



PROCESO	PLANEACIÓN CORPORATIVA
DOCUMENTO	CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA
CÓDIGO	PC-CCE
VERSIÓN	001-2012

TABLA DE CONTENIDO

Numeral	Página
1. FUNDAMENTOS, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS.	2
2. OBLIGATORIEDAD.	3
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES DE BANCAMÍA S.A.	3
3.1. Respeto.	3
3.2. Sujeción a la legalidad.	3
3.3. Responsabilidad.	3
3.4. Honestidad.	4
3.5. Transparencia.	4
3.6. Reserva, Confidencialidad y Manejo Adecuado de la Información.	4
3.7. Lealtad.	4
4. NORMAS DE CONDUCTA.	4
4.1. Normas de Conducta establecidas en Disposiciones Legales.	4
4.2. Normas de Conducta Adoptadas por Bancamía.	5
5. RÉGIMEN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.	7
5.1. Definición de Conflictos de Interés.	7
5.2. Eventos Generadores de Conflictos de Interés.	8
5.3. Prevención y Gestión de los Conflictos de Interés.	8
5.4. Prohibiciones.	9
5.5. Políticas sobre regalos.	10
5.6. Decisiones de contratación.	10
6. ADHESIÓN, DIVULGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA.	11
7. EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA.	12
8. NORMATIVIDAD INTERNA DE BANCAMÍA.	14

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012
		Página:	1 de 15
		Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

1. FUNDAMENTOS, OBJETIVOS Y DESTINATARIOS.

Este Código de Conducta y Ética 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. La propia naturaleza y finalidad del Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A., obliga a ser especialmente escrupuloso en todos los aspectos que tengan o puedan tener efectos en su reputación.

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, constituyen fundamentos básicos de la responsabilidad corporativa de Bancamía que contribuye eficazmente al desarrollo integral de las sociedades en las que opera y que adicionalmente propicia relaciones estables con determinadas personas o instituciones.

La gestión de las personas en los diversos niveles de la entidad, debe estar guiada por principios y normas de comportamiento adecuados que propicien su auto sostenibilidad y crecimiento. 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 presente Código de Conducta y Ética define los criterios de actuación de los directivos, administradores y colaboradores de Bancamía, para que las decisiones que se adopten sean coherentes tanto con la integridad como con la misión y visión de Bancamía.

El eje de las actitudes y comportamientos promovidos por este Código es la integridad corporativa, entendida como la decidida apuesta por ser y comportarse de manera recta, honrada e intachable, partiendo del convencimiento de que sin ella no sería posible contar con la confianza de los consumidores y restantes grupos de interés con los que se relaciona Bancamía. Como obligaciones fundamentales de actuación en Bancamía se destacan, el acatamiento de los sistemas administración de riesgos y de control interno; el conocimiento de los usuarios, respeto por sus necesidades y protección de sus derechos; la interacción transparente con los proveedores, los mercados y las instituciones.

Bancamía pretende con base en la identificación y colectivización de los principios y valores corporativos consignados en el presente Código, alcanzar una cultura compartida que facilite la interacción, el trabajo en equipo y la toma responsable de decisiones.

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.

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012
		Página:	2 de 15
		Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

2. OBLIGATORIEDAD.

Este Código es obligatorio para todos directores, administradores y colaboradores de Bancamía y debe acogerse 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.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES DE BANCAMÍA S.A.

A continuación se consignan los principios y valores que deberán guiar el quehacer de quienes se desempeñan en Bancamía como sus directores, administradores o colaboradores y que, como se anotó previamente, deberán servir de referentes cardinales en el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones, durante todo el proceso de interacción con los diferentes grupos de interés del Banco y en la adopción de las decisiones que a cada uno corresponda:

3.1. Respeto.

Las actuaciones de los directivos, administradores y colaboradores, deberán ejecutarse con el reconocimiento de los derechos de todas las personas con quienes Bancamía interactúe en sus diversos frentes, reconociendo la diversidad, evitando comportamientos, manifestaciones o actuaciones que atenten, ofendan o vulneren su dignidad.

El respeto se manifiesta en una actitud de rechazo contra todo lo que suponga, discriminación, abusos de poder o disgregaciones por razón de edad, raza, sexo, religión, nacionalidad, o situaciones de debilidad, limitación o discapacidad.

3.2. Sujeción a la legalidad.

Todas las actuaciones de los directivos, administradores y colaboradores del Banco, se sujetarán integralmente a las disposiciones que han sido adoptadas por las diversas autoridades dentro del marco de sus competencias.

Las relaciones sociales y económicas se desarrollan con mayor eficiencia en una cultura de respeto, aprecio y cumplimiento de la legalidad. Esta cultura, condición necesaria para preservar la reputación, es, además, una base sólida para desarrollar la misión de Bancamía y crecer con solidez.

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.

3.3. Responsabilidad.

Los directivos, administradores y colaboradores del Banco, deberán desarrollar sus funciones ajustándose a la normatividad aplicable, respetando los límites de sus respectivas atribuciones, informándose oportuna y suficientemente sobre el alcance y efectos de las mismas y asumiendo las consecuencias de las decisiones que adopten.

La responsabilidad igualmente impone el deber de transmitir a través del ejemplo los valores y principios éticos y de poner de manifiesto y combatir las conductas que resulten cuestionables.

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General				
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012	Página:	3 de 15	Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

3.4. Honestidad.

Las actuaciones de los directivos, administradores y colaboradores deberán llevarse a cabo con honradez, observando no sólo 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 de Bancamía.

3.5. Transparencia.

Las actuaciones de los directivos, administradores y colaboradores de Bancamía deberán ejecutarse con base en análisis medidos, oportunos y fidedignos; adoptando las decisiones en motivaciones objetivas e imparciales y suministrando al mercado, las autoridades, los usuarios, clientes y autoridades información veraz, oportuna y relevante.

3.6. Reserva, Confidencialidad y Manejo Adecuado de la Información.

La información de Bancamía, sus órganos de dirección, administración y control, sus colaboradores, proveedores, clientes y consumidores, será conservada de manera confidencial y reservada, se utilizará únicamente por las instancias competentes para los fines para los que fue suministrada y únicamente será puesta en consideración de las autoridades previo el requerimiento realizado en desarrollo de sus funciones y para el cumplimiento de las mismas.

3.7. Lealtad.

Los directivos, administradores y colaboradores de Bancamía deberán actuar de manera recta, fiel y veraz con Bancamía, accionistas, inversionistas, clientes y usuarios; debiendo abstenerse de incurrir en acciones u omisiones que atenten en contra del buen nombre o reputación de la entidad y sus órganos de gobierno y gestión y poniendo en conocimiento de manera oportuna y a través de los conductos regulares aquéllas situaciones que atenten o puedan atentar contra su imagen, reputación, solidez, estabilidad o solvencia.

4. NORMAS DE CONDUCTA.

Como desarrollo de los principios y valores acogidos por Bancamía en el Código de Conducta y Ética, a continuación se consignan las normas de conducta a las que deben someterse las personas en todos sus niveles, estos es, directores, administradores, órganos de control internos y colaboradores en general:

4.1. Normas de Conducta establecidas en Disposiciones Legales.

De acuerdo con la normatividad que regula la actividad de las instituciones financieras, corresponde a las instituciones financieras, sus administradores, directores, representantes legales, revisores fiscales y colaboradores, obrar dentro del marco de la ley y del principio de la buena fe y de servicio al interés público, para lo cual tienen la obligación legal de abstenerse de realizar las siguientes conductas:

- a. Concentrar el riesgo de los activos por encima de los límites legales;
- b. Celebrar o ejecutar, en cualquier tiempo, en contravención a disposiciones legales, operaciones con los accionistas, o con las personas relacionadas o vinculadas con ellos, por encima de los límites legales;

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General				
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012	Página:	4 de 15	Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

- c. Invertir en otras sociedades o asociaciones en las cuantías o porcentajes no autorizados por la ley;
- d. Facilitar, promover o ejecutar cualquier práctica que tenga como propósito u efecto la evasión fiscal;
- e. No suministrar la información razonable o adecuada que a juicio de la Superintendencia Financiera de Colombia deba entregarse al público, a los usuarios o a los clientes de las entidades vigiladas para que éstos puedan tomar decisiones debidamente informadas y puedan conocer cabalmente el alcance de sus derechos y obligaciones en las relaciones contractuales que los vinculan o puedan llegar a vincular con aquellas;
- f. Ejercer actividades o desempeñar cargos sin haberse posesionado ante la Superintendencia Financiera de Colombia, cuando la ley así lo exija;
- g. No llevar la contabilidad según las normas aplicables, o llevarla en tal forma que impida conocer oportunamente la situación patrimonial o de las operaciones que realiza, o remitir a la Superintendencia información contable falsa, engañosa o inexacta;
- h. Obstruir las actuaciones de inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Financiera, o no colaborar con las mismas;
- i. Utilizar indebidamente o divulgar información sujeta a reserva;
- j. Incumplir o retardar el cumplimiento de las instrucciones, requerimientos u órdenes que señale la Superintendencia Financiera sobre las materias que de acuerdo con la ley son de su competencia, y
- k. En general, incumplir las obligaciones y funciones que la ley les imponga, o incurrir en las prohibiciones, impedimentos o inhabilidades relativas al ejercicio de sus actividades.

4.2. Normas de Conducta Adoptadas por Bancamía.

Los directivos, administradores y colaboradores de Bancamía, deberán someterse, además de lo previsto en las disposiciones de orden legal, a las siguientes normas de conducta:

- a. Abstenerse de actuar frente a situaciones de conflictos de interés, debiendo seguir el procedimiento que para el efecto se haya adoptado en las disposiciones de Bancamía;
- b. Contar con autorización expresa de la Junta Directiva o Presidencia Ejecutiva para difundir información institucional de Bancamía;
- c. Suministrar a los consumidores y usuarios, toda la información de manera oportuna, precisa y comprensible necesaria para adoptar decisiones informadas, establecer el alcance de sus derechos y obligaciones, el costo de los servicios y los procedimientos para canalizar peticiones, quejas y reclamos;
- d. Obtener, gestionar y mantener la información de los consumidores, usuarios, directivos y colaboradores de la entidad, observando el deber de reserva y confidencialidad, así como

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaria General
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012
		Página:	5 de 15
		Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

la normatividad legal y las disposiciones de Bancamía relacionadas con la seguridad en el manejo de la misma;

- e. Abstenerse de incurrir en conductas de utilización indebida de información privilegiada;
- f. Evitar llevar a cabo en los horarios de trabajo e instalaciones de Bancamía, o con los medios de la entidad, la gestión de aspectos personales o familiares, así como cualquier tipo de diligencias para terceros ajenas a la actividad de la Entidad;
- g. Colaborar con las áreas y entes control tanto internos como externos y con los organismos oficiales que actúen en el ejercicio de sus competencias de intervención, inspección o vigilancia, para que logren el adecuado, oportuno y eficiente cumplimiento de sus funciones;
- h. Preservar la integridad corporativa poniendo de manifiesto, mediante su oportuna comunicación, aquellas situaciones observadas en la entidad que, aun no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, se puedan considerar éticamente cuestionables de acuerdo con el presente Código, y aquéllas de las que pudiera derivarse un incumplimiento de la legalidad vigente.
- i. Conservar y utilizar de manera adecuada, eficiente y segura los recursos que para el desempeño de su trabajo le son proporcionados por Bancamía, debiendo abstenerse de utilizarlos para fines diferentes al cumplimiento de sus funciones y responsabilidades;
- j. Evitar conductas que se consideren o puedan ser consideradas como manipulación del mercado, esto es que influye de forma engañosa en la percepción que otros tienen sobre los productos y servicios financieros; o prácticas que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la libre competencia;
- k. Desarrollar siempre fuera de los horarios e instalaciones profesionales cualquier tipo de actividad política y evitar que la misma pueda dar lugar a equívocos e incidir en la reputación y en la imagen pública de Bancamía;
- l. Observar en todas sus actuaciones la normatividad legal, las políticas y procedimientos, cuyo propósito sea de asegurar el cumplimiento de los requerimientos de información al mercado que fueran exigibles a Bancamía;
- m. Cumplir con la normatividad, políticas y procedimientos que tiendan a prevenir el riesgo de financiación u ocultamiento de actividades delictivas;
- n. Abstenerse de establecer relaciones de negocio o de carácter institucional con personas o entidades cuya actividad no se acompañe con los valores éticos de aceptación generalizada, y especialmente con los contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas;
- o. Limitar el consumo de alcohol a horarios e instalaciones que no interfieran con el desarrollo oportuno y adecuado de sus responsabilidades y respetar las limitaciones legales e institucionales para el consumo de tabaco;
- p. Abstenerse de incurrir o propiciar situaciones de acoso o intimidación o cualquier otra manifestación que atente contra la dignidad personal o suponga algún tipo de discriminación;

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidenta Jurídica y Secretaría General				
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012	Página:	6 de 15	Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

- q. Observar el mayor respeto posible por el medio ambiente, realizar una gestión ambientalmente eficiente de los recursos naturales, debiendo minimizar en todo lo posible el impacto negativo directo e indirecto que su actividad pudiera comportar;
- r. Establecer y administrar las relaciones corporativas con instituciones públicas, partidos políticos, organizaciones sindicales y demás posibles actores de la vida política únicamente cuando hayan sido expresamente autorizados para el efecto y amparados en los principios de legalidad y neutralidad;
- s. Anteponer al logro de las metas comerciales, la observancia de los principios éticos y el cumplimiento de las políticas y procedimientos asociados con los Sistemas de Administración de Riesgos (Crediticio, Operacional, Liquidez, Mercado y Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, Reputacional) y Control Interno;
- t. Prestar sus servicios profesionales a personas naturales y jurídicas diferentes a Bancamía, únicamente en los casos en que sea autorizado por los conductos regulares y siguiendo las políticas generales de la entidad, que no generen ningún tropiezo, interferencia o conflicto de interés e informar formalmente al superior inmediato y a la Vicepresidencia de Talento Humano el desarrollo de cualquier actividad profesional adicional y
- u. Evitar que cuando se pongan de manifiesto determinadas posiciones personales (por ejemplo, ideológicas o políticas), pueda darse a entender que se manifiesta una visión institucional de Bancamía.

5. RÉGIMEN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

Los directivos, administradores y colaboradores de Bancamía, deberán actuar con profesionalidad, salvaguardando 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 Bancamía abre la posibilidad de que sus administradores, directivos y colaboradores, 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 o con los de terceros con los que ésta se pueda relacionar.

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), que podría dar lugar a que se cuestionara tanto la objetividad como la integridad de la Entidad deberá conducir a cuidar de modo especial algunas circunstancias, como son las vinculaciones familiares o estrechamente afectivas con otros colaboradores, con clientes, con proveedores o con otras personas que puedan tener una incidencia significativa en la Entidad.

Como consecuencia de lo antes expuesto y con el fin de preservar la independencia, objetividad, imparcialidad y reputación del Banco, se adoptan las disposiciones contenidas en el presente Código sobre la Prevención y Gestión de los Conflictos de Interés

5.1. Definición de Conflictos de Interés.

De manera general se ha definido el "Conflicto de Interés" como aquella situación en la que se encuentra una persona, a quien su cargo, responsabilidad o investidura dentro de una organización, le otorga poder de decisión y se enfrenta, en un momento determinado, a alternativas de conducta con intereses real o aparentemente incompatibles, al verse

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012
		Página:	7 de 15
		Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

enfrentados, de una parte el ejercicio de sus funciones o responsabilidades y, de otra, un potencial provecho significativo, pecuniario o moral para sí mismo o un tercero, que pueda eventualmente afectar o estar ya afectando negativamente a la organización, accionistas, inversionistas, colaboradores o clientes.

Se consideran en consecuencia conflictos de interés todas aquellas situaciones 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.

Las decisiones que se adopten por los directivos, administradores y colaboradores del Banco, deben estar libres de conflictos de intereses que, por limitar la objetividad profesional, pudieran poner en entredicho la integridad de las personas o de Bancamía.

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.

5.2. Eventos Generadores de Conflictos de Interés.

Las situaciones en las cuales se configuren conflictos de interés pueden tener diversos orígenes, siendo las más usuales las siguientes:

- a. Autorización de operaciones propias del giro ordinario de los negocios de Bancamía o adquisición de bienes o servicios, a personas con las cuales se tengan vínculos de matrimonio o unión marital, parentesco por consanguinidad, afinidad o civil o relaciones de amistad;
- b. Realización de operaciones o transacciones o adquisición de bienes o servicios a entidades de cualquier orden, respecto de la cual el colaborador tenga vínculos económicos relevantes.
- c. Realización de operaciones o transacciones o adquisición de bienes o servicios en las cuales determinadas calidades o investiduras sean detentadas por personas con quienes se tengan vínculos de matrimonio o unión marital, parentesco de consanguinidad, afinidad o civil o relaciones de amistad.
- d. Participación directamente o por interpuesta persona o a través de la vinculación a personas jurídicas, en la prestación de servicios que constituyan competencia a las actividades desarrolladas por Bancamía

La anterior caracterización no es taxativa y, por tanto, debe entenderse que el conflicto de interés se configura siempre que un directivo, administrador o colaborador del Banco, pueda ver afectada la objetividad en la toma de una decisión, por encontrarse en contraposición intereses de Bancamía con intereses propios o de personas naturales o jurídicas con las cuales tenga vínculos de cualquier naturaleza.

5.3. Prevención y Gestión de los Conflictos de Interés.

Se considera que un directivo, administrador o colaborador de Bancamía se encuentra en una situación de conflicto de interés cuando:

- a. En ejercicio de sus funciones deba decidir o participar en el análisis, conceptualización y/o aprobación de operaciones activas de crédito de personas con las que tenga vínculos de matrimonio, mantenga unión marital de hecho, o tenga parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil;
- b. En ejercicio de sus funciones deba participar o decidir en la adquisición de bienes o servicios a personas con las que tenga vínculos de matrimonio, mantenga unión marital

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012
		Página:	8 de 15
		Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

- de hecho, o tenga parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil;
- c. En ejercicio de sus funciones deba participar o decidir sobre la realización de inversiones o adquisición de bienes o servicios en entidades en las cuales él o personas ligadas a él por matrimonio, unión marital de hecho o parentesco hasta tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, tengan la calidad de asociado, accionista, administrador, representante legal, factor o liquidador;
 - d. En general, cuando en razón de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el interés de Bancamía 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, individual o como integrante de una instancia colectiva, en razón al rol que desempeña.

En el caso de los miembros de la Junta Directiva y la Alta Gerencia, concepto que comprende a la Presidente, la Vicepresidente Ejecutiva, los Vicepresidentes de área, el Oficial de Cumplimiento y el Auditor General, los potenciales conflictos de interés serán evaluados por la Junta Directiva, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

El Directivo o Alto Ejecutivo que se encuentre en la situación de potencial conflicto de interés deberá poner el asunto en conocimiento previo de la Junta Directiva, con toda la información necesaria para que los miembros puedan adoptar una decisión neutral e informada. La Junta deberá decidir de manera inmediata, en la primera sesión ordinaria siguiente al reporte del conflicto potencial de interés. La decisión de la Junta no se someterá a revisión alguna.

En los casos de colaboradores del Banco el colaborador deberá poner en conocimiento del superior jerárquico cualquier situación que pueda entenderse que le plantea un conflicto de interés y que pueda afectar a su objetividad profesional, tan pronto la situación sea percibida y con antelación a cualquier actuación que pudiera verse afectada por ella. El superior jerárquico adoptará las decisiones del caso, encaminadas a evitar que el colaborador actúe en la situación sometida a consideración.

Cualquier duda sobre la forma en que debería ser resuelto un potencial conflicto de interés personal deberá ser consultada con el Comité de Control Interno y Cumplimiento, cuya opinión tendrá carácter vinculante.

Bancamía 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.

Bancamía 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.

5.4. Prohibiciones.

Los miembros de Junta Directiva, los administradores, accionistas y en general los colaboradores de Bancamía, deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la sociedad o en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General				
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012	Página:	9 de 15	Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

De acuerdo con las políticas generales del Banco, los directivos, administradores y colaboradores deben evitar incurrir en potenciales conflictos como los siguientes:

- a. Realizar operaciones sobre la base de amistad o relación familiar;
- b. Realizar cualquier actividad que pueda generar o parezca generar la obtención de favores personales;
- c. Usar la posición o el nombre del Banco para obtener beneficios personales;
- d. Violar la confidencialidad debida a los clientes para obtener provecho personal;
- e. Violar la confidencialidad de las relaciones con los proveedores en materia de precio, términos o condiciones de dichas relaciones.

5.5. Políticas sobre regalos.

Es política general de Bancamía que ninguno de sus colaboradores acepte regalos, atenciones, servicios o favores de los clientes o proveedores del Banco. No obstante, por razones de cortesía es posible aceptar regalos de pequeño valor, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- a. Bajo ninguna circunstancia los regalos pueden aceptarse por razones de otorgamiento o renovación de préstamos, aceptación de cheques, títulos o instrumentos similares;
- b. Los regalos no podrán entenderse como intercambio por un negocio presente o futuro;
- c. Los regalos de pequeño valor pueden aceptarse si su rechazo puede implicar un daño a la relación con el cliente o proveedor o si su devolución es impráctica.

En concordancia con la política anterior, los colaboradores del Banco, deben abstenerse de dar regalos o propinas. Se exceptúan de esta política los regalos de artículos puramente promocionales, que se distribuyan a los clientes o proveedores de acuerdo con los parámetros fijados por la dependencia respectiva, y las donaciones de carácter oficial, las cuales se revelarán de manera completa y se someterán a la política especial del Banco en esta materia.

Se consideran "regalos de pequeño valor" para efectos de este numeral aquellos bienes o servicios cuya cuantía total no supere la suma equivalente a cien dólares americanos (U\$ 100) liquidados a la tasa representativa del mercado de la fecha de su recibo.

5.6. Decisiones de contratación.

Las decisiones de contratación se basan solamente en el mejor interés de Bancamía y los proveedores ganan la posibilidad de hacer negocios con la misma cuando sus productos o servicios convienen al Banco en función de su pertinencia, precio, entrega y calidad, sin que condicionamientos subjetivos y personales de quien interviene en la decisión puedan desvirtuar estos criterios.

Las relaciones de parentesco, amistad o expectativas de los accionistas 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 Bancamía. Las operaciones que se celebren en esas circunstancias requerirán para su aprobación del voto unánime de los miembros de Junta Directiva.

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General				
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012	Página:	10 de 15	Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

6. ADHESIÓN, DIVULGACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA.

El acatamiento del presente Código de Conducta y Ética debe partir del convencimiento de su positiva contribución para preservar e impulsar la actividad de BancaMía y debe constituirse en una herramienta para fomentar la cultura de la excelencia y el autocontrol.

Por la naturaleza normativa de sus disposiciones, el alcance y relevancia de las mismas y los efectos que genera el incumplimiento del presente Código de Conducta y Ética, es indispensable que todos los niveles de BancaMía lo conozcan, respeten y asuman, se familiaricen con sus contenidos, y que estas normas, principios y criterios sean tratados cuidadosamente en las actividades de inducción a los nuevos colaboradores.

El Código debe difundirse entre todos sus colaboradores, profundizarse en las actividades formativas, y propender porque sus criterios pasen a formar parte de la cultura común.

Todas las disposiciones internas de BancaMía, sus políticas, procedimientos y demás normativas que se adopten, deberán ser coherentes con los principios y normas de conducta que en el presente Código se definen.

El presente Código estará publicado en Intramía y en la página Web del Banco y será responsabilidad de todos los colaboradores de la entidad consultarlo permanentemente y canalizar a la Vicepresidencias de Talento Humano y Vicepresidencia Jurídica – Secretaría General, a través de su respectivo superior jerárquico, las dudas relacionadas con su interpretación y aplicación.

Es responsabilidad de todos los directivos, administradores y colaboradores de BancaMía contribuir a garantizar que todas sus actuaciones 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.

El presente Código no modifica la relación laboral existente entre BancaMía y sus colaboradores, ni crea derecho ni vínculo contractual alguno, si bien su incumplimiento pudiera dar lugar a medidas administrativas.

El seguimiento al cumplimiento del Código de Conducta y Ética estará a cargo del Comité de Control Interno y Cumplimiento.

Cualquier colaborador que evidencie que aparentemente se está incurriendo en infracción a las disposiciones contenidas en el presente Código o en general a las disposiciones de cualquier orden que regulan la actividad de BancaMía, deberán ponerlo en conocimiento oportuno de su superior jerárquico o en caso de que los hechos o situaciones involucren a éste último, deberá dirigirse al inmediato superior.

La persona que reciba el informe al que se alude deberá preservar el anonimato de la persona que haya presentado la información, darle traslado a las instancias competentes para la adopción de las medidas que correspondan e informar a la persona que dio el aviso del trámite y decisión adoptada sobre la cuestión comunicada.

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.

En el supuesto en que el empleado que dio el aviso considere que la situación no ha sido apropiadamente atendida, podrá contactarse con otras instancias de BancaMía, tales como la

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012
		Página:	11 de 15
		Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

Auditoría General, la Vicepresidencia de Talento Humano y la Vicepresidencia Jurídica – Secretaría General.

Bancamía adoptará las precauciones y medidas necesarias con el fin de evitar actos de acoso o retaliación contra cualquier colaborador por el hecho de haber comunicado de buena fe las situaciones a las que se refiere el presente apartado.

7. EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA.

7.1. Responsabilidad Laboral.

La infracción de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética y Conducta constituye una falta a los deberes que les son impuestos a los colaboradores de Bancamía, a la luz de las disposiciones laborales y del Reglamento Interno de Trabajo.

En razón de tal caracterización, frente al incumplimiento real o aparente de las disposiciones aquí contenidas, Bancamía adelantará las investigaciones y verificaciones del caso siguiendo los procedimientos y conductos , , previstos en las normas que regulan las relaciones de trabajo con sus colaboradores, garantizando siempre el derecho de defensa y contradicción del respectivo colaborador.

Como resultado de las investigaciones adelantadas y de acuerdo con la dimensión de la infracción, al empleado infractor le podrá ser impuesta una sanción como resultado de un proceso disciplinario o podrá conducir a la terminación unilateral con justa causa de su contrato de trabajo.

7.2. Responsabilidad Administrativa.

La legislación que regula la actividad de las instituciones financieras, prevé de una parte normas de conducta a quienes se desempeñen como directores, administradores y colaboradores de la entidad y, de otra, un régimen sancionatorio personal en casos de comprobarse la infracción de las mismas.

El incumplimiento por parte de los directivos, administradores y colaboradores del Banco a las previsiones del presente Código de Conducta y Ética, podrá generar que la Superintendencia Financiera de Colombia, inicie un proceso de investigación que podrá concluir con la imposición de sanciones, tales como amonestaciones, multas, inhabilitación o suspensión para el ejercicio de cargos en instituciones financieras y remoción de determinados cargos.

Esta facultad sancionatoria es adicional a la que por los mismos hechos puede ejercer la Superintendencia Financiera de Colombia frente a la Entidad.

El ejercicio de la potestad sancionatoria se encuentra regulado en los artículos 208 a 212 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, el cual podrá ser consultado siguiendo el siguiente enlace:

<http://www.superfinanciera.gov.co/Normativa/NormasyReglamentaciones/estatuto.htm>

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General				
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012	Página:	12 de 15	Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

7.3. Responsabilidad Penal.

La infracción de determinadas normas de comportamiento exigibles a los directivos, administradores y colaboradores de las instituciones financieras, ha sido considerada por el legislador como actuaciones de especial gravedad para la sociedad, dada su importancia y el papel asignado a tales organizaciones dentro del orden público económico.

Por las anteriores consideraciones cuando la infracción de las disposiciones del presente Código de Conducta y Ética, adicionalmente se hayan elevado a la categoría de conductas delictivas, el directivo, administrador o colaborador, deberá afrontar el respectivo proceso penal y en caso de demostrarse su responsabilidad, podrá ser condenado por las respectivas autoridades judiciales. A manera ilustrativa, se mencionan a continuación algunas conductas que el ordenamiento jurídico colombiano considera delictivas y, por lo tanto conducen a la configuración de una responsabilidad de tipo penal para los autores y partícipes de las mismas:

Ley 599 de 2000 (Código Penal):

Delitos Contra el Patrimonio Económico:

Artículos 250 A. y Artículo 250 B. Corrupción Privada

Delitos contra la fe pública:

Artículo 286. Falsedad ideológica en documento público.

Artículo 287. Falsedad material en documento público.

Artículo 288. Obtención de documento público falso. Artículo 291. Modificado Uso de documento falso.

Artículo 292. Destrucción, supresión u ocultamiento de documento público.

Artículo 293. Destrucción, supresión y ocultamiento de documento privado.

Artículo 295. Falsedad para obtener prueba de hecho verdadero.

Artículo 296. Falsedad personal.

Delitos Contra el Sistema Financiero

Artículo 314. Utilización indebida de fondos captados del público.

Artículo 315. Operaciones no autorizadas con accionistas o asociados.

Artículo 316. Captación masiva y habitual de dinero.

Artículo 317. Manipulación fraudulenta de especies inscritas en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios.

Delitos Contra el Orden Económico y Social

Artículo 300. Ofrecimiento engañoso de productos y servicios.

Artículo 302. Pánico económico.

Artículo 305. Usura.

Artículo 308. Violación de reserva industrial o comercial.

Artículo 311. Aplicación fraudulenta de crédito oficialmente regulado Artículo 323. Lavado de activos.

Artículo 325. Omisión de control.

Artículo 325a. Omisión de reportes sobre transacciones en efectivo, movilización o almacenamiento de dinero en efectivo.

Artículo 327. Enriquecimiento ilícito de particulares.

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General				
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012	Página:	13 de 15	Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

El Código Penal podrá ser consultado en el siguiente enlace:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2000/ley_0599_2000.html

7.4. Responsabilidad Patrimonial.

Cuando la infracción de normas de comportamiento previstas en el presente Código implique perjuicios económicos o estimables económicamente, se generará a cargo del directivo, administrador o colaborador infractor el deber de resarcirlos a los afectados, bien sean éstos Bancamía y/o cualquier persona natural o jurídica a quien se le haya irrogado el daño.

Las responsabilidades descritas en los anteriores acápite no son excluyentes y pueden configurarse simultáneamente.

8. NORMATIVIDAD INTERNA DE BANCAMÍA.

A continuación se mencionan las regulaciones que hasta la fecha ha adoptado Bancamía y que constituyen desarrollos o complementos del presente Código de Ética y Conducta:

- a. Manual de Control Interno: http://intramia/images/documentacion_bancamia/PC/PC-MMSCI-rest.pdf
- b. Manual del Sistema de Atención al Consumidor: http://intramia/images/documentacion_bancamia/SC/SC-MSAC%20Manual%20Sistema%20de%20Atención%20al%20Consumidor.pdf
- c. Manual de Prácticas No Autorizadas: http://intramia/images/documentacion_bancamia/DH/DH-MPPA%20Practicas%20No%20Autorizadas-V01-2010.pdf
- d. Manual de Políticas de Abastecimiento de Productos, Bienes y Servicios: http://intramia/images/documentacion_bancamia/DH/DH-MPPA%20Practicas%20No%20Autorizadas-V01-2010.pdf
- e. Manual de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo: http://intramia/images/documentacion_bancamia/GR/GR-MSARLAFT-V1-2011.pdf
- f. Reglamento del Comité de Control Interno y Cumplimiento: http://intramia/images/documentacion_bancamia/reglamentos/GJ-MCIC-Reglamento%20Control%20Interno%20y%20Cumplimiento%20V01-2011.pdf
- g. Circular Normativa Proceso Disciplinario: http://intramia/images/documentacion_bancamia/Circular-049.pdf
- h. Circular Manejo Conflicto de Interés y Uso de Información Privilegiada: <http://intramia/images/Circular%20005-2011Conflicto%20de%20intereses%20y%20manejo%20de%20informacion%20privilegiada.pdf>

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucía Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012
		Página:	14 de 15
		Fecha Vigencia:	31-Enero-2012

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

Descripción del Cambio	Página - numeral del cambio	Responsable del cambio	Fecha del cambio	Versión generada
Ajuste a la redacción del texto.	Todos	Olga Lucia Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaría General		01

REVISIÓN Y APROBACIÓN

Las actualizaciones fueron aprobadas mediante las siguientes actas:

Nº de Acta	Fecha Junta Directiva	Modificación
038	Octubre 27 de 2011	Olga Lucia Calzada – Secretaría General y Jurídica

Elaboró: Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos

Revisó: Olga Lucia Calzada Estupiñan – Vicepresidente Jurídica y Secretaria General

Elaboró:	Rosa Elena León Infante – Directora de Asuntos Contenciosos	Revisó:	Olga Lucia Calzada – Vicepresidente Jurídica y Secretaria General
Autorizó:	Junta Directiva - Acta No. 038 del 27 de Octubre de 2011	Versión:	001-2012
		Página:	15 de 15
		Fecha Vigencia:	31-Enero-2012