidencia de Desarrollo Humano.

**4.4.3.** Debe evitarse también llevar a cabo en los horarios e instalaciones profesionales, o con los medios de la entidad, la gestión de aspectos relacionados con las finanzas personales o familiares, así como cualquier tipo de gestiones para terceros ajenas a la actividad de la entidad.

**4.4.4.** Respecto a los regalos que se pueda hacer o recibir, incluso aquellos que no pasan de ser una muestra de cortesía, la experiencia enseña que siempre se siente con más libertad quien los evita.

Cuando no fuera posible evitar determinados detalles, cuyo rechazo podría ser entendido como algo ofensivo, deberá procurarse que quede claro que se trata de algo muy excepcional y que sería necesario que no se reiterara. En cualquier caso, y si se considerara contraindicado el rechazo del regalo, la persona beneficiaria deberá agradecerlo por escrito en nombre de la entidad en la que trabaje, poniéndolo a disposición de la entidad.

**4.5.** Se deberá poner en conocimiento del superior jerárquico cualquier situación del estilo de las mencionadas o cualquier otra que pueda entenderse que les plantea un conflicto de interés y que pueda afectar a su objetividad profesional. Es algo que deberá hacerse tan pronto la situación sea percibida y con antelación a cualquier actuación que pudiera verse afectada por ella. Cualquier duda sobre la forma en que debería ser resuelto el potencial conflicto de interés personal deberá ser consultada con el departamento que asuma la función de cumplimiento, cuya opinión tendrá carácter vinculante.

**4.6.** EL BANCO necesita de personas que proporcionen y difundan un trato respetuoso y educado a los demás empleados y a los clientes.

**4.6.1.** Debe cuidarse en todo momento la buena presencia ante los compañeros y ante los clientes, evitando formas o modos de vestir,

hablar o comportarse que resulten chocantes o molestos según los parámetros culturales al uso.

Para preservar un clima laboral saludable y para desempeñar con eficacia el trabajo, debe prohibirse el consumo de alcohol y de sustancias prohibidas o incompatibles con el óptimo ejercicio profesional. Igualmente, es obligatorio asumir las limitaciones legales que puedan existir para el consumo de tabaco.

**4.6.2.** Además, en modo alguno puede permitirse que las relaciones profesionales puedan ser utilizadas para propiciar situaciones de acoso o intimidación o cualquier otra manifestación que atente contra la dignidad personal o suponga algún tipo de discriminación.

**4.7.** Los empleados de EL BANCO deberán observar también, en el ejercicio de su actividad, el mayor respeto posible por el medio ambiente y por una gestión ambientalmente eficiente de los recursos naturales.

**4.8.** Preservar la integridad corporativa trasciende la mera responsabilidad personal sobre las actuaciones, requiriendo el compromiso de los empleados de poner de manifiesto, mediante su oportuna comunicación, aquellas situaciones observadas en la entidad en la que trabajan que, aun no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad concreto, puedan considerar éticamente cuestionables de acuerdo con el presente Código, y muy especialmente aquéllas de las que pudiera derivarse un incumplimiento de la legalidad vigente.

**4.8.1.** Dicha comunicación podrá ser cursada por cualquiera de las siguientes vías, según el criterio de la persona comunicante y atendiendo a lo que, en cada caso, considere más apropiado:

- Su superior jerárquico o cualquiera de los superiores de éste.

- Los directivos de las áreas de Secretaría General y Jurídica o Desarrollo Humano con responsabilidad directa sobre la unidad a la que pertenezca la persona comunicante.
- Los departamentos que asuman las funciones de Cumplimiento o Auditoría Interna.

**4.8.2.** Las personas destinatarias de estas comunicaciones o, en su caso, las que las atiendan, tienen las siguientes obligaciones:

- Preservar el anonimato de la persona que haya comunicado de buena fe sus preocupaciones sobre posibles incumplimientos del presente Código.
- Informar a la persona comunicante de la resolución adoptada o del trámite decidido sobre la cuestión comunicada.

**4.8.3.** Con carácter general, tanto la situación comunicada como, en su caso, la información relativa a su resolución, deberán ser adecuadamente salvaguardadas por todas las personas involucradas en el proceso de comunicación y en el eventual proceso de investigación.

**4.8.4.** En el supuesto de que la persona comunicante considere que la situación que ha dado origen a su comunicación no ha sido apropiadamente atendida, podrá contactarse con cualquiera otra de las personas o departamentos mencionados anteriormente.

**4.8.5.** EL BANCO prohíbe cualquier acto de represalia contra cualquier empleado por el mero hecho de haber comunicado de buena fe las situaciones descritas en este apartado.

**4.9.** Como ya se ha señalado, la integridad personal está en la base de las actitudes y comportamientos que EL BANCO desea fomentar entre todos sus empleados. Por eso, en los siguientes apartados de este Código de Conducta, cuando se haga referencia a las cualidades que deben presidir las relaciones con los empleados, clientes, proveedores, autoridades, instituciones, mercados,

etc., se mencionarán otras cualidades personales que deben presidir la relación con los demás:

- La responsabilidad en la relación con los clientes.
- El respeto y la cooperación en la relación con los demás empleados.
- La transparencia en la relación con los proveedores.
- El rigor y el orgullo de pertenencia mutuo en relación con el Banco.
- La colaboración con las autoridades y la transparencia y el cuidado de la reputación de la entidad, las instituciones y los mercados.

## V. Apoyo del Banco a sus empleados

**5.1.** Este Código de Conducta quiere poner de manifiesto también la importancia que debe tener para EL BANCO, la voluntad de actuar con reciprocidad a la hora de definir los compromisos con sus empleados.

**5.1.1.** EL BANCO debe evidenciar una firme voluntad de contribuir al desarrollo profesional y personal de todos sus empleados.

**5.1.2.** Para que esa voluntad y esos deseos sean plenamente eficaces, las políticas de Recursos Humanos deberán facilitar a los empleados la adquisición de las capacidades que necesiten para que EL BANCO pueda desempeñar adecuadamente su actividad y cumplir satisfactoriamente su misión.

**5.1.3.** EL BANCO debe, en este sentido, proporcionar a todos sus empleados la oportunidad de crecer profesionalmente, vinculando su desarrollo profesional a la calidad y al crecimiento de la actividad.

**5.1.4.** Además, la propia misión del BANCO, al contribuir de un modo tan directo al desarrollo económico y social de personas muy

necesitadas, debe ayudar a generar en los empleados de EL BANCO la motivación que tanto facilita el empeño profesional.

**5.2.** EL BANCO aspira a que todos sus empleados tengan una elevada cualificación, tanto para el trabajo que llevan a cabo en cada momento como para poder crecer profesionalmente con la expansión del Banco y para poder hacerse cargo adecuadamente de las responsabilidades que en el futuro puedan adquirir.

**5.2.1.** Atraer y retener personas con talento constituye un objetivo estratégico de EL BANCO. Por su propia naturaleza, EL BANCO necesita contar con personas que aglutinen buenas dosis de talento técnico, comercial y de gestión, ya que sólo de ese modo podrán crecer de un modo capilar en las sociedades donde trabajan.

**5.2.2.** Además, para cumplir con la misión de EL BANCO, sus empleados tienen que estar plenamente integrados en la cultura que les rodea; por eso, la diversidad debe ser una de las principales capacidades de EL BANCO, y la integración de personas y culturas una fuente de diferenciación.

**5.2.3.** Los procesos de selección deberán ser abiertos, de modo que pueda acceder el mayor número de personas con la cualificación adecuada, y se desarrollarán de acuerdo a métodos objetivos y transparentes de valoración de las capacidades de los candidatos.

EL BANCO tiene un interés prioritario en acertar al máximo posible a la hora de contratar a nuevos empleados. Por eso, se podrá conceder una elevada importancia a contar con referencias de los candidatos a la hora de iniciar un proceso de contratación, de modo que pueda disponer de suficientes elementos de contraste sobre su calidad profesional y personal y su reputación.

Todo ello, no obstante, no puede ser óbice para la necesaria igualdad de oportunidades de todos los candidatos y de la paralela necesidad de que las personas de quienes dependa la selección y contratación del personal guíen sus decisiones y actuaciones, sin admitir la influencia de factores que pudieran alterar la objetividad de su juicio.

**5.3.** EL BANCO debe proporcionar a sus empleados un ambiente de trabajo adecuado.

**5.3.1.** El entorno del lugar de trabajo debe estar libre de riesgos, por lo que deberán adoptarse las medidas necesarias en materia de salud laboral y prevención de riesgos, atendiendo siempre a los requerimientos legales que en cada caso resulten de aplicación.

**5.3.2.** Por otra parte, en un sentido más amplio, el ambiente de trabajo está habitualmente muy condicionado por el clima de confianza que lo rodea. Por eso, se deberán fomentar siempre las relaciones abiertas entre los empleados, el trabajo en equipo y una comunicación fluida. Un clima en el que se fomenten la creatividad y la toma de decisiones responsable, compatible con los errores puntuales y con la capacidad de rectificación.

**5.3.3.** Los factores determinantes de la satisfacción en el trabajo serán objeto de estudio sistemático por parte de los responsables de Recursos Humanos.

**5.4.** EL BANCO proporciona oportunidades significativas de desarrollo profesional, muchas de las cuales están altamente vinculadas al propio crecimiento y fortalecimiento de la entidad.

En cualquier caso, las oportunidades de promoción internas deberán estar presididas por la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del mérito y la

capacidad de los candidatos. Los sistemas de evaluación del desempeño, en este sentido, deberán estar guiados por la evaluación de las competencias y del rendimiento.

**5.5.** Facilitar los recursos y la formación que sus empleados necesitan constituye una obligación de todos los que tienen responsabilidades directivas en EL BANCO. Para ellas, contar con los profesionales mejor formados es siempre motivo de orgullo, y nunca un riesgo.

**5.5.1.** En primer lugar, los empleados deben contar con las instalaciones, medios, sistemas y tecnología adecuados y proporcionados a las responsabilidades que desempeñan.

**5.5.2.** Además, EL BANCO procurará ofrecer a sus empleados toda la formación (financiera, comercial, técnica, de gestión, etc.) que necesiten.

**5.5.3.** Quienes tienen la responsabilidad de contar con otros empleados a su cargo deberán:

- Identificar las necesidades formativas de sus colaboradores.
- Facilitarles la asistencia y aprovechamiento a las actividades formativas.
- Mantenerles informados sobre cualquier aspecto crítico para el apropiado desarrollo de sus funciones.
- Realizar los procesos periódicos de evaluación que se establezcan con toda la objetividad y rigor de que sean capaces.

## **VI. Actitudes y comportamientos en relación con los clientes**

**6.1.** Toda empresa debe procurar que los clientes se sitúen en el centro de su actividad y tratar de establecer con ellos relaciones duraderas basadas en la recíproca aportación de valor y en la mutua confianza.

En el caso de EL BANCO estos rasgos adquieren una dimensión particularmente intensa:

- Porque EL BANCO llega a clientes con difícil acceso a servicios financieros.
- Porque una de las principales garantías del servicio es la reputación de los clientes.
- Porque los propios clientes colaboran decisivamente en el crecimiento de EL BANCO.

Esta intensidad de relación hace que una de las principales cualidades que EL BANCO debe practicar en la relación con sus clientes sea la responsabilidad para comprobar su voluntad y capacidad de afrontar los compromisos exigidos por el servicio que demandan.

**6.2.** El crecimiento y el fortalecimiento de EL BANCO se fundamentan, esencialmente, en la solidez económica de sus clientes.

La responsabilidad que EL BANCO tiene de comprobar la voluntad y capacidad para hacer frente a las obligaciones de cada uno de sus clientes adquiere unas dimensiones particularmente importantes:

- Por una parte, pone a prueba la profesionalidad de EL BANCO.
- Por otra, una actuación deficiente en este ámbito puede poner en riesgo el principal activo de EL BANCO (su reputación).

**6.3.** La existencia de EL BANCO constituye, en sí mismo, una importante innovación en la prestación de servicios financieros.

**6.3.1.** Ese espíritu innovador debe presidir siempre en la relación de EL BANCO con sus clientes, ofreciéndoles un asesoramiento profesionalizado y adaptando los productos y servicios a las necesidades de cada cliente y en cada momento.

**6.3.2.** Buscar mejores modos de hacer las cosas debe ser una actitud habitual en la relación de EL BANCO con sus clientes, en especial cuando se compruebe que las soluciones más estandarizadas no tienen cabida o no ofrecen la respuesta adecuada.

**6.4.** El crecimiento exige una actitud de mejora continua. Algo que obliga a una permanente revisión de los procesos organizativos para que los clientes estén siempre situados en el centro de la atención de EL BANCO.

Por ello, EL BANCO no debe permitir la existencia de instancias o procedimientos cuya aportación de valor a sus clientes sea difícil de justificar: sólo la adecuada satisfacción de las necesidades de sus clientes -y prioritariamente de los más desfavorecidos- justifica la existencia de EL BANCO.

**6.5.** Para poder ayudarles adecuadamente, EL BANCO necesita conocer a fondo las actividades de sus clientes. Por eso, la información comercial y reputacional están muy ligadas.

**6.5.1.** Para conocer la solvencia de los clientes, en muchas ocasiones se necesitará efectuar una verificación de la reputación en su comunidad.

El hecho de que se soliciten referencias no obedece en modo alguno a una falta de confianza ni supone atentar a la confidencialidad. Obedece a la propia naturaleza de la actividad microfinanciera, y así han de entenderlo con naturalidad tanto empleados como clientes de

EL BANCO, a los que se deberán explicar con claridad las razones de la necesidad de este tipo de información.

**6.5.2.** Los ejecutivos de microfinanzas de EL BANCO deben conseguir la información necesaria de un modo exhaustivo y a la vez delicado, respetando siempre lo que constituya la intimidad de cada uno de los clientes y de su entorno familiar.

**6.5.3.** Una vez que se ha analizado la información de un cliente, su historial crediticio es personal, y debe ser custodiado y utilizado con la máxima seguridad y confidencialidad.

EL BANCO debe garantizar la seguridad de acceso a los sistemas informáticos y archivos físicos en los que se almacene documentación contractual y transaccional de los clientes.

**6.5.4.** Toda la información de los clientes de la que disponga EL BANCO tiene carácter confidencial, debiendo adoptar normas y procedimientos para garantizar la seguridad de acceso a los sistemas informáticos y a los archivos físicos en los que se almacena (particularmente la documentación de carácter contractual y transaccional) y siendo salvaguardada conforme a las disposiciones legales que en cada caso resulten de aplicación.

**6.5.5.** Estos compromisos exigen una especial diligencia en la actuación profesional de todas las personas con responsabilidad en el mantenimiento de los procesos y sistemas de información.

**6.6.** EL BANCO debe esforzarse para que sus clientes entiendan bien aquello a lo que se comprometen en su relación con la entidad.

**6.6.1.** Para ello, la información que se ofrezca acerca de las operaciones planteadas o acordadas debe ser siempre oportuna, precisa y comprensible. EL BANCO deberá comprobar siempre la claridad y veracidad de las características de los servicios, las comisiones y demás costes, así como los procedimientos para canalizar reclamaciones y resolver incidencias.

**6.6.2.** Ante todo, para que la relación con los clientes preserve la equidad, EL BANCO debe ser consciente de la necesidad de no sobreendeudarles. Se debe tener seguridad de que el cliente tiene capacidad para afrontar sus cuotas y los plazos pactados.

**6.7.** La estrecha relación que EL BANCO debe mantener con sus clientes exige conocerles muy bien para poder ofrecerles una ayuda proporcionada, que puedan afrontar y les permita mejorar su actividad económica y sus condiciones de vida.

**6.8.** Lineamiento para la vinculación de clientes y el monitoreo de operaciones que puedan exponer en mayor grado a la entidad al riesgo de LA/FT<sup>1</sup>:

**6.8.1.** Con el ánimo de prevenir que los servicios del Banco sean utilizados por personas cuyas fuentes de fondos puedan involucrar actividades ilícitas, para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento de dinero u otros bienes, provenientes de actividades delictivas o para dar apariencia de legalidad a dichas actividades o las transacciones y fondos vinculados a las mismas, se abstendrá de vincular las siguientes categorías de clientes:

- Personas que se encuentren incluidas en listas internacionales vinculantes para Colombia.
- Personas o entidades que injustificadamente no entreguen la documentación requerida.

---

<sup>1</sup> Lavado de activos y financiación del terrorismo

**6.8.2.** El Banco acoge como política que todo nuevo producto o servicio, antes de ofrecerlos al público deben tener un análisis que permita identificar y medir los riesgos relacionados con el lavado de activos y financiación del terrorismo y tomar acciones correctivas en cuanto a la mitigación del riesgo.

**6.8.3.** El Banco adopta como política que el Comité de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, es el encargado de la toma de decisiones sobre la aprobación de cambios de documentación exigida en los productos y servicios prestados por el Banco.

**6.8.4.** Aquellos clientes que realicen múltiples transacciones en efectivo habiéndose establecido que su actividad es lícita, pueden ser exonerados del diligenciamiento de formulario de declaración de operaciones en efectivo, previa aprobación del Comité Prevención de Lavados de Activos y Financiación del Terrorismo.

**6.8.5.** El Banco establece que toda nueva relación con un banco corresponsal debe tener un análisis que permita identificar los riesgos relacionados con el lavado de activos y financiación del terrorismo. El Comité de Prevención de Lavados de Activos y Financiación del Terrorismo será el encargado de aprobar la vinculación de estos, conforme a los criterios establecidos por el Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) – GAFISUD.

**6.8.6.** El Banco adopta como política la exigencia de documentación especial determinada por el Comité Prevención de Lavados de Activos y Financiación del Terrorismo a las empresas domiciliadas en el exterior.

**6.8.7.** La apertura de manejo de cuentas de campañas políticas solo puede ser abierta con la autorización del Presidente del Banco. Para la apertura de cuentas de campañas políticas se debe establecer un

convenio con el gerente de la campaña y el presidente del Banco, en el que queden contemplados los mecanismos definidos por las normas legales vigentes.

## 6.9. Lineamientos que adoptará la Entidad frente a los factores de riesgos y los riesgos asociados de LA/FT:

**6.9.1.** Factores de riesgo y riesgos asociados de LA/FT. En concordancia con los estándares internacionales sobre administración de riesgos, las recomendaciones de GAFISUD y el modelo de administración de riesgos adoptado por el Banco, se imparten las siguientes directrices que frente a los factores de riesgo y riesgos asociados se deben aplicar en el desarrollo del SARLAFT<sup>2</sup>.

- Factores de Riesgo de LA/FT. Son los agentes generadores del riesgo de LA/FT. Para efectos del SARLAFT el Banco identifica como generadores de riesgo de LA/FT a: clientes, usuarios, productos, canales de distribución, jurisdicciones, funcionarios y proveedores.
- Riesgos Asociados de LA/FT. Son los riesgos a través de los cuales se materializa el riesgo de LA/FT. Estos son:
  - Riesgo reputacional: Es la posibilidad de pérdida en que puede incurrir el Banco por desprestigio, mala imagen, publicidad negativa, cierta o no, respecto de sus prácticas de negocios, que cause pérdida de clientes, disminución de ingresos o procesos judiciales.
  - Riesgo legal: Es la posibilidad de pérdida en que puede incurrir el Banco al ser sancionado por incumplimiento de normas o regulaciones u obligado a indemnizar por incumplimiento o fallas contractuales o transaccionales derivadas de actos malintencionados, negligencia o actos involuntarios.

<sup>2</sup> Sistema de administración del riesgo de lavado de activos de la financiación del terrorismo

- Riesgo operativo: Es la posibilidad que tiene el Banco de incurrir en pérdidas por deficiencias, fallas o inadecuaciones, en el recurso humano, los procesos, la tecnología, la infraestructura o por la ocurrencia de acontecimientos externos.
- Riesgo de contagio: Es la posibilidad de pérdida que puede sufrir el Banco, directa o indirectamente, por una acción u omisión de personas naturales o jurídicas que tienen la posibilidad de ejercer influencia en el Banco.
- Metodología de segmentación y evaluación de factores de riesgo. EL BANCO segmentará y evaluará los factores de riesgo de acuerdo con las características de cada uno de ellos, utilizando las metodologías del modelo de riesgos adoptado por el Banco, asegurando que su estructura permita en forma efectiva y oportuna determinar la posibilidad del riesgo, detectando todas aquellas operaciones que se consideren inusuales.
- Metodología de identificación de riesgos asociados. Las metodologías adoptadas por EL BANCO mediante las cuales se identificarán los riesgos asociados, se basan en la inferencia de estos sobre cada uno de los riesgos analizados en los procesos en los cuales se puedan presentar situaciones de LA/FT, es decir, la conexidad para cada uno de los riesgos de LA/FT con los riesgos asociados (legal, reputacional, operativo y de contagio).

## VII. Actitudes y comportamientos en relación con otros empleados

**7.1.** Una de las características que deben diferenciar el trabajo de los funcionarios de EL BANCO es la contribución activa de todos los profesionales y de todas las actividades al resultado final y al consecuente desarrollo de la misión que les une. Por eso, el orgullo de ver mejorar las condiciones de actividad y de vida de los clientes está sustentado en que los directivos y todos los restantes profesionales de EL BANCO sean capaces de generar una cultura en la que primen el respeto y la cooperación entre todos los empleados.

**7.2.** Las labores de control interno que analizan y documentan las operaciones son indispensables para garantizar la solidez del Banco y el ambiente de cooperación y mutua estima. Por eso, todos los profesionales de EL BANCO tienen la obligación de proporcionar los datos (tanto relativos a su trabajo como a su vida privada, en la medida en que puedan influir de forma significativa en su trabajo) que sus superiores soliciten de forma contrastada, fiable, con puntualidad y con rigor, y de actualizarlos permanentemente.

**7.3.** La eficiencia y la calidad de la cartera también resultan esenciales para el mantenimiento de EL BANCO. De ahí que las operaciones que lleven a cabo deban ser aprobadas por varias personas, como garantía de objetividad y de transparencia.

**7.4.** EL BANCO de acuerdo con su finalidad básica y respetando los adecuados criterios de prudencia, necesita crecer para llegar a más personas necesitadas. Se trata de uno de los principales objetivos de EL BANCO, recogido explícitamente en su misión: Somos un Banco que contribuye a mejorar la calidad de vida de la población de menores ingresos con limitado acceso a los servicios financieros.. Por eso, todos los empleados de EL BANCO no deben tener inconveniente alguno en facilitar a otros compañeros oportunidades de negocio, presentes o futuras, con el fin de que la entidad y sus clientes se vean beneficiados.

En el caso de que puedan surgir aparentes conflictos entre quienes llevan a cabo la gestión de las carteras en los que parezca abrirse el dilema entre competir y cooperar, siempre será posible encontrar una vía si se mantiene el foco de actuación en el objetivo de aspirar a lo que sea mejor para los clientes.

**7.5.** Todos los profesionales de EL BANCO, y no sólo quienes por su trabajo tienen otros empleados a su cargo, son responsables de la cultura corporativa común. Una cultura en la que son fundamentales el espíritu de cooperación y la generosidad, actitudes que parten del convencimiento de que el crecimiento personal y profesional es impulsado por el fortalecimiento y el crecimiento de EL BANCO.

Las principales políticas que se establezcan sobre las operaciones, el control interno, la concesión y revisión de créditos, la fijación de objetivos, etc., deben

estar presididas por la prioridad de crecer juntos: los profesionales, los clientes y EL BANCO.

## VIII. Actitudes y comportamientos en relación con los proveedores

**8.1.** La eficaz articulación de los procesos de adquisición de bienes y servicios debe constituir una fuente relevante de creación de valor para EL BANCO.

**8.2.** Desde esta perspectiva, se deben valorar especialmente aquellos proveedores que compartan los valores y principios de actuación de EL BANCO y su compromiso general con la ética y la responsabilidad corporativa, en particular si los han promulgado formalmente y se han adherido institucionalmente a convenios o tratados internacionales considerados a este respecto significativos de forma generalizada.

En cualquier caso, se deben evitar relaciones comerciales con quienes lleven a cabo prácticas abusivas o discriminatorias; porque esas relaciones dañarían la propia reputación de EL BANCO.

**8.3.** En los criterios para establecer la adquisición de bienes y servicios, se debe promover, siempre que sea posible, la concurrencia de una pluralidad de proveedores cuyas características ofertadas se ajusten, en cada momento, a las necesidades específicas de la entidad que busca el aprovisionamiento.

Con todos ellos se debe mantener siempre una relación de equidad, cumpliendo escrupulosamente los plazos y compromisos que se hayan adquirido y evitando dar la impresión de estar en una abusiva posición de dominio.

**8.4.** EL BANCO deberá asegurarse de que la adquisición de bienes y servicios se produce conciliando la búsqueda de las condiciones más ventajosas en cada transacción con el valor que tiene una relación sostenida en el tiempo con determinados proveedores estratégicos.

En este sentido, EL BANCO podrá actuar coordinadamente para conseguir relaciones y condiciones más ventajosas.

**8.5.** Se deberán garantizar siempre la objetividad y la transparencia de los procesos de decisión, eludiendo cualquier situación que pudiera afectar o poner en entredicho la objetividad de las personas que participen en esos procesos

## **IX. Actitudes y comportamientos en relación con la entidad en la que se trabaja.**

**9.1.** Todos los profesionales de EL BANCO deben ser conscientes de que determinados recursos son propiedad de la entidad en la que se trabaja, y que a todos les corresponde conservarlos y utilizarlos del modo más adecuado. De la diligencia y rigor que se pongan en ello por parte de todos los profesionales dependen en buena medida la tranquilidad y la seguridad de todos en el trabajo.

**9.2.** Determinadas áreas del Banco tienen una responsabilidad específica en la salvaguarda de los recursos que se necesitan para el trabajo. Y a todos los profesionales corresponde utilizarlos de forma apropiada y eficiente. Para ello, se debe protegerlos y preservarlos de usos inadecuados, que derivarían en un perjuicio económico o reputacional.

**9.2.1.** Los recursos que son propiedad del Banco, o que le han sido entregados en custodia, no pueden ser utilizados para fines diferentes de los que se han previsto en el desempeño de las actividades.

**9.2.2.** Cuando exista la posibilidad de adquirir activos del patrimonio de la entidad por parte de los empleados, se establecerá un procedimiento de oferta transparente.

**9.3.** Mantener la información de un modo íntegro y disponible es también una responsabilidad de todos los profesionales de EL BANCO. .

**9.3.1.** Las informaciones que se necesitan en el trabajo (tanto los datos registrados como la información que se elabora) deben conservarse con fiabilidad y precisión, y siempre actualizadas, siendo responsables de ello todos los profesionales que, en el desarrollo de su actividad, tengan contacto con dichas informaciones.

**9.3.2.** Estas exigencias son particularmente importantes en relación a los datos e informes necesarios para la elaboración de los estados financieros.

**9.3.3.** Así mismo, la información de carácter personal de que EL BANCO disponga como consecuencia de su actividad está sujeta a normas y procedimientos específicos, tanto legales como de carácter interno, con vistas a garantizar su custodia, su confidencialidad y, en general, su adecuado tratamiento. Los empleados que, por razón de su cargo o función, dispongan o tengan acceso a datos de carácter personal son responsables de su custodia y adecuado uso, lo que requiere el previo conocimiento de la legislación y de las normas y procedimientos internos al respecto, así como la aplicación de las medidas adecuadas para evitar el acceso indebido a tal información.

**9.3.4.** El Banco debe establecer procedimientos y normas de actuación para asegurar el cumplimiento de los requisitos de conservación de documentos y registros establecidos por la correspondiente legislación.

**9.4.** Igualmente, no se puede permitir que los profesionales de EL BANCO se lleven, en el caso de que cesen su relación laboral, los recursos que hayan podido utilizar y que sean propiedad del Banco, ni que utilicen cualquier información que hayan podido obtener durante su vinculación con EL BANCO. En este sentido, se comprometen a devolver el material propiedad de EL BANCO en la que hayan trabajado en el momento en que cese su relación laboral, así como a respetar la confidencialidad de la información o de los procesos en los que hayan participado.

## **X. Actitudes y comportamientos en relación con la sociedad, las instituciones y los mercados**

**10.1.** La actitud de colaboración con las autoridades, la transparencia, y el cuidado de la reputación de EL BANCO deben presidir las relaciones que mantengan los profesionales de EL BANCO y del banco con la sociedad, el mercado y las diferentes instituciones.

**10.2.** En este sentido, EL BANCO debe adoptar las políticas y los procedimientos adecuados –que complementen los criterios y pautas de actuación del presente Código- para asegurar el escrupuloso cumplimiento de las disposiciones legales y demás normas que, genérica o singularmente, resulten aplicables a sus relaciones con la sociedad, las instituciones y los mercados.

**10.3.** Los profesionales de EL BANCO están obligados a observar en todo momento tales políticas y procedimientos, especialmente los relativos a la prevención de actuaciones que pudieran tener la consideración de manipulación de precios, de uso inapropiado de la información privilegiada o de limitación de la libre competencia, así como aquellas otras que tengan como finalidad asegurar el cumplimiento de los requerimientos de información al mercado que fueran exigibles a EL BANCO.

**10.4.** EL BANCO desarrolla su actividad sin interferir o influir en el pluralismo político de las sociedades en que operan. En consecuencia, las relaciones con instituciones públicas, partidos políticos, organizaciones sindicales y demás posibles actores de la vida política se regirán por los principios de legalidad y neutralidad, respetando y aplicando el ordenamiento jurídico.

**10.5.** EL BANCO asume el compromiso de respetar, en el ejercicio de su actividad, el medio ambiente y de minimizar todo lo posible el impacto negativo ambiental directo e indirecto que su actividad pudiera comportar.

**10.6.** La facultad de difundir información institucional está reservada a las personas que tienen asignadas esas funciones.

**10.7.** Todos los profesionales de EL BANCO tienen la obligación de colaborar con las áreas de supervisión y control, con los auditores externos y con los organismos oficiales que actúen en el ejercicio de sus funciones, así como con cualquier tercero que la entidad respectiva en la que se trabaje hubiera designado para finalidades específicas que exijan o supongan dicha colaboración.

El incumplimiento de esta obligación, así como las falsas manifestaciones, la inducción hacia conclusiones erróneas o la ocultación de información, pueden dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias e incluso tener consecuencias civiles o penales, tanto para la entidad correspondiente como para los empleados que las hayan podido propiciar.

**10.8.** Todos los profesionales de EL BANCO tienen la obligación de colaborar en la lucha por prevenir el lavado de dinero, el narcotráfico, las actividades terroristas, la utilización de productos, servicios y estructuras de EL BANCO para actividades delictivas, el fraude, la corrupción y cualquier forma de crimen organizado o de práctica delictiva.

**10.8.1.** Las políticas (tanto las establecidas por ley como las derivadas de normas internas de EL BANCO) que tiendan a prevenir el riesgo de financiar actividades delictivas y las dirigidas, en general, a la prevención de las actividades citadas en el párrafo anterior deberán observarse estrictamente.

**10.8.2.** Todos los profesionales de EL BANCO deberán colaborar en lo posible con lo establecido en dichas políticas y observarlas con el máximo rigor.

**10.9.** Desde el compromiso general de EL BANCO con la promoción de la integridad y la transparencia en los mercados y sociedades en que opera, sus profesionales asumen también, en el ejercicio de su actividad, el compromiso de no establecer relaciones de negocio o de carácter institucional con personas o entidades o en ámbitos cuya actividad no se corresponda con valores éticos de aceptación generalizada, y muy especialmente con los contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

**10.10.** La honradez y la transparencia con que se actúe en los mercados en los que EL BANCO desarrollan su actividad constituye un elemento fundamental de la reputación institucional.

Todo profesional de EL BANCO, en la medida en que pueda afectar su trabajo, deberá tener especial cuidado en evitar conductas como las mencionadas a continuación, que, además, pueden tener consecuencias penales para quienes las practican:

- La manipulación del mercado, que se produce cuando se influye de forma engañosa en la percepción que otros tienen sobre los productos y servicios financieros.
- La información privilegiada, que consiste en utilizar en beneficio propio una información financiera que todavía no ha sido trasladada al mercado.
- La alteración de la libre competencia, que se produce cuando se llega a acuerdos con los competidores con el fin de perjudicar a los clientes.

**10.11.** EL BANCO deberá seguir criterios rigurosos y transparentes en la presentación de los estados financieros y de los hechos relevantes para la actividad. En aquellos casos en los que se exija hacer pública la información, EL BANCO actuará siempre de acuerdo con los principios y normas que en cada momento y lugar resulten de aplicación.

**10.12.** EL BANCO deberá prevenir los conflictos de interés institucionales mediante el establecimiento de barreras de información orientadas a asegurar que en sus decisiones de inversión y de desarrollo de sus restantes actividades no es utilizada, en forma abusiva o ilícita, información de carácter no público que pudiera haber sido obtenida como consecuencia de relaciones comerciales con sus clientes o proveedores o de relaciones institucionales privilegiadas. EL BANCO deberá observar un respeto absoluto a las barreras de información establecidas. Con independencia de lo expuesto, aquellas situaciones en las que de la naturaleza de la decisión a adoptar pudiera derivarse un conflicto potencial entre los intereses de la entidad en cuestión y los de sus clientes, deberán ser sometidas a consideración previa del Comité de Cumplimiento de la entidad.

**10.13.** Reserva de la información reportada.

**10.13.1.** Todos los funcionarios de EL BANCO tienen el estricto deber de confidencialidad acerca de la información reportada, conforme a lo establecido en el artículo 105 del EOSF.

**10.13.2.** Se debe considerar que la información calificada y reportada como sospechosa, que está sujeta a reserva, así como la que no ha sido dada a conocer al público en general, debe evitar ser divulgada o que se haga mal uso de la misma, por lo cual los funcionarios deben cumplir con las siguientes reglas:

- No revelar hechos, datos o circunstancias de los que se tenga conocimiento en el ejercicio del cargo, a menos que sea la autoridad competente quien lo requiere.
- Ser prudente en el uso de la información que obtenga en el desarrollo de los reportes de operaciones sospechosas y no utilizarla de forma que pueda ser perjudicial para el Banco.
- No comentar temas relacionados con los clientes y sus operaciones, con personal no autorizado o ajeno al Banco, incluyendo amigos o parientes.
- Al transmitir los reportes de operaciones sospechosas, los funcionarios deberán utilizar medios de comunicación que están debidamente asignados para tal fin.
- No copiarán, distribuirán o transferirán electrónicamente o por cualquier otro medio información, archivos o documentos a personas o entidades distintas a las legalmente autorizadas para recibir esta información.
- Las contraseñas o claves de acceso asignadas para transmitir los reportes de operaciones sospechosas deben ser confidenciales y no serán divulgadas a terceros.
- El deber de confidencialidad se mantendrá durante todo el tiempo, indistintamente en que el empleado permanezca vinculado o no al Banco. El incumplimiento de este deber lo responsabilizara de todos los perjuicios que se deriven para el Banco.

**10.14.** Para el Banco es imperativo anteponer la observancia de los principios éticos y el cumplimiento de las políticas y procedimientos SARLAFT al logro de las metas comerciales. Para lo anterior, los funcionarios deben cumplir las siguientes directrices:

- No realizar ningún tipo de vinculación si no se ha logrado obtener un adecuado conocimiento del cliente.
- No realizar ningún tipo de operación si el cliente no da la claridad suficiente sobre el origen o destinación de los fondos.

## **XI. Mecanismos y sistemas para garantizar el cumplimiento del Código**

**11.1.** Una vez desarrollados los principios inspiradores del Código de Conducta, es necesario atender a los mecanismos y sistemas que deben permitir

impulsar el compromiso institucional de conducir todas las actividades y negocios de EL BANCO conforme a los estándares de conducta mencionados en los apartados anteriores.

**11.2.** Los sistemas desarrollados que se proponen a continuación persiguen los siguientes objetivos:

- Servir de cauce para canalizar las propuestas e iniciativas de EL BANCO en relación con el contenido del Código, su difusión y aplicación.
- Facilitar la comprensión y adecuada interpretación del contenido de este Código por todos los profesionales de EL BANCO.
- Identificar las posibles deficiencias en los procedimientos o controles internos que pudieran poner en riesgo la integridad corporativa de EL BANCO.
- Proponer las medidas de control necesarias con el fin de dar seguimiento al cumplimiento de los criterios y pautas de actuación contenidos en el Código.
- Realizar propuestas para gestionar eficazmente la resolución de los conflictos éticos que pudieran aflorar en el curso de las operaciones de EL BANCO.

**11.3.** Con el fin de dar cumplimiento a los anteriores objetivos, EL BANCO constituirá un Comité de Cumplimiento para la promoción, aplicación y supervisión de cumplimiento de EL BANCO integrado por Directivos pertenecientes a aquellas áreas en las que resulta más habitual detectar la sensibilidad en la aplicación de las normas y criterios de actuación.

Entre sus funciones y responsabilidades, destacan:

- Evaluar y resolver aquellas circunstancias de las que pudieran derivarse riesgos reputacionales significativos para EL BANCO
- Resolver las situaciones en las que los intereses de EL BANCO pudieran aparecer enfrentados a los de sus clientes.
- Elaborar y difundir -si se considera necesario- notas interpretativas sobre aquellos aspectos del Código que así lo requieran para asegurar su aplicación práctica.
- Revisar el Código periódicamente, y siempre que se produzcan alteraciones significativas en EL BANCO proponer los cambios que

considere pertinentes en su contenido, con la finalidad de adecuarlo a la evolución de las actividades y negocios de EL BANCO, del entorno en el que las entidades microfinancieras actúan y de las mejores prácticas de la industria microfinanciera.

**11.4. EL BANCO** deberá atribuir a un departamento la función (que podrá complementar con otras funciones) de velar por el cumplimiento del Código de Conducta en la práctica cotidiana y por la efectiva operatividad de las normas y procedimientos necesarios para asegurar:

- El cumplimiento de las disposiciones legales y de los estándares de comportamiento ético relevantes que afecten a la actividad de cada entidad, así como de los criterios y pautas de actuación contenidos en el Código.
- La identificación de eventuales incumplimientos y la gestión apropiada de los riesgos que de ellos pudieran derivarse.

Las funciones relacionadas con el cumplimiento deberán ser aprobadas y supervisadas por el Comité de Cumplimiento de cada entidad, ante el que deberá informar el departamento responsable de esta función.

**11.5.** Deberes en SARLAFT de los órganos de administración. Es deber de los órganos de administración, hacer que las políticas de SARLAFT definidas por la Junta Directiva se traduzcan en procedimientos que orienten la efectiva y oportuna aplicación del SARLAFT en cada uno de los productos y servicios ofrecidos por el Banco.

Así mismo es su responsabilidad, la divulgación de las normas, políticas y procedimientos SARLAFT a todos los funcionarios de la organización, velando por su adecuado entendimiento y correcta aplicación.

**11.6.** Deberes en SARLAFT de los órganos de control. Los órganos de control designados por la Junta Directiva tienen el deber de efectuar una evaluación

del SARLAFT, con el fin de identificar sus fallas o debilidades e informarlas a las instancias pertinentes.

**11.7.** Deberes en SARLAFT del Oficial de Cumplimiento. Es deber del Oficial de Cumplimiento velar por el efectivo, eficiente y oportuno cumplimiento de las etapas del SARLAFT, colaborar en el diseño de metodologías, modelos o indicadores que requieran, proponer la actualización del manual SARLAFT, coordinar programas de capacitación, promover la adopción de correctivos e informar a la Junta los resultados obtenidos en su gestión.

**11.8.** Deberes en SARLAFT de los demás funcionarios del Banco. Es deber de los demás funcionarios del Banco conocer, entender y aplicar en forma oportuna y efectiva todas las normas legales, las políticas y procedimientos implementados por el Banco, de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.

De la misma forma están en el deber de informar al Oficial de Cumplimiento, directamente o a través del jefe inmediato, los indicios, situaciones o hechos de clientes, funcionarios o terceros que consideren anormales y que puedan comprometer los intereses del Banco.

**11.9.** Sanciones administrativas EL BANCO tendrá en cuenta el artículo 208 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, que establece las reglas generales sobre sanciones de carácter administrativo que la Superintendencia Financiera de Colombia puede imponer a sus vigiladas, así como a los directores, administradores, representantes legales, revisores fiscales, u otros funcionarios o empleados de éstas.

Las multas pecuniarias previstas en este artículo podrán ser sucesivas mientras subsista el incumplimiento que las originó.

#### **11.9.1.** Sanciones administrativas personales

“Artículo 209 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero (EOSF). La Superintendencia Financiera de Colombia podrá imponer las sanciones previstas en el presente Estatuto a los directores, administradores, representantes legales, revisores fiscales u otros funcionarios o empleados de una institución sujeta a su vigilancia, cuando incurran en cualquiera de los siguientes eventos:

1.2.1. Incumplan los deberes o las obligaciones legales que les correspondan en desarrollo de sus funciones.

1.2.2. Ejecuten actos que resulten violatorios de la ley, de las normas que expida el Gobierno Nacional de acuerdo con la Constitución y la ley en desarrollo de sus facultades de intervención, de los estatutos sociales o de cualquier norma legal a la que éstos en ejercicio de sus funciones o la institución vigilada deban sujetarse.

1.2.3. Incumplan las normas, órdenes, requerimientos o instrucciones que expida la Superintendencia Financiera de Colombia en ejercicio de sus atribuciones, cuando dicho incumplimiento constituya infracción a la ley.

1.2.4. Autoricen o no eviten debiendo hacerlo, actos que resulten violatorios de la ley, de los reglamentos expedidos por el Gobierno Nacional de acuerdo con la Constitución y la ley en desarrollo de sus facultades de intervención, de los estatutos sociales, o de normas o instrucciones que expida la Superintendencia Financiera de Colombia en el ejercicio de sus atribuciones.

Lo anterior sin perjuicio de las demás acciones o sanciones a que haya lugar.”

### **11.9.2. Sanciones administrativas institucionales**

“Artículo 211 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero (EOSF). Régimen General: Están sujetas a las sanciones previstas en el presente Estatuto, las instituciones sometidas a la vigilancia de la Superintendencia Financiera de Colombia cuando:

1.3.1. Incumplan los deberes o las obligaciones que la ley les impone;

1.3.2. Ejecuten o autoricen actos que resulten violatorios de la ley, de los reglamentos expedidos por el Gobierno Nacional de acuerdo con la Constitución y la ley en desarrollo de sus facultades de intervención, de los estatutos sociales, o de normas o instrucciones que expida la Superintendencia Financiera de Colombia en el ejercicio de sus atribuciones;

1.3.3. Incumplan las normas, órdenes, requerimientos o instrucciones que expida la Superintendencia Financiera de Colombia en ejercicio de sus atribuciones, cuando dicho incumplimiento constituya infracción a la ley.

Lo anterior sin perjuicio de las demás acciones o sanciones a que haya lugar. Las sumas por pago de multas indicadas por la Superintendencia Financiera de Colombia se ajustarán anualmente, en el mismo sentido y porcentaje en que varíe el Índice de Precios al Consumidor suministrado por el DANE.”

### **11.9.3. Sanciones por Responsabilidad Civil**

“Artículo 210 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero (EOSF). RESPONSABILIDAD CIVIL. Todo director, administrador, representante

legal, funcionario de una institución vigilada por la Superintendencia Financiera que viole a sabiendas o permita que se violen las disposiciones legales será personalmente responsable de las pérdidas que cualquier persona natural o jurídica sufra por razón de tales infracciones, sin perjuicio de las demás sanciones civiles o penales que señala la ley y de las medidas que conforme a sus atribuciones pueda imponer la Superintendencia Financiera.”

#### **11.9.4. Intereses sobre sanciones**

“Artículo 212 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero (EOSF). Régimen general: A partir de la ejecutoria de cualquier resolución por medio de la cual la Superintendencia Financiera de Colombia imponga una sanción y hasta el día de su cancelación, las personas y entidades sometidas a su control y vigilancia deberán reconocer en favor del Tesoro Nacional un interés mensual equivalente a una y media veces (1.5 veces) el interés bancario corriente certificado por la Superintendencia Financiera de Colombia para el respectivo período, sobre el valor insoluto de la sanción.”

**11.10. Sanciones laborales.** La responsabilidad de cada funcionario de BANCAMIA S.A. en la detección y control de lavado de activos y las normas referentes al código de conducta forma parte integral del contrato de trabajo; su incumplimiento constituye falta grave y por consiguiente justa causa de terminación del mismo.

**11.10.1. Faltas Leves.** El incurrir en ellas dará lugar a la aplicación de un llamado de atención y debe ser sancionada por el Jefe Inmediato y la Vicepresidencia de Talento Humano. Se considera falta leve toda aquella falta que no se encuentre contenida dentro de las faltas graves definidas.

**11.10.2. Faltas Graves.** El incurrir en ellas autoriza a EL BANCO a aplicar sanción disciplinara de suspensión del contrato o de las atribuciones y también a dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente con justa causa. Las sanciones disciplinarias serán impuestas por la Vicepresidencia de Recursos Humanos. Son consideradas faltas graves las siguientes:

- Exceder sin ratificación previa del estamento respectivo las atribuciones que posee cuando éstas ocasionen un impacto negativo para la organización.
- Ingresar a laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de narcóticos o drogas o embriagarse o consumir sustancias psicotrópicas dentro de las instalaciones.
- Mantener ocultos conflictos de interés propios o de terceros sin reportar en su oportunidad, la situación presentada.
- Ejecutar actos contra la moral e integridad física y económica de las personas que laboran en EL BANCO
- Hacer caso omiso de las normas y procedimientos especificados en las políticas de EL BANCO
- Expedir certificaciones y constancias que no correspondan a la verdad de los hechos certificados, o expedirlos por parte de personas no autorizadas.
- Realizar o permitir actos de fraude que afecten la operación de BANCAMIA S.A.
- Establecer una relación de negocios con un cliente, usuario, proveedor o contratista de BANCAMIA S.A. sin tener en cuenta las instrucciones y procedimientos internos emitidos para tal fin, aún cuando se trate de personas o entes presentados por miembros de la organización.
- Informar a clientes, usuarios, proveedores o contratistas sobre gestiones administrativas o judiciales que adelanten en su contra las autoridades competentes o EL BANCO.
- Desatender requerimientos de la Superintendencia Financiera de Colombia, de la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF), de la Fiscalía General de la Nación o de cualquier otra autoridad competente, bien sea omitiendo u ocultando información.
- Permitir que las instalaciones de EL BANCO y los servicios que presta a clientes y usuarios sean utilizados para encubrir actividades ilícitas o no reportarlas cuando sean detectadas.
- El no cumplimiento de los deberes y conductas establecidas en este código.

## 11.10.3. Sanciones Internas Disciplinarias

**11.10.3.1.** Llamado de Atención. Consiste en comunicar de manera escrita al funcionario la no conformidad de la empresa con una situación dada. Debe ser aplicado en el caso de faltas que se califiquen como leves. El jefe inmediato y el Gerente de Gestión Humana decidirán si este llamado de atención se realiza con copia a la hoja de vida.

**11.10.3.2.** Suspensión del Contrato de Trabajo. Consiste en separar al funcionario de sus funciones y responsabilidades durante un tiempo determinado dependiendo de la gravedad de la falta. Ésta no puede exceder de tres (3) días la primera vez, ni de un (1) mes en caso de reincidencia de cualquier grado.

**11.10.3.3.** Cancelación del Contrato de Trabajo. Se genera por incurrir en falta grave debidamente comprobada y consiste en la terminación de la relación laboral con el funcionario de manera unilateral y definitiva teniendo en cuenta los ítems contemplados en el Código Laboral Colombiano como justa causa y el no cumplimiento de los deberes y faltas graves contempladas en este Código.

**11.10.3.4.** Suspensión de atribuciones. La falta reiterada de los Vicepresidentes, Directores y Gerentes en cuanto a excederse en el monto o clase de atribuciones, podrá ser objeto de la suspensión temporal de estas y deberá ser comunicada por escrito.

Consiste en separar al funcionario de sus funciones y responsabilidades durante un tiempo determinado dependiendo de la gravedad de la falta. Ésta no puede exceder de ocho (8) días la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

### 11.11. Sanciones penales (Código Penal Colombiano)

“ARTÍCULO 323. LAVADO DE ACTIVOS. El que adquiriera, resguarde, invierta, transporte, transforme, custodie o administre bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, o vinculados con el producto de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir, o les dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes o realice cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, incurrirá por esa sola conducta, EN PRISIÓN DE OCHO (8) A VEINTIDÓS (22) AÑOS Y MULTA DE SEISCIENTOS CINCUENTA (650) A CINCUENTA MIL (50.000) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES VIGENTES.”

“ARTÍCULO 324 - CIRCUNSTANCIAS ESPECÍFICAS DE AGRAVACIÓN. Las penas privativas de la libertad previstas en el Artículo anterior se aumentarán de una tercera parte a la mitad cuando la conducta sea desarrollada por quien pertenezca a una persona jurídica, una sociedad o una organización dedicada al lavado de activos y de la mitad a las tres cuartas partes cuando sean desarrolladas por los jefes, administradores o encargados de las referidas personas jurídicas, sociedades u organizaciones.”

“ARTÍCULO 325 - OMISIÓN DE CONTROL. El empleado o director de una institución financiera o de cooperativas que ejerzan actividades de ahorro y crédito que, con el fin de ocultar o encubrir el origen ilícito del dinero, omita el cumplimiento de alguno o todos los mecanismos de control establecidos por el ordenamiento jurídico para las transacciones en efectivo incurrirá, por esa sola conducta, EN PRISIÓN DE TREINTA Y DOS (32) A CIENTO OCHO (108) MESES Y MULTA DE CIENTO TREINTA Y TRES PUNTO TREINTA Y TRES (133.33) A QUINCE MIL (15.000) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES.”

“ARTÍCULO 326 - TESTAFERRATO. Quien preste su nombre para adquirir bienes con dineros provenientes del delito de narcotráfico y conexos, incurrirá EN PRISIÓN DE NOVENTA Y SEIS (96) A DOSCIENTOS SETENTA (270) MESES Y MULTA DE SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS PUNTO SESENTA Y SEIS (666.66) A CINCUENTA MIL (50.000) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, SIN PERJUICIO DEL DECOMISO DE LOS RESPECTIVOS BIENES.”

“ARTÍCULO 327. ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO DE PARTICULARES. El que de manera directa o por interpuesta persona obtenga, para sí o para otro, incremento patrimonial no justificado, derivado en una u otra forma de actividades delictivas incurrirá, por esa sola conducta, EN PRISIÓN DE NOVENTA Y SEIS (96) A CIENTO OCHENTA (180) MESES Y MULTA CORRESPONDIENTE AL DOBLE DEL VALOR DEL INCREMENTO ILÍCITO LOGRADO, SIN QUE SUPERE EL EQUIVALENTE A CINCUENTA MIL (50.000) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES.”

“ARTICULO 340. CONCIERTO PARA DELINQUIR. Cuando varias personas se concierten con el fin de cometer delitos, cada una de ellas será penada, por esa sola conducta, CON PRISIÓN DE CUARENTA Y OCHO (48) A CIENTO OCHO (108) MESES.

Quando el concierto sea para cometer delitos de genocidio, desaparición forzada de personas, tortura, desplazamiento forzado, homicidio, terrorismo, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas, secuestro, secuestro extorsivo, extorsión, enriquecimiento ilícito, lavado de activos o testaferrato y conexos, o Financiamiento del Terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, LA PENA SERÁ DE PRISIÓN DE OCHO (8) A DIECIOCHO (18) AÑOS Y MULTA DE DOS MIL SETECIENTOS (2.700) HASTA TREINTA MIL (30.000) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES”

“ARTICULO 345. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS RELACIONADOS CON ACTIVIDADES TERRORISTAS. El que directa o indirectamente provea,

recolecte, entregue, reciba, administre, aporte, custodie o guarde fondos, bienes o recursos, o realice cualquier otro acto que promueva, organice, apoye, mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos armados al margen de la ley o a sus integrantes, o a grupos terroristas nacionales o extranjeros, o a terroristas nacionales o extranjeros, o a actividades terroristas, incurrirá en prisión de trece (13) a veintidós (22) años y multa de mil trescientos (1.300) a quince mil (15.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

“ARTÍCULO 441. OMISIÓN DE DENUNCIA DE PARTICULAR. El que teniendo conocimiento de la comisión de un delito de genocidio, desplazamiento forzado, tortura, desaparición forzada, homicidio, secuestro, secuestro extorsivo o extorsión, narcotráfico, tráfico de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, terrorismo, financiación del terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, enriquecimiento ilícito, testaferrato, lavado de activos, cualquiera de las conductas contempladas en el Título II y en el Capítulo IV del Título IV de este libro, en este último caso cuando el sujeto pasivo sea un menor de doce (12) años, omitiere sin justa causa informar de ello en forma inmediata a la autoridad, incurrirá EN PRISIÓN DE TRES (3) A OCHO (8) AÑOS.”