

DIRECTRIZ DE DENUNCIAS

Fecha de Vigencia: dd-mm-aaaa	Fecha Última Revisión: dd-mm-aaaa	Versión: 01
---	---	-----------------------

Contenido

1.	OBJETIVO.	2
2.	ALCANCE.	2
4.	PROPIEDAD.	2
5.	POLITICA INSTITUCIONAL RELACIONADA	2
6.	FECHA DE VIGENCIA / PERIODO DE TRANSICIÓN.....	2
7.	GLOSARIO DE TÉRMINOS.	2
8.1	DERECHO A DENUNCIAR EL INCUMPLIENDO DE NORMATIVA INTERNA DE BANCO INTERNACIONAL.	4
8.2	OBLIGACIONES DE LOS COLABORADORES.	5
8.3	TRÁMITE DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS.	5
8.4	CALIFICACIÓN DE LA DENUNCIA PRESENTADA.....	6
8.5	INICIO DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
8.6	INFORME PRELIMINAR.....	7
8.7	RESOLUCIÓN.	7
8.8	EXPEDIENTES DE LAS DENUNCIAS Y SEGUIMIENTO.....	7
9.	CONFIDENCIALIDAD DE LA DENUNCIA.....	8
10.	ANEXOS.	8

Aprobado por	
<i>Gerente de Relaciones Laborales</i>	<i>Vicepresidente de Talento Humano</i>
Fecha	Fecha

1. OBJETIVO.

El objetivo de la presente Directriz es el establecer un procedimiento para el conocimiento, investigación y resolución de denuncias interpuestas por colaboradores, clientes o proveedores de Banco Internacional S.A., respecto a posibles incumplimientos de la Directriz de Anticorrupción y Soborno, Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos y de la Directriz de Acoso por parte de o hacia otros colaboradores, clientes o proveedores.

2. ALCANCE.

El presente instrumento es aplicable a todos los colaboradores de Banco Internacional, administradores, servicios complementarios y proveedores de Banco Internacional S.A. en todas las actividades realizadas dentro de la institución o fuera de ella, si dichas actividades conllevan la representación del Banco ante terceros. Esta es de cumplimiento obligatorio y debe ser acatada en su totalidad y cada una de sus disposiciones, sin que su desconocimiento sea excusa o justificación de incumplimiento.

3. PÚBLICO OBJETIVO.

El presente Reglamento es aplicable a Banco Internacional S.A., a sus empleados y administradores quienes tienen la obligación de conocer y aplicar lo dispuesto en la presente norma.

Adicionalmente, Banco Internacional S.A. procurará que todos los grupos de interés, entre ellos, proveedores, sean consecuentes con los principios rectores de este Reglamento. Banco Internacional S.A., podrá condicionar la contratación de un proveedor al compromiso de respetar los principios consagrados en el presente instrumento.

4. PROPIEDAD.

Este documento es propiedad de la Vicepresidencia de Talento Humano, representada por la Gerencia de Relaciones Laborales, la cual será responsable de su actualización y adecuada difusión al personal.

5. POLITICA INSTITUCIONAL RELACIONADA

La presente Directriz debe tener entera concordancia con la siguiente normativa interna:

- Directriz de Anticorrupción y Soborno
- Directriz de Acoso
- Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos

6. FECHA DE VIGENCIA / PERIODO DE TRANSICIÓN.

La presente directriz entrará en vigencia desde la fecha de aprobación de la Vicepresidencia propietaria de la política reguladora, sin embargo está sujeta a modificaciones, adiciones o supresiones solicitadas por la misma, de acuerdo a la necesidad del negocio, o cuando los organismos de control lo requieran.

7. GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Canal de denuncia: Medio establecido por Banco Internacional S.A. para la presentación de denuncias mediante la cual se garantizará un debido proceso de investigación y sanción de ser necesaria.

Denuncia: Acto por escrito a través del cual, el/la trabajador(a), proveedor, o un tercero, pone en conocimiento de Banco Internacional S.A., la existencia de un hecho que puede constituir ser un incumplimiento o inobservancia a la Directriz de Anticorrupción, Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos y Soborno o de la Directriz de Acoso.

Denunciante: Persona que evidenció el supuesto acto de incumplimiento o inobservancia de normativa y que presenta la denuncia mediante los canales designados para el efecto.

Anticorrupción: combate a la corrupción por todos los medios legítimos; todo aquello que permite prevenir, detectar, investigar y corregir ese abuso y sus consecuencias.

Corrupción: El abuso de una posición privilegiada para generar un beneficio indebido.

Soborno: Ofrecer dinero u objetos de valor a una persona para conseguir un favor o un beneficio, especialmente si es injusto o ilegal, o para que no cumpla con una determinada obligación.

Tráfico de influencias.- el que influyere en un funcionario público o autoridad, prevaleciéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad, para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero.

Fraude.- Acto ilegal que busca obtener un beneficio para quien lo comete o un tercero, mediante la utilización de información, datos o actos desleales o basados en un engaño-

Nepotismo.- Acto por el cual se da un beneficio o ventaja a favor de un familiar o amigo de un colaborador, sin tomar en cuenta la preparación, desempeño o cualquier otro factor objetivo y relevante.

Malversación de activos: Uso o robo de activos de una compañía para utilización de una manera diferente para la cual estos fueron asignados.

Acoso Laboral: Acoso laboral es todo comportamiento que atente a la dignidad de una persona, producida por colaboradores del Banco, proveedores, empleados de proveedores, desde y hacia clientes, ejercido de forma reiterada, cometido en el Banco e incluso fuera de ella a través de medios tecnológicos o redes sociales, en contra de cualquier empleado o proveedor, y que busque maltratar, humillar o perjudicar su ambiente o situación laboral.

Acoso Sexual: El acoso sexual es un tipo de acoso y se lo define como cualquier comportamiento ofensivo o humillante relacionado con el sexo de una persona; comportamiento de índole sexual que crea un ambiente de trabajo intimidante, no deseado, hostil u ofensivo para quien lo recibe; comportamiento que imponga condiciones sexuales al trabajo u oportunidades de empleo de una persona; comportamiento que con abuso de la situación de poder, solicite favores sexuales de cualquier índole.

Discriminación: Se entiende por discriminación cualquier conducta, actuación, comportamiento que implique distinción, exclusión, restricción o preferencia, de cualquier tipo, cuyo objeto o resultado sea anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho del trabajador. La discriminación puede producir acoso según lo señalado arriba. La discriminación puede estar basada en motivos de la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una

enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, o cualquier otro motivo.

Violencia contra la mujer: Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual.

Lavado de activos: Proceso a través del cual los bienes de origen delictivo se integran al sistema económico financiero legal aparentando haber sido obtenidos de forma lícita.

Financiamiento de delitos: Recaudación de dinero para realizar actos ilícitos, como el terrorismo, sabotaje, subversión o cualquier acto ilegal que perjudique a la comunidad.

Investigación: Proceso neutral mediante el cual las personas designadas por Banco Internacional S.A. validan los presuntos hechos y acciones denunciados y que puedan ser considerados incumplimientos de la Directriz de Anticorrupción, Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos y Soborno o de la Directriz de Acoso

Conductas: Actos realizados por colaboradores, clientes o proveedores que sean contrarios a los dispuesto Directriz de Anticorrupción, Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos y Soborno o de la Directriz de Acoso.

Informe resolutivo: Informe mediante el cual las personas designadas por Banco Internacional S.A. determinan, una vez validados los hechos denunciados, si los presuntos actos constituyen o no un incumplimiento de la normativa interna y, en caso de ser pertinente, la sanción impuesta de acuerdo a lo establecido en la presente directriz y normativa laboral y penal vigente.

8. DIRECTRIZ.

8.1 Derecho a denunciar el incumpliendo de normativa interna de Banco Internacional.

Todos los colaboradores tienen derecho a desempeñarse en un ambiente laboral óptimo, el cual permita un constante desarrollo profesional y personal bajo la legislación legal vigente, así como de la normativa interna emitida sobre prevención de lavado de activos, anticorrupción, soborno y acoso laboral, en tal medida, que Banco Internacional garantiza el derecho de cada colaborador a ser escuchado en caso de que, a juicio del colaborador, se hayan violentado las normas que rigen sobre materia anticorrupción, soborno y acoso.

Principios que rigen el procedimiento de denuncias.

- a. Manejo de la Información.** Confidencialidad de la información proporcionada por el colaborador y las partes involucradas en este proceso. Exclusivamente las personas designadas por Banco Internacional S.A. tendrán acceso a las denuncias presentadas por colaboradores.

- b. Forma de análisis y resolución.** Imparcialidad en el análisis y resolución de la denuncia presentada, apegándose a lo que normativa legal dicta.
- c. Manera de sanción.** Proporcionalidad en la aplicación del régimen disciplinario de acuerdo a la gravedad de la denuncia presentada y los hechos ocurridos.
- d. Buena Fe.** La denuncia debe ser presentada dentro del principio de buena fe y proceder con una creencia razonable, sin ánimo de dañar la reputación de terceros.
- e. Sigilo del procedimiento.** El procedimiento será privado y no se comunicará a la parte denunciada o a terceros mientras se validan los hechos, salvo que sean necesario testimonios o que estos proporcionen pruebas pertinentes al proceso.
- f. Protección al denunciante.** Se garantiza la protección a los denunciantes de posibles acciones negativas o represalias que puedan surgir como consecuencia de una denuncia.

8.2 Obligaciones de los Colaboradores.

- a.** Asegurar el cumplimiento de la normativa interna es una responsabilidad de todos los colaboradores de Banco Internacional, y trasciende la responsabilidad personal de cumplir lo que se expresa en su texto. Debe ser compromiso de todos los colaboradores notificar cualquier violación a Directriz de Anticorrupción, Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos y Soborno o de la Directriz de Acoso a Banco Internacional mediante el canal formal designado para el efecto. Asimismo, si lo considera pertinente, podrá realizar cualquier denuncia, consulta o solicitar apoyo a la Vicepresidencia de Talento Humano.
- b.** Todos los colaboradores que conozcan, o lleguen a conocer, sobre un incumplimiento u omisión a las disposiciones establecidas en la Directriz de Anticorrupción, Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos y Soborno o de la Directriz de Acoso, tiene la obligación de denunciar mediante el canal establecido por Banco Internacional S.A. o reportarlo personalmente a la Vicepresidencia de Talento Humano.

En caso que los representantes designados por Banco Internacional para evaluar y calificar denuncias consideren que no es claro que el comportamiento de un colaborador constituye contravención a la normativa antes señalada, deberá proceder al archivo de la denuncia con las justificaciones del caso.

8.3 Trámite de Presentación de Denuncias.

- 8.3.1** El colaborador que considera, de manera fundamentada y con las pruebas del caso, que ha existido una violación al a la Directriz de Anticorrupción, Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos y Soborno o de la Directriz de Acoso, podrá presentar su denuncia de manera confidencial, a través del canal que el Banco para el efecto lo determine, detallando los hechos que conoce y señalará, explicará o adjuntará las pruebas que permitan verificar sus alegaciones. Para el efecto, se designa a la Gerencia de Relaciones Laborales como el punto de contacto a nivel nacional.

8.3.2 El Colaborador que realice la denuncia no podrá comentar sobre la misma con sus demás compañeros de trabajo ni realizar afirmaciones sobre los hechos, por lo que deberá guardar confidencialidad sobre la información que conozca o llegará a conocer durante el proceso.

8.3.3 Las denuncias sobre la siguiente normativa serán evaluadas de la de la manera que se determina a continuación:

- i. Directriz de Anticorrupción y Soborno será evaluado por miembros de la Gerencia de Relaciones Laborales, el área de Cumplimiento y Jurídico.
- ii. Directriz de Acoso será evaluado por miembros de la Gerencia de Relaciones Laborales y la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional y Jurídico.
- iii. Manual de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Otros Delitos será evaluado por miembros de la Gerencia de Relaciones Laborales, el área de Cumplimiento y Jurídico

En caso de que existan elementos adicionales las áreas mencionadas podrán solicitar apoyo de cualquier otra área con el fin de realizar investigaciones adicionales.

8.3.4 Las personas responsables, guardarán absoluta confidencialidad sobre los hechos que lleguen a su conocimiento y se abstendrá de tomar cualquier acción sobre los hechos alegados hasta la conclusión del proceso.

8.3.5 Todas las denuncias que se remitan por parte del Colaborador, deberán ser presentadas por el canal externo determinado por Banco Internacional S.A. con el fin de garantizar su proceso confidencial. Si no se cumple con las condiciones antes señaladas, no se procesará a procesar la denuncia y se la tendrá como no presentada.

8.3.6 La denuncia deberá ser presentada mediante un correo electrónico enviado a la siguiente dirección: integridad@bancointernacional.ec

8.4 Calificación de la Denuncia presentada.

8.4.1 A fin de que sea aceptada al proceso de evaluación, las denuncias presentadas deberán contener de forma clara los datos del denunciante, los datos de la persona denunciada y los hechos ocurridos, con la mayor cantidad de detalles posibles, que son objeto de la denuncia con la firma de responsabilidad. Se deberá adjuntar de ser el caso las pruebas correspondientes.

8.4.2 Las personas definidas en el numeral 8.3.3 serán los competentes para calificar las denuncias. Sin embargo, no se procesará la denuncia que atente a la integridad personal o profesional de un colaborador siempre que la misma no se refiera a asuntos inherentes a la relación laboral.

8.5 Inicio de la Investigación.

8.5.1 Toda denuncia será investigada por las personas definidas en el numeral 8.3.3, la cual deberá iniciarse en un plazo no mayor a 3 días a partir de la notificación de la situación irregular.

- 8.5.2** Se deberá conducir dicha investigación con total imparcialidad y concediendo a todos los colaboradores involucrados igualdad de oportunidades en la participación de la misma. De ser el caso, se apoyará en las demás áreas del Banco, según sus campos de acción, para la determinación de los hechos denunciados. El proceso de investigación será de carácter confidencial y se guardará el anonimato del denunciante durante todo el proceso.
- 8.5.3** Los responsables de tramitar la denuncia, notificarán con la comunicación de la misma a todos los colaboradores involucrados y los entrevistará con la finalidad de conocer sus versiones sobre los hechos. Los involucrados podrán presentar las pruebas que consideren para probar los hechos que aleguen.
- 8.5.4** En todos los casos en los cuales se alegue la existencia de fraude o de un delito, se deberá contar con un informe por parte de la Vicepresidencia de Seguridad y Fraudes y del Departamento de Auditoría.

8.6 Informe Preliminar.

A la finalización de la investigación los responsables de tramitar la denuncia, emitirán un informe preliminar con las conclusiones, el cual será dirigido a la Vicepresidencia de Talento Humano y a los involucrados, quienes podrán realizar observaciones sobre el mismo. El informe deberá contrastar los hechos alegados contra los hechos efectivamente probados durante la investigación.

El informe detallará si los hechos probados constituyen una falta leve, una falta grave, o una falta ética de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo; no obstante, de no existir evidencia alguna de los hechos alegados en la comunicación de situación irregular, se archivará la misma.

8.7 Resolución.

La Vicepresidencia de Talento Humano analizará el informe preliminar, conjuntamente con los documentos de soporte y alegaciones que se presenten y resolverá de la siguiente manera:

- 8.7.1** Cuando se evidencien de forma clara el incumplimiento de disposiciones que constituyan faltas leves y graves al Reglamento Interno de Trabajo y al Código de Ética, sancionará la misma de conformidad a lo establecido en el Código del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo y bajo los principios antes señalados.
- 8.7.2** La Gerencia de Relaciones Laborales ejecutará las resoluciones emitidas por la Vicepresidencia de Talento Humano.
- 8.7.3** Las resoluciones tomadas deberán ser presentadas en el Comité de Ética.

8.8 Expedientes de las Denuncias y seguimiento.

Todas las denuncias presentadas por los Colaboradores, deberán ser documentadas de acuerdo al proceso antes señalado. Formará parte de este expediente, la siguiente documentación:

- 8.8.1** La denuncia presentada por los Trabajadores.

- 8.8.2** La información obtenida en el proceso de investigación que incluye toda documento obtenido o elaborador por parte de las áreas y/o colaboradores involucrados en el proceso, con sus respectivas firmas.
- 8.8.3** Informe preliminar emitido por la el comité respectivo, de acuerdo a la investigación realizada.
- 8.8.4** Resolución de sanción emitida por la Vicepresidencia de Talento Humano o el Comité de Ética.

La Gerencia de Relaciones Laborales llevará un archivo digital con los expedientes de las denuncias y realizará un catastro mensual sobre las denuncias vigentes y su status, incluyendo aquellas que han culminado, detallando el motivo del cierre, ya sea con la sanción impuesta de ser el caso, constancia de ejecución o archivo de la misma. Este reporte será puesto en conocimiento de la Vicepresidencia de Talento Humano de forma mensual y del Comité de Ética cuando sesione.

9. CONFIDENCIALIDAD DE LA DENUNCIA.

Toda denuncia que se presente se lo hará por escrito. Para efectos de esta Directriz, se considerará Información Confidencial a toda información relacionada a la situación irregular presentada por los Colaboradores a sus Líderes Directo o a la Vicepresidencia de Talento Humano, de ser él caso, y no podrá ser divulgada a ninguna persona que no forme parte relacionada de esta Directriz, sin autorización previa del Colaborador.

10. ANEXOS.

Forma parte de este documento, los siguientes Anexos:

- a. **Anexo 1.** Flujo del Proceso.

ANEXO 1

FLUJO DE PROCESO

