

COMUNICACIÓN DE PROGRESO (COP)

BANCO DE CRÉDITO DE BOLIVIA S.A.

Período cubierto por la Comunicación de Progreso (COP)

De: Julio/2021

A: Julio/2022

DECLARACIÓN DEL GERENTE GENERAL

31 de julio 2022

A nuestras partes interesadas:

Me complace presentar nuestra segunda Comunicación de Progreso Anual del Banco de Crédito de Bolivia S.A. correspondiente a las actividades desarrolladas por el Banco de Crédito BCP durante el año 2021 y que dan continuidad a las líneas de trabajo que se vienen desarrollando desde gestiones anteriores.

Como lo he manifestado en otras oportunidades, el BCP interpreta el alcance de la RSE en función de las demandas y expectativas que surgen en un momento particular, y ajusta sus acciones de manera que correspondan, en la medida de lo posible, a esas necesidades.

El acceso cada vez más amplio a servicios financieros de calidad, por ejemplo, tiene sentidos diferenciados antes, durante y después de la crisis de la pandemia del COVID-19. La inclusión va de la mano del desarrollo tecnológico y de la habilitación de canales digitales que permitan a los usuarios realizar la mayor parte de las transacciones sin necesidad de acudir a una agencia bancaria. Ahora es el banco el que se acerca a sus clientes y no a la inversa.

Por eso y para facilitar la inclusión financiera es que se han desarrollado aplicaciones como la billetera móvil SOLI, que en el lapso de solo un año pasó de 47 mil a 248 mil afiliados y que multiplicó por cinco el monto de las transacciones realizadas. Este salto tecnológico, vinculado a la necesidad de una sociedad desafiada por una crisis sanitaria sin precedentes, es un símbolo de la necesidad de pensar en nuestros negocios de manera distinta y sostenible.

La inclusión, además, tiene un soporte de educación financiera orientado a construir habilidades digitales para un uso realmente efectivo de los servicios. En el último año, a través de webinars el BCP capacitó a más de 10 mil clientes, acción que fue reconocida por el Punto Focal del Pacto Global en Bolivia. Durante el mismo período fueron capacitadas 1.249 mujeres con el programa de empoderamiento financiero, como foco de la estrategia de impacto social e inclusión.

A lo anterior y siempre en línea con la necesidad de establecer un diálogo permanente entre los objetivos del programa de RSE del banco y las urgencias de la realidad, hemos reflejado en compromisos prácticos nuestra visión de sostenibilidad. Fruto de ello, establecimos el horizonte de una década para ser carbononeutrales, lo que incluye medición integral de huella de carbono y la compensación a través de mecanismos certificados de medioambiente.

Finalmente, hay que destacar el impulso irreversible que se ha dado para construir equidad de género, a través de nuestro plan Equidad Ahora, de la aplicación de los objetivos ELSA (Espacios Laborales sin Acoso) y del procedimiento contra el hostigamiento sexual laboral, un triángulo de acciones sobre el que descansa la cultura del BCP.

Aprovecho este espacio para agradecer y confirmar que el Banco de Crédito de Bolivia S.A. reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

En esta Comunicación de Progreso Anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a large, sweeping 'V' and a small dot at the end.

Marcelo Trigo Villegas
Gerente General

DERECHOS HUMANOS

En cuanto a nuestro enfoque de Derechos Humanos, el BCP considera dos ámbitos: El externo y el interno.

Acciones al interior del BCP:

En lo interno, a través de las Políticas de Equidad de Género y de Igualdad de Oportunidades se promueve el derecho al acceso a un trabajo digno mediante la inserción laboral de grupos tradicionalmente excluidos, como ser: jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y miembros del colectivo LGBTI y se gestiona su contratación en todos los niveles y cargos disponibles en la organización.

A partir del lineamiento de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, mantenemos el porcentaje de las contrataciones donde el 49,43% del personal es femenino y el 50,57% del es masculino.

78,48% de los colaboradores ocupan cargos operativos, mientras que el 18,58% ocupa mandos medios y 2,94% ocupa puestos ejecutivos. El 76% de los cargos ejecutivos son ocupados por hombres mientras que un 24% es ocupado por mujeres.

El 38% del total de colaboradores tienen en promedio 30 años, 58,3% entre 30 y 50 años y el 3,64% son mayores de 50 años. El 0,48% del total de la planilla de trabajadores corresponde a personas con discapacidad.

Acciones al exterior del BCP sobre Derechos Humanos:

En lo externo, a través de la inclusión financiera para toda aquella persona que se encuentre fuera del sistema financiero, se establecieron canales físicos y digitales al alcance de sus posibilidades. Adicionalmente, se promovió el derecho al acceso a la salud a niños de familias con recursos limitados, para que puedan ser operados gratuitamente de labio fisurado y paladar hendido.

Durante el periodo de reporte se brindaron los siguientes talleres hacia los colaboradores y público externo de la organización sobre Derechos Humanos:

- Talleres sobre Derechos de los Consumidores Financieros.
- Taller sobre Equidad de Género y Contra el Hostigamientos Sexual Laboral.
- Curso virtual sobre los Derechos de los Voluntarios, a través de la Escuela de Voluntariado.
- Curso virtual sobre Cambio Climático.

RELACIONES LABORALES

Equidad de Género:

Desde 2018, el BCP suscribió un compromiso formal para implementar una estrategia corporativa que promueva la equidad de género y la tolerancia cero hacia la violencia contra las mujeres, profundizada en 2019 y consolidada en 2020 con la actualización de políticas y procedimientos en la incorporación de personal nuevo en la organización, jornadas de capacitación gerencial contra violencia y hostigamiento sexual y campañas de comunicación internas y externas de concientización acerca de roles de género, inclusión laboral, micromachismo y lucha contra la violencia física, psicológica y sexual.

En 2021 ratificamos el compromiso de seguir trabajando y promoviendo la igualdad y equidad de género, firmando su adhesión para aplicar los 7 principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por su sigla en inglés), los mismos que también fueron incorporados en su Política de Equidad de Género.

En 2020 se aprobó el Procedimiento contra Hostigamiento y Acoso Sexual para evitar comportamientos que vulneren los Derechos de las y los colaboradores y en 2021 este Procedimiento fue adoptado también en las otras empresas que conforman el Grupo Financiero Crédito en Bolivia.

Siguiendo el lineamiento de equidad entre hombres y mujeres establecido en el banco, la paridad salarial es de uno a uno entre hombres y mujeres del mismo cargo tanto para mandos ejecutivos como para mandos medios y operativos de servicios.

Condiciones de Trabajo:

Manteniendo nuestra política de empleo, continuamos fomentando la modalidad de contratación por tiempo indefinido. Al cierre de la gestión 2021, no se registró ningún contrato a plazo fijo.

Durante el periodo del reporte se incorporaron 263 nuevos colaboradores, 51.7% hombres y 48.3% mujeres. En 2020 este dato fue diferente: 49% hombres y 51% mujeres.

Prestaciones sociales:

Como todos los años, realizamos el 100% de pagos al sistema de corto y largo plazo en los plazos estipulados por ley. El cumplimiento de estas obligaciones se controla a través de una línea específica de gasto que asegura el financiamiento de estas operaciones.

Asimismo, el 100% de los colaboradores participa del plan de jubilación establecido por ley con un aporte laboral del 12,71%.

| APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL | |
|--|----------|
| CONCEPTO | % APORTE |
| APORTES DEL COLABORADOR | |
| Cotización mensual | 10% |
| Aporte Solidario del Asegurado | 0.50% |
| Prima por Riesgo Común | 1.71% |
| Comisión por Administración | 0.50% |
| APORTE DEL EMPLEADOR | |
| Aporte Patronal Solidario | 3% |
| Prima por Riesgo Profesional | 1.71% |
| FONVI | 2% |
| CSBP | 10% |
| CÁLCULO APORTE NACIONAL SOLIDARIO | |
| Para sueldos mayores a Bs. 13.000 | 1% |
| Para sueldos mayores a Bs. 25.000 | 5% |
| Para sueldos mayores a Bs. 35.000 | 10% |

Independientemente de que su contrato sea indefinido o a plazo fijo todos los empleados del banco gozan de las siguientes prestaciones sociales:

- Seguro médico
- Cobertura por incapacidad o invalidez
- Baja por maternidad y permiso parental por paternidad
- Baja por enfermedad común
- Baja por accidente de trabajo
- Baja médica no subsidiado
- Fondo de pensiones
- Permiso paterno y materno

Buscando mayor bienestar para nuestros colaboradores otorgamos una serie de beneficios adicionales:

- Seguro de vida
- Créditos institucionales con tasa preferente
- Flex time (tiempo flexible) en su horario de ingreso y de salida
- Medio día libre por cumpleaños, por día de la madre y día del padre

- Descuentos en línea blanca para colaboradores
- Descuentos por planilla en diferentes tiendas
- Descuentos en Club Deportivo (Club Hípico Los Sargentos)
- Descuentos por planilla para membresías del Club Bolívar
- Descuentos en clases de matemáticas para niños
- Descuentos en comercio de comida saludable (Green Salads)
- Descuentos en emprendimientos de nuestros colaboradores
- Vales de Supermercados a nivel nacional (Ketal, Hipermaxi, Supermercado La Familia)
- Regalos de Navidad para hijos de colaboradores hasta 10 años
- Aplicación móvil con portafolio de descuentos BCP en diferentes restaurantes, tiendas, comercios de electrónica, etc. en varias ciudades del país
- Descuentos en industrias alimenticias (Pil Andina)
- Descuentos en tiendas de calzados (Aquarella Bata)

Estos beneficios se cumplen en su totalidad para todos los colaboradores una vez cumplido su periodo de prueba (90 días).

En cuanto a los beneficios sociales por baja de maternidad y paternidad, durante el año 2020 registramos un total de 125 bajas (90 femeninas y 35 masculinas). El 70% de los colaboradores hicieron uso de su derecho tanto en el periodo de preparto como de postparto. El 100% de los colaboradores que hicieron uso de baja de paternidad y maternidad se reincorporaron al trabajo luego de tomar la baja médica de maternidad y paternidad; sin embargo; la tasa de retención 12 meses después de la baja fue de: 95.92% para mujeres y 88% en el caso de los hombres.

La aprobación de políticas de equidad de género, implementación de sala de lactancia, flex time, trabajo remoto y otros beneficios han ayudado a que las mamás en nuestra organización tengan más oportunidades y ventajas laborales y decidan quedarse en sus fuentes laborales. En 2020 la tasa de no retorno de mujeres 12 meses después de la baja de maternidad fue de 4%.

Comités Mixtos de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar

A fin de dar cumplimiento a Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar Nro. 16998 de 2 de agosto de 1979 en su capítulo VII Arts. 30 al 37 y velar por la salud y seguridad de los colaboradores, contamos con 16 Comités Mixtos de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar, distribuidos a nivel nacional, los cuales son denominados como “Comité Mixto”. Estos comités están compuestos por 6 miembros, de los cuales 3 de ellos representan la parte laboral y los otros 3 la parte patronal, de los cuales 5 cuentan con derecho a voto y 1 funge de presidente haciéndose cargo de las tareas organizativas del Comité.

- a. El Banco de Crédito de Bolivia S.A., cuenta con 12 comités de mixtos de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar (2 en El Alto, 4 en Santa Cruz, 2 en Cochabamba, 1 en Oruro, 1 Sucre, 1 en Tarija y 1 en Potosí). En el mes de diciembre se conformaron 5 comités en La Paz los cuales están a la espera de fecha para las nuevas posesiones.
- b. Nuestros 17 comités mixtos se encuentran distribuidos en 7 de los 8 departamentos en los que brindamos nuestro servicio, debido a que en el departamento faltante que es Beni contamos con 8 trabajadores y la norma boliviana establece la creación de un comité mixto cuando se cuentan con más de 10 personas. Con dicha aclaración nuestra representación de comités mixtos a nivel nacional es del 100%.

- c. En los siguientes departamentos contamos con una representación del 100% de los comités mixtos: La Paz, Cochabamba, Oruro, Tarija, Santa Cruz y Potosí, el único departamento que no cuenta con un comité mixto es Beni.

Absentismo Laboral

En la presente gestión se determinó el índice de frecuencia de accidentes, tasa de días perdidos y tasa de absentismo laboral.

Para el cálculo de la tasa de absentismo se contaron únicamente las faltas por motivos de accidentes laborales, el Banco de Crédito de Bolivia S.A., recibe certificados de incapacidad temporal emitidos por la Caja de Salud de la Banca Privada, donde están afiliados todos sus colaboradores.

De momento no se efectúan registros por tipo de accidente, ni incidencia. Tampoco se cuenta con información desagregada por accidentes y lesiones.

No se cuenta con información respecto a la tasa de enfermedades profesionales y no se cuenta con víctimas mortales por accidentes o enfermedades laborales la fecha.

Sin embargo; los datos mostrados en el cuadro precedente reflejan de forma general la cantidad de personas que presentaron baja médica general y el número de días perdidos que este representa.

Los indicadores inicialmente mencionados se calcularon de la siguiente manera:

| DEPARTAMENTO | Varones | | | | | Mujeres | | | | |
|--------------|----------|---------------|------|----------|----------|----------|---------------|------|----------|----------|
| | Cantidad | Días perdidos | IFA* | TDP** | TLA*** | Cantidad | Días perdidos | IFA | TDP | TLA |
| COCHABAMBA | 2 | 30 | 0,51 | 0,00076% | 0,00607% | 0 | 0 | 0,00 | 0,00000% | 0,00000% |
| LA PAZ | 5 | 191 | 1,26 | 0,00483% | 0,03865% | 3 | 88 | 0,76 | 0,00223% | 0,01781% |
| SANTA CRUZ | 2 | 18 | 0,51 | 0,00364% | 0,00364 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00000% | 0,00000% |
| POTOSÍ | 1 | 1 | 0,25 | 0,00020% | 0,00020% | 1 | 3 | 0,25 | 0,00008% | 0,00061% |
| | 10 | 240 | | | | 4 | 91 | | | |

* **Índice de frecuencia de accidentes (IFA):** Este índice representa el número de accidentes ocurridos por cada millón de horas trabajadas.

** **Tasa de días perdidos (TDP):** Esta tasa se refiere a los efectos de los accidentes y enfermedades laborales, expresados en el tiempo de trabajo perdido por los trabajadores afectados. Se expresa comparando el total de días perdidos con el número total de horas que debía trabajar el personal en el período del informe.

*** **Tasa de absentismo laboral (TLA):** Esta tasa nos muestra la tasa de abandono de funciones por accidentes laborales.

Capacitación:

Durante el periodo de reporte, continuamos implementando nuestra estrategia integral de capacitación que consiste en:

Inducciones

Como parte de la bienvenida a todo nuevo colaborador, durante el primer mes de trabajo, el personal de Gestión de Desarrollo Humano acciona un proceso de inducción mediante el cual el funcionario nuevo recibe una explicación general sobre la cultura organizacional y una inducción especial para cada puesto.

Esta inducción presencial es complementada con una inducción virtual donde se imparten todos los temas regulatorios y corporativos de la institución.

BCPXpert (Formación On-line)

Capacitación para todo el banco en 7 especialidades:

- Fintech: Capacitación temas financieros.
- Transformación Digital: Capacitación en metodologías ágiles para la gestión de proyectos.
- LegalTech: Introducción a tecnologías para el Derecho
- Ciberseguridad: Temas importantes de Seguridad de la información
- Analítica de datos: Nuevos skills para manejo de información
- Marketing Digital: Manejo de campañas en línea
- Experiencia Cliente: Capacitación en modalidades y técnicas de atención al cliente.

El programa consiste en carreras que poseen cursos virtuales a desarrollarse dentro de la plataforma Coursera. Al finalizar cada curso, la plataforma otorga un certificado.

La propuesta de capacitación ha sido diseñada en fases y simula niveles de una certificación profesional universitaria y están separadas en módulos, cuando se acaba cada uno, se obtiene un certificado en calidad de I) Técnico de la especialidad (al acabar el primer módulo de contenidos definidos), II) Experto (al acabar el segundo) y III) Autoridad (al finalizar toda la carrera). La carrera para tomar es elegida por el colaborador y no necesita aprobación.

Escuelas de Formación

Busca desarrollar competencias básicas necesarias dependiendo del nivel puesto y necesidades operativas.

Escuela / Academia de Promotores de Servicio

Creado para aquellas personas que se vinculan a BCP para el puesto de promotores de servicio y tiene alcance a nivel nacional. Este programa tiene el objetivo de preparar a los colaboradores en las habilidades, dinámica y operativa de la ventanilla transaccional, del aplicativo informático y de los instrumentos transaccionales (abonos, retiros de efectivo, cobro de cheques, transferencias, etc.) habituales en las agencias bancarias.

Cambridge LATAM SUMMIT

Más de 20 Gerentes del banco se vieron beneficiados de esta capacitación de 12 horas especializadas en nuevas herramientas de management, Fintech, liderazgo, transformación digital, agilidad y riesgos

Agile Academy Credicorp

Capacitación del grupo para acompañar a la transformación cultural del banco, los estudiantes conocerán el modelo operativo del nuevo BCP, basado en metodologías ágiles.

Center for Creative Leadership (CCL)

Capacitación para construcción de habilidades de liderazgo para gerentes y colaboradores clave para el Banco.

GPV B2B

Programa de Gestión Profesional de Ventas enfocado en Business to business.

GPV B2C

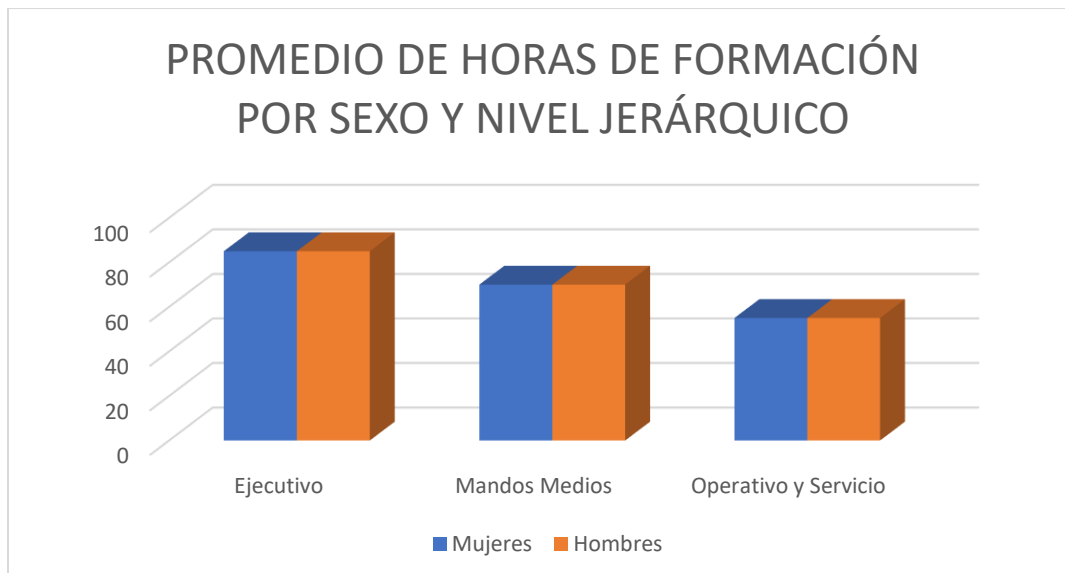
Programa de Gestión Profesional de Ventas enfocado en Business to Consumer.

Programa de Gerenciamiento y Coaching Comercial

Especial para colaboradores que manejan equipos.

Capacitaciones Regulatorias

Son de carácter normativo para todos los colaboradores del banco



Salario Digno:

En la Gestión 2021 el Salario Mínimo Nacional establecido por el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social se incrementó a Bs. 2164. En el Banco de enero a diciembre, sólo un 0.2% colaboradores percibieron un salario mínimo nacional (3 personas del total), los restantes fueron contrataciones por un salario superior en un 20% respecto al mínimo nacional, ya sea en haber básico, compensaciones adicionales por comisiones.

La relación entre el salario mínimo del Banco y el salario mínimo nacional fue de 1 a 1.

La proporción de este pago es idéntico para hombres y mujeres, en todas las categorías profesionales, en todos los Departamentos del país donde opera el Banco. Por lo tanto, la relación entre salario mínimo de los hombres con respecto al de las mujeres por categoría profesional (ejecutivos, mandos medios y operativos) es del 100%.

Clima Laboral:

En 2021 el BCP subió su nota de clima laboral a 93,3% de favorabilidad, 3,3% en comparación con la gestión 2020.

MEDIO AMBIENTE

La política de Medio Ambiente del BCP establece los siguientes compromisos ambientales para el diseño e implementación de programas e iniciativas en favor del Desarrollo Sostenible:

- Invertimos en programas y actividades que promuevan la conciencia del cuidado del medio ambiente.
- Consideramos que la sostenibilidad es un aspecto fundamental dentro de nuestro giro de negocio.
- Ejerceremos un control permanente de indicadores de impacto ambiental, así como mecanismos de revisión y mejora de los programas de RSE.

A partir de estos compromisos, el BCP mantiene y promueve programas medio ambientales que tiendan a:

- Minimizar el uso de energía eléctrica, papel y agua.
- Reciclar residuos electrónicos, papel y plásticos.
- Mitigar las emisiones de CO₂ (Dióxido de carbono), producto de sus operaciones.
- Otros que puedan surgir y que se alineen a su misión, visión, principios institucionales y Política de Responsabilidad Social Empresarial.

A continuación, se presentan los resultados que alcanzó el BCP en 2021 en cuanto a la gestión de su impacto ambiental.

Gestión del Impacto Ambiental

En el marco de nuestro programa Planeta BCP, las principales iniciativas son:

- Reducción y mitigación de la huella de carbono
- Reciclaje de papel, plástico y cartón
- Reciclaje de pilas y baterías
- Jornadas virtuales de capacitación y concientización ambiental

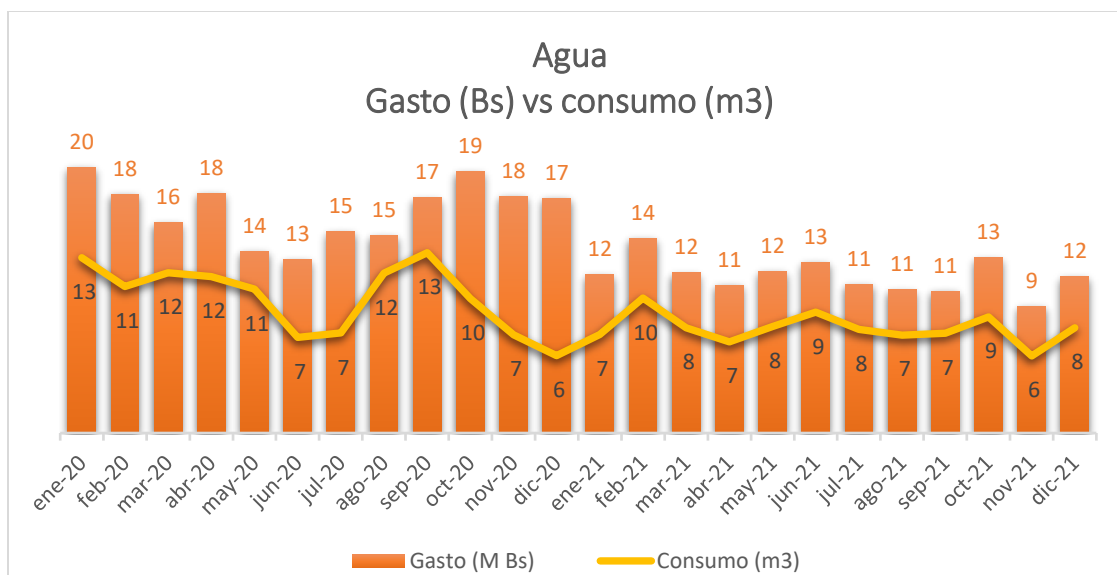
Para medir la Huella de Carbono y establecer metas ambientales el BCP utiliza la plataforma Greencloud®. Desde el 2018 el BCP forma parte de la iniciativa de compensación ambiental a través de Certificate Emission Reduction (CERs) emitidos por la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC por sus siglas en inglés) que es el principal instrumento jurídico de respuesta internacional ante el reto del cambio climático y persigue estabilizar las concentraciones de gases de efecto invernadero en la atmósfera para así impedir perturbaciones peligrosas de carácter antropogénico en el sistema climático.

En 2021 el BCP ratificó este compromiso y estableció metas de reducción.

Consumo de Agua

Desde el 2017 el BCP comenzó a medir su Huella Hídrica. El objetivo es obtener parámetros que nos permitan establecer tenencias de consumo y reducción. En 2021 el consumo de agua fue de 70,933 m³, lo que representa 29% menos de consumo que el año 2020.

Esta reducción se debe principalmente a campañas de concientización acerca del uso adecuado del agua.

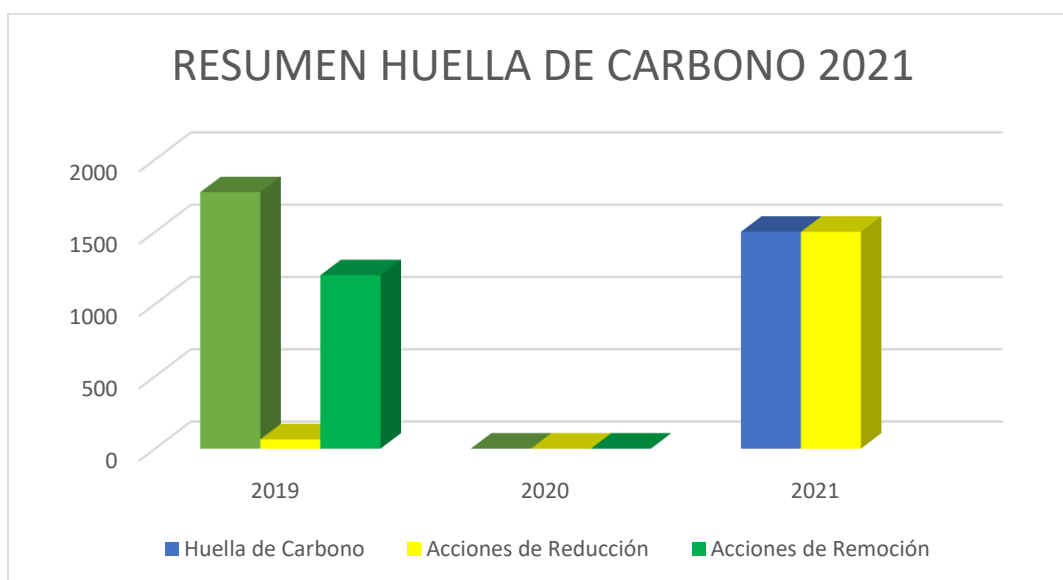


Emisiones de Dióxido de Carbono (CO2):

En la gestión 2021 se generaron 1,809.16 toneladas de CO2, 1,99% más que en 2020, considerando que en 2020 nos encontrábamos atravesando la pandemia por COVID.

La meta de compensación de emisiones de 2021 fue de 1,500 toneladas de CO2. Dicha meta fue cumplida a cabalidad.

DETALLE DE LA REDUCCIÓN DE EMISIONES



Reducción de consumo de Papel

| MATERIAL | PERIODOS | | |
|----------|--------------|-----------------|-----------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 |
| PAPEL | 49 toneladas | 22,10 toneladas | 42,23 toneladas |

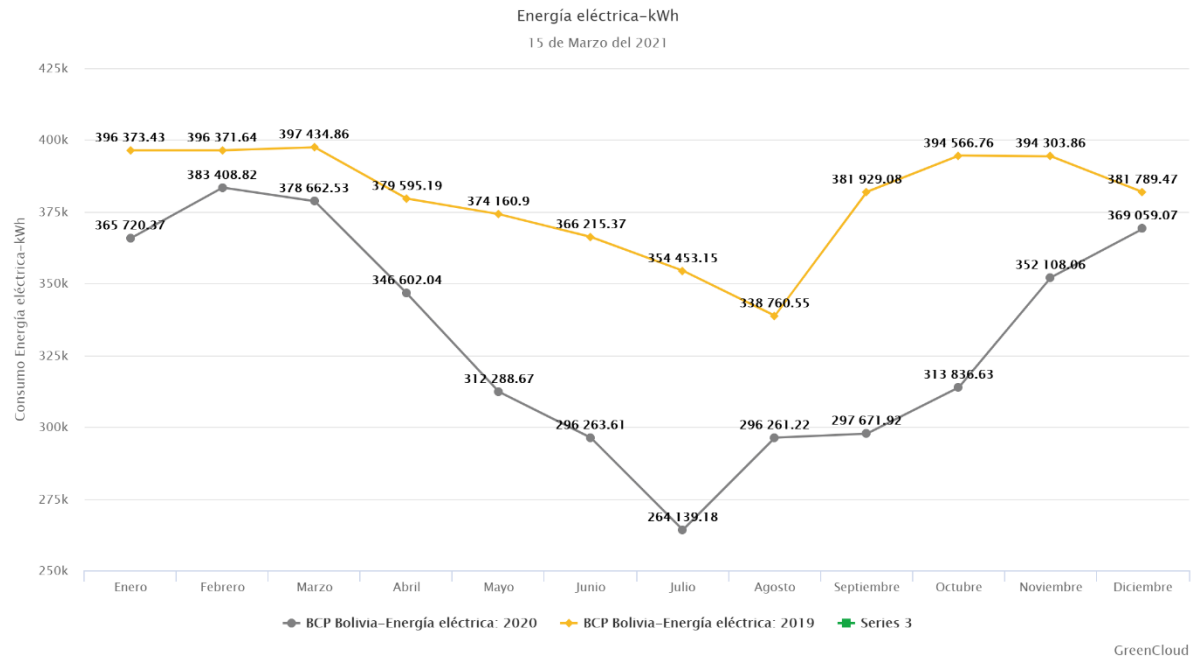
Como puede observarse el consumo de papel en 2021 subió con relación al 2020, esta situación se debe al retorno al trabajo híbrido y presencial en oficinas.

Como parte de nuestra política de cuidado ambiental, se enviaron los siguientes materiales a reciclaje:

| Residuos sólidos generados | Unidad | 2021 |
|---------------------------------|-----------|--------------|
| Residuos sólidos peligrosos | toneladas | 2.55 |
| Residuos sólidos no peligrosos | toneladas | 63.19 |
| Total residuos generados | toneladas | 65.74 |

| Residuos por composición (en toneladas) | | | |
|---|--------------------|---|--|
| Composición de los residuos (p.ej. orgánico, metal, mineral, papel, plástico, etc,) | Residuos generados | Residuos no destinados a eliminación (reutilizados / reciclados / vendidos) | Residuos destinados a eliminación (incineración / vertedero) |
| Categoría 1: Papel y cartón | 42.23 | 38.00 | 4.23 |
| Categoría 2: Plástico | | | |
| Categoría 3: Orgánico | | | |
| Categoría X: RAEEs | 23.51 | 20.23 | 3.28 |
| Residuos totales | 65.74 | 58.23 | 7.51 |

Reducción de consumo de Energía Eléctrica



De acuerdo con el cuadro, el consumo de energía electrica en las operaciones del BCP se presenta una igualdad en el consumo de 369,855.56 Kw/h respecto al cierre de la gestión 2020.

ANTICORRUPCIÓN

El BCP cuenta con una serie de normas que rigen la conducta de nuestros colaboradores y que se basan en los principios ya descritos. Al ser parte del Grupo Credicorp, asumimos el “Código Corporativo de Ética” y la “Política Corporativa de Ética y Conducta”, que representan un marco de referencia de cumplimiento obligatorio de las normas de conducta e integridad profesional que guían nuestro accionar.

Además, localmente contamos con el “Código de Conducta BCP Bolivia” que tiene por objeto establecer estándares mínimos de conducta y sanas prácticas a ser adoptadas por todo nuestro personal en cuanto a su relacionamiento con sus clientes y/o usuarios, en el marco del respeto a sus derechos.

De manera general, este código comprende los siguientes temas:

- Honestidad, sinceridad y cumplimiento de leyes y reglamentos.
- Trato justo y equitativo a todos los clientes, proveedores, competidores y empleados.
- No utilización de información privilegiada para realizar transacciones en beneficio personal.
- Conductas éticas frente a la competencia, el ente regulador, los auditores y asesores legales.
- Confidencialidad de la información.
- Uso responsable de los activos de la Corporación.
- Límites de autoridad.
- Utilización responsable de archivos e informes de la Corporación.

Estos instrumentos son el principal insumo para la inducción de todo aquel individuo que quiera formar parte de nuestro equipo, por lo tanto, todos nuestros colaboradores tienen la obligación de conocer lo que se espera de ellos en materia de comportamiento ético y cumplir las normas establecidas.

El Comité de Auditoría de Credicorp es responsable de la administración de estos Códigos y la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento. Además, al cotizar en la Bolsa de Valores de Nueva York, Credicorp está sujeto a las disposiciones de la legislación de los Estados Unidos sobre mercados de valores. Una de las principales es la de Sarbanes-Oxley Act, que fija normas referidas a reportes financieros, gobiernos corporativos y transparencia de la información.

Como parte de su compromiso con el cumplimiento de dicha norma, Credicorp instaló un sistema confidencial que alcanza a nuestras operaciones. Este sistema sirve para la recepción, retención y tratamiento de quejas relacionadas con asuntos de contabilidad, controles contables internos, auditoría y violaciones del Código de Ética. Todas las denuncias son anónimas y se efectúan a través de un sitio al que se accede por medio de los canales y sitios habilitados: página web de Credicorp www.credicorpneta.com, página web del Banco www.bcp.com.bo e Intranet <http://intranetbcp/>.

Asimismo, para prevenir riesgos relacionados a la corrupción, aplicamos la “Política Corporativa de Prevención de la Corrupción y Soborno” cuyo alcance implica una serie de acciones preventivas que cubren el 100% de las operaciones y áreas del banco. Esta política determina:

- Las pautas para seguir por las empresas de Credicorp para la correcta relación con los diferentes grupos de interés y minimizar el riesgo de corrupción y/o soborno.
- Las obligaciones de cumplimiento que aseguran que se cumpla con las legislaciones locales en materia anticorrupción y anti-soborno de los países o mercados donde opera Credicorp.

- La obligación de difundir entre todos los colaboradores de Credicorp de las consecuencias de las acciones vinculadas con la corrupción y/o soborno.
- Las responsabilidades de los directores, gerencias, colaboradores, y del Oficial de Cumplimiento Normativo Corporativo.
- Los procedimientos al recibir regalos y obsequios.
- Las acciones y medidas disciplinarias.
- Revisión de Contratos y pagos a Proveedores
- Reclasificación y Venta de Bienes Fuera de Uso
- Revisión de todas las donaciones.
- Declaración de actividades laborales externas.
- Declaración de parentesco entre colaboradores del Grupo BCP Bolivia.

En la gestión 2020, se inició con el proceso de evaluación de Riesgos de Corrupción en las empresas del grupo en Bolivia, siguiendo buenas prácticas internacionales como lo dispuesto en la ISO 37001: 2016 Anti – bribery management systems – Requirements with guidance for use. Con esto se pretende conocer el grado de vulnerabilidad de estar involucrados en potenciales actos de corrupción, como consecuencia del ejercicio de las actividades y giro del negocio de cada una de las empresas del Grupo Financiero.

Durante la gestión 2021 se capacitaron a 1,546 colaboradores a nivel nacional, con un 95% de participación, sobre temas relacionados a nuestras políticas contra la corrupción, soborno ética y conducta. Esta cifra toma en cuenta aquellos funcionarios que salieron de la entidad durante el periodo de reporte pero que recibieron la capacitación en el transcurso de la gestión.

Todos nuestros directores y colaboradores conocen las políticas y lineamientos de transparencia del banco; estos temas forman parte del proceso de inducción y capacitación anual.

Durante el periodo de reporte, no se presentaron casos de corrupción, tampoco se identificaron multas significativas por incumplimiento de la legislación y normativa vigente.