



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Versión N°:	V4
Fecha:	05/08/2022

Contenido

1. Introducción	2
2. Objetivo	2
3. Alcance	3
4. Capítulo I: Disposiciones Generales.....	3
5. Capítulo II: Principios Fundamentales	4
6. Capítulo III: Imagen Institucional y Cumplimiento de la Jornada de Trabajo	6
7. Capítulo IV: Relaciones en el Ambiente de Trabajo.....	7
8. Capítulo V: Código de Vestimenta.....	8
9. Capítulo VI: De los Conflictos de Intereses	8
10. Capítulo VII: De la Prevención y el Control de LC/FT/FPADM	9
11. Capítulo VIII: Políticas Institucionales Contra el Consumo de Drogas en el Ámbito Laboral.....	12
12. Capítulo IX: Sanciones	12
13. Aprobación del documento.....	15
14. Historial de cambios	15

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	1 de 16

1. Introducción

BANCO DE LA GENTE EMPRENDEDORA (BANGENTE), es consciente de las responsabilidades que tiene frente a la sociedad y al país, por ello se ha comprometido en liderar en forma permanente una política empresarial seria y transparente, guiada por principios de rectitud y honestidad.

Cada uno de sus directores y colaboradores son portadores de esa filosofía empresarial en el diario desempeño de sus labores y por tal razón la Organización ha definido e implantado diferentes normas de comportamiento que, dentro del marco legal, moral y ético, deben cumplir la directiva y colaboradores en el desarrollo de sus funciones y las cuales están recopiladas en este Código de Ética y Conducta (CÓDIGO).

Asimismo, teniendo por principio fundamental el cabal respeto de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica contra la Delincuencia Organizada y el Financiamiento al Terrorismo y demás disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico vigente en el país y, en especial, con el objeto de cumplir con lo dispuesto en la Resolución N° 083-18 “Normas relativas a la administración y fiscalización de los riesgos relacionados con la legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva aplicables a las instituciones del sector bancario”, del 1 de noviembre de 2018 y publicada en la Gaceta Oficial N° 41.566 el 17 de enero de 2019, adoptan el presente CÓDIGO, de obligatorio conocimiento y cumplimiento.

2. Objetivo

El presente documento es elaborado con la finalidad de mantener documentado y normado las conductas que BANGENTE espera de sus directores y colaboradores fomentando un clima de elevada moral mediante el establecimiento de criterios que permitan anteponer los principios éticos al logro del lucro y a los intereses personales en la Organización. Asimismo, establecer normas de conducta exigibles a los directores y colaboradores de BANGENTE que, en cuanto a su actitud y comportamiento, deben estar dirigidos a evitar que las operaciones financieras que se ejecutan en el Banco sean utilizadas como mecanismo para financiar actividades terroristas, legitimar capitales, financiar la proliferación de armas de destrucción masiva o bienes ilícitos y vulnerar así los procesos económicos, políticos y sociales del país y del Banco, con lo cual se vería afectada su credibilidad, legitimidad, así como la de sus directores, colaboradores y accionistas, comprometiendo, a su vez, su solvencia.

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	2 de 16

3. Alcance

El presente CÓDIGO, aplica para toda la directiva y colaboradores de BANGENTE quienes están obligados a cumplir las disposiciones y reglamentaciones que expida la alta gerencia, así como las normas y políticas fijadas por la Organización.

Para su Directiva y el Talento Humano de la Organización, el comportamiento ético no es una opción; éste debe ser parte integral del ejercicio de sus actividades.

4. Capítulo I: Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1: El presente CÓDIGO es de obligatorio cumplimiento para todos los directores y colaboradores de BANGENTE quienes, dado el propósito preventivo de sus normas, deberán estar siempre comprometidos con sus postulados.

Todos los colaboradores con funciones de control y supervisión serán responsables de velar por el estricto cumplimiento del contenido del presente CODIGO quien además tendrá el compromiso de comunicar las faltas que se presenten.

Los supervisores y particularmente los Responsables de Cumplimiento, tienen la función adicional de apoyar al personal a su cargo, en la comprensión y aplicación de los postulados contenidos en el presente CÓDIGO; y mediante el ejemplo, contribuir en mantener un clima de elevada moral, que promueva la eficiencia y el mantenimiento de una cultura ética, preventiva y de cumplimiento.

ARTÍCULO 2: Este CÓDIGO, en su capítulo II, enuncia los principios éticos y morales, así como las virtudes que deben orientar en todo momento el desempeño de los directores y colaboradores, al igual que el de la organización y que, en consecuencia, deberán ser antepuestos al logro de las metas comerciales o de negocios y a los intereses personales.

ARTICULO 3: Los estatutos, las reglas de conducta, los códigos y los manuales de la Organización, no sustituyen el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común y la prudencia, las cuales son indispensables para el mejor desempeño de los colaboradores en la actividad que desarrollan, los cuales son de obligatorio cumplimiento.

ARTICULO 4: Será responsabilidad de la Gerencia de Talento Humano la entrega de un ejemplar del presente CÓDIGO a cada colaborador y notificar oportunamente cambios de versiones las mismas. A tal efecto, se notificará a través del correo electrónico personalizado y se solicitará acuse de recibo con el objeto de asegurar su cumplimiento.

La Gerencia de Talento Humano, el Oficial de Cumplimiento y los Supervisores en todos los niveles deben por lo menos una (1) vez al mes recordar a los colaboradores, el contenido del CÓDIGO y mantener resguarda en medios físicos o digitales las evidencias documentales de tales recordatorios y estar a la disposición al ser requeridos en procesos

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	3 de 16

de Auditorías Internas, Externas e Inspecciones de la Superintendencia de las Instituciones del Sector Bancario.

5. Capítulo II: Principios Fundamentales

ARTÍCULO 5: Los valores a ser observados y fomentados en todo momento por directores y colaboradores de BANGENTE, de conformidad con su marco filosófico, son la honestidad, el compromiso social, la constancia y la excelencia. En consonancia con tales valores, se espera que directores y colaboradores ostenten virtudes como lealtad, honradez, integridad, confianza, respeto, transparencia, eficiencia, espíritu de servicio, orientación al cliente, responsabilidad social, fidelidad, alto desempeño y trabajo en equipo.

ARTÍCULO 6: El personal del Banco, deberá apegar su conducta a los criterios de mejor diligencia debida y buena fe, en sus actividades individuales o colectivas con atención e interés para lograr el mayor rendimiento.

ARTÍCULO 7: El personal del Banco deberá realizar sus mejores esfuerzos por cuidar y proteger los bienes de la Organización, sus instalaciones, equipos e insumos de trabajo, velando por su adecuado mantenimiento, con la finalidad de preservar el adecuado funcionamiento e imagen Institucional.

Todos los negocios, operaciones y actividades que realicen los directivos y colaboradores en representación de la empresa, deben estar regidos por los principios éticos establecidos en el presente CÓDIGO.

En la medida en que todos los destinatarios del CÓDIGO sean conscientes de sus responsabilidades y obligaciones morales, legales y laborales, y las practiquen; se puede afirmar que se estará cumpliendo con los deberes frente a la comunidad, la empresa y el país, y la única forma de hacerlo será guiándose por la senda de un negocio honesto, transparente y legítimo.

ARTÍCULO 8: El personal del Banco, laborará con eficacia y eficiencia, obteniendo el máximo rendimiento de los recursos, materiales, insumos y equipos, evitando así todo gasto innecesario o desgaste superfluo.

ARTÍCULO 9: Los colaboradores del Banco, se abstendrán de aceptar directa o indirectamente de personas naturales o jurídicas (clientes o proveedores), regalos, presentes, obsequios y dádivas, comisiones u otros incentivos, incluyendo "pagos en especie", sin la previa autorización de la alta gerencia del Banco. Los colaboradores están en la obligación de reportar a la Unidad de Prevención y Control de LC/FT/FPADM, cualquier intento de los clientes, proveedores o colaboradores, de ofrecer o recibir regalos o cualquier artículo de valor que pueda estar orientado a favorecer con prioridad la realización de algún trámite bancario. Gozarán de excepciones, los reconocimientos

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	4 de 16

protocolares o cualquier beneficio que, por su moderado valor, no pudieran ser considerados como medios que afecten la voluntad y el desempeño ético del colaborador.

ARTICULO 10: Es política del Banco mantener en estricta reserva y evitar en todo momento revelar información privilegiada, confidencial o restringida de la Organización, o de cualesquiera de sus clientes o proveedores. La información deberá ser utilizada sólo de acuerdo con las responsabilidades laborales y para los fines y propósitos del negocio. La información confidencial podrá ser compartida sólo con otros colaboradores del Banco que la requieran y que estén autorizados a conocerla.

Los directores y colaboradores de la empresa deberán abstenerse de:

- Compartir o revelar a terceros información privilegiada, confidencial o restringida, a menos que estos estén autorizados por escrito por parte del cliente, proveedor o por personal autorizado del Banco. De la misma manera, se deberá garantizar cuando se esté en presencia de solicitudes de información provenientes de algún organismo público o autoridad, que dichos organismos tengan la competencia para formular solicitudes de información.
- Realizar cualquier operación en provecho propio o de terceros utilizando información privilegiada, de sus clientes o proveedores directa o indirectamente, así como suministrar a una tercera persona información que no tenga derecho a recibir.
- Aconsejar la realización de una operación, con base en información privilegiada que conozca, debido a su cargo.

Información privilegiada, confidencial o restringida es aquella información de carácter concreto, bien sea de la Organización, de sus clientes o proveedores, directa o indirectamente que no ha sido dada a conocer al público y que, de serlo, la habría tenido en cuenta una persona medianamente diligente o prudente para tomar una decisión.

Es considerada información privilegiada, restringida o confidencial:

- Información sobre nuestros clientes.
- Información propiedad de BANGENTE.
- Información relacionada con los colaboradores actuales y ex colaboradores de la Organización.
- Información relativa a los sistemas contables, de informática, de datos, etc., propiedad de la Organización.
- Información relacionada a los proveedores de bienes y servicios.
- Información relativa a investigaciones de seguridad, reportes de operaciones inusuales o actividades sospechosas.
- Información sobre manuales, políticas, normas y procedimientos internos de la Organización.
- Información sobre el lanzamiento de nuevos productos o proyectos de mercadeo.

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	5 de 16

6. Capítulo III: Imagen Institucional y Cumplimiento de la Jornada de Trabajo

ARTICULO 11: Todo colaborador recibirá un carnet o credencial de identificación que deberá portar en lugar visible en las instalaciones del Banco. La identificación es individual e intransferible y todo colaborador es responsable sobre el uso y abuso de la credencial.

ARTÍCULO 12: El personal del Banco deberá presentarse puntualmente al inicio de su jornada laboral, aprovechando al máximo su horario de trabajo para cumplir con las funciones que le han sido asignadas.

ARTÍCULO 13: Queda prohibido a todos los colaboradores de BANGENTE, C.A.:

1. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del supervisor inmediato.
2. Abandonar el lugar de trabajo injustificadamente o sin autorización expresa del supervisor inmediato.
3. Permitir la permanencia de personas extrañas a la Organización en los sitios de trabajo sin causa justificada.
4. Formar grupos de tertulia sobre temas ajenos a la gestión institucional, en horario laboral en los pasillos, sanitarios, oficinas, locales o dependencias de la Organización.
5. Distraer a los demás colaboradores durante el desempeño de sus labores e impedir prestar sus servicios en horas hábiles.
6. Fumar dentro de las instalaciones del banco, lo cual incluye baños, oficinas cerradas, archivos, escaleras y azoteas.
7. Realizar celebraciones en los locales de la Organización, salvo en las oportunidades que sea autorizado por la alta gerencia del Banco.
8. Organizar y promover rifas, colectas y similares que no tengan la debida aprobación de la alta gerencia; así como, ejercer cualquier actividad de comercio con fines lucrativos dentro de las instalaciones del banco.
9. Dedicarse a prestar dinero con fines lucrativos.
10. Hacer uso o instalar programas de computación (Software) distintos a aquellos autorizados por el banco y sin la previa adquisición de una licencia que autorice su uso en las estaciones de trabajo o máquinas de computación propiedad de la Organización.
11. Hacer uso indebido del correo electrónico, utilizando dicha herramienta para fines distintos a las actividades bancarias y/o ajenas a las funciones que el colaborador desempeña. A estos efectos, está completamente prohibido el envío de mensajes de correo electrónico con contenidos discriminatorios, sexuales, políticos, religiosos, o contrarios a la Ley, la moral y las buenas costumbres.
12. Tomar o publicar copias de documentos relacionados con el trabajo para fines distintos a la responsabilidad laboral, salvo en los casos en que ello fuera procedente, de conformidad con las leyes o procedimientos internos; igualmente, no podrán hacer publicaciones o suministrar informaciones a los medios de comunicación sobre los

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	6 de 16

asuntos internos de la Organización, salvo que se estuviese previa y expresamente autorizados para ello.

ARTICULO 14: Todo colaborador está en la obligación de hacer uso de sus vacaciones una vez se constituyan por derecho adquirido. En ningún caso, el colaborador dejará acumular dos (02) períodos vencidos de vacaciones.

7. Capítulo IV: Relaciones en el Ambiente de Trabajo

ARTICULO 15: Las relaciones en el ambiente de trabajo deberán enmarcarse bajo la cortesía y el respeto. Así mismo, deberán buscar que predomine el espíritu de colaboración, trabajo en equipo y lealtad.

ARTICULO 16: El acoso laboral o “mobbing”, entendido como el comportamiento o conducta abusiva recurrente y sostenida que pueda degradar la autoestima y la moral de cualquier colaborador, no será aceptado de parte de compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente). El colaborador de BANGENTE debe promover y cultivar el trabajo en equipo, el compañerismo y la creación de un ambiente cercano de colaboración e inclusión.

ARTICULO 17: BANGENTE considera que la salud y la seguridad de sus colaboradores son tan importantes como cualquier otra función y objetivo de la compañía.

Los responsables de las distintas unidades deberán tomar las acciones para asegurar que se cumplan los siguientes objetivos de salud y seguridad:

- Proveer y mantener lugares de trabajo seguro y saludable.
- Disponer y mantener un medio ambiente de trabajo adecuado a las normas que rigen la materia.

ARTICULO 18: El acoso sexual, concebido como una conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe y que pudiese afectar el acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el mismo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo será considerado como una agresión y por lo tanto es ilegal y será sancionado de acuerdo a lo que dictan las leyes vigentes.

ARTICULO 19: Los colaboradores deberán comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de un integrante del equipo o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Organización, de sus clientes y usuarios.

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	7 de 16

8. Capítulo V: Código de Vestimenta

ARTICULO 20: El colaborador de BANGENTE, mantendrá un adecuado uso de la vestimenta, durante su permanencia dentro de las instalaciones de la Organización, con el fin de desarrollar una imagen que distinga y contribuya a incrementar el sentido de pertenencia, en las horas laborables.

La vestimenta en BANGENTE es casual elegante, lo que significa que no se necesita utilizar traje formal. Las mujeres pueden usar una falda o un traje de pantalón con zapatos cerrados con o sin tacones; mientras que los hombres pueden usar un blazer o una chaqueta, una camisa con botones, pantalones de traje y zapatos de vestir.

No se permitirá el uso de vestimenta informal como licras y franelillas sin mangas, así como ropa descuidada o inapropiada, transparencia y el uso de zapatos deportivos (de goma). Cualquier ropa que revele escote pronunciado, estómago o muslos es inaceptable, por otra parte, se debe evitar el uso de ropa manchada o arrugada y atuendo excesivamente revelador u ofensivo.

9. Capítulo VI: De los Conflictos de Intereses

ARTÍCULO 21: Debemos evitar las circunstancias en las que nuestros propios intereses como colaboradores estén o puedan estar en conflicto con los intereses de la Organización y sus clientes.

Las decisiones de todos los actores ejecutivos del banco no deben estar motivadas por consideraciones de índole personal. Las relaciones de parentesco, amistad o expectativas frente a proveedores actuales o potenciales, contratistas, clientes, competidores o reguladores no deben afectar la independencia y mejor juicio en defensa de los intereses de nuestra Organización.

Las situaciones que podrían llevarnos a un conflicto de interés aparente o real incluyen, pero no se limitan a:

1. Participar en decisiones de negocio con empresas u organizaciones en las cuales el colaborador o alguno de sus familiares tenga algún interés.
2. Negocios realizados basados solamente en la amistad, donde existan lazos familiares, donde se espere recibir regalos o algún beneficio como retribución por la gestión bancaria o para lograr favores.
3. Abuso del nombre de BANGENTE, en beneficio propio, de familiares o amistades.
4. Negociar como intermediario de algún producto o servicio producido u ofrecido por algún cliente de la Organización.
5. Ofrecer a nuestros clientes productos o servicios distintos a los expresamente promovidos por el banco.

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	8 de 16

-
6. Participar en actividades externas que interfieran con el horario de trabajo, con su rendimiento o con el cumplimiento de sus labores.

Los potenciales conflictos de intereses deberán ser informados a los supervisores inmediatos.

ARTÍCULO 22.- Ningún colaborador de BANGENTE, podrá revelar a terceras personas las identificaciones de usuario y claves de acceso a los sistemas operativos, contables y de acceso a la red informática de la Organización.

ARTICULO 23: Los conflictos de interés deberán revelarse por parte del colaborador que se encuentre incursio en ellos, a fin de que pueda tomarse una decisión respecto con el fin de ver si se ejecuta el negocio o no.

ARTICULO 24: Los conflictos de interés que puedan presentarse entre los colaboradores y la Organización serán sometidos a consideración y mediación en primera instancia con la Gerencia de Talento Humano; la decisión definitiva (de ser necesario) la tomará la Alta Gerencia.

ARTICULO 25: Los obligados por este CÓDIGO, no podrán contratar y/o mantener bajo su área de gestión o supervisión a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o encontrarse en una relación de supervisión, subordinación o control con personas estrechamente vinculadas a ellos o a sus familiares. Igualmente, no podrán decidir, incidir o tomar parte en las decisiones de contratación de personas estrechamente vinculadas (incluidas la contratación, reclutamiento y selección de colaboradores y las transferencias perjudique los intereses de la compañía.

10. Capítulo VII: De la Prevención y el Control de LC/FT/FPADM

ARTICULO 26: Los directores y colaboradores tienen el compromiso de participar activamente para impedir que BANGENTE sea utilizado para fines ilegales, como legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo, financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, crimen organizado, tráfico de drogas o cualquier otro acto declarado como ilegal por el ordenamiento jurídico vigente en el país.

ARTÍCULO 27: Los directores y colaboradores deberán prestar especial atención a la conducta y posibles cambios en las costumbres y estilo de vida de los colaboradores bajo su supervisión, los cuales deben ser acordes a su nivel de remuneración. Así mismo, deben estar atentos al nivel de endeudamiento de sus supervisados, y en general, a las señales de alerta que manifieste el colaborador.

ARTICULO 28: El director o colaborador que tenga fundadas sospechas de que un integrante de BANGENTE se encuentra incursio en alguna actividad de legitimación de

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	9 de 16

capitales, financiamiento al terrorismo o financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, reportará dicha sospecha inmediatamente al Responsable de Cumplimiento del área a la que pertenece con el objeto de que presente el caso a la UPCLC/FT/FPADM.

ARTICULO 29: Los directores y colaboradores de BANGENTE no podrán advertir a los clientes que se han realizado averiguaciones o se ha notificado a las autoridades de actividades que pueda sospecharse están relacionadas con la legitimación de capitales o el financiamiento al terrorismo o el financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva. Tampoco podrán advertir a los clientes de los análisis y/o verificaciones que realice la Unidad de Prevención y Control de Prevención y Control de Legitimación de Capitales, Financiamiento al Terrorismo y Financiamiento a la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, en lo sucesivo UPCLC/FT/FPADM, cuando por cualquier motivo tenga conocimiento de los mismos.

ARTÍCULO 30: Los directores y colaboradores de BANGENTE deberán ser vigilantes durante el cumplimiento de sus funciones para minimizar la posibilidad y, si es el caso, para advertir y evitar que la delincuencia organizada utilice a la Organización como vía o mecanismo para legitimar capitales o financiar actividades terroristas o financiar la proliferación de armas de destrucción masiva. En caso de que ello suceda y estén en conocimiento de tal situación, deberán informarlo a la brevedad posible al rango superior jerárquico que corresponda, debiendo evitar en todo momento que el o los sospechosos se percaten de que el hecho ha sido detectado.

ARTICULO 31: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, cuando existan indicios o presunción de que una operación solicitada por un cliente está relacionada con la legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo o financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, el colaborador podrá negarle al cliente el servicio solicitado pero deberá informar en forma inmediata al responsable de cumplimiento del área correspondiente, a los fines de que éste notifique a la UPCLC/FT/FPADM y se realicen los reportes que se juzguen necesarios, de conformidad con la normativa vigente.

ARTICULO 32: Para el efectivo cumplimiento de las normas previstas en los artículos anteriores, los directores y colaboradores del Banco tienen la obligación de conocer la normativa legal vigente que rige la materia, así como las disposiciones emitidas por las autoridades competentes y por la Junta Directiva del Banco. También deben recibir capacitación periódica sobre temas de prevención y control de legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, y mantenerse actualizados en el conocimiento de las nuevas tendencias, estándares y mejores prácticas en esta materia para realizar de forma adecuada la prevención, control y detección de los riesgos asociados.

ARTICULO 33: Los directores y colaboradores de BANGENTE deben cumplir con los procedimientos establecidos en el Manual de Políticas, Normas y Procedimientos de Administración de Riesgos de Legitimación de Capitales, Financiamiento al Terrorismo y

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	10 de 16

Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LC/FT/FPADM) aprobado por la Junta Directiva y, en general, en toda la normativa interna en esta materia.

ARTICULO 34: Los directores y colaboradores de BANGENTE deben estar conscientes de que, como expertos conocedores de las operaciones financieras, reúnen los conocimientos y experiencias requeridos para colaborar activamente en la prevención y control de los delitos de legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, ya que la legislación vigente que rige la materia les asigna el papel de garantes de que la Organización no sea utilizada para legitimar capitales o financiar al terrorismo o financiar la proliferación de armas de destrucción masiva.

ARTICULO 35: Los directores y colaboradores deben dar respuesta oportuna, veraz, eficaz y eficiente a los requerimientos o solicitudes de información emanados de la UPCLC/FT/FPADM.

ARTICULO 36: En consonancia con lo establecido en el artículo anterior, los colaboradores de BANGENTE deben cumplir con el deber de reportar a la UPCLC/FT/FPADM, con la frecuencia que esta determine o de manera voluntaria, de considerarlo procedente, la información relativa a ingresos extraordinarios a los generados como consecuencia de su relación laboral con el Banco, debiendo suministrar la información y/o documentación que le sea solicitada al respecto con la debida honestidad y diligencia.

ARTICULO 37: Los colaboradores de BANGENTE deben conocer y cumplir sus obligaciones en cuanto al uso adecuado de la cuenta nómina, la cual es abierta por la Organización con el propósito de efectuar los pagos correspondientes a la remuneración y otros beneficios económicos producto de su relación laboral con el Banco. El uso de la cuenta nómina, por su naturaleza, deberá restringirse esencialmente a recibir los depósitos realizados en beneficio del colaborador por estos conceptos y a su movilización para la erogación de gastos pagaderos con los recursos provenientes de tales depósitos. Cualquier uso distinto al aquí indicado debe ser plenamente justificado ante la UPCLC/FT/FPADM, debiendo suministrar la documentación que le sea requerida a efectos de la verificación correspondiente.

ARTICULO 38: Los directores y colaboradores de BANGENTE deben estar conscientes de sus propias obligaciones personales bajo las normas legales vigentes y que pueden ser personalmente responsables si no reportan oportunamente a la UPCLC/FT/FPADM toda información que conozcan, reciban o perciban sobre una transacción u operación detectada como inusual, no convencional, compleja, en tránsito o estructurada o que, en todo caso, pueda calificarse como sospechosa, conforme a las señales de alerta establecidas en el Manual de Políticas, Normas y Procedimientos de Administración de Riesgos de LC/FT/FPADM de BANGENTE.

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	11 de 16

11. Capítulo VIII: Políticas Institucionales Contra el Consumo de Drogas en el Ámbito Laboral

ARTICULO 39: La Junta Directiva de BANGENTE, conociendo que en nuestro país se ha decretado la lucha contra el uso indebido y el tráfico ilícito de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, conscientes además que el consumo de alcohol, tabaco y otras drogas ilícitas es un problema que influye de forma negativa en el desempeño laboral, en la salud física y mental de la persona afectada y en su entorno familiar y reconociendo la probabilidad que en nuestro ambiente de trabajo se presente esta problemática, exige a todos sus directores y colaboradores observar una conducta íntegra que incluye, entre otros aspectos, el no consumo dentro y fuera del Banco de sustancias calificadas por la legislación vigente en el país como drogas ilícitas. En consecuencia, BANGENTE prohíbe estrictamente la posesión, distribución, venta y consumo de drogas y bebidas alcohólicas en las instalaciones o asistir bajo los efectos de estos al lugar de trabajo; ni el uso de tales sustancias de forma que afecten la reputación y desenvolvimiento del negocio, su seguridad y la del personal.

ARTÍCULO 40: Los colaboradores de BANGENTE, harán sus mejores esfuerzos para participar en las actividades recreativas, deportivas y culturales, que sean planificadas en el marco de la prevención integral social del consumo de drogas, las cuales tendrán como finalidad:

- Fomentar valores familiares e institucionales.
- Fortalecer la autoestima y las potencialidades del individuo.
- Promover adecuados estilos de vida saludables.
- Incrementar el acceso a las oportunidades de formación.
- Brindar los mejores ejemplos de ciudadanía para nuestros hijos.
- Proporcionar a los colaboradores un entorno laboral seguro.
- Fomentar la importancia de la toma de decisiones adecuadas.
- Conocer la importancia de la planificación de un proyecto de vida personal.
- Preparar a los padres para abordar el tema de las drogas con sus descendientes.
- Brindar oportunidades para la adquisición de habilidades para una vida saludable y productiva.
- Reducir los factores de riesgo vinculados al consumo de drogas.

12. Capítulo IX: Sanciones

ARTICULO 41: El incumplimiento de los principios y normas establecidas en el presente CÓDIGO dará origen a la aplicación de sanciones, según su gravedad, las cuales incluirán desde amonestación verbal hasta despido justificado sin perjuicio de las sanciones penales a que hubiera lugar como consecuencia de la denuncia correspondiente ante los organismos competentes, en caso de que la infracción pueda considerarse delito.

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	12 de 16

ARTÍCULO 42: El incumplimiento de este CÓDIGO, dará lugar a la imposición de sanciones de carácter disciplinario a la persona que lo haya incumplido. La sanción será acorde con la gravedad de la falta.

ARTICULO 43: El director o colaborador que directa o indirectamente, a través de su acción u omisión, participe preste asistencia o propicie los delitos de legitimación de capitales o financiamiento al terrorismo, o por ser negligente en la observancia de sus deberes en dicha materia; podrá ser despedido y/o denunciado ante las autoridades competentes. Decisiones en cuanto a despidos justificados y denuncias ante las autoridades competentes, serán tomadas con base en la normativa vigente, las políticas contenidas en nuestro Manual de Políticas, Normas y Procedimientos de Administración de Riesgos de LC/FT/FPADM y en común acuerdo con la Gerencia de Talento Humano y el Comité de PCLC/FT/FPADM.

ARTÍCULO 44: Las disposiciones contenidas en este CÓDIGO, obligan al colaborador a informar por escrito o verbalmente al supervisor inmediato de cualquier acción, transacción o suceso que lo infrinja. Si el colaborador observa una violación de la normativa establecida y no la reporta inmediata y adecuadamente, podrá ser objeto de sanciones que pueden ser severas.

ARTÍCULO 45: Se incorporan al presente CÓDIGO, expresamente y de manera textual los Artículos 35 y 36 de la Ley Orgánica Contra la Delincuencia Organizada, donde se tipifica el delito de legitimación de capitales, para que sean del conocimiento de todos los colaboradores de BANGENTE y lograr una mayor comprensión de los riesgos legales que involucra esta materia:

"ARTICULO 35.- Legitimación de capitales: Quien por sí o por interpuesta persona sea propietario o propietaria, poseedor o poseedora de capitales, bienes, fondos, haberes o beneficios, a sabiendas de que provienen directa o indirectamente de una actividad ilícita, será penado o penada con prisión de diez (10) a quince (15) años y multa equivalente al valor del incremento patrimonial ilícitamente obtenido.

La misma pena se aplicará a quien por sí o por interpuesta persona realice las actividades siguientes:

a.- La conversión, transferencia o traslado por cualquier medio de bienes, capitales, haberes, beneficios o excedentes con el objeto de ocultar o encubrir el origen ilícito de los mismos o de ayudar a cualquier persona que participe en la comisión de tales delitos a eludir las consecuencias jurídicas de sus acciones.

b.- El ocultamiento, encubrimiento o simulación de la naturaleza, origen, ubicación, disposición, destino, movimiento o propiedad de bienes o del legítimo derecho de éstos.

c.- La adquisición, posesión o la utilización de bienes producto de algún delito.

d.- El resguardo, inversión, transformación, custodia o administración de bienes o capitales provenientes de actividades ilícitas.

Los capitales, bienes o haberes objeto del delito de legitimación de capitales serán decomisados o confiscados".

"ARTICULO 36.- Incumplimiento de los sujetos obligados: Los directivos o directivas, colaboradores o empleadas de los sujetos obligados, que por imprudencia, impericia, negligencia, favorezcan o contribuyan a la comisión del delito de legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo, sin haber tomado parte en él, serán penados o penadas con prisión de tres (3) a seis (6) años".

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	13 de 16

ARTÍCULO 46: No se aceptarán denuncias anónimas y se reprimirá aquellas que resultaren ser falsas, cuando se compruebe que fueron efectuadas de mala fe.

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	14 de 16

13. Aprobación del documento

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: Nancy Salazar / Yandri Sosa	Nombre: Aida Arvelo / Beatriz Verlezza	Nombre: Julio Mier y Terán
Cargo: Gerente de UPCLC/FT/FPADM / Coordinador de Talento Humano	Cargo: Oficial de Cumplimiento / Consultor Jurídico	Cargo Presidente Ejecutivo

14. Historial de cambios

Versión	Descripción del cambio	Responsable del cambio	Aprobado por	Fecha
V4	Actualización del documento bajo nueva administración	Talento Humano	Junta Directiva	05/08/2022

Área responsable del documento	Elaborado por:	Página
Yandri Sosa Talento Humano	Nancy Salazar Unidad de PCLC/FT/FPADM	15 de 16