

CÓDIGO DE CONDUCTA

del

**DIRECTORIO EJECUTIVO DEL
BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
(el “Banco”),**

**DIRECTORIO EJECUTIVO DE LA
CORPORACIÓN INTERAMERICANA DE INVERSIONES
(la “Corporación”)**

y

**COMITÉ DE DONANTES DEL
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES
(el “Fondo”)**

Aprobado inicialmente por el Directorio Ejecutivo del Banco el 25 de septiembre de 2003

Aprobado inicialmente por el Directorio Ejecutivo de la Corporación el 11 de noviembre
de 2003

Aprobado inicialmente por el Comité de Donantes del Fondo el 19 de noviembre de 2003

Aprobado el 15 de abril de 2009 en su versión enmendada y reformulada por el
Directorio Ejecutivo del Banco

Aprobado el 28 de abril de 2009 en su versión enmendada y reformulada por el
Directorio Ejecutivo de la Corporación

Aprobado el 29 de abril de 2009 en su versión enmendada y reformulada por el Comité
de Donantes del Fondo

Introducción

Las disposiciones de este Código de Conducta rigen para los miembros del Directorio Ejecutivo del Banco Interamericano de Desarrollo (en adelante, el Banco), incluidos los Directores Ejecutivos Suplentes y sus Consejeros; los miembros del Directorio Ejecutivo de la Corporación Interamericana de Inversiones (en adelante, la Corporación), incluidos los Directores Ejecutivos Suplentes y sus Asistentes Técnicos, y los Representantes ante el Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones (en adelante, el Fondo) y sus Consejeros.

De conformidad con los términos del documento titulado “Fortalecimiento de un marco sistémico contra la corrupción” (GN-2117-2), aprobado por el Directorio Ejecutivo del Banco el 28 de febrero de 2001, y del documento titulado “Mecanismo propuesto por la CII para combatir el fraude y la corrupción” (CII/GN-170-1), aprobado por el Directorio Ejecutivo de la Corporación el 30 de octubre de 2001, hubo acuerdo general de instituir un Código de Ética que fuera aplicable a los Directores Ejecutivos, Directores Ejecutivos Suplentes y Consejeros, en el desempeño de sus funciones y en su conducta personal.

El nombramiento o elección como miembro del Directorio Ejecutivo de ambas instituciones y del Comité de Donantes del Fondo constituye un honor, y como tal exige que los Directores mantengan elevadas normas de honestidad, integridad e imparcialidad. Los Directores Ejecutivos han de tomar nota de las disposiciones del Convenio Constitutivo del Banco Interamericano de Desarrollo (en adelante, el Convenio del Banco), del Convenio Constitutivo de la Corporación Interamericana de Inversiones (en adelante, el Convenio de la Corporación), y del Convenio Constitutivo del Fondo Multilateral de Inversiones (en adelante, el Convenio del Fondo); así como del Reglamento General del Banco y del Reglamento General de la Corporación, en todo lo referente al desempeño sus funciones.

De conformidad con las cláusulas del Convenio del Banco, el Directorio Ejecutivo del Banco será responsable de la conducción de las operaciones del Banco, a cuyos efectos podrá ejercer todas las facultades que delegue en él la Asamblea de Gobernadores. Cada Director Ejecutivo nombrará a un Suplente que, en ausencia suya, estará plenamente facultado para actuar en su nombre.

De conformidad con las cláusulas del Convenio de la Corporación, el Directorio Ejecutivo de la Corporación será responsable de la conducción de las operaciones de la Corporación, a cuyos efectos podrá ejercer todas las facultades que le otorgue dicho Convenio o que le delegue la Asamblea de Gobernadores. Cada Director Ejecutivo nombrará a un Suplente que, en ausencia suya, estará plenamente facultado para actuar en su nombre.

De conformidad con las cláusulas del Convenio del Fondo, el Comité de Donantes tendrá la responsabilidad de aprobar en forma final todas las propuestas de donaciones, préstamos, inversiones de capital y otros tipos de financiamiento que se efectúen con los recursos del Fondo. De acuerdo con las disposiciones del Convenio de Administración

del Fondo, el Banco es responsable de administrar el Fondo de conformidad con el Convenio del Fondo y debe actuar con el mismo cuidado que ejerce en la administración y gestión de sus propios asuntos.

Para facilidad de referencia, se entenderá que todas las menciones de “Director Ejecutivo” que aparezcan en este documento se refieren a todas las personas sujetas al presente Código, es decir, los Directores Ejecutivos, los Directores Ejecutivos Suplentes, los Representantes ante el Comité de Donantes, los Consejeros y los Asistentes Técnicos; todas las menciones de “Directores Ejecutivos titulares” se refieren a los funcionarios que tengan el título de Director Ejecutivo para el Banco o la Corporación, o de Representante ante el Comité de Donantes del Fondo (cuando el tema conexo atañea al Fondo); “Directorios” significa el Directorio Ejecutivo del Banco, el Directorio Ejecutivo de la Corporación y el Comité de Donantes del Fondo, en función de lo que requiera el contexto; e “Institución” significa el Banco, la Corporación o el Fondo, en función de lo que requiera el contexto. Las referencias al género masculino y el género femenino deberán entenderse como que incluyen al otro género.

Principios básicos

Los Directores Ejecutivos observarán, en todo momento, las más altas normas de ética en su conducta personal y profesional y llevarán a cabo sus mandatos de acuerdo con lo prescrito en el Convenio del Banco, el Convenio de la Corporación o el Convenio del Fondo, según corresponda, a su mejor saber y entender. Igualmente, observarán en todo momento las más altas normas de integridad.

Los Directores Ejecutivos tienen a su cargo la dirección de las operaciones de su respectiva Institución y ejercerán su responsabilidad fiduciaria con objetividad e imparcialidad. Al mismo tiempo, los Directores Ejecutivos son los representantes del país o los países que los designaron o eligieron ante su respectiva Institución.

Los Directores Ejecutivos evitarán toda situación que implique conflicto o que dé la apariencia de conflicto entre el desempeño de sus funciones oficiales y sus intereses personales. Si un Director Ejecutivo o un miembro de su familia inmediata tiene un conflicto o aparente conflicto de interés relacionado con cualquier asunto que esté siendo considerado por su respectiva Institución, el Director Ejecutivo así lo informará al Secretario del Banco o al Secretario de la Corporación, según el caso, y si el asunto es sometido a la consideración del Directorio de la respectiva Institución, el Director Ejecutivo no podrá tomar parte en su consideración.

Los Directores Ejecutivos velarán por que los bienes y servicios de su respectiva Institución sean utilizados por ellos mismos y las personas de sus oficinas para asuntos oficiales únicamente.

En su conducta fuera de la respectiva Institución, los Directores Ejecutivos observarán, en todo momento, las leyes locales del país en el que estén desempeñando sus funciones oficiales.

Deberes y lealtad con la Institución

Los Directores Ejecutivos reconocen expresamente las responsabilidades fiduciarias que tienen frente a la Institución a la que sirven y que dedicarán a dicha Institución todo el tiempo y la atención que sus actividades requieran.

Participación en asuntos políticos internos de los países miembros

Los Directores Ejecutivos toman nota de las disposiciones del Artículo VIII, Sección 5(f) del Convenio del Banco y del Artículo III, Sección 8 del Convenio de la Corporación, en el sentido de que el Banco y la Corporación, y sus funcionarios y empleados, no podrán intervenir en los asuntos políticos de ningún miembro, ni se dejarán influir en sus decisiones por la índole política del miembro o miembros involucrados. Además, sus decisiones se inspirarán únicamente en consideraciones económicas, y éstas deberán aquilatarse en forma imparcial con miras a la realización del objeto y funciones de la respectiva Institución, enunciadas en el Artículo I del Convenio del Banco y en el Artículo I del Convenio de la Corporación.

Conflictos de intereses

En general, los Directores Ejecutivos tienen libertad para realizar sus actividades personales en la manera que consideren adecuada. No obstante, deberán realizar sus actividades personales de manera que se evite un conflicto de intereses real o aparente entre sus intereses personales y los intereses de las Instituciones, y de manera que no se comprometa la independencia de sus acciones y su juicio, según se requiera en el cumplimiento de sus deberes hacia las Instituciones. Tal conflicto de intereses podría surgir de las inversiones del Director Ejecutivo en obligaciones del Banco o la Corporación, y de inversiones en entidades que participen en actividades financiadas por las Instituciones, según lo descrito específicamente más adelante. También pueden surgir conflictos de intereses a partir de actividades adicionales, y los Directores Ejecutivos deberán ceñirse en todas sus actividades a los principios descritos en el Código.

Inversiones en obligaciones del Banco o la Corporación

Los Directores Ejecutivos no podrán adquirir a sabiendas obligaciones emitidas por el Banco o la Corporación. Ese tipo de inversiones prohibidas incluye transacciones a través de (i) cualquier producto derivado o de titulización que incluya, o esté compuesto por esas obligaciones, o (ii) negociaciones en cuanto al derecho u obligación de comprar o vender esas obligaciones. Las mismas restricciones serán aplicables para las actividades financieras de los miembros de la familia inmediata de un Director Ejecutivo. Los miembros de la familia inmediata son el cónyuge y los hijos, padres, suegros y hermanos de un Director Ejecutivo.

Intereses en entidades que participan en actividades financiadas por las Instituciones

Los Directores Ejecutivos no podrán adquirir a sabiendas, por su cuenta o por cuenta de otros, cualquier interés financiero en (1) un préstamo otorgado por las Instituciones, o (2) cualquier entidad que participe en una transacción financiera, o en cualquier otra relación financiera o de proveedor o beneficiario, o relación de otra índole con una Institución, desde el primer momento en que se considere la transacción o relación y hasta el momento en que la transacción o relación termine. Esos intereses prohibidos no incluyen la compra o titularidad de un interés *de minimis* en una entidad pública, u otro interés del que no pudiera considerarse en forma razonable que compromete la independencia de la toma de decisiones de un Director Ejecutivo en el cumplimiento de sus funciones oficiales. Las mismas restricciones serán aplicables para las actividades financieras de los miembros de la familia inmediata de un Director Ejecutivo.

Intereses personales

Si un Director Ejecutivo o un miembro de su familia inmediata tiene intereses personales, incluidos un interés financiero, una posición de empleo u otra relación, en algún asunto que esté bajo la consideración de la respectiva Institución, el Director Ejecutivo notificará de tal circunstancia al Secretario del Banco o de la Corporación, según corresponda, tan pronto como sea posible cuando se entere de ese asunto, y no podrá participar en la consideración del asunto por parte del Directorio Ejecutivo de la respectiva Institución.

Confidencialidad de la información¹

Los Directores Ejecutivos reconocen expresamente que, en sus funciones oficiales, tendrán acceso a información de índole confidencial y que, en todo momento, deben respetar la confidencialidad de tal información y no la utilizarán con interés personal o para el interés de ninguna otra persona o entidad. Los Directores Ejecutivos podrán proporcionar información confidencial que reciban en el transcurso de sus funciones oficiales a los gobiernos de los países que les corresponda representar.

Los Directores Ejecutivos deberán consultar al Comité de Conducta si están considerando compartir información dentro de su Institución o con terceros si tienen dudas acerca de si están autorizados para hacerlo. Si un Director Ejecutivo piensa que existe información confidencial que puede haberse divulgado en forma indebida, deberá informar de ello al Comité de Conducta.

¹ Comentario de edición: Las Instituciones tienen políticas referentes a la confidencialidad de la información. Para el Banco, éstas incluyen las Políticas OP-102, "Disponibilidad de Información", y AM-302, "Acceso y Confidencialidad de Archivos e Información". Para la Corporación, estas políticas incluyen el Documento CII/GN-129-7, "Política sobre Disponibilidad de Información". En caso de duda respecto a si información de las Instituciones es confidencial, los Directores Ejecutivos deben consultar con el Comité de Conducta.

Al dejar la Institución, los Directores Ejecutivos no podrán divulgar ni utilizar la información confidencial que hayan obtenido en el transcurso de su empleo que no esté disponible al público en general.

Declaraciones públicas

Los Directores Ejecutivos deberán tener en cuenta que, debido a sus respectivas posiciones, pueden razonablemente ser percibidos por otros como personas que representan las opiniones de sus Instituciones y cuyas declaraciones públicas pueden afectar las operaciones y la reputación de sus Instituciones. Los Directores Ejecutivos podrán hablar en nombre de su respectiva Institución solamente cuando su respectivo Directorio los autorice a ello. Al emitir declaraciones públicas relacionadas con su respectiva Institución, los Directores Ejecutivos deberán aclarar si están hablando como representantes debidamente autorizados de su Directorio respectivo o en forma personal. Al emitir tales declaraciones, deberán observar las disposiciones de este Código sobre Confidencialidad de la Información y las disposiciones de la política de disponibilidad de información de la respectiva Institución.

Obsequios

Los Directores Ejecutivos usarán su mejor criterio con respecto a la aceptación de cualquier obsequio de personas que tengan trato con las Instituciones o con los integrantes del Directorio Ejecutivo en sus cargos oficiales, con el fin de evitar cualquier influencia indebida, o apariencia de influencia indebida, en el desempeño de sus funciones como Directores Ejecutivos. Los Directores Ejecutivos pueden aceptar las cortesías ordinarias y usuales en el trato internacional y en la diplomacia, pero no podrán aceptar obsequios a menos que sean de valor que no sea significativo, según lo determinen periódicamente los Directorios. Todo obsequio que se acepte sobre la base del criterio del Director Ejecutivo de que la negativa a aceptar dicho obsequio ofendería o avergonzaría a quien ha ofrecido el obsequio o a la respectiva Institución, deberá ponerse de inmediato en conocimiento del Comité de Conducta para que, según corresponda, se ofrezca dicho obsequio en donación a una entidad de obras de caridad, sea exhibido en la Institución, o para que se determine en forma independiente el valor monetario sobre cuya base se podrá autorizar al Director Ejecutivo a adquirirlo según determine el Comité de Conducta. Asimismo, un Director Ejecutivo no podrá dar obsequios de valor significativo a partes que tengan tratos con las Instituciones. Para los efectos de esta disposición, los obsequios comprenden hospitalidad, favores, dádivas, entretenimiento, préstamos, servicios, honores o premios en relación con funciones oficiales. Para los efectos de esta disposición, un obsequio de valor significativo es aquel que tenga un valor superior a US\$100; los regalos individuales que tengan un valor que no sea significativo, provenientes de la misma parte o partes conexas, podrán considerarse acumulativamente como significativos.

Relaciones con la Administración y el personal

Los Directores Ejecutivos reconocen expresamente que, tal como se establece en el Convenio de la respectiva Institución, el Presidente, el Vicepresidente Ejecutivo y los Vicepresidentes del Banco; el Gerente General de la Corporación; el Gerente y el Subgerente del Fondo; así como las autoridades y el personal del Banco y de la Corporación, en el desempeño de sus funciones, dependen exclusivamente del Banco, la Corporación o el Fondo, según sea el caso, y que no reconocen ninguna otra autoridad. Los Directores Ejecutivos deben honrar el carácter internacional de este deber.

Los Directores Ejecutivos están comprometidos a promover un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y que prohíbe cualquier conducta discriminatoria o de acoso y no deberán incurrir en conductas que no respeten este principio. Los Directores Ejecutivos demostrarán respeto y cortesía en el trato con la Administración y el personal de cada Institución, así como con otras personas que presten servicios a la Institución. Los Directores Ejecutivos reconocerán y respetarán la independencia y el juicio profesional de la Administración y del personal, así como las responsabilidades que éstos cumplen en las actividades cotidianas de sus respectivas Instituciones, de conformidad con las políticas aprobadas por los Directorios.

La discriminación, tal como la prohíbe este Código, es el tratamiento injusto de personas que se encuentren en una situación similar, por motivos de nacionalidad, raza, sexo, religión, edad, orientación sexual, condición física, situación social u orientación política.

El acoso incluye cualquier conducta verbal o física que denigre o demuestre hostilidad o aversión hacia una persona (o sus parientes, amigos o asociados) a raíz de cualquier característica personal, y: (i) cuyo propósito o efecto sea crear un entorno laboral hostil, ofensivo o de intimidación; (ii) cuyo propósito o efecto sea interferir de manera que no sea razonable con el desempeño laboral de una persona; o (iii) que afecte de cualquier otra manera las oportunidades de empleo de una persona. El acoso sexual incluye proposiciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando, por ejemplo: (i) el empleo de una persona se condiciona, explícita o implícitamente, a que la persona se someta a esa conducta; (ii) cuando el que una persona se someta a esa conducta o la rechace sea la base para la toma de decisiones de empleo que la afecten; (iii) cuando el propósito o efecto de esa conducta sea interferir con el desempeño laboral de una persona o crear un entorno laboral hostil, ofensivo o de intimidación; o (iv) cuando esa conducta afecte adversamente las oportunidades de desarrollo profesional de una persona.

Empleo posterior

Los Directores Ejecutivos no permitirán que ningún trato para su empleo posterior a la conclusión de sus funciones oficiales en la respectiva Institución, o el empleo de los miembros de su familia inmediata en cualquier momento, incida en el desempeño de dichas funciones oficiales. Los Directores Ejecutivos se abstendrán de participar en

cualquier asunto respecto del cual su participación sea, o pueda razonablemente percibirse que sea, beneficiosa para un empleador en perspectiva.

Después de su separación de la Institución, el Director Ejecutivo no podrá comunicarse, ni asistir a reuniones relacionadas con temas de trabajo, con ningún empleado de su Institución anterior ni con los Directores Ejecutivos, durante el plazo de un año subsiguiente a su separación de la Institución, si las comunicaciones o reuniones del Director Ejecutivo se realizan en representación de cualquier empleador posterior. Esta prohibición no se aplica (1) si el Director Ejecutivo ha aceptado empleo en, y actúa en representación de, otra institución multilateral, una subdivisión política o administrativa, el gobierno, o cualquier departamento, organismo u órgano gubernamental del país miembro que eligió o nombró al Director Ejecutivo, o de un país miembro que haya asignado sus votos a ese Director Ejecutivo, o (2) si el Comité de Conducta, después de analizar los méritos de una situación específica, autoriza dichas comunicaciones o reuniones.

Participación en asuntos de adquisiciones y de recursos humanos

Los Directores Ejecutivos se abstendrán de ejercer influencia indebida de cualquier tipo, ya sea sobre la Administración o sobre el personal, con respecto a la adjudicación de contratos para la adquisición de bienes o servicios. Asimismo, los Directores Ejecutivos se abstendrán de ejercer influencia indebida de cualquier tipo, ya sea sobre la Administración o sobre el personal, con respecto al nombramiento, remuneración o terminación de empleo de empleados de las Instituciones. La influencia indebida por parte de un Director Ejecutivo se refiere al uso de su cargo o autoridad para dirigir al personal de las Instituciones a actuar, u ocasionar que éstos actúen, de una manera que no sea congruente con las políticas aplicables de la Institución correspondiente.

Los Directores Ejecutivos se abstendrán de ejercer influencia indebida de cualquier tipo, ya sea sobre la Administración o sobre el personal, con respecto a la investigación y solución de alguna controversia o denuncia planteada de conformidad con las políticas y procedimientos aplicables de la respectiva Institución, incluidos temas que surjan de un proceso de adquisiciones o de recursos humanos en el que tengan intervención el Banco, la Corporación o el Fondo, y personas o entidades de los países miembros que represente el Director Ejecutivo en el Directorio.

Comité de Conducta

Se establece un Comité de Conducta para los Directorios, compuesto de seis Directores Ejecutivos titulares, que abordará todo asunto derivado de la aplicación del presente Código.

El Comité de Conducta ejercerá esas funciones y observará los procedimientos que le asignen los Directorios en virtud del presente Código y los Lineamientos Operativos para el Comité de Conducta, y según lo que de otra manera determinen los Directorios periódicamente.

Los Directorios reconocen la importancia de que el Comité de Conducta cumpla sus deberes en forma oportuna. El Comité de Conducta se esforzará por cumplir sus responsabilidades, tales como proporcionar decisiones o recomendaciones, en forma justa y expedita, a fin de reducir cualquier demora innecesaria. Tan pronto como sea posible, el Comité de Conducta considerará cualesquiera denuncias que se efectúen contra un Director Ejecutivo.

El Comité de Conducta también podrá proponer a la consideración y aprobación de los Directorios los reglamentos operativos que resulten necesarios para la aplicación del Código y la operación del Comité de Conducta.

Declaraciones de intereses

Los Directores Ejecutivos deberán presentar ciertas declaraciones de intereses por escrito en la forma establecida por el Comité de Conducta. Tales declaraciones deberán incluir información relativa a lo siguiente: (i) los intereses financieros de un Director Ejecutivo; (ii) los cargos oficiales ocupados por un Director Ejecutivo afuera de la Institución, y (iii) otras declaraciones, relativas a posibles conflictos de intereses, u otros temas relacionados con el Código, según lo requiera el Comité de Conducta. Esas declaraciones deberán presentarse a la autoridad designada por el Comité de Conducta (el "Oficial de Revisión de Declaraciones de Intereses"), y deberán efectuarse en ocasión del nombramiento del Director Ejecutivo y, con posterioridad, con una frecuencia mínima anual, así como en los otros momentos y ante las personas que pueda requerir el Comité de Conducta.

El Oficial de Revisión de Declaraciones de Intereses considerará las declaraciones de intereses presentadas por los Directores Ejecutivos, con la finalidad de asegurar la congruencia con el Código. Un Director Ejecutivo estará obligado a renunciar a cualquier cargo, deshacerse de cualquier interés financiero o tomar otras medidas adecuadas, en caso de que se requieran, para poder cumplir su servicio a la Institución con integridad, imparcialidad y objetividad. El Oficial de Revisión de Declaraciones de Intereses deberá intentar primero resolver cualesquiera preocupaciones con el Director Ejecutivo y, de corresponder, deberá comunicar de inmediato al Comité de Conducta la naturaleza de la preocupación y su resolución. Si las preocupaciones no se resuelven oportunamente con el Director Ejecutivo, el Oficial de Revisión de Declaraciones de Intereses deberá presentar dichas preocupaciones a la atención del Comité de Conducta para su resolución. El Director Ejecutivo en cuestión podrá también solicitar en cualquier momento al Comité de Conducta que le brinde orientación sobre el tema en cuestión, en cuyo caso el Oficial de Revisión de Declaraciones de Intereses deberá suspender cualquier acción posterior sobre el asunto.

Los Directores Ejecutivos también podrán presentar una solicitud de orientación al Comité de Conducta acerca de intereses financieros propuestos, actividades externas y otros temas que guarden relación con el Código, antes de emprender la actividad correspondiente.

Enmienda

Este Código de Conducta podrá ser enmendado por los Directorios. Los Directorios revisarán la experiencia con este Código y con el Comité de Conducta según lo estimen necesario para asegurar la operación eficaz del Código y del Comité de Conducta.

LINEAMIENTOS OPERATIVOS PARA EL COMITÉ DE CONDUCTA

**DEL DIRECTORIO EJECUTIVO DEL
BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
(el “Banco”),**

**DIRECTORIO EJECUTIVO DE LA
CORPORACIÓN INTERAMERICANA DE INVERSIONES
(la “Corporación”)**

y

**COMITÉ DE DONANTES DEL
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES
(el “Fondo”)**

Aprobados inicialmente por el Directorio del Banco el día 23 de junio de 2004

Aprobados inicialmente por el Directorio de la Corporación el día 29 de junio de 2004

Aprobados inicialmente por el Comité de Donantes del Fondo el día 23 de junio de 2004

Aprobados el día 15 de abril de 2009 en su versión enmendada y reformulada por el
Directorio Ejecutivo del Banco

Aprobados el día 28 de abril de 2009 en su versión enmendada y reformulada por el
Directorio Ejecutivo de la Corporación

Aprobados el día 29 de abril de 2009 en su versión enmendada y reformulada por el
Comité de Donantes del Fondo

1. Objeto

- a) Estos Lineamientos Operativos tienen por objeto facilitar las operaciones del Comité de Conducta (el "Comité") establecido de conformidad con el *Código de Conducta del Directorio Ejecutivo del Banco Interamericano de Desarrollo, Directorio Ejecutivo de la Corporación Interamericana de Inversiones y Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones* (el "Código").
- b) Para facilidad de referencia, y según lo requiera el contexto, todos los términos definidos tendrán el mismo significado en los presentes Lineamientos Operativos y en el Código, y los presentes Lineamientos Operativos deberán interpretarse en forma congruente con el Código.
- c) Las funciones del Comité se regirán por estos Lineamientos Operativos, por el Código y por los demás reglamentos que puedan ser aprobados específicamente para las actividades del Comité (colectivamente, los "Reglamentos del Comité"). En caso de cualquier conflicto entre los Reglamentos del Comité y los reglamentos aprobados por las respectivas autoridades del Banco, la Corporación o el Fondo, para su aplicación general a los Comités de los Directorios, regirán los Reglamentos del Comité en cuanto a los procedimientos del Comité.

2. Alcance de la responsabilidad

El Comité será responsable de velar por que los Directores Ejecutivos se rijan por las disposiciones del Código y tendrá autoridad para

- a) considerar las solicitudes de los Directores Ejecutivos en cuanto a orientación en torno a todos los temas emanados de la aplicación del Código u otros aspectos éticos de la conducta con respecto a los Directores Ejecutivos, y ofrecer asesoramiento en respuesta a dichas solicitudes; y
- b) considerar las denuncias de conducta no apropiada en el marco del Código planteadas contra Directores Ejecutivos, ya sea que dichas acciones se produzcan antes de, durante, o, con respecto a cualesquiera restricciones pertinentes acerca de empleo posterior o de confidencialidad de la información, con posterioridad a su período de servicio como Directores Ejecutivos, y formular recomendaciones al respecto al Directorio.

3. Composición y nombramientos

- a) El Comité estará compuesto por seis Directores Ejecutivos titulares (colectivamente, los "Miembros del Comité"). Dos Miembros del Comité serán nombrados por el Directorio de cada una de las siguientes instituciones: el Banco, la Corporación y el Fondo, tras consultas oficiosas entre los Directores Ejecutivos. Sobre la base de dichas consultas, el Decano de cada Directorio designará candidatos para su nombramiento por el respectivo Directorio. Se hará

lo posible para que la composición del Comité refleje la diversidad de género y geográfica de los países miembros de las Instituciones y para tener debidamente en cuenta la antigüedad en el cargo de los miembros del Directorio. Cuando para tratar un asunto sea necesario reunir un quórum debido a la falta de disponibilidad o la descalificación de uno o más Miembros del Comité para un tema específico, el Directorio del cual se hayan nombrado el o los Miembros del Comité ausentes podrá nombrar a uno o más Miembros del Comité temporarios adicionales, pudiendo especificar el período de servicio para los mismos. Dichos Miembros temporarios se seleccionarán sobre la base de la antigüedad en el cargo de los miembros del Directorio.

- b) Los Miembros del Comité seleccionarán a uno de ellos para que se desempeñe como Presidente del Comité (el “Presidente”), quien convocará y presidirá todas las reuniones del Comité. En caso de ausencia del Presidente, el restante Miembro del Comité quien sea el Director Ejecutivo de mayor antigüedad actuará como Presidente interino.
- c) Por lo general, los Miembros del Comité serán nombrados por períodos de dos años. Sin embargo, de los seis Miembros del Comité nombrados originalmente, en el nombramiento de tres de ellos se especificará que sus períodos de servicio culminarán al cabo de un año, y en el nombramiento de los otros tres se especificará que sus períodos de servicio culminarán al cabo de dos años.
- d) Si un puesto en el Comité queda vacante antes de llegarse a los 90 días calendario anteriores al vencimiento de un período de servicio, el Directorio correspondiente nombrará un sucesor en el Comité para que complete el período de su predecesor en el Comité, siguiendo para ello el mismo procedimiento estipulado en la sección 3(a) *supra*.

4. Secretario y Asesor Jurídico del Comité de Conducta

El Comité designará a una persona de reconocida competencia profesional e integridad para que actúe como Secretario del Comité.

El Asesor Jurídico del Banco actuará como Asesor Legal del Comité para los asuntos correspondientes al Banco y al Fondo. El Asesor Jurídico de la Corporación actuará como Asesor Legal del Comité para los asuntos correspondientes a la Corporación.

5. Otros Asesores del Comité de Conducta

El Comité podrá nombrar asesores adicionales, que podrán ser o no miembros del personal de las Instituciones, según lo que se considere necesario y apropiado para llevar a cabo sus cometidos. Entre otras responsabilidades, dichos asesores podrán evaluar solicitudes de orientación y denuncias de conducta no apropiada, recomendar procedimientos a seguir, realizar investigaciones, convalidar constataciones y ofrecer

asesoramiento profesional al Comité y en última instancia, al Directorio, en torno a las medidas apropiadas del caso en cuestión.

6. Reglas de procedimiento generales del Comité de Conducta

- a) El quórum para una reunión estará constituido por cuatro Miembros del Comité.
- b) El Comité tomará sus decisiones por mayoría simple de los seis Miembros del Comité.
- c) Sin perjuicio de lo estipulado en las Secciones 8(g) y 8(h) *infra*, cuando un tema sometido a consideración del Comité tenga relación con un Miembro del Comité o cualquier otro oficial del Directorio que se desempeñe en la oficina de dicho Miembro del Comité, tal Miembro no podrá estar presente ni participar en ninguna de las respectivas deliberaciones o tomas de decisiones sobre dicho tema.
- d) En aras de mantener la confidencialidad, la asistencia a las reuniones del Comité y la recepción de documentos del Comité estarán limitadas a los Miembros del Comité, al Secretario y a las otras personas autorizadas específicamente por el Presidente.
- e) Cuando sea requerido en virtud de la Sección 8 *infra* y en aras de mantener la confidencialidad, el Directorio recibirá las recomendaciones del Comité y realizará todas las deliberaciones sobre la toma de decisiones en el marco de estos procedimientos en sesiones ejecutivas restringidas del Directorio, compuestas exclusivamente por Directores Ejecutivos (o el Suplente de un Director Ejecutivo que se vea impedido de asistir) y presididas por el Presidente del Directorio de la Institución correspondiente. En caso de que el Presidente del Directorio no pueda asistir, o si un tema bajo consideración tiene relación con dicho Presidente (en cuyo caso el mismo no deberá asistir), la sesión será presidida por el Director Ejecutivo de mayor antigüedad.
- f) Sin perjuicio de lo estipulado en las Secciones 8(g) y 8(h) *infra*, cuando un tema sometido a consideración del Directorio de conformidad con estos procedimientos comprenda denuncias de conducta no apropiada por parte de un Director Ejecutivo o cualquier otro oficial del Directorio que se desempeñe en la oficina del Director Ejecutivo en cuestión, ni el Director Ejecutivo ni su Suplente podrán estar presentes ni participar en las deliberaciones o las tomas de decisiones sobre dichas denuncias.
- g) En todos los procedimientos de conformidad con los presentes Lineamientos Operativos, el Comité y el Directorio deberán observar en todo momento un proceso justo y exigir que cualesquiera asesores nombrados de conformidad con lo estipulado en las Secciones 5 y 8(c) hagan lo mismo. El Comité se esforzará por cumplir sus responsabilidades de manera expedita, tomando debidamente en

cuenta la necesidad de realizar una deliberación pormenorizada de cualquier tema que se plantee a su consideración.

- h) El Comité y cualesquiera asesores nombrados de conformidad con lo estipulado en las Secciones 5 y 8(c) tendrán acceso a los Directores Ejecutivos y a los registros, documentos y funcionarios pertinentes de la correspondiente Institución, según resulte necesario en el desempeño de sus funciones.
- i) Cuando un tema atañe a más de una Institución, ya sea debido al cargo que ocupa el Director Ejecutivo en cuestión, al propio tema bajo deliberación, o a ambas, el Comité efectuará las consultas del caso y compartirá la información necesaria con las autoridades pertinentes de la Institución correspondiente, para asegurar la congruencia de acciones entre las Instituciones, donde corresponda.

7. Procedimientos para el manejo de las solicitudes de orientación

- a) Un Director Ejecutivo podrá presentar una solicitud de orientación por escrito en relación con cualquier tema surgido de la aplicación del Código o cualquier otro aspecto ético de la conducta con respecto a su situación personal. Dicha solicitud se podrá presentar a cualquier Miembro del Comité para que la someta a consideración del Comité de conformidad con los procedimientos estipulados en esta Sección 7.
- b) El Comité examinará la solicitud y podrá solicitarle en cualquier momento mayor información al Director Ejecutivo que presentó la solicitud de orientación.
- c) El Comité suministrará su orientación por escrito al Director Ejecutivo que haya presentado una solicitud de orientación. Cuando el Comité, por una mayoría simple de los seis Miembros del Comité, determine que su orientación resultaría de interés general para el Directorio, y cuente con la autorización escrita del Director Ejecutivo que presentó la solicitud, el Comité podrá proporcionar esa orientación al Directorio en forma que salvguarde la privacidad de la persona en cuestión.
- d) El Comité se esforzará por responder en forma oportuna a las solicitudes de orientación, normalmente dentro de los 30 días calendario posteriores a la fecha en la que el mismo haya recibido una solicitud de esa índole.
- e) Un Director Ejecutivo a quien no satisfaga la orientación recibida del Comité en respuesta a una solicitud de orientación podrá pedir su reconsideración por el Comité o su examen por el Directorio.

8. Procedimientos para el manejo de las denuncias de conducta no apropiada

- a) Las denuncias sobre conducta no apropiada por parte de Directores Ejecutivos se deberán presentar por escrito a cualquier Miembro del Comité para su

consideración por el Comité de conformidad con los procedimientos estipulados en esta Sección 8. Los Miembros del Comité están disponibles para consultas acerca de la presentación de denuncias de conducta no apropiada de los Directores Ejecutivos. El Comité llevará a cabo su labor, en la máxima medida posible, en forma que salvaguarde la privacidad tanto de la persona que presentó la denuncia como del Director Ejecutivo que presuntamente ha incurrido en una conducta no apropiada.

- b) El Comité examinará las denuncias y determinará, por una mayoría simple de los seis Miembros del Comité, si son verosímiles. Si las denuncias no parecen verosímiles, o si parecen inapropiadas para su consideración, el Comité podrá decidir no hacer nada más al respecto. Si en cambio las denuncias parecen verosímiles y apropiadas para su investigación, el Comité determinará, por una mayoría simple de los seis Miembros del Comité, que se realice una investigación. El Comité se esforzará por emitir esas determinaciones en forma oportuna, normalmente dentro de los 30 días calendario posteriores a la fecha en que haya recibido las denuncias.
- c) El Comité nombrará a un investigador externo de prestigio y experiencia profesionales considerables (el "Investigador") para que lleve a cabo cualesquiera investigaciones, incluidas la obtención de información sobre hechos o pruebas y la preparación de un informe (el "Informe"). Dicho Informe debería incluir una evaluación que determine si los hechos indican que se incurrió en conducta no apropiada y, en ese caso, qué medidas cabría imponer en forma apropiada. El Comité se esforzará por apoyar la preparación de un Informe final en forma oportuna teniendo en cuenta la complejidad del asunto, normalmente dentro de los 60 días calendario posteriores a la fecha en que el Comité haya tomado la decisión de seguir adelante con el asunto.
- d) Una vez completado el Informe, si una mayoría simple de los seis Miembros del Comité llega a la conclusión de que no se ha incurrido en una conducta no apropiada, se informará de ello al Director Ejecutivo en cuestión, y no se formulará ninguna recomendación al Directorio.
- e) Si una mayoría simple de los seis Miembros del Comité llega a la conclusión de que se ha incurrido en conducta no apropiada, y teniendo en cuenta la naturaleza y la gravedad de dicha conducta y el anterior historial del Director Ejecutivo en cuanto a comportamiento, el Comité presentará recomendaciones al Directorio acerca de la vía a seguirse para la toma de una decisión final por este último. En los casos de conducta no apropiada por parte de un Director Ejecutivo titular del Banco o de la Corporación, o de un Representante ante el Comité de Donantes del Fondo, las medidas apropiadas podrán incluir: (i) una advertencia o una censura al Director Ejecutivo, o (ii) una advertencia o una censura al Director Ejecutivo, con copia al Gobernador o los Gobernadores del país miembro o los países miembros representados por dicho Director Ejecutivo. En los casos de conducta no apropiada por un oficial del Directorio quien no sea ni Director Ejecutivo titular

ni miembro del Comité de Donantes del Fondo, las medidas apropiadas podrán incluir (i) una advertencia o una censura a ese oficial del Directorio y (ii) una recomendación acerca de otras medidas apropiadas para que las tome el Director Ejecutivo que nombró a dicho oficial del Directorio.

- f) Al recibir las recomendaciones del Comité, el Directorio las considerará y decidirá qué curso de acción habrá de seguirse.
- g) En los casos atinentes a denuncias de conducta no apropiada, al Director Ejecutivo objeto de una denuncia de esa índole se le dará notificación oportuna de la misma y se le brindará la oportunidad, de no menos de cinco (5) días hábiles después de cada notificación de esa índole, de exponer su opinión sobre la denuncia ante el Comité y el Directorio, según corresponda, debiendo tenerse en cuenta esa opinión en la preparación del Informe. Esa posibilidad se brindará para que dichas exposiciones se hagan, de corresponder, (i) ante el Comité, antes de la determinación del mismo acerca de la verosimilitud de una denuncia y acerca de si se ha de realizar una investigación; (ii) ante el Comité, antes de que se complete un Informe; y (iii) ante el Directorio, antes de la determinación en cuanto a cualesquiera medidas que hayan de tomarse sobre la base de un Informe.
- h) En los casos en que las denuncias sean sobre conducta no apropiada por parte de un oficial del Directorio quien no sea ni Director Ejecutivo titular ni Representante ante el Comité de Donantes del Fondo, el Comité consultará con el Director Ejecutivo titular en cuestión y tendrá en cuenta sus opiniones en la elaboración del Informe.
- i) Si en el transcurso de su labor el Comité descubre una posible conducta no apropiada por un empleado (incluidos consultores) del Banco o de la Corporación, remitirá el tema al Oficial de Ética de la Institución. Si el Comité descubre un caso de fraude o corrupción por parte de un contratista o un consultor en un proyecto financiado por el Banco o la Corporación, remitirá el tema a la Oficina de Integridad Institucional.
- j) Si en el transcurso de su labor, el Oficial de Ética de una Institución recibe una denuncia de un empleado concerniente al comportamiento de un Director Ejecutivo que puede ser contraria a este Código, el Oficial de Ética remitirá al empleado al Código y a estos Lineamientos Operativos, y específicamente a esta Sección 8 para la presentación de dicha denuncia.

