

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



Centro Financiero

BHD



Mensaje del Presidente

Apreciada Gente BHD y distinguidos lectores de este documento:

En BHD creemos firmemente que nuestro éxito sostenido no es fruto del azar, sino de algo profundo y esencial: nuestra cultura. Una cultura que nos distingue, que nos impulsa y que define la manera en que pensamos, actuamos y construimos relaciones. Es esta identidad compartida la que nos hace únicos y la que nos ha permitido consolidar una trayectoria basada en la confianza, la transparencia y el servicio responsable.

Por eso, porque BHD es lo que es por su gente, es una prioridad institucional la promoción de una cultura de responsabilidad y de altos estándares éticos, cimentada en principios y normas de buena conducta y de buen gobierno corporativo.

Este compromiso es innegociable. Forma parte de nuestra esencia como familia BHD y sostiene la manera seria, íntegra y transparente con la que gestionamos nuestros negocios. Ha sido, y seguirá siendo, un sello que nos distingue y prestigia tanto en nuestro país como en el extranjero, evidenciando nuestra coherencia con la responsabilidad social y el compromiso con el progreso humano que asumimos como grupo empresarial.

Este Código de Ética y Conducta es la expresión formal de esa cultura. Refleja nuestro propósito común y se sustenta en los valores que guían el buen hacer y la buena voluntad para BHD: ética, empatía, equipo, empoderamiento y emprendedurismo. Estos valores no solo orientan nuestras acciones, también nos recuerdan quiénes somos y el impacto que generamos todos los días dentro y fuera de la organización.

Cada decisión que tomamos y cada acción que emprendemos en nuestro desempeño cotidiano fortalecen la confianza de nuestros accionistas, inversionistas, clientes, aliados de la cadena de valor, del propio equipo BHD y de la sociedad en general. Por ello, hemos definido e implantado un modelo de actuación responsable, cercano e inclusivo que nos orienta dentro del marco legal, moral y ético en el que debemos desenvuvernarnos como integrantes del Centro Financiero BHD.

Este código es, en esencia, nuestra guía de comportamiento. Nos acompaña y nos orienta en cada relación, en cada servicio, en cada decisión, tanto en el ámbito laboral como en el personal.

Les invito a hacer de él una práctica diaria, cotidiana, una forma de ser y de actuar que habla con coherencia de quiénes somos como personas y como profesionales. Al vivirlo con autenticidad, fortalecemos nuestra institución y contribuimos a modelar la ética en nuestros grupos de interés, comenzando por nuestras propias familias.

Cuando actuamos apegados al comportamiento ético, honramos nuestra cultura y fortalecemos el futuro de nuestra organización.

Luis Molina Achécar
*Presidente Centro Financiero
BHD*

Propósito Común

Tenemos un propósito común que define el norte de nuestras acciones como entes individuales y como colectivo que trabaja unido para el bienestar de clientes y de la sociedad.

Este propósito es una declaración de eso que nos mueve cada día:

“Impulsamos el progreso humano, haciendo una banca responsable, innovadora y cercana”.

Valores BHD

- ◆ **Ética**
- ◆ **Empatía**
- ◆ **Equipo**
- ◆ **Empoderamiento**
- ◆ **Emprendedurismo**

1

NUESTRO CÓDIGO



El Centro está comprometido con asegurar que su personal y miembros de sus consejos actúen con honestidad e integridad, traten a sus clientes y personas relacionadas de la organización de forma justa, y ejerzan un buen juicio en torno a todas las actividades desarrolladas desde este organismo. Esperamos que cada persona que forma parte de nuestras empresas cumpla de manera integral, en lo laboral y en lo personal, con los más altos estándares de ética y conducta.

Alcance

El Código de Ética y Conducta, se aplica de manera interna a todo el personal e integrantes del Consejo de Administración del Centro y sus Sociedades Controladas.

A lo externo, debe ser reconocido y respetado por los accionistas, suplidores, subagentes bancarios, consultores y consultoras, así como otras personas que tengan una relación comercial con la entidad.

**Sociedades Controladas: las distintas empresas en las que el Centro posee una participación significativa o exclusiva y controla su administración.*

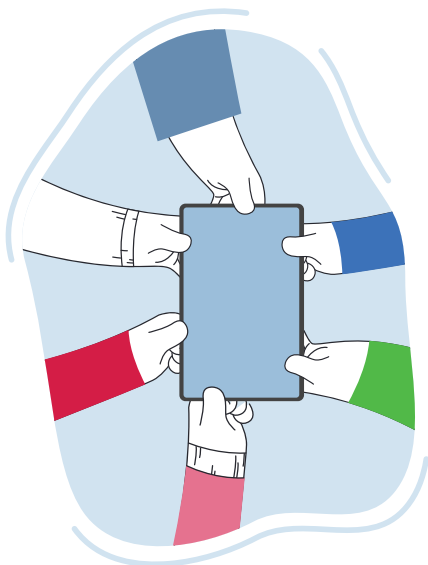
Administración del Código

- ◆ **Talento y Cultura es responsable de:** 1) Ejecutar las obligaciones establecidas en el código y custodiar todo lo relativo a su ejecución, 2) Poner el código a disposición de todo el personal, 3) Organizar las capacitaciones y 4) Asegurarse de que se complete la certificación anual.
- ◆ **Cumplimiento es responsable de:** Velar por el cumplimiento del código, medir ejecución y efectividad, comunicar al Comité de Cumplimiento el resultado de los casos evaluados por el Comité Ético y medidas disciplinarias aplicadas.
- ◆ **Comité Ético es responsable de:** Evaluar junto con Talento y Cultura y Cumplimiento los casos de conflicto de interés, violaciones al código, decidir sobre acciones disciplinarias y revisar los casos reportados a través de los canales existentes.

El Comité Ético está conformado por Miembros de la Alta Gerencia del Centro. Asimismo, participa como invitado un consejero externo independiente. Adicionalmente, podrán participar como personas invitadas aquellas que puedan ser requeridas en caso de que se amerite.

Las Responsabilidades de quienes supervisan

Se espera del personal de supervisión que motive a su equipo de trabajo a conocer y completar la certificación en el Código. Asimismo, que modele con el ejemplo al actuar con integridad y honestidad. A su vez, que pueda orientar y responder inquietudes relacionadas al Código e incentive el uso de los diferentes canales de comunicación establecidos para reportar cualquier irregularidad identificada.



2

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS



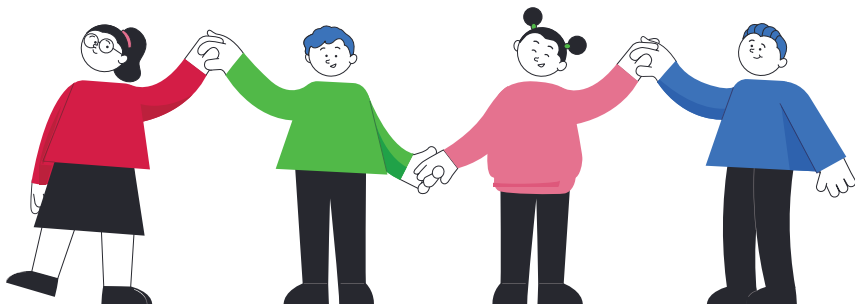
En nuestra entidad reconocemos, respetamos y defendemos los derechos humanos y el enfoque de inclusión. Promovemos con nuestras políticas internas, prácticas encaminadas a evitar la discriminación y la desigualdad con el objetivo de garantizar la participación e inclusión plena de todo el personal.

*** Discriminación:** Se refiere a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la nacionalidad, la edad, la preferencia sexual y condiciones de discapacidad, entre otras condiciones que pudieran presentarse.

*** Inclusión:** Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades (UNESCO, 2005)

Sobre la igualdad

Los criterios que utilizamos para seleccionar nuestro personal son: conocimientos, habilidades técnicas, valores, cualidades humanas e interpersonales, integridad, honestidad, motivación, creatividad, entre otros, que nos aseguran que todas las personas que participan del proceso de reclutamiento puedan competir en igualdad de condiciones. Asimismo, con nuestras políticas y prácticas de promoción reafirmamos el compromiso de dar un trato igualitario a nuestro personal y fomentar una sana competencia.



3



DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CON EL MEDIO AMBIENTE

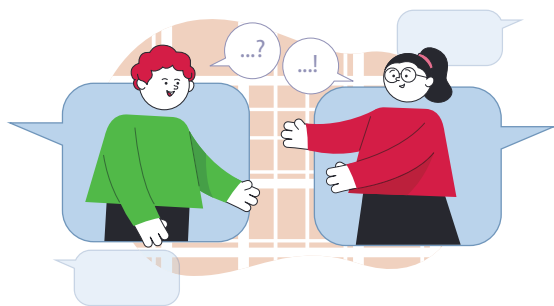
El Centro es una organización socialmente responsable que impulsa el desarrollo y crecimiento de sus grupos de interés, desde sus colaboradores, accionistas, clientes, hasta la sociedad en sentido general y su medio ambiente. En esta organización se profesa fervientemente que el éxito económico va de la mano del éxito humano, pensamiento que se refleja en su enfoque integral para la gestión de negocios, social y ambiental de la empresa.

Estos focos están fundamentados en el principio de responsabilidad social definido por la organización para asegurar su sostenibilidad, desde tres niveles de práctica:

- ◆ **Intrínseco**
- ◆ **Social**
- ◆ **Estratégico**

Desde este organismo se contribuye al progreso humano con aportes concretos y medibles en términos económicos, éticos, sociales y ambientales, a través de los siguientes focos de acción: GERENCIA, NEGOCIOS, OPERACIONES, TALENTO, SOCIEDAD y ABASTECIMIENTO.





4

CONFLICTOS DE INTERÉS Y RELACIONES

Un conflicto de interés puede ocurrir cuando los intereses personales o los de un miembro de la familia inmediata, vinculada o relacionada, interfieren o pudieran interferir con los intereses del Centro.

Es importante estar alerta y evitar cualquier actividad o relación que pudiera interferir entre los intereses personales y los intereses del Centro. Es deber de todas las personas sujetas al Código comunicar la existencia o presunción de cualquier conflicto de interés y abstenernos de participar o influir en la toma de decisiones.

***Familia inmediata:** Padres y madres, hermanos y hermanas, hijos e hijas, abuelos y abuelas, nietos y nietas, suegros y suegras, yernos y nueras, hijastros e hijastras, padrastros y madrastras, cónyuge, cuñados y cuñadas.

***Relacionados:** Las personas físicas y/o jurídicas con las que se tiene una relación contractual, personal, familiar o de cualquier otra naturaleza. Ejemplos: novios, mejores amigos, cuñados, entre otros.

Regalos y cortesías

Es incorrecto aceptar, directa o indirectamente, compensaciones, comisiones, dinero o equivalente o beneficios individuales de terceras personas que tengan relaciones comerciales con el Centro o formen parte del mismo grupo financiero de este. Es posible recibir regalos siempre que su valor no exceda el equivalente a US\$ 250. Este monto es también el límite máximo para el valor sumatorio del costo de todos los obsequios recibidos de una misma persona en un mismo año calendario.

Si se recibe un regalo que excede del monto límite establecido y no existe la posibilidad de declinarlo, es deber del personal reportarlo a través de SICSO para evaluación del caso por parte del Comité Ético.

Desarrollo de otras actividades

Si el colaborador considera desarrollar una actividad lucrativa distinta a la que se realiza en el Centro o existe la intención de tener otro empleo o un Interés Sustancial en una entidad externa al Centro esto debe ser comunicado al supervisor o supervisora y reportado a través de SICSO para su evaluación y decisión.

En caso de ejercer una segunda actividad lucrativa o con fines comerciales, cualquier promoción de negocios personales o particulares en general, debe realizarse fuera del ambiente laboral y durante el tiempo personal.

*** Interés sustancial:** Interés económico de la persona o un miembro de su familia inmediata, que pueda influenciar en decisiones o acciones en la sociedad donde exista el interés. Esto incluye una inversión que represente 3% o más de la propiedad de una sociedad (participación vinculante) y para los miembros de la familia inmediata, una inversión que represente 10% o más de la propiedad de una sociedad (participación influyente).





5

PROTECCIÓN DE DATOS Y USO ADECUADO DE LOS BIENES DE LA EMPRESA

El Centro tiene la responsabilidad de preservar la seguridad de la información y garantizar el cumplimiento de las regulaciones aplicables, incluyendo la Ley 172-13 sobre Protección de Datos Personales y normativas de Seguridad Cibernética y de la Información aplicables. Esta responsabilidad abarca el tratamiento legítimo, seguro y ético de los datos personales de clientes, proveedores, colaboradores, accionistas y miembros de sus consejos. En consecuencia, todo el personal debe respetar los lineamientos establecidos en las Políticas de Privacidad y Protección de Datos Personales, así como las medidas técnicas y organizativas definidas por el Centro para garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y trazabilidad de la información.

Es responsabilidad de los colaboradores y colaboradoras velar por la correcta captación, tratamiento y utilización de los datos personales de clientes, accionistas, proveedores y colaboradores del Centro, de manera que se garantice su veracidad, confidencialidad y cumplimiento de la regulación aplicable. El uso de información personal o institucional con fines lucrativos, personales o no autorizados constituye una falta al Código.

Uso de información privilegiada

El uso de información privilegiada en beneficio propio o de un tercero constituye un delito y una violación a la normativa. Todo aquel que, por razón de su cargo o de las funciones que desarrolle en la entidad

disponga de información privilegiada estará sujeto a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código.

Inversiones personales en valores de la sociedad y de terceros

Las personas que tengan acceso y/o manejen informaciones de carácter privilegiado o confidencial de valores emitidos por empresas dominicanas o el gobierno dominicano, negociables en el mercado local o en el extranjero, deben observar las reglas establecidas en la Política de Inversiones Personales y reportar todas las inversiones personales que realicen en estos valores.

Uso de los datos e inteligencia artificial

En el Centro, reconocemos que la adopción de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, representa una oportunidad para impulsar la eficiencia, la innovación y la cercanía con nuestros grupos de interés. Sin embargo, ello conlleva también una alta responsabilidad en su uso ético, transparente y centrado en el ser humano. Por lo tanto, promovemos los principios de justicia y equidad, transparencia, privacidad, gobernanza y seguridad de los datos.



6

PRÁCTICAS ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

En el Centro, no toleramos actos de soborno y corrupción o cualquier tipo de conducta comercial que pueda aparentar una influencia inadecuada y por igual requerimos a nuestra cartera de clientes, proveedores y demás personas con las cuales mantenemos una relación comercial, la adopción del mismo estándar.

En nuestra organización, sustentada en valores humanos, son indebidos los pagos por facilitación o cualquier ventaja otorgada por este concepto.

Es responsabilidad de los colaboradores y colaboradoras reportar los miembros de nuestra familia inmediata que sean Personas Expuestas Políticamente (PEPs), asimismo, si estos o algún miembro de su familia inmediata es proveedor del Estado de manera particular o a través de una compañía, si dichas empresas cuentan con habilitaciones o exenciones fiscales, entre otros requerimientos.

***Corrupción:** Se trata de un comportamiento deshonesto que debilita las instituciones democráticas, distorsiona las economías nacionales, contamina las prácticas comerciales, fomenta la inestabilidad de los gobiernos, desalienta las inversiones externas, enriquece ilícitamente a los funcionarios públicos y a los empresarios del sector privado, empeora las condiciones sociales y los servicios públicos, y afecta a cientos de millones de personas todos los días.

***Soborno:** Son las amenazas, violencias, promesas, dádivas, ofrecimientos o recompensas, que sobornare u obligare o tratarse de sobornar u obligar a uno de los funcionarios públicos, agentes o delegados con el fin de obtener decisión favorable, actos, justiprecios, certificaciones o cualquier otro documento contrario a la verdad, será castigado con las mismas penas que puedan caber al funcionario o empleado sobornado. El Soborno puede ser activo o pasivo, según se trate de quien ejecute o acepte la acción.

Prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva

Cada persona integrante del Centro tiene el deber de evitar que los productos y servicios que se ofrecen sean utilizados para lavar dinero y financiar el terrorismo, por tanto, se tiene la obligación de diseñar e implementar programas de cumplimiento adecuados para estos fines.

Si se identifica una situación irregular, se tiene la responsabilidad de informar inmediatamente a la Unidad de Cumplimiento cualquier operación inusual o sospechosa mediante los canales establecidos y cooperar con las gestiones necesarias para su evaluación, de modo que pueda ser reportada a las autoridades competentes.



7



COMUNICACIÓN Y USO DE REDES SOCIALES Y DEL LOGO DE LA SOCIEDAD

Para participar, en nombre de la entidad, en actividades de relaciones públicas con clientes, proveedores u otros grupos de interés se requiere la autorización previa de la vicepresidencia de Comunicación Corporativa y Responsabilidad Social.

Uso de las redes sociales

En el uso de las redes sociales y plataformas de comunicación masiva se debe precaver y cuidar la forma en expresión de forma tal que mantengamos la coherencia con los valores humanos que se modelan. Por lo anterior, es relevante tener conocimiento de la Política de Uso de Redes Sociales de la entidad, para estar en consonancia con lo que establece el documento.

Logo de la Sociedad

El logo de las empresas del Centro y en general la identidad visual o gráfica de la marca solo deben ser usados y aplicados por Mercadeo Institucional y Publicidad y por las personas entrenadas y autorizadas, y únicamente para fines que hayan sido evaluados y aprobados por la Sociedad. No está permitido usar el logo y ninguna de las aplicaciones de la marca en actividades personales, tampoco cambiar el logo, crear o agregar elementos visuales o gráficos, crear nuevos logos o marcas sin la previa consulta a Mercadeo Institucional y Publicidad.





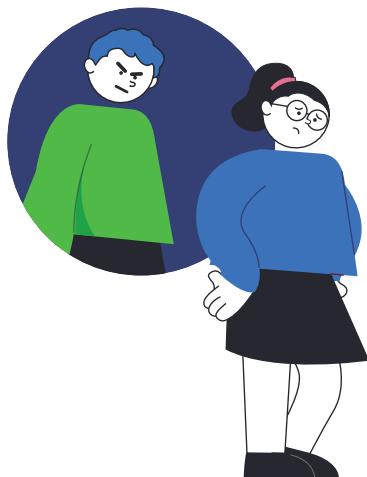
8

NORMAS ÉTICAS RELATIVAS AL ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Reconocemos la dignidad e integridad inherente al ser humano, y promovemos el respeto a los derechos humanos, el enfoque de inclusión y a los principios de trato digno entre todas las personas que conformamos su personal, clientes o clientas, suplidores o suplidoras, o equipos contratistas. En este sentido, se espera que se conduzcan dentro del marco del debido respeto y la no discriminación.

La conducta de acoso, ya sea laboral, sexual o de cualquier índole, va en contra del ambiente de respeto y dignidad que el Centro sustenta, por lo tanto, no se tolerará ninguna forma de conducta de acoso, considerando las mismas como una falta muy grave.

***Acoso:** Se refiere a una conducta o acción sistemática y recurrente que genere cualquier tipo de malestar de una persona hacia otra. El acoso puede darse en distintas circunstancias, ambientes y motivos como raza, color, creencia, religión, sexo, identidad, expresión de género, nacionalidad, edad, condición de discapacidad, o cualquier otro factor o condición que pudiera presentarse y que influya de manera prejuiciada en la actitud de un individuo respecto de otro.





9

CANAL DE ORIENTACIÓN, COMUNICACIÓN EXTERNA Y DENUNCIAS

Canales de orientación y denuncia

Las denuncias podrán hacerse a través de los mecanismos de la Línea Abierta o contactando a la Unidad de Relaciones Laborales de Talento y Cultura o la Unidad de Cumplimiento, áreas a través de las cuales podemos informar sobre estas situaciones dudosas. Las denuncias a través de la Línea Abierta podemos hacerlas de la siguiente forma:

- ◆ **Remitiendo un correo electrónico al buzón de correo LÍNEA ABIERTA, BHD: USERV_GEBENRLAB_01@bhd.com.do (si deseas dar a conocer tu identidad)**
- ◆ **Llamando por teléfono a la línea telefónica anónima: 829-893-5500 (mensaje anónimo)**

Para denuncias externas, cualquier pregunta, inquietud o solicitud de autorización respecto a temas de este Código, puede canalizarla escribiendo al buzón del Código de Ética y Conducta: **(BHD-CODIGODEETICAYCONDUCTA@bhd.com.do)** o contactando a la Unidad de Relaciones Laborales de Talento y Cultura o a la Unidad de Cumplimiento.



10

LINEAMIENTOS DE CONDUCTA PARA OPERACIONES DEL MERCADO CAMBIARIO

En el Centro hemos reconocido el contenido del Código Global de Conducta del Mercado Cambiario, dicho instrumento constituye un compendio de principios y prácticas que gozan de reconocimiento general como estándares de buena conducta en el Mercado Cambiario.

Es por este motivo que toda operación ejecutada dentro del Mercado Cambiario debe asegurar los principios rectores contenidos en este código y distintos manuales de la Sociedad a citar:

- ◆ Se espera que los Participantes del Mercado se comporten de una manera ética y profesional para promover equidad e integridad del Mercado Cambiario.
- ◆ Se espera que los Participantes del Mercado cuenten con un marco de gobernanza sano y efectivo que haga posible establecer responsabilidades claras en sus actividades en el Mercado Cambiario, que permita su supervisión integral y que promueva su participación responsable en el Mercado Cambiario.
- ◆ Se espera que los Participantes del Mercado sean cuidadosos en la negociación y ejecución de las operaciones con el propósito de promover un Mercado Cambiario robusto, equitativo, abierto, líquido y lo suficientemente transparente.
- ◆ Se espera que los Participantes del Mercado sean claros y precisos en sus comunicaciones y protejan la Información Confidencial con el fin de lograr una comunicación efectiva que apoye a un Mercado Cambiario robusto, equitativo, abierto, líquido y lo suficientemente transparente.
- ◆ Se espera que los Participantes del Mercado promuevan y mantengan un ambiente de control y cumplimiento normativo robusto para identificar, administrar y reportar, de manera efectiva, los riesgos asociados a su participación en el Mercado Cambiario.
- ◆ Se espera que los Participantes del Mercado instrumenten procesos post-negociación robustos, eficientes, transparentes y que mitiguen el riesgo, a efecto de promover la liquidación predecible, fluida y oportuna de las operaciones del Mercado Cambiario.



Certificación Anual del Código de Ética y Conducta

Durante el año, el área de Talento y Cultura solicitará la certificación del presente Código lo cual se realizará de manera electrónica a través de SICSO o de manera física, dentro de los noventa días calendario a partir de la fecha de la solicitud de esta. La certificación debe completarse tengan o no situaciones que pudieran representar un Conflicto de Interés; no obstante, las haya reportado anteriormente.

LÍNEA ABIERTA

Buzón de correo LINEA ABIERTA, BHD:
USERV_GEBENRLAB_01@bhd.com.do *(si deseas dar a conocer tu identidad)*

Línea telefónica anónima: 829-893-5500 *(mensaje anónimo)*

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



Centro Financiero
BHD