

Toda la información contenida en el presente documento es propiedad intelectual del Banco de Desarrollo Productivo – Sociedad Anónima Mixta (BDP – S.A.M.), y proporcionada a los funcionarios para uso interno; cumpliendo los parámetros de Seguridad de la Información y confidencialidad.

Queda prohibida su divulgación a terceros sin el previo consentimiento expreso del BDP – S.A.M.



CÓDIGO DE ÉTICA (RESUMEN)

Toda la información contenida en el presente documento es propiedad intelectual del Banco de Desarrollo Productivo – Sociedad Anónima Mixta (BDP – S.A.M.), y proporcionada a los funcionarios para uso interno; cumpliendo los parámetros de Seguridad de la Información y confidencialidad.

Queda prohibida su divulgación a terceros sin el previo consentimiento expreso del BDP – S.A.M.

MENSAJE DE LA PRESIDENTA DEL DIRECTORIO

En el Banco de Desarrollo Productivo asumimos la ética como una forma de vida, ya que los valores y principios que la conforman inspiran nuestro accionar en el ámbito laboral y en nuestras vidas personales. La ética marca la forma como nos relacionamos con nuestros compañeros de trabajo, con nuestros grupos de interés, con nuestras familias y con todo nuestro entorno, por eso le asignamos un lugar de primera importancia a construir, retroalimentar y difundir nuestro Código de Ética, que es la materialización de este conjunto de valores y principios.

Estamos conscientes que el rol que cumple el BDP – S.A.M. es único en el sistema financiero y en el sistema productivo nacional, por ello asumimos con la máxima responsabilidad y espíritu de servicio la misión de financiar el desarrollo y la innovación productiva del país.

Sabemos que la dedicación, el tiempo y el esfuerzo que ponemos para lograr la excelencia en nuestro trabajo son en verdad una inversión, cuyo rédito es una mejor calidad de vida para todas las bolivianas y todos los bolivianos. Convertirnos en la mejor vía para financiar el desarrollo productivo de Bolivia con inclusión y equidad, significa mejor salud, mejor educación, mejor vivienda y mejor alimentación para nuestra población.

Es precisamente el carácter social de la función que cumplimos lo que nos lleva a sentirnos orgullosos de servir al país desde nuestros puestos de trabajo, desde nuestras oficinas y desde nuestras agencias, con la mayor honestidad, transparencia y un profundo respeto por nuestra misión.



Ninette Denise Paz Bernardini
Presidenta del Directorio del BDP – S.A.M.



CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

OBJETIVO

El propósito del presente Código es promover valores y principios morales y profesionales a ser adoptados y aplicados por los Accionistas, el Directorio, Ejecutivos y todos los funcionarios del Banco de Desarrollo Productivo - Sociedad Anónima Mixta (BDP - S.A.M.).

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código debe ser de conocimiento y de aplicación obligatoria para todos los Accionistas, miembros del Directorio, Gerentes y demás funcionarios del BDP - S.A.M., sin importar el nivel jerárquico y la relación contractual de los mismos.

CAPÍTULO II: DECLARACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

DEFINICIÓN DE VALORES INSTITUCIONALES

- a. **Honestidad:** Los actos de nuestros funcionarios, son realizados con rectitud, honradez y probidad, manteniendo una conducta intachable y honesta.
- b. **Excelencia:** Los funcionarios tienen preparación, conocimientos y pericia como resultado del aprendizaje y capacitación constante, contamos con procesos internos y productos con altos estándares de calidad para atender las necesidades de los productores.
- c. **Compromiso:** Los funcionarios deben estar comprometidos con el desarrollo sostenible, tanto en términos económicos, sociales como medioambientales, promovemos proyectos y acciones que impulsan el crecimiento equitativo, la inclusión financiera, la protección del medio ambiente y la mejora de la calidad de nuestro cliente.
- d. **Solidaridad:** Los actos de nuestros funcionarios son realizados considerando el respeto, apoyo mutuo y empatía para el logro de objetivos comunes en la organización.
- e. **Desarrollo Organizacional:** Nuestra principal ventaja competitiva es el talento humano basados en una cultura inclusiva y colaborativa que atrae, retiene y desarrolla a los mejores profesionales, promoviendo la innovación, el liderazgo efectivo, el bienestar y el compromiso con la responsabilidad social empresarial, asegurando así el crecimiento sostenible y la excelencia en nuestros servicios financieros.

DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- a. **Inclusión:** Respondemos a las necesidades de los actores menos atendidos y vulnerables, orientamos nuestros servicios a la satisfacción de las necesidades y requerimientos de cada uno de los actores del sector productivo sin distinción de clases sociales o género.
- b. **Transparencia:** Socializamos e informamos sobre la oferta y resultados alcanzados por el BDP - S.A.M. a los diferentes actores con los que trabajamos.
- c. **Sostenibilidad:** Desarrollamos acciones orientadas a promover y desarrollar la viabilidad social y económica, así como el mantenimiento y aprovechamiento de los recursos naturales, con responsabilidad y sostenibilidad.
- d. **Eficiencia:** Optimizamos los recursos disponibles para alcanzar los objetivos institucionales y de los productores de manera oportuna.



CAPÍTULO III: CONFLICTO DE INTERESES

CONFLICTO DE INTERESES

Se entiende por Conflicto de Intereses toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, de los Accionistas, Directores, Síndicos, miembros de la Alta Gerencia y/o demás funcionarios del BDP - S.A.M. interfieren con los deberes que les competen a éstos, o los llevan a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al correcto y real cumplimiento de sus responsabilidades.

Los Accionistas, miembros de Directorio, Síndicos, miembros de la Alta Gerencia y Funcionarios de la Sociedad actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos no primen sobre los de la Sociedad o de las demás empresas relacionadas, sus miembros, proveedores, clientes o cualquier otro tercero.

RESPONSABILIDAD DEL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS EN EL BDP - S.A.M

Los Accionistas, miembros del Directorio, Ejecutivos y demás funcionarios del BDP - S.A.M. son responsables de evitar cualquier situación que pudiera resultar en un conflicto de interés. A su vez, la comunicación preventiva de un conflicto de interés es responsabilidad de cualquier miembro del BDP - S.A.M. y deberán ser comunicados a las siguientes instancias para su atención y resolución:

NIVELES	INSTANCIA RESPONSABLE
Accionistas	Arbitraje
Directores o Síndico	Junta General de Accionistas
Alta Gerencia	Directorio
Funcionarios	Gerencia de Administración y Talento Humano, en coordinación con Gerencia General / Transparencia y si corresponde con el Comité de Administración

OBLIGACIÓN DE COMUNICACIÓN

Todo Accionista, Director, Gerente y funcionario del BDP - S.A.M., sin importar su jerarquía, se encuentra obligado a comunicar en forma expresa, escrita y oportuna a la Gerencia de Administración y Talento Humano y/o al Responsable de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, los conflictos de intereses que se presenten en el ejercicio de sus funciones.

OBLIGACIÓN DE EXCUSA

Todo Accionista, Director, Gerente y funcionario del BDP - S.A.M., tiene la obligación de excusarse de participar en funciones de control, supervisión, fiscalización o contratación, selección, evaluación, trámite o asunto oficial en las que estén involucrados sus familiares o personas afines.

En caso de que se de esa situación, todo Accionista, Director, Gerente o funcionario del BDP - S.A.M., deberá presentar su excusa de participar oportunamente de acciones, decisiones o recomendaciones en:

- a. Adquisición o alquiler de bienes
- b. Contratación de servicios
- c. Contratación y/o selección del Personal
- d. Proposición o aprobación de procedimientos administrativos, operativos y de negocios.
- e. Preparación de remates o negociación de contratos, convenios o acuerdos
- f. Ser proveedor del BDP - S.A.M. por sí o a través de terceros.



CAPÍTULO IV: GESTIÓN Y DIFUSIÓN DE LA ÉTICA

INSTANCIAS RESPONSABLES DIFUSIÓN DE LA ÉTICA

La Gerencia de Administración y Talento Humano a través de la Jefatura Nacional de Talento Humano y el Responsable de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción serán los responsables de llevar adelante la difusión permanente de la gestión ética a los funcionarios del Banco, impulsando un clima organizacional basado en el cumplimiento del presente Código, asimismo, se deberá difundir el Código de Ética al exterior del Banco.

IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS ANTE POSIBLES REPRESALIAS

- a. Todo reclamo o denuncia relacionada con una situación de represalia a un funcionario, será recibida por la Gerencia de Administración y Talento Humano a través de la Jefatura Nacional de Talento Humano y de acuerdo al análisis que se realice del caso, podrá ser elevado al Comité de Ética para su tratamiento.
- b. Una vez analizado el caso, el Comité de Ética dará a conocer su determinación al denunciante a través de la Gerencia de Administración y Talento Humano.
- c. A solicitud del Comité de Ética, la Gerencia de Administración y Talento Humano a través de la Jefatura Nacional de Talento Humano realizará la tarea de seguimiento a la implementación de sus decisiones y presentará informes específicos relacionados con las mismas.

ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

- a. La Gerencia de Administración y Talento Humano a través de la Jefatura Nacional de Talento Humano es la encargada de coordinar la implementación de las modificaciones al Código de Ética que sean sugeridas por el Comité de Ética o por la misma Gerencia de Administración y Talento Humano, en aplicación de los procedimientos establecidos para tal objeto.
- b. La Gerencia de Administración y Talento Humano a través de la Jefatura Nacional de Talento Humano es la instancia encargada de coordinar la modificación e impresión periódica de los ejemplares del Código de Ética Institucional que sean requeridos, para garantizar la dotación para funcionarios antiguos y nuevos, capacitaciones y la difusión del documento.

CAPACITACIÓN EN GESTIÓN ÉTICA Y CONFLICTOS DE INTERÉS

La Gerencia de Administración y de Talento Humano a través de la Jefatura Nacional de Talento Humano y el Responsable de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción quedan como las instancias responsables de coordinar la implementación de todas las actividades de capacitación relacionadas con la ética, transparencia y conflictos de interés que sean identificadas como necesidades por parte del Banco, requerimiento o instrucción del Directorio o del Comité de Ética.

CAPÍTULO V: CONSULTAS, CONTROVERSIAS Y DENUNCIAS ÉTICAS

ATENCIÓN DE CONSULTAS ÉTICAS

Se habilitarán mecanismos que permitan la recepción efectiva de consultas por parte de los funcionarios del BDP - S.A.M., como ser, entrevistas, líneas telefónicas, correo electrónico, cartas formulario de atención de consultas éticas y otros que se considere pertinentes.

La Gerencia de Administración y Talento Humano a través de la Jefatura Nacional de Talento Humano es la encargada de la recepción y/o atención de consultas de resolución directa, garantizando en todo momento el resguardo de la identidad de quien consulta, evitando mantener información respecto a la identidad del consultante en los archivos relacionados con las consultas recibidas.



Las consultas podrán ser efectuadas de forma anónima, en cuyo caso se respetará el deseo del funcionario, sin insistir de ninguna forma en tomar conocimiento de su identidad o referencias que permitan identificarlo.

La información sobre consultas será mantenida por la Jefatura Nacional de Talento Humano de forma agregada para fines estadísticos y de identificación de situaciones que pudieran requerir de capacitación o complementación al Código de Ética.

No se mantendrá registro del nombre y referencias de las personas que hacen las consultas, y una vez atendidas las mismas, solo se tendrá referencia de su contenido (temática) y fecha.

ATENCIÓN DE CONTROVERSIAS ÉTICAS

Las controversias éticas solo podrán ser presentadas por las partes interesadas proveyendo información y antecedentes para su tratamiento.

La Gerencia de Administración y Talento Humano a través de la Jefatura Nacional de Talento Humano, previo al tratamiento de una controversia, deberá proporcionar a los interesados el formulario de solicitud de tratamiento de controversias, en el cual las partes se comprometen a someterse a las decisiones que tome el Comité de Ética.

ATENCIÓN DE DENUNCIAS ÉTICAS

La Gerencia de Administración y Talento Humano a través de la Jefatura Nacional de Talento Humano se constituye en la instancia designada para la recepción de denuncias éticas de los funcionarios del BDP - S.A.M.

INSTANCIAS EXCEPCIONALES PARA LA ATENCIÓN DE CONSULTAS, CONTROVERSIAS Y DENUNCIAS ÉTICAS

Cuando la consulta, controversia o denuncia se generé en la Unidad de Talento Humano o contra esta Unidad o contra algún funcionario miembro del Comité de Ética, las instancias para la atención de las mismas serán:

Cargo que genera la consulta, controversia o denuncia	Instancia de Atención
Funcionario de la Jefatura Nacional de Talento Humano	Jefatura Nacional de Gobierno Corporativo y RSE
Gerentes miembros del Comité de Ética	Responsable de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción
Responsable de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción	Jefatura Nacional de Talento Humano

CAPÍTULO VI: MEDIO AMBIENTE, RESPETO A LAS PERSONAS Y NORMATIVA INTERNA

RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

El BDP - S.A.M. respeta al medio ambiente, orientando su accionar a minimizar en lo posible la generación de residuos, racionalizando el uso de agua, papel y/u otros recursos energéticos. De manera complementaria a los lineamientos anteriormente mencionados, el accionar del BDP - S.A.M. en términos de respeto y cuidado al medio ambiente estará establecido de manera formal en las Políticas del Banco.



RESPECTO A LAS PERSONAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Respetar y promover los Derechos Humanos establecidos en la Constitución Política del Estado, así como en la Carta Universal de los Derechos Humanos y reconocer tanto su importancia como su universalidad, en lo que corresponda.

NORMATIVA INTERNA

Toda la normativa generada en el BDP - S.A.M. debe favorecer y promover conductas éticas en favor de los funcionarios, con el fin de reconocer los derechos de los grupos de interés del Banco.

CAPÍTULO VII: LEGITIMACIÓN DE GANANCIAS ILÍCITAS, FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

RESPECTO A LA LEGITIMACIÓN DE GANANCIAS ILÍCITAS

En el marco de sus principios y valores institucionales, el BDP - S.A.M. se compromete a evitar el uso del Sistema Financiero para la Legitimación de Ganancias Ilícitas, el Financiamiento al Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LGI/FT y FPDAM).

CAPÍTULO VIII: COMITÉ DE ÉTICA

COMITÉ DE ÉTICA DEL BDP – S.A.M.

El BDP – S.A.M. cuenta con un Comité de Ética encargado de tratar y conciliar controversias relacionadas con el presente Código de Ética, de acuerdo a los procedimientos vigentes desarrollados para tal efecto.

