

**Banco General (Costa Rica) S.A.**

**Código de Gobierno Corporativo**

Aprobado por la Junta Directiva el 23 de abril del 2019



**Banco General**

---

**Contenido**

1.	Principios de Gobierno Corporativo.....	4
2.	Estructura Legal.....	5
3.	Modelo de Gobierno Corporativo .....	5
4.	Junta Directiva .....	6
a)	Responsabilidades .....	6
b)	Miembros:.....	11
c)	Remuneración y beneficios:.....	11
d)	Perfil de candidatos para miembros de la Junta Directiva.....	12
e)	Criterios para seleccionar candidatos a ser miembros de la Juntas Directiva .....	12
f)	Capacitación a miembros de la Junta Directiva.....	13
g)	Plan de Retiro de Directores de la Junta Directiva .....	14
h)	Atribuciones del Presidente de la Junta Directiva.....	15
i)	Frecuencia, convocatoria y lugar de las reuniones.....	15
j)	Quórum y esquema de votación .....	16
k)	Agenda y actas .....	16
l)	Conflicto de interés .....	16
m)	Aprobación de créditos a partes relacionadas.....	16
n)	Contravenciones a las disposiciones .....	17
5.	Comités de Gobierno Corporativo .....	17
a)	Comités de Junta Directiva .....	17
I.	Comité de Auditoría .....	20
II.	Comité de Crédito .....	23
III.	Comité de Remuneraciones.....	24
IV.	Comité de Riesgos.....	25
V.	Comité de Cumplimiento.....	28
VI.	Comité de Nominaciones .....	30
b)	Comités Ejecutivos.....	32
I.	Comité Ejecutivo: .....	34
II.	Comité Ejecutivo de Riesgo de Crédito .....	35
III.	Comité de Crédito Ejecutivo.....	36
IV.	Comité de Crédito Local.....	37
V.	Comité de Crédito de Hipotecas Residenciales y Consumo .....	39

VI. Comité de Activos y Pasivos (ALCO) .....	40
VII. Comité de Tecnología de la Información .....	43
6. Código de Ética y Conducta de Banco General y Subsidiarias .....	44
7. Responsabilidad Social Empresarial .....	45
8. Gerencia General .....	46
9. Auditoría Interna .....	49
10. Función de cumplimiento.....	50
11. Estructura Organizacional .....	51
12. Nuestro Capital Humano .....	53
a) Reclutamiento y selección .....	53
b) Compensación .....	53
c) Formación y Desarrollo .....	54
d) Evaluación del desempeño .....	54
e) Voluntariado Corporativo – Vecinos en Acción.....	54
13. Administración del Riesgo .....	55
14. Nuestros Clientes .....	57
15. Políticas .....	58
a) Principios Generales .....	58
b) Política sobre la relación con los accionistas.....	58
c) Políticas de relación con los colaboradores.....	59
d) Políticas sobre la relación con los clientes .....	60
e) Políticas sobre la relación con los proveedores.....	61
f) Política sobre la relación con la comunidad.....	62
g) Relación con autoridades gubernamentales.....	62
h) Política general de comunicación con partes interesadas.....	63
i) Política de manejo de conflicto de interés .....	63
j) Política de manejo de la información confidencial .....	66
k) Política de divulgación de valores corporativos, estándares profesionales y código de conducta. ....	66
l) Política sancionatoria .....	67

## 1. Principios de Gobierno Corporativo

El Gobierno Corporativo es el sistema por el cual una empresa toma e implementa decisiones para lograr sus objetivos; en otras palabras, es el sistema por medio del cual la compañía es dirigida y controlada. Puede incluir mecanismos formales basados en estructuras y procesos definidos, así como mecanismos informales que surjan en conexión con la cultura y los valores de la empresa, a menudo bajo la influencia de las personas que lideran la organización.

El Gobierno Corporativo es una función fundamental de la empresa, dado que constituye el marco para la toma de decisiones. Es a su vez el factor más importante para hacer posible que la empresa se responsabilice de sus decisiones y actividades.

Un Gobierno Corporativo eficaz deberá basarse en los principios fundamentales de:

- Rendición de cuentas
- Transparencia
- Comportamiento ético
- Respeto a los intereses de las partes interesadas
- Respeto al Principio de Legalidad
- Respeto a las normas internacionales que se ocupan de estándares requeridos de ética y conducta corporativa
- Respeto a los derechos humanos

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), organización internacional que agrupa a las economías más avanzadas del mundo, establece como principios fundamentales para garantizar sistemas financieros sanos:

- **Garantizar la base de un marco eficaz para el Gobierno Corporativo:** este marco deberá promover la transparencia y eficacia de los mercados, ser coherente con el régimen legal y articular de forma clara la asignación de responsabilidades entre las distintas autoridades supervisoras, reguladoras y ejecutoras.
- **Los derechos de los accionistas y funciones claves en el ámbito de la propiedad:** el marco para el Gobierno Corporativo deberá amparar y facilitar el ejercicio de los derechos de los accionistas.
- **Tratamiento equitativo de los accionistas:** el marco para el Gobierno Corporativo deberá garantizar un trato equitativo a todos los accionistas, incluidos los minoritarios y los extranjeros. Además, los accionistas deben tener la oportunidad de contar con algún recurso en caso de violación de sus derechos.
- **El papel de las partes interesadas en el ámbito del Gobierno Corporativo:** se deben reconocer los derechos de las partes interesadas establecidos por ley o a través de acuerdos mutuos, y fomentar la cooperación activa entre sociedades y las partes interesadas con vistas a la creación de riqueza, empleo y a facilitar la sostenibilidad de empresas sanas desde el punto de vista financiero.
- **Divulgación de datos y transparencia:** se debe garantizar la revelación oportuna y precisa de las cuestiones relacionadas con la sociedad, incluida la situación financiera, los resultados, la titularidad y el gobierno de la empresa.

- **Las responsabilidades de los Consejos o Comités:** se debe garantizar la orientación estratégica de la empresa, el control efectivo de la dirección ejecutiva por parte del Consejo o Comité respectivo, y la responsabilidad de este frente a la empresa y los accionistas.

La Asamblea General de Accionistas de Banco General (Costa Rica), S.A., delega en la Junta Directiva toda la autoridad, funciones y responsabilidades asignadas en los acuerdos regulatorios emitidos por la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF), los cuales dictan las disposiciones de Gobierno Corporativo.

El Código de Gobierno Corporativo, documento público, que establece las políticas que dirigen y controlan a la compañía; es también un compendio de las políticas, manuales y documentos bases de la gestión integral de Gobierno Corporativo. A medida que estos documentos son modificados (cumpliendo con las formalidades de aprobación que se requieren para la modificación de cada uno de ellos), el Código de Gobierno Corporativo también se actualiza. Una vez al año se presenta a nivel de Junta Directiva un resumen de los cambios documentados del Código de Gobierno Corporativo para su revisión y aprobación.

Bajo estos principios, el Gobierno Corporativo se convierte en un elemento clave para aumentar la eficacia económica, potenciar el crecimiento y fomentar la confianza de los inversionistas.

## **2. Estructura Legal**

Banco General (Costa Rica), S.A. es una empresa subsidiaria 100% de Banco General, S.A., único accionista y compañía controladora del Banco, la cual es 100% propiedad de Grupo Financiero BG, S.A., que se encuentra listada en la Bolsa de Valores de Panamá, S.A.

## **3. Modelo de Gobierno Corporativo**

Banco General (Costa Rica), S.A., establece estructuras que permitan a la Junta Directiva y al resto de la organización una gestión transparente y con controles empresariales orientados a la creación de valor a largo plazo.

El Gobierno Corporativo es el conjunto de reglas que ordenan en forma transparente las relaciones y el comportamiento entre:

- Junta Directiva
- Accionistas
- Clientes
- Otros grupos de interés

Este conjunto de reglas permite establecer los objetivos estratégicos, analizar la correcta administración de los medios, los recursos y los procesos para alcanzar los objetivos estratégicos y establecer los sistemas de verificación, seguimiento de las responsabilidades y controles correspondientes a cada nivel de la organización.

El modelo de Gobierno Corporativo se basa en:

- Cooperación
- Comunicación
- Transparencia

**Cooperación:** la estructura está diseñada sobre la base de la estrecha colaboración entre sus miembros. El desarrollo de sus planes de acción es llevado a cabo por un grupo de personas, entre las cuales se promueven los valores de respeto y trato justo y equitativo, para lograr los objetivos estratégicos del Banco.

**Comunicación:** el marco del Gobierno Corporativo garantiza la comunicación oportuna, precisa y con regularidad de los temas relacionados con su situación financiera, resultados y su aporte a la sociedad. Además, establece de forma clara sus roles y responsabilidades en el funcionamiento de su estructura empresarial.

Por su parte, los miembros de la Junta Directiva y la Alta Gerencia<sup>1</sup> se esfuerzan para asegurar que los colaboradores estén claros con los procedimientos, estándares y sus expectativas, y a su vez tengan la información cuando la necesiten.

**Transparencia:** el Banco tiene un compromiso real con sus accionistas, clientes y partes relacionadas, fundamentado en la transparencia y el acceso a la información, lo que ha generado e incrementado la confianza de sus grupos de interés desde su fundación en 2007.

#### 4. Junta Directiva

La Junta Directiva del Banco es el órgano a cargo de administrar y dirigir los negocios de la sociedad, salvo los que la ley y el Pacto Social o los Estatutos reserven a la Asamblea de Accionistas. En consecuencia, la Junta Directiva podrá comprar, vender, permutar, ceder y aceptar, dar y tomar en arrendamiento, gravar o hipotecar toda clase de valores y bienes muebles e inmuebles, girar, aceptar, endosar, avalar, garantizar, descontar, cancelar, protestar, cobrar y percibir letras de cambio, cheques y demás efectos de comercio, emitir, comprar y vender títulos valores, contraer y renovar obligaciones, celebrar o modificar contratos, transigir en asuntos o juicios que tenga interés la sociedad, abrir cuentas corrientes con el Banco Central y otras instituciones bancarias nacionales o extranjeras: otorgar o contraer préstamos a corto plazo e hipotecar los bienes sociales, así como recibir la propiedad fiduciaria, todo sujeto a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

##### a) Responsabilidades

###### Generales

- Dirigir la política financiera y económica del Banco.
- Dar seguimiento a la gestión de los negocios y bienes de la empresa.
- Promover la seguridad y solidez de la Entidad.
- Promover, en conjunto con la Alta Gerencia, elevados estándares éticos y de integridad.
- Convocar a reuniones de la Asamblea General de Accionistas.
- Aprobar y presentar anualmente a la Asamblea General de Accionistas, en su reunión ordinaria, las cuentas, el balance y los resultados financieros de la empresa y el destino de las

---

<sup>1</sup> Alta Gerencia: Ver definición en Sección 11; Estructura Organizacional.

utilidades de acuerdo con la Ley.

- Fijar la fecha y forma de pago de dividendos que se tomarán del fondo disponible que para tal efecto determine la Junta Directiva con aprobación de la Asamblea General.
- Aumentar el capital social del Banco, por una o varias veces sea común o preferente, creando de ser necesario acciones comunes o preferentes, según sea el caso, hasta completar la suma de cincuenta millones de dólares moneda de curso legal de los Estados Unidos de América, o su equivalente en colones al momento de efectuarse el aumento respectivo, así como determinar las características de las acciones correspondientes.
- Aprobar los estados financieros auditados, antes de su presentación a la SUGEF.
- Analizar los estados financieros trimestrales intermedios y comparar las cifras reales y las proyectadas.
- Disponer sobre la inversión de los fondos de la sociedad.
- Autorizar la compra, venta, permuta, arrendamiento, hipoteca, prenda o cesión de bienes inmuebles, así como la adquisición o traspaso de derechos, la celebración de contratos y la constitución de obligaciones, cuando estas operaciones no correspondan al giro ordinario de los negocios de la sociedad o no hayan sido otorgado poderes a la administración para la gestión de las mismas.
- Acordar y revocar el establecimiento de sucursales, designar corresponsales dentro y fuera del país y aceptar la corresponsalía de bancos.
- Acordar el presupuesto anual del Banco y los presupuestos extraordinarios que fueren necesarios, crear las plazas y servicios indispensables para el debido funcionamiento del Banco y fijar las respectivas remuneraciones.
- Documentarse debidamente y procurar tener acceso a toda la información necesaria sobre las condiciones y políticas administrativas para tomar decisiones en el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de vigilancia.
- Establecer una estructura de Gobierno Corporativo efectiva, incluyendo un sistema de control interno, que contribuya con una eficaz supervisión interna del Banco.
- Evaluar y aprobar sus planes de negocio con la debida consideración de los riesgos asociados.
- Resolver las consultas que le someta el Vicepresidente y Gerente General.
- Colaborar con las demás Juntas Directivas de las instituciones integrantes del Sistema Bancario Nacional, en la ejecución de la política económica y financiera del país, y en el desarrollo del Sistema.

### **Sobre Gestión de Riesgo y Control Interno**

- Definir y aprobar el apetito y perfil de riesgo aceptable al Banco, a través de la aprobación del Manual de Administración Integral de Riesgo y sus Manuales Anexos, que incluya: estrategias, objetivos, políticas, procedimientos, estructuras y límites de riesgo, niveles de tolerancia cuando corresponda, responsabilidades de cada dependencia de la organización, metodologías para identificar, medir, dar seguimiento, gestionar y comunicar, para cada uno de los riesgos relevantes, que podrían afectar la consecución de los objetivos de la entidad,

con el fin de mitigar su impacto.

- Aprobar los recursos necesarios para el adecuado desarrollo de la Administración Integral de Riesgos a fin de contar con la infraestructura, metodología y personal apropiado.
- Evaluar y aprobar sus planes de negocio con la debida consideración de los riesgos asociados.
- Asegurar que el Banco mantenga un nivel de suficiencia patrimonial congruente con su perfil de riesgo.
- Aprobar anualmente el nivel de estimaciones para cubrir los riesgos de crédito.
- En conjunto con la Gerencia General del Banco, atribuir al Gerente Ejecutivo de Riesgos, y a cualquier otro que este designe, la suficiente autoridad, jerarquía e independencia respecto a los demás empleados del Banco.
- Designar a los miembros del Comité de Riesgo de Junta Directiva con funciones de recomendar a la Junta Directiva y monitorear y/o aprobar los objetivos, políticas, procedimientos, estructuras y límites de riesgo para la Administración Integral de Riesgos, enmarcadas en el apetito y perfil de riesgo definidos por la Junta Directiva.
- Aprobar planes de contingencia y de continuidad del negocio, incluyendo tecnologías de información, que aseguran su capacidad operativa y que reducen o limitan las pérdidas en caso de una interrupción de sus operaciones.
- Aprobar los planes de contingencia de liquidez y sus modificaciones, los cuales deben contemplar realizar simulaciones y revisar al menos anualmente, la efectividad de éstos.
- Aprobar y supervisar la implementación de procesos de autoevaluación de riesgos de la entidad, las políticas de cumplimiento y el sistema de control interno, así como los planes o acciones de control y mitigación de los riesgos.
- Conocer informes sobre el desempeño general del banco, así como sobre el nivel y evolución de la exposición a los riesgos relevantes que enfrenta el Banco y contrastarlos con los niveles aceptados de tolerancia al riesgo, identificar las excepciones a dichos niveles de tolerancia y valorar la eventual afectación de todos los riesgos relevantes sobre la estabilidad y solvencia del banco.
- Aprobar los mecanismos de alerta para la implementación de acciones correctivas en caso de que existan desviaciones con respecto a los niveles de tolerancia al riesgo asumido y los límites fijados, así como para cuando se presenten cambios relevantes en el entorno del negocio o del mercado.
- Aprobar el Código de Ética y Conducta que le propone el Comité de Cumplimiento.
- Aprobar las políticas para: la relación con clientes, socios, proveedores y otras partes interesadas, las relaciones intra-grupo, conflictos de interés, divulgación de los valores y objetivos de la entidad.
- Aprobar el sistema de incentivos y remuneración de la entidad, asegurando que esté alineado con la cultura y apetito de riesgo de la entidad.
- Aprobar el informe de la autoevaluación de la gestión realizado por la Alta Gerencia.



### **Sobre Entes Reguladores**

- Entender el ambiente regulatorio y velar que la Entidad mantenga una relación efectiva con sus reguladores.
- Asegurar que existan los sistemas que faciliten el cumplimiento de los acuerdos que dicten los entes reguladores en materia de transparencia de la información de los productos y servicios del Banco.
- Vigilar que se cumpla con lo establecido en los acuerdos que dicte los entes reguladores sobre la veracidad, confiabilidad e integridad de la información contenida en los estados financieros.
- Cumplir y hacer cumplir las facultades y deberes asignados al banco, así como las disposiciones legales, estatutarias, legales y reglamentarias que rigen su funcionamiento.
- Comunicar al supervisor los cambios relevantes en su plan estratégico, en la estructura de propiedad de la entidad y las operaciones con partes vinculadas, en el plazo establecido en las normas, o en su defecto, en un plazo no mayor a tres días hábiles posteriores al cambio.
- Mantener informados a entes reguladores sobre situaciones, eventos o problemas que afecten o pudieran afectar significativamente al Banco y las acciones concretas para enfrentar y/o subsanar las deficiencias identificadas.
- Asegurar que las transacciones con partes vinculadas sean revisadas para evaluar el riesgo y están sujetas a las políticas definidas para evitar o gestionar conflictos de intereses; asimismo, que dichas transacciones son ejecutadas en condiciones iguales a las realizadas con terceros. Finalmente, aprobar los préstamos a partes vinculadas y obtener la aprobación expresa del Superintendente.

### **Sobre la Administración**

- Aprobar la selección y remoción, cuando fuere el caso, y evaluar al Vicepresidente y Gerente General, la Alta Gerencia y a los responsables de los Órganos de Control (Gerente de Auditoría Interna, Gerente Ejecutivo de Riesgo y Gerente de Cumplimiento).
- Aprobar la remuneración de la Alta Gerencia y responsables de los Órganos de Control, así como supervisar el desarrollo y el funcionamiento de las políticas de incentivos, sistemas y procesos de control de dichas políticas.
- Establecer las acciones a aplicar a la Alta Gerencia, miembros de Comités y demás empleados o funcionarios, derivados del incumplimiento de la regulación, de los planes de acción presentados, de las políticas y de los códigos aplicables.
- Aprobar la estructura organizacional y asegurarse que la Alta Gerencia verifique su efectividad.
- Aprobar y dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos, mediante el desarrollo de un marco estratégico que defina los segmentos de negocio o actividades principales, los retornos esperados y el apetito de riesgo; lo cual debe ser comunicado a la organización.
- Participar, aprobar y dar seguimiento al plan estratégico de la empresa a mediano y largo plazo, presentado por la Gerencia del Banco.
- Aprobar y revisar periódicamente las estrategias de negocios y otras políticas trascendentes

del Banco.

- Llevar libros de actas para asentar las disposiciones de la Junta Directiva, las de Asamblea General, un libro de registro de accionistas y cualquier otro libro o registro que exija la Ley, así como mantener registros verificables y seguros sobre los temas tratados, sus deliberaciones y decisiones y mantenerlos a disposición del supervisor cuando éste lo requiera.
- Establecer comités de apoyo y nombrar o ratificar a los miembros según los requisitos establecidos por las entidades reguladoras o la propia entidad.
- Establecer los mecanismos para llevar a cabo evaluaciones anuales sobre su gestión, la de sus comités y de sus miembros; así como las acciones a tomar en caso de que existan reservas o dudas sobre el desempeño de alguno de sus miembros.
- Analizar los informes que les remitan los comités de apoyo, los órganos supervisores y las auditorías interna y externa y tomar las decisiones que se consideren procedentes.
- Aprobar los programas de trabajo de los comités y según la periodicidad establecida en los reglamentos, conocer el informe de los comités en el que se detalle el desempeño de sus labores.
- Aprobar los programas de auditoría interna y externa, y revisar los estados financieros no auditados del Banco por lo menos una (1) vez cada tres meses.
- Nombrar comisiones, con carácter temporal o permanente, para el desempeño de labores especiales, designar a los empleados que estarán facultados para autorizar determinadas operaciones, y regular los límites y condiciones a que deberán sujetarse en sus funciones.
- Designar los funcionarios y empleados del Banco que firmarán comprobantes, recibos, cheques, letras, correspondencia, contratos y demás, así como fijar los límites y condiciones dentro de los cuales actuarán.
- Conferir poderes especiales, judiciales, generales y generalísimos y revocarlos.
- Acordar, reformar e interpretar para su aplicación los reglamentos del Banco, regular los servicios, organización y administración del Banco, y dirigir su funcionamiento.
- Designar la firma de auditoría externa y aprobar el contrato de servicios, para la realización de las siguientes auditorías: Financiero - Contable, Administración Integral de Riesgo, Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo, Tecnología de la Información y Proceso de Evaluación de la Junta Directiva, los Comités de Junta Directiva, los miembros de la Junta Directiva y la Alta Gerencia.

#### **Incompatibilidades de la Junta Directiva**

- Exigir o aceptar pagos u otros beneficios, para sí o para terceros, por sus decisiones.
- Perseguir la consecución de intereses personales con sus decisiones, ni utilizar para su beneficio personal las oportunidades de negocio que correspondan al Banco.
- Participar en la consideración de temas, o votar en los mismos, en circunstancias en que pueda tener potenciales conflictos de interés. En estos casos deberá informar su impedimento previamente a los demás miembros de la Junta Directiva; de no hacerlo, la directiva deberá intimarlo a que se abstenga.

- Formar parte de la Junta Directiva o de la administración de otro banco costarricense.
- Formar parte de las discusiones en las que el miembro de Junta Directiva, sus socios o parientes dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, tengan un interés personal. En esos casos deberá retirarse de la respectiva sesión, mientras se discute y se resuelve el asunto.
- Gestionar o de alguna forma promover trato preferencial a familiares, amistades y a las empresas de estos.

#### b) Miembros:

La Junta Directiva está integrada por el Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Secretario y tres Directores. Dos de los miembros deberán ser Directores independientes, todos elegidos por la Asamblea General de Accionistas por un período de cinco años. Este nombramiento debe ser informado a la Superintendencia General de Entidades Financieras, remitiéndole copia del acta respectiva, reducida a escritura pública.

Los miembros actuales fueron electos hasta el 28 de marzo del 2022 y son los siguientes:

<b>Presidente:</b>	Raúl Alemán Zubieta
<b>Vicepresidente:</b>	Jaime Rolando Rivera Schwarz
<b>Secretario:</b>	Juan Raúl Humbert Arias
<b>Tesorero:</b>	Stanley Alberto Motta Cunningham
<b>Director 1:</b>	Francisco José Salerno Abad
<b>Director 2:</b>	Francisco Ernesto Sierra Fábrega
<b>Director 3:</b>	Tatiana Fábrega de Varela

**Directores Independientes:** Jaime Rolando Rivera S. y Tatiana Fábrega de Varela.

**Representante:** El Presidente y en su ausencia el Vicepresidente o por falta de estos cualquier otro que la Junta Directiva asigne.

La Asamblea General de Accionistas nombrará un fiscal de conformidad con lo que establece el Código de Comercio, que estará en su cargo por todo el plazo social. El Sr. Osvaldo Félix Mouynés Guaragna ejerce como fiscal de Banco General (Costa Rica) S.A.

#### c) Remuneración y beneficios:

La remuneración que reciben los miembros de la Junta Directiva, que no son miembros de la Administración de Banco General (Costa Rica), S.A. o de Banco General, S.A. (Panamá), es una dieta por participación en las reuniones de Junta Directiva y en los Comités.

- Junta Directiva: US\$1.000 por reunión
- Comité: US\$ 500 por reunión
- Director Independiente: US\$1.000 mensuales, en adición a las dietas correspondientes a las diferentes reuniones de Junta Directiva y/o Comités de Junta Directiva.
- Director miembro de la Administración de Banco General S.A.: No recibe dieta por participación en reuniones de Junta Directiva ni en Comités de Junta Directiva.

En vista de que los Directores de Banco General (Costa Rica), S.A., ya son Directores o funcionarios de Banco General, S.A., aplican los beneficios que les otorgan en Banco General, S.A. y son los siguientes:

- Seguro de Hospital: el Banco le cubre al Director una póliza de salud individual con una cobertura de US\$2.5 MM renovable con un deducible de US\$5.000. A los Directores actuales se les mantiene el deducible contratado a la fecha. una vez que el Director se jubile el Banco le continuará pagando la póliza de hospital hasta una prima máxima de \$500 mensuales.
- Intereses Hipotecarios: el Director es elegible a una tasa de interés hipotecaria preferencial en Banco General, S.A., para su vivienda principal, equivalente a .50 puntos porcentuales por arriba de la estipulada para el colaborador de Banco General, S.A.

**d) Perfil de candidatos para miembros de la Junta Directiva**

- Los candidatos a Director de Banco General (Costa Rica) S.A., deberán ser capaces de trabajar de una manera colegiada y con personas de diferentes conocimientos, experiencias, culturas y habilidades que complementan los atributos de los Directores existentes.
- Los candidatos deben representar diversidad de puntos de vista y experiencias. Entre otras, deberán tener fortalezas y capacidad analítica y financiera, criterio flexible, visión estratégica, creatividad, juicio independiente, compromiso, capacidad de retar ideas y habilidades de comunicación y trabajo en equipo.
- Los candidatos deben demostrar méritos y logros notables o significativos y ocupar o haber ocupado posiciones gerenciales o directivas en empresas de cualquier tipo, o experiencia regulatoria que beneficie a la compañía.
- Los candidatos deben tener los más altos valores éticos y morales, contar con un legado de solidaridad y compromiso con la visión y cultura de valores que representa el pilar más importante de la organización.
- Los candidatos deben estar libres de conflictos de interés con la empresa, que pudieran interferir con su habilidad de llevar a cabo sus funciones como Directores, o que pudieran violar cualquier legislación o regulación existente.
- Los candidatos deben tener el tiempo suficiente y necesario para llevar a cabo sus obligaciones como Director con profesionalidad tomando en consideración todas las obligaciones que tuvieran en otras empresas o Directorios.
- Los candidatos deben tener la aspiración de representar en la Junta Directiva los intereses de los accionistas.

**e) Criterios para seleccionar candidatos a ser miembros de la Juntas Directiva**

La selección de miembros de la Junta Directiva se realizará bajo los siguientes lineamientos:

- Los miembros de Junta Directiva son elegidos por la Asamblea General de Accionistas en su reunión anual ordinaria y durarán en sus funciones cinco años, continuando en el desempeño de las mismas hasta que sus sucesores puedan ejercer legalmente los cargos, pudiendo ser reelectos, pero la Asamblea General de Accionistas tendrá la facultad de sustituirlos por otros en cualquier tiempo.

- La elección de los miembros de Junta Directiva debe realizarse forzosamente mediante votación, siendo prohibido hacerlo por aclamación. Los candidatos pueden ser accionistas o no, pero no pueden ser empleados del Banco.
- El Comité de Nominaciones, presentará uno o varios candidatos a la Junta Directiva, previa evaluación de los criterios para la selección a Director de Junta Directiva, para posterior consideración de la Asamblea de Accionistas.
- Los criterios de selección serán: personas de reconocida solvencia moral, integridad y honestidad, cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Código de Ética y Conducta, contar con una adecuada formación académica y experiencia en campos relacionados al área financiera, de manera que pueda cumplir su rol acorde con el Código de Gobierno Corporativo y las regulaciones vigentes.
- La Asamblea de Accionistas puede sustituir Directores en cualquier momento. Las vacantes que se produjeran deberán ser llenadas a la mayor brevedad posible, en la misma forma y con los mismos requisitos que las elecciones anuales.
- En caso de retiro por edad, el Comité de Nominaciones tomará acciones con antelación con el fin de la que sustitución coincida con el tiempo de salida del Director.
- En caso fortuito de renuncia o muerte de alguno de los directores, el Comité de Nominaciones realizará la búsqueda de candidatos a la mayor brevedad posible.
- Para la selección de Directores Independientes se deberá cumplir con todos los lineamientos establecidos por el regulador con base a las reglamentaciones y políticas vigentes.
- Se seleccionarán los candidatos mejor calificados para el cargo de Director, con fundamento en un análisis comparativo de capacidades y experiencias. Se procurará dar prioridad al candidato del género menos representado si tiene iguales calificaciones que el género más representando, en base a los estándares antes señalados.

**f) Capacitación a miembros de la Junta Directiva**

Todos los Directores de Banco General deben recibir una capacitación continua sobre la gestión integral de la empresa que está enfocada en ayudar a asegurar que todos sus integrantes trabajan bajo la misma pauta y entendimiento de los temas que les son presentados y proporciona una oportunidad para que sus integrantes continúen su educación profesional.

- **Directores de la Junta Directiva:** el plan de capacitación de los Directores forma parte de la agenda anual que se prepara para las sesiones ordinarias de la Junta Directiva, las cuales incluyen entre otros puntos:
  - Presentación de los cambios regulatorios y nuevos acuerdos que emite la SUGEF y el BCCR.
  - Presentaciones trimestrales de las distintas áreas de Negocio, Finanzas, Operaciones, Riesgo, Auditoría y Cumplimiento de la organización.
  - Revisión integral anual de todos los manuales regulatorios.
  - Seguimiento semestral del Plan Estratégico del Banco.
- **Director Nuevo:** para todo Director recién nombrado, el Banco cuenta con plan de inducción general de la organización en adición a la capacitación periódica que recibe como parte de las

reuniones de Junta Directiva.

- **Documentos del Banco:** todo Director nuevo deberá recibir los siguientes documentos:
  - Código de Gobierno Corporativo
  - Código de Ética y Conducta
  - Informe de Responsabilidad Social de Banco General, S.A.(Panamá)
  - Memoria Financiera de Banco General, S.A. y Subsidiarias
  - Listado de los principales ejecutivos de Banco General, S.A. y Subsidiarias
  - Informes de Junta Directiva del año en curso
- **Agenda de Reuniones:** a todo Director nuevo se le coordinará reuniones con diferentes ejecutivos del Banco para presentarle el modelo de negocio y cultura de la organización, y se le invita a participar como oyente en dos Comités de Junta Directiva.
  - Reunión con Presidente de la Junta Directiva
  - Reunión con Vicepresidente y Gerente General
  - Reunión con los ejecutivos del Banco para presentación del Plan Estratégico del Banco
  - Reunión con los ejecutivos de Operaciones y Tecnología para presentación del área de TI
  - Comité de Crédito de Junta Directiva
  - Comité de Riesgo de Junta Directiva
- **Presidentes de los Comités de Junta Directiva:** como parte de las reuniones de los Comités de Junta Directiva, a todos los miembros se les mantiene actualizados en todos los temas operativos y regulatorios pertinentes a su Comité. En caso de que el Comité considerase necesario ampliar su conocimiento en algún tema específico al Presidente del Comité, se le puede invitar a que participe en algún programa de educación formal o congresos locales o internacionales.

#### g) Plan de Retiro de Directores de la Junta Directiva

Aplican las disposiciones tomadas por la Junta Directiva de Banco General, S.A. que establecen lo siguiente:

- El 1 de mayo del 2011 se aprobó un Acuerdo de Directores que tiene como propósito establecer un plan de retiro ordenado para Directores de Banco General y Grupo Financiero BG, tanto presente como futuro.
- El acuerdo estipula que:
  - Con excepción de los Directores existentes al momento de la aprobación del acuerdo, los miembros de la Junta Directiva se retirarán a más tardar el 31 de diciembre del año en que cumplan los 72 años de edad.
  - Los Directores existentes al momento de la aprobación del acuerdo se retirarán el 31 de diciembre del año calendario en que cumplan 74 años de edad, en el entendimiento que en ningún año calendario se retirará más de un Director.
  - Las vacantes que se vayan produciendo serán llenadas por decisión de la Junta Directa con la participación del Director saliente.

#### **h) Atribuciones del Presidente de la Junta Directiva**

El Presidente de la Junta Directiva tendrá las siguientes atribuciones:

- Ejercer la representación judicial y extrajudicial del Banco, con las facultades que para los apoderados generalísimos determina el artículo mil doscientos cincuenta y tres del Código Civil, pudiendo otorgar todo tipo de poderes, sustituir su poder en todo o en parte, revocar poderes o sustituciones, sin perder por ello sus facultades.
- Velar por el cumplimiento de los deberes y objetivos del Banco e informarse de la marcha general de la Institución, ejecutar o vigilar la ejecución de las resoluciones de Junta Directiva.
- Someter a la consideración de la Junta los asuntos cuyo conocimiento le corresponde, dirigir los debates, tomar las votaciones y resolver los casos de empate.
- Autorizar con su firma, conjuntamente con el gerente, los valores mobiliarios que emita el Banco, así como los demás documentos que determinen las leyes, reglamentos de la Institución y acuerdos de la junta.
- Presidir las sesiones tanto de la Asamblea General como de la Junta Directiva y suscribir las actas de sesiones de ambos cuerpos.
- Suscribir con el Gerente las acciones representativas de capital social.
- Firmar las comunicaciones que emanen de la Asamblea General o del Consejo de Administración reunidos en sesión, sin perjuicio de la facultad de la Junta Directiva de autorizar al Gerente para tal fin.
- Ejercer las demás funciones y facultades que le correspondan, de conformidad con la ley, los reglamentos del Banco y demás disposiciones pertinentes.
- Rendir una declaración jurada de su responsabilidad sobre los estados financieros y el control interno, utilizando como guía el formato proporcionado por SUGEF para estos efectos. Dicha declaración se presentará conjuntamente con los estados financieros auditados a la Superintendencia respectiva.

En caso de ausencia o impedimento transitorio, el Presidente será reemplazado por el Vicepresidente, quien en tal caso tendrá todas sus atribuciones, facultades y deberes, bastando para demostrar la ausencia, la simple actuación de este. Cuando en alguna sesión estuvieren ambos ausentes, la Junta nombrará a uno de sus miembros como presidente ad hoc.

#### **i) Frecuencia, convocatoria y lugar de las reuniones**

- Se llevará a cabo una sesión de Junta Directiva al menos cada trimestre. Adicionalmente se celebrarán las sesiones adicionales que sean convocadas por el presidente o por el secretario.
- Si se cumpliera un trimestre y no se ha podido efectuar una sesión ordinaria, se deberá documentar las causas que impidieron la misma y proceder a una rápida reprogramación de la reunión en un término razonable, de manera que la reunión pendiente se pueda realizar antes de la fecha de la siguiente reunión ordinaria.
- Las sesiones de Junta Directiva podrán realizarse en cualquier país de Norte, Centro y Suramérica.
- Los miembros de Junta Directiva e invitados pueden participar en las sesiones en forma física,

mediante video conferencia, conferencia telefónica o cualquier otro medio electrónico considerado apropiado por la Junta Directiva. Los miembros que participan por este medio deben confirmar su voto mediante fax o correo electrónico, el cual debe adjuntarse al acta.

- El Presidente será el responsable de convocar a las sesiones de Junta Directiva. Las sesiones ordinarias deberán convocarse con al menos una semana de anticipación.
- Las sesiones se convocarán mediante fax o correo electrónico, a la dirección de cada miembro según conste en los registros del Banco, con al menos siete días de anticipación. Para estos efectos no se contará la fecha del envío de la convocatoria ni la fecha de la reunión. Con el acuerdo de todos los Directores se podrán establecer menores plazos de convocatoria; en estos casos debe existir una nota de cada Director consintiendo prescindir del plazo establecido como mínimo para la convocatoria.

**j) Quórum y esquema de votación**

- Para que se pueda celebrar una sesión de Junta Directiva deben participar al menos tres de sus miembros.
- Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate el Presidente en funciones tendrá doble voto y decidirá.

**k) Agenda y actas**

- El Secretario será el responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros conjuntamente con la convocatoria.
- La agenda de cada sesión ordinaria incluirá al menos los siguientes puntos:
  - Estados financieros
  - Indicadores de actividad de negocio
  - Indicadores regulatorios
  - Cumplimiento indicadores financieros
  - Informe de cartera de crédito
  - Encaje mínimo legal
  - Resumen de las actas de la última sesión de cada comité de apoyo.
- Se deben elaborar las actas de cada sesión, obtener las firmas de los miembros y mantenerlas archivadas, así como la documentación soporte presentada en cada sesión.

**l) Conflicto de interés**

- Cuando alguno de los asistentes a las sesiones de Junta Directiva tuviere interés personal en el trámite de una operación o lo tuvieren sus socios o parientes dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, deberá retirarse de la respectiva sesión, mientras se discute y se resuelve el asunto.

**m) Aprobación de créditos a partes relacionadas**

En línea con lo que establece el artículo 117 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, el Banco no podrá efectuar operaciones de crédito, directa o indirectamente a:

- Los miembros de su propia Junta Directiva y sus ascendientes, descendientes, cónyuges y demás parientes por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado inclusive.



- Las sociedades mercantiles y cooperativas, de las cuales los miembros de la Junta Directiva o funcionarios administrativos del propio Banco, así como sus ascendientes, descendientes, cónyuges y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, sean representantes legales o posean acciones, cuotas u otras participaciones de capital, iguales o superiores al quince por ciento del que estuviere acordado. A esta participación deberá agregarse la de sus ascendientes, descendientes cónyuges y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive.
- Esta prohibición no se extenderá a los préstamos realizados antes del nombramiento respectivo de la persona que se trate.
- Para conceder los préstamos, se requerirá el respectivo acuerdo específico de la Junta Directiva y la aprobación expresa por escrito del Superintendente General de Entidades Financieras.

**n) Contravenciones a las disposiciones**

- Los actos, resoluciones u omisiones de la Junta Directiva que contravengan las disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias o que signifiquen el empleo del dinero del Banco en actividades diferentes de las inherentes a sus funciones, harán incurrir a todos los presentes en la sesión respectiva en responsabilidad penal y solidaria para con el Banco, el Estado y terceros afectados por los daños y perjuicios que con ello se produjeren. De tal responsabilidad quedarán exentos únicamente los asistentes que hubieren hecho constar su voto disidente o su objeción en el acta de la sesión correspondiente.

**5. Comités de Gobierno Corporativo**

Como parte de la estructura de Gobierno Corporativo y con el fin de alcanzar los objetivos y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas por los socios, las leyes y regulaciones vigentes, la Junta Directiva se apoya en Comités de Junta Directiva especializados que le reportan directamente. Adicionalmente, se establecen Comités Ejecutivos que apoyan a la Vicepresidencia y Gerencia General, los cuales tienen funciones técnicas específicas, que facilitan el logro de los objetivos de la entidad, la administración de los riesgos y el cumplimiento de normas y políticas regulatorias e internas, cuyos informes son elevados a la Junta Directiva en forma condensada.

Todos los Comités de Junta Directiva tienen a un ejecutivo de la administración como coordinador/secretario responsable de preparar el contenido de la agenda de las reuniones, llevar las Actas, coordinar las citaciones, darle seguimiento a los temas tratados y ejecutar lo dispuesto por el Comité.

**a) Comités de Junta Directiva**

En la estructura de Gobierno Corporativo, la gestión de la Junta Directiva está apoyada por seis comités mayores. Todos los comités y sus miembros serán evaluados anualmente.

- Comité de Auditoría
- Comité de Crédito
- Comité de Remuneraciones
- Comité de Riesgo
- Comité de Cumplimiento
- Comité de Nominaciones

Para los Comités de Junta Directiva, las funciones y generalidades estipuladas son:

- **Responsable:** Esta función la ejerce el Presidente del Comité quien es designado por la Junta Directiva, y las responsabilidades son las siguientes:
  - Gestionar y desarrollar las funciones del Comité y del cumplimiento de los objetivos del mismo tal y cual son definidos en los estatutos y manuales de la organización.
  - Abrir, presidir, suspender y levantar las sesiones.
  - Dirigir las discusiones de los asuntos sometidos a conocimiento del Comité.
  - Velar por el orden de las sesiones y someter a votación los asuntos.
  - Conceder licencia a sus miembros para retirarse de las sesiones, salvo acuerdo contrario del Comité.
  - Conceder la palabra en el orden solicitado, excepto si se trata de una moción de orden, en ese caso, se le concederá al solicitante, inmediatamente después de que haya terminado en el uso de la palabra el que la tiene en ese momento.
  - Aprobar la agenda para cada sesión.
  - Convocar a sesiones extraordinarias cuando lo considere necesario.
  - Velar porque el Comité cumpla con las leyes y reglamentos relativos a su función.
  - Fijar directrices generales e impartir instrucciones, en cuanto a los aspectos de forma y fondo de las labores del Comité.
- **Coordinador/Secretario:**
  - Coordinar con el Presidente las convocatorias y agenda del Comité con al menos una semana de anticipación.
  - Revisar y preparar la información que se presenta en el Comité y coordinar las reuniones de acuerdo a la periodicidad establecida para cada Comité.
  - Velar por que los estatutos del Comité se revisen anualmente.
  - Elaborar y documentar las actas, mantener al día los archivos del Comité y velar por que la información que está publicada en el Código de Gobierno Corporativo sobre su Comité, se encuentre actualizada y sea la misma que está documentada en los Estatutos del Comité y en los Manuales que se usen como referencia.
  - Llevar una lista actualizada de tareas pendientes del Comité y de adjuntarla a la agenda de cada sesión ordinaria. Cada tarea pendiente tendrá un responsable y una fecha para su cumplimiento.
  - Ejecutar lo dispuesto por el Comité.
- **Miembros o Miembros Directores:**

Los miembros son nombrados por la Junta Directiva, o por quienes ostenten los cargos definidos para cada Comité, considerando lo estipulado en las leyes y los reglamentos pertinentes.

  - Participar en las reuniones, estar actualizado sobre los objetivos del Comité, participar activamente en el desarrollo de las discusiones y ser parte integral de las decisiones

tomadas.

- Tienen voz y voto, y su participación cuenta para definir el quórum de la reunión. El Gerente Ejecutivo de Riesgo tendrá voto solamente en el Comité de Riesgo.

- **Participantes o miembros de la administración:**

- Participar en la reunión, presentar información cuando sea necesario, comentar y opinar durante el desarrollo del Comité, no tienen voto y su participación no cuenta para definir el quórum de la reunión.

- **Idoneidad de los miembros**

- Los miembros de los Comités deben contar con los conocimientos y experiencia necesaria para el desempeño de sus funciones.
- La selección y contratación de los puestos de la organización que forman parte de los Comités, deben ser seleccionados tomando en consideración su condición de miembros de esos Comités.

- **Selección de los miembros**

- El presidente del Comité será designado por la Junta Directiva.
- La designación de los miembros que ocupan el cargo de Director de Junta Directiva la hará la Junta Directiva.
- Las demás posiciones del Comité corresponderán a quienes ostenten los cargos.

- **Responsabilidad de los miembros de los Comités**

- Es responsabilidad de los miembros del Comité emitir su voto en los asuntos que se sometan a su conocimiento.
- Cumplir con las funciones establecidas en el Comité respectivo.
- Establecer y supervisar las investigaciones especiales que resulten necesarias a juicio del Comité, ó que sean solicitadas por la Junta Directiva.
- Mantenerse informados sobre las tareas y funciones asignadas por la Junta Directiva, las mejores prácticas relativas desarrolladas a nivel internacional y evaluar su aplicabilidad al Banco.
- Revisar los estatus periódicamente, evaluar la vigencia de los mismos, y proponer a la Junta Directiva los cambios que estime convenientes.
- Evaluar anualmente el desempeño del Comité y sus miembros.

- **Lugar de las reuniones de los Comités**

- Las sesiones de los Comités podrán realizarse en Costa Rica o en cualquier otro país.
- Los miembros de los Comités, participantes e invitados pueden estar presentes en las sesiones en forma física, mediante video conferencia, conferencia telefónica o cualquier otro mecanismo electrónico considerado apropiado por el Comité.

- **Actas de las reuniones del Comité**

- El Coordinador o un Secretario es el responsable de elaborar y documentar las actas,

obtener las firmas de los miembros participantes, mantener al día los archivos del Comité y a disposición del ente regulador.

## **I. Comité de Auditoría**

- **Presidente:** Jaime R. Rivera Schwarz
- **Coordinador/Secretario:** Gerente de Auditoría Interna
- **Miembros:** cuatro Directores de Junta Directiva uno de ellos deberá ser un Director Independiente (Raúl Alemán Zubieta, Jaime Rivera Schwarz, Juan Raúl Humbert Arias y Francisco Sierra Fábrega.), el Fiscal de Junta Directiva (Osvaldo Félix Mouynés Guaragna) y el Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A.
- **Participantes:** Vicepresidente y Gerente General, Gerente de Auditoría Interna, Vicepresidente Asistente de Auditoría Interna Corporativa de Banco General, S.A., así como los invitados de la Administración que el Comité considere necesarios. El Auditor Externo participará cuando el Comité así lo requiera.

- **Objetivos del Comité**

Los objetivos del Comité de Auditoría consisten en apoyar a la Junta Directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades con respecto a la gestión de la información financiera y contable del Banco. A este fin, el Comité deberá asegurarse de la efectividad de los sistemas, controles y procedimientos que permitan al Banco:

- Asegurar la transparencia, veracidad y puntualidad de su información financiera, incluyendo la contenida en los estados financieros auditados, la información proporcionada a los reguladores y los informes de gestión.
- Evaluar y darle seguimiento permanente al sistema de control interno.
- Validar la efectividad de las políticas, sistemas y procedimientos que aseguren la identificación y adecuada gestión de los riesgos que enfrenta la organización, así como la gestión del capital necesario para enfrentarlos.
- Velar por el fiel cumplimiento de las normas, leyes y regulaciones que apliquen a las actividades de la organización en todas las jurisdicciones en las que se desempeñe.

- **Autoridad**

El Comité de Auditoría está facultado para:

- Recomendar a la Junta Directiva la contratación y el presupuesto de los servicios de auditoría interna y externa, consultoría y otros servicios externos que a su juicio sean necesarios para asesorar o asistir al Comité en la conducción de su trabajo.
- Resolver cualquier tipo de desacuerdos entre la Administración y los Auditores Internos y/o Externos con respecto a la información financiera.
- Reunirse con colaboradores de la organización, auditores y/o consultores externos, para dirimir los asuntos internos que a su juicio sean significativos.
- Obtener la información que requiera de los colaboradores de la organización, los cuales deberán ser instruidos para que cooperen con el Comité.

- Reunirse regularmente, en privado y/o en forma separada para comentar cualquier asunto que el Comité considere conveniente aclarar con la Administración, los auditores internos y/o auditores externos.
- Recomendar la designación del Auditor Interno a la Junta Directiva y la evaluación tanto de su desempeño como del departamento de Auditoría Interna.
- Solicitar informes verbales y/o por escritos que el Comité considere necesario de parte de los funcionarios, auditores externos o consultores.

- **Responsabilidades**

El Comité de Auditoría debe cumplir en forma colegiada con las funciones y responsabilidades establecidas en los acuerdos y regulaciones emitidas por la regulación local; así como con las establecidas por la Junta Directiva, según se detalla:

**Acuerdo SUGEF 16-16 Reglamento sobre Gobierno Corporativo:**

- El proceso de reporte financiero y de Informar a la Junta Directiva sobre la confiabilidad de los procesos contables y financieros, incluidos el sistema de información gerencial.
- La supervisión e interacción con auditores internos y externos.
- Proponer o recomendar a la Junta Directiva las condiciones de contratación y el nombramiento o revocación de la firma o auditor externo conforme los términos del Reglamento sobre auditores externos aplicable a los sujetos fiscalizados por las superintendencias.
- Revisar y aprobar el programa anual de trabajo de la auditoría interna y el alcance y frecuencia de la auditoría externa, de acuerdo con la normativa vigente.
- Vigilar que la Alta Gerencia toma las acciones correctivas necesarias en el momento oportuno para hacer frente a las debilidades de control, el incumplimiento de las políticas, leyes y reglamentos, así como otras situaciones identificadas por los auditores y el supervisor.
- Supervisar el cumplimiento de las políticas y prácticas contables.
- Revisar las evaluaciones y opiniones sobre el diseño y efectividad del gobierno de riesgos y control interno.
- Proponer a la Junta Directiva, los candidatos para ocupar el cargo de auditor interno.
- Dar seguimiento al cumplimiento del programa anual de trabajo de la auditoría Interna.
- Revisar la información financiera anual y trimestral antes de su remisión a la Junta Directiva , poniendo énfasis en cambios contables, estimaciones contables, ajustes importantes como resultado del proceso de auditoría, evaluación de la continuidad del negocio y el cumplimiento de leyes y regulaciones vigentes que afecten a la entidad.
- Revisar y trasladar al Junta Directiva, los estados financieros anuales auditados, los informes complementarios, las comunicaciones del auditor externo y demás informes de auditoría externa o interna.

**Designadas por la Junta Directiva de Banco General:**

Estados Financieros

- Revisar los Estados Financieros anuales auditados y asegurarse de que estos sean consistentes con la información conocida por el Comité, y de que estos cumplan tanto con las normas internacionales de contabilidad financiera como con los requerimientos de la Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF)
- Revisar los asuntos contables y de información financiera significativos, incluyendo transacciones inusuales o complejas.
- Revisar el impacto sobre los Estados Financieros del Banco de los pronunciamientos regulatorios y cambios en las NIIF así como de las estructuras fuera de balance.
- Revisar los informes financieros de fechas intermedias junto con la administración antes de presentarlos a los entes reguladores y asegurarse de que su contenido sea veraz y consistente con la información proporcionada al Comité durante el período correspondiente.

#### Auditoría Interna

- Revisar anualmente el Estatuto y Manual de Auditoría Interna Corporativa y los planes, actividades y estructura organizacional de la actividad.
  - Asegurar que no existan restricciones o limitaciones injustificadas a la función de auditoría interna.
  - Revisar y aprobar la designación, reemplazo o remoción del Gerente de Auditoría Interna.
  - Verificar anualmente la eficacia de la actividad de auditoría interna, incluyendo el cumplimiento de la Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna del Instituto de Auditores Internos.
  - Revisar los reportes, hallazgos y recomendaciones de Auditoría Interna, así como las respuestas de la administración para validar que se hayan atendido sus sugerencias y recomendaciones
  - Revisar la efectividad de los controles internos del Banco sobre el control de datos, la tecnología informática y las normas de cumplimiento.
- **Frecuencia y convocatoria de las reuniones**
    - El Comité de Auditoría tendrá reuniones ordinarias en forma trimestral. Las sesiones ordinarias deberán convocarse con al menos dos semanas de anticipación.
    - Se realizarán sesiones extraordinarias según se considere necesario.
    - Si se cumpliera un trimestre y no se ha podido efectuar una sesión ordinaria, se deberá documentar las causas que impidieron las mismas y proceder a una rápida reprogramación de la reunión en un término razonable, de manera que la reunión pendiente se pueda realizar antes de la fecha de la siguiente reunión ordinaria.
  - **Quórum y esquema de votación**
    - Para que se pueda celebrar una sesión del Comité de Auditoría deben estar presentes como mínimo tres miembros del Comité, de los cuales dos deben ser Directores.
    - Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes.

- **Agenda**

- El Auditor Interno será el responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros conjuntamente con la convocatoria.
- La agenda de cada sesión ordinaria deberá incluir al menos los siguientes puntos:
  - Aprobación del acta de la sesión anterior
  - Plan de trabajo de auditoría interna
  - Seguimiento a incidencias
  - Consultas del Comité

- **Informes que se remiten**

- Informar trimestralmente a la Junta Directiva las actividades, asuntos, conclusiones y recomendaciones relevantes del Comité.
- Promover una vía de comunicación abierta entre auditoría interna, los auditores externos, la administración y la Junta Directiva.
- Revisar los informes contables y financieros de naturaleza pública que emita la organización relacionados con las responsabilidades del Comité.

## II. **Comité de Crédito**

- **Coordinador/Secretario:** Vicepresidente y Gerente General
- **Miembros:** los siguientes Directores de Junta Directiva: (Raúl Alemán Zubieta, Jaime Rolando Rivera Schwarz, Juan Raúl Humbert Arias, Stanley Alberto Motta Cunningham, Francisco José Salerno Abad), el Fiscal de Junta Directiva (Osvaldo Félix Mouynés Guaragna) y un miembro externo: Juan Ramón Brenes Stanziola.
- **Participantes:** de Banco General, S.A.: Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional, Vicepresidente y Vicepresidente Asistente de Riesgo. De Banco General (Costa Rica) S.A.: Vicepresidente y Gerente General, Gerente de Banca Empresarial.

- **Objetivo del Comité**

Aprobar las propuestas de crédito e inversiones que le correspondan según el nivel de atribuciones de aprobación otorgadas por la Junta Directiva y dentro de los términos, condiciones y límites de riesgo establecidos por las regulaciones pertinentes y las políticas y límites aprobados por la Junta Directiva.

- **Responsabilidades**

- Aprobar o rechazar los créditos empresariales y corporativos que exceden las facultades del Comité de Crédito Ejecutivo.
- Formular a la Junta Directiva propuestas de mejoramiento de las políticas, procesos y procedimientos para la aprobación de créditos e inversiones.

- **Frecuencia de las reuniones**

El Comité deberá reunirse de acuerdo a las necesidades de su modelo de negocios y como mínimo una (1) vez al mes, siempre que haya casos para aprobación. Se realizarán sesiones

extraordinarias según se considere necesario.

- **Quórum y esquema de votación**

- Para que se pueda celebrar una sesión de Comité de Crédito de Junta Directiva deben estar presentes como mínimo tres miembros.
- Los créditos deben ser presentados y sustentados por un ejecutivo del área de negocios.
- Las decisiones se toman por consenso entre los miembros presentes.

- **Agenda**

Banca Empresarial es la responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros dos días antes de la respectiva sesión.

- **Informes que remite a la Junta Directiva**

Se presenta un informe trimestral a la Junta Directiva de los créditos aprobados por el Comité.

### III. **Comité de Remuneraciones**

- **Presidente:** Juan Raúl Humbert Arias

- **Coordinador/Secretario:** Vicepresidente de Capital Humano y Servicios Corporativos de Banco General, S.A./Gerente Ejecutivo de Capital Humano de Banco General (Costa Rica) S.A.

- **Miembros:** Raúl Alemán Zubieta, Juan Raúl Humbert Arias, Tatiana Fábrega (Director independiente).

- **Participantes:** de Banco General, S.A.: Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional y Vicepresidente de Capital Humano y Servicios Corporativos. De Banco General (Costa Rica) S.A.: Vicepresidente y Gerente General y Gerente Ejecutivo de Capital Humano. Invitados miembros de la organización o externos cuando el Comité lo considere necesario.

- **Objetivo del Comité**

Órgano de apoyo a la Junta Directiva que supervisa el diseño y el funcionamiento del sistema de remuneraciones e incentivos para que promuevan el buen desempeño, fomenten conductas de riesgo aceptables, sea consistente con la cultura de la entidad, la declaración del apetito de riesgo y la estrategia.

- **Facultades del Comité**

- Presentar a Junta Directiva los resultados semestrales de las Encuestas de Salarios Externas y realizar las recomendaciones que correspondan.
- Reunirse regularmente, en privado y/o en forma separada para comentar cualquier asunto que el Comité considere conveniente aclarar con la Administración.
- Solicitar informes verbales y/o por escrito que el Comité considere necesario de parte de los Gerentes Ejecutivos y Vicepresidente y Gerente General.



- **Responsabilidades**

- Establecer y controlar las políticas de la organización referentes al sistema de remuneraciones e incentivos para todos los colaboradores.
- Recomendar a la Junta Directiva la aprobación de los planes de remuneración e incentivos para todos los colaboradores, incluyendo a la Alta Gerencia y responsables de los Órganos de Control.
- Recomendar a la Junta Directiva las normas de desempeño y remuneración adecuadas para la Alta Gerencia y los responsables de los Órganos de Control en coherencia con los objetivos estratégicos y la solidez financiera de la entidad.
- Dar seguimiento a la dirección estratégica de la organización en cuanto al desarrollo del Capital Humano.
- Dar seguimiento a que se mantenga una cultura de justicia, transparencia y equidad en la relación con los colaboradores.

- **Frecuencia de las sesiones**

- El Comité tendrá reuniones ordinarias mínima una vez al año. Se realizarán sesiones extraordinarias según se considere necesario.
- Si no se ha podido efectuar una sesión ordinaria, se deberá documentar las causas que impidieron la misma y proceder a una rápida reprogramación de la reunión en un término razonable.

- **Quórum y esquema de votación**

- El quórum del Comité debe ser de al menos dos miembros.
- Las decisiones se tomarán por consenso.

- **Agenda y Convocatoria**

- El Coordinador / Secretario será el responsable de convocar a las sesiones del Comité y elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros conjuntamente con la convocatoria y la documentación requerida.
- Las sesiones ordinarias deberán convocarse con al menos dos semanas de anticipación.
- Las sesiones extraordinarias deberán convocarse por lo menos con tres días de anticipación, pudiendo reducirse este plazo con la anuencia escrita de todos los miembros.

- **Informes que se remiten a Junta Directiva**

- Se debe presentar un informe sobre los temas relevantes analizados en cada Comité en la siguiente Junta Directiva.

#### **IV. Comité de Riesgos**

- **Presidente:** Tatiana Fábrega de Varela
- **Coordinador/Secretario:** Gerente Ejecutivo de Riesgo

- **Miembros:** Directores de Junta Directiva: Raúl Alemán Zubieta, Jaime Rolando Rivera Schwarz, Juan Raúl Humbert Arias, Francisco Ernesto Sierra Fábrega, Tatiana Fábrega de Varela y el fiscal Osvaldo Félix Mouynés Guaragna. El Vicepresidente de Riesgo de Banco General, S.A. o su suplente; el Vicepresidente Asistente de Riesgo de Banco General, S.A., el Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A., Vicepresidente y Gerente General y Gerente Ejecutivo de Riesgo, ambos de Banco General (Costa Rica) S.A.
- **Participantes:** de Banco General (Costa Rica): Gerentes Ejecutivos de Finanzas, Banca Empresarial, Operaciones y Banca de Consumo. De Banco General, S.A.: Vicepresidente Asistente de Tecnología y Gerente de Tecnología.

- **Objetivos del Comité**

- Apoyar a la Junta Directiva en el cumplimiento de su responsabilidad de asegurar el desarrollo formal, consistente, oportuno y efectivo de una gestión integral de los riesgos que son relevantes para el Banco, que conlleve a: (i) desarrollar los negocios y operaciones dentro del perfil y tolerancia de riesgo establecidos por la Junta Directiva (ii) identificar, evaluar, mitigar, controlar e informar todos los riesgos materiales, (iii) evaluar la suficiencia de capital en relación con el perfil de riesgo asumido, y (iv) fortalecer continuamente la cultura institucional sobre la relevancia de gestionar adecuadamente los riesgos.
- Vigilar que la Administración Integral de Riesgos: (i) esté basada en objetivos, políticas, procedimientos, estructuras y límites debidamente analizados, documentados y aprobados, (ii) sea desarrollada por personal con los conocimientos, competencias y experiencia necesarios, (iii) tenga a disposición la autoridad, jerarquía y los recursos necesarios para la ejecución apropiada del procesos, (iv) se enmarque en el cumplimiento de las leyes, regulaciones, mejores prácticas de la industria, y altos estándares de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social Empresarial.
- Asesorar a la Junta Directiva en todo lo relacionado con las políticas de gestión de riesgos, la capacidad y el Apetito de Riesgo de la entidad. Asimismo, de supervisar la ejecución de la Declaración de Apetito de Riesgo por parte de la Alta Gerencia, la presentación de informes sobre el estado de la cultura del riesgo de la entidad y la interacción y supervisión con el Gerente Ejecutivo de Riesgos.

- **Responsabilidades**

El Comité de Riesgos debe cumplir en forma colegiada con las funciones y responsabilidades establecidas en los acuerdos y regulaciones emitidas, así como las establecidas por la Junta Directiva en el Manual de Administración Integral de Riesgos, entre ellas:

- Monitorear las exposiciones a riesgo y contrastar dichas exposiciones frente a las política y los límites aprobados por la Junta Directiva
- Informar a la Junta Directiva los resultados de sus valoraciones sobre las exposiciones al riesgo de la entidad, y referirse al impacto de dichos riesgos sobre la estabilidad y solvencia del Banco, con la frecuencia definida en el Manual de Administración Integral de Riesgos.
- Recomendar límites, estrategias y políticas que coadyuven con una efectiva administración de riesgos, así como definir los escenarios en los cuales pueden aceptarse excesos a los límites o excepciones a las políticas y proponerlos a aprobación de la Junta Directiva.
- Conocer y promover procedimientos y metodologías para la administración de los riesgos.

- Proponer planes de contingencia en materia de riesgos para la aprobación de la Junta Directiva.
- Proponer a la Junta Directiva la firma auditora o el profesional independiente para la auditoría del proceso de Administración Integral de Riesgos.
- Conocer los informes sobre la auditoría del proceso de Administración Integral de Riesgos y asegurarse de adoptar acciones enfocadas a corregir las debilidades señaladas y elevarlo a la Junta Directiva.
- Proponer para la aprobación de la Junta Directiva, los sistemas y metodologías de medición del nivel de exposición al riesgo de crédito, incluyendo una metodología de análisis de estrés de sus deudores, actuales y potenciales.
- Supervisión de las estrategias y la gestión de los riesgos para asegurarse de que son coherentes con el Apetito de Riesgo declarado.
- Revisar informes periódicos y oportunos del Gerente Ejecutivo de Riesgo, así como de las otras áreas o funciones relevantes, sobre el perfil de riesgo actual de la entidad, de los límites y métricas establecidas, las desviaciones y los planes de mitigación.
- Intercambiar periódicamente con la Auditoría Interna y otros Comités relevantes, la información necesaria para asegurar la cobertura efectiva de todos los riesgos y los ajustes necesarios en el Gobierno Corporativo de la entidad a la luz de sus planes de negocio o actividades y el entorno.
- Las funciones y requerimientos que le establezca la Junta Directiva.
- **Frecuencia y convocatoria de las sesiones**
  - El Comité de Riesgos tendrá reuniones ordinarias por lo menos cada tres meses. Las sesiones ordinarias deberán convocarse con al menos una semana de anticipación.
  - El Presidente o cualquier Director miembro podrá convocar a las sesiones de Comité.
  - Se realizarán sesiones extraordinarias según se considere necesario, deberán convocarse con un día de anticipación.
  - Si se cumpliera un trimestre calendario y no se ha podido efectuar una sesión ordinaria, se deberá documentar las causas que impidieron la misma y proceder a una rápida reprogramación de la reunión en un término razonable, de manera que la reunión pendiente se pueda realizar antes de la fecha de la siguiente reunión ordinaria.
  - No podrá exceder los 60 días calendarios posteriores a la fecha de cierre del último trimestre. No obstante, el Presidente del Comité de Riesgos podrá extender este plazo según lo estime conveniente.
- **Quórum y esquema de votación**
  - Para que se pueda celebrar una sesión del Comité de Riesgos, deben estar presentes al menos cuatro miembros. (Un Director de la Junta Directiva, el miembro externo, el Vicepresidente y Gerente General o Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A. y el Gerente Ejecutivo de Riesgo. En caso de ausencia del Vicepresidente y Gerente General o Gerente Ejecutivo de Riesgo, serán miembros del Comité sus suplentes designados aprobados por la Junta Directiva).

- Los acuerdos se tomarán por mayoría simple y en ningún caso con la aprobación de menos de tres de sus miembros.
- **Agenda**
  - El Gerente de Riesgo de Banco General (Costa Rica) actuará como Secretario y será el responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros conjuntamente con la convocatoria. Cada miembro del Comité recibirá el material previo a cada sesión.
  - La agenda contendrá entre otros los siguientes temas:
    - Revisión del acta anterior del Comité de Riesgos.
    - Refrendo del Manual de Administración Integral de Riesgos y sus Anexos y modificaciones cuando corresponda.
    - Conocer cambios en las leyes y normativa.
    - Conocer las propuestas de cambios a las Políticas y Límites de Riesgo del Banco y refrendo de las mismas.
    - Revisión de la presentación ejecutiva sobre la Administración Integral de Riesgos.
- **Informes que se remiten a Junta Directiva**
  - Se presentarán informes trimestrales sobre los riesgos y temas relevantes del Banco analizados en cada Comité.

## V. Comité de Cumplimiento

- **Presidente:** Raúl Guizado Novey, Vicepresidente de Cumplimiento y Seguridad de Banco General, S.A.
- **Coordinador/Secretario:** Gerente de Cumplimiento
- **Miembros:** Directores de Junta Directiva: Raúl Alemán Zubieta, Jaime Rolando Rivera Schwarz, Juan Raúl Humbert Arias, Francisco Ernesto Sierra Fábrega, Osvaldo Félix Mouynés Guaragna. El Vicepresidente de Cumplimiento y Seguridad de Banco General, S.A., el Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A. Por parte de Banco General (Costa Rica), el Vicepresidente y Gerente General, Gerente Ejecutivo de Operaciones, Gerente Ejecutivo de Finanzas, el Gerente Ejecutivo de Riesgo, Gerente de Cumplimiento y Oficial de Cumplimiento Adjunto (Como suplente del Gerente de Cumplimiento).
- **Participantes:** Gerentes Ejecutivos de Banca de Consumo y de Banca Empresarial, Gerente de Auditoría Interna.
- **Objetivo del Comité**

Órgano de apoyo y vigilancia al Oficial de Cumplimiento para la adecuada implementación de normas internas que garanticen el cumplimiento normativo vigente en materia de prevención de lo establecido en la Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.

### **Responsabilidades**

- Revisar las políticas, procedimientos, normas y controles implementados por la entidad para cumplir con los lineamientos de Ley.

- Analizar las deficiencias relacionadas con el cumplimiento de las políticas y procedimientos implementados y tomar medidas y acciones para corregirlas.
- Conocer el informe trimestral de operaciones inusuales.
- Conocer de los reportes trimestrales de las operaciones sospechosas y de los clientes que han sufrido movimientos ascendentes o descendentes en su clasificación de riesgo.
- Proponer a la Junta Directiva, las políticas de confidencialidad respecto a empleados y directivos en el tratamiento de los temas relacionados con la Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso no autorizado, actividades conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo.
- Conocer y aprobar el Plan de Trabajo y velar por el cumplimiento del mismo, una vez aprobado por la Junta directiva.
- Elaborar el Código de Ética y Conducta para aprobación de la Junta Directiva.
- Conocer los resultados de las evaluaciones de la capacitación anual del personal y presentarlas a la Junta Directiva.
- Aprobar la inclusión y exclusión de los criterios o variables para el análisis y descripción del perfil de riesgo de los clientes.
- Conocer los informes de la Auditoría Interna y el informe anual de la Auditoría Externa, sobre prevención y control de legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo con los resultados y recomendaciones.
- Conocer y aprobar el proceso de evaluación anual del Riesgo de Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo de la entidad.
- Conocer y aprobar la Metodología de Clasificación de riesgo de los clientes y sus modificaciones.
- Conocer y aprobar el Manual de Cumplimiento y sus modificaciones.
- Conocer las solicitudes de aceptación y modificación de las relaciones de correspondencia.
- **Frecuencia y convocatoria de las sesiones**
  - El Oficial de Cumplimiento será el responsable de convocar a las sesiones de Comité de Cumplimiento.
  - El Comité de Cumplimiento tendrá reuniones ordinarias en forma trimestral. Las sesiones ordinarias deberán convocarse con al menos dos semanas de anticipación.
  - Se realizarán sesiones extraordinarias según se considere necesario. sesiones extraordinarias deberán convocarse con por lo menos tres días de anticipación, pudiendo reducirse este plazo con la anuencia escrita de todos los miembros.
  - Si se cumpliera un trimestre y no se ha podido efectuar una sesión ordinaria, se deberá documentar las causas que impidieron la misma y proceder a una rápida reprogramación de la reunión en un término razonable, de manera que la reunión pendiente se pueda realizar antes de la fecha de la siguiente reunión ordinaria.
- **Quórum y esquema de votación**
  - El quórum mínimo del Comité de Cumplimiento debe ser de al menos cuatro miembros, debiendo estar presente un miembro de Junta Directiva, el Oficial de Cumplimiento Titular o el Oficial de Cumplimiento Adjunto y al menos dos de los siguientes miembros:

Vicepresidente de Cumplimiento y Seguridad Corporativa de Banco General, S.A., Vicepresidente y Gerente General, Gerente Ejecutivo de Operaciones y Gerente Ejecutivo de Riesgos.

- Las decisiones se tomarán por mayoría entre los miembros presentes. En caso de empate el presidente tendrá doble voto y decidirá. Todos los miembros tienen derecho a voz y voto, con excepción del Gerente Ejecutivo de Riesgos que solamente tendrá voz.
- **Agenda del Comité**
  - El Gerente de Cumplimiento será el responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros conjuntamente con la convocatoria.
  - La agenda de cada sesión deberá incluir los siguientes temas:
    - Aprobación del acta de la sesión anterior
    - Resultados del monitoreo de transacciones de clientes
    - Reporte de operaciones inusuales y sospechosas
    - Reporte de clientes con variaciones en su clasificación de riesgo.
- **Informes que se remiten a Junta Directiva**
  - Se presentarán informes trimestrales sobre los temas relevantes del Banco analizados en cada Comité.

## VI. Comité de Nominaciones

- **Presidente:** Francisco Ernesto Sierra Fábrega
- **Coordinador/Secretario:** Federico Albert Garaizabal
- **Miembros:** Raúl Alemán Zubieta, Jaime Rolando Rivera Schwarz, Juan Raúl Humbert Arias, Stanley Alberto Motta Cunningham, Francisco José Salerno Abad, Francisco Ernesto Sierra Fábrega y Tatiana Fábrega de Varela.
- **Participantes:** invitados miembros de la organización o externos cuando el Comité lo considere necesario.

- **Objetivo del Comité**

Órgano de apoyo a la Junta Directiva que identifica y propone a la Asamblea de Accionistas los candidatos a Director de la Junta Directiva, considerando el perfil definido para el cumplimiento de las responsabilidades.

- **Responsabilidades**

El Comité debe cumplir en forma colegiada al menos con las siguientes funciones:

- Es el responsable de identificar y postular a los candidatos a Directores de la Junta Directiva a la Asamblea de Accionistas.
- Asegurar que los miembros propuestos para formar parte de la Junta Directiva cuenten con el perfil adecuado para el cumplimiento de sus responsabilidades, entre ellos:
  - Sean personas de reconocida honorabilidad.
  - Comprenden su papel en el Gobierno Corporativo.

- Sean capaces de ejercer un juicio sólido y objetivo sobre los asuntos relacionados con la entidad.
- Tienen, la formación, conocimientos y experiencia, amplios y demostrables, con el fin de ejercer el Gobierno Corporativo y las funciones de los Comités.
- Reciben inducción y capacitación adecuada y periódica en las áreas de conocimiento atinentes a su cargo.
- Buscar un balance de habilidades, competencias y conocimientos, que de forma colectiva posean las aptitudes necesarias para dirigir a la entidad.
- Tengan un abanico de conocimientos y experiencia en las áreas relevantes para promover la diversidad de opinión.
- Faciliten la comunicación, colaboración y el debate crítico en el proceso de toma de decisiones.
- Son capaces de dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para cumplir con las responsabilidades que les competen.
- No tengan conflictos de interés que les impidan desarrollar su tarea de manera objetiva e independiente, o bien, que en caso de tenerlos, aplicar los principios establecidos en el Código de Ética y Conducta.
- El Comité de Nominaciones realizará la búsqueda de candidatos según los siguientes criterios:
  - Para el caso de retiro por edad de cualquiera de los Directores, con la antelación que sea requerida, con el fin de que la sustitución de los miembros coincida con el tiempo de salida del Director.
  - Para el caso fortuito de renuncia o muerte de alguno de los Directores, el Comité de Nominaciones la realizará a la mayor brevedad posible.
- Velar por la sucesión de los Directores en relación con sus integrantes y transmitir los deberes y responsabilidades a los nuevos integrantes de la Junta Directiva.
- **Frecuencia y convocatoria de las sesiones**
  - El Comité tendrá reuniones cuando sea necesario nombrar un nuevo miembro de la Junta Directiva. El Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional será el responsable de convocar a las sesiones del Comité.
  - Las sesiones deberán convocarse con al menos dos semanas de anticipación.
- **Quórum y esquema de votación**
  - El quórum mínimo del Comité es de tres miembros, uno de ellos deberá ser un Director Independiente.
  - Las decisiones se tomarán por consenso.
- **Agenda**

El Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A. será el responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros conjuntamente con la convocatoria y la documentación requerida.
- **Informes que se remiten a Junta Directiva**

Se debe presentar un informe sobre los temas relevantes analizados en cada Comité.

**b) Comités Ejecutivos**

La Gerencia General a su vez está apoyada por 7 Comités funcionales; cada Comité tiene un Coordinador quien es el responsable de documentar las actas de cada reunión, igualmente cuentan con estatutos que estipulan los lineamientos de su funcionamiento, miembros y participantes, que forman parte del Código de Gobierno Corporativo. Los Comités activos son:

- Comité Ejecutivo
- Comité Ejecutivo de Riesgo de Crédito
- Comités Ejecutivos de Crédito
  - Comité de Crédito Ejecutivo
  - Comité de Crédito Local
  - Comité de Crédito de Hipotecas Residenciales y de Consumo
- Comité de Activos y Pasivos (ALCO)
- Comité de Tecnología de Información

Para los Comités Ejecutivos las funciones y generalidades estipuladas son:

- **Responsable:**
  - Gestionar y desarrollar las funciones del Comité y del cumplimiento de los objetivos del mismo, tal como son definidos en los estatutos y manuales de la organización.
- **Coordinador/Secretario:**
  - Revisar y preparar la información que se presenta en el Comité.
  - Coordinar y convocar las reuniones de acuerdo a la periodicidad establecida para cada Comité.
  - Llevar una lista actualizada de tareas pendientes del Comité y de adjuntarla a la agenda de cada sesión ordinaria. Cada tarea pendiente tendrá un responsable y una fecha para su cumplimiento.
  - Documentar las actas, revisarla con el Responsable del Comité y distribuirla a los miembros. Mantener al día los archivos del Comité y velar por que la información que está publicada en el Código de Gobierno Corporativo sobre su Comité sea la misma que está documentada en los Estatutos del Comité y en los Manuales que se usen como referencia.
  - Ejecutar lo dispuesto por el Comité.
- **Miembros del Comité**
  - Participar en las reuniones, estar actualizado sobre los objetivos del Comité, participar activamente en el desarrollo de las discusiones y ser parte integral de las decisiones tomadas.

Tienen voz y voto, y su participación cuenta para definir el quórum de la reunión. El Gerente Ejecutivo de Riesgo no tendrá voto en los Comités Ejecutivos en que participe.



En los Comités Ejecutivos de Crédito, se requiere su validación, en el sentido que la propuesta cumple con el apetito y perfil de riesgo aprobado por la Junta Directiva, que se traduce en objetivos, políticas, procedimientos, estructuras y límites de riesgo

- **Participantes:**
  - Participar en la reunión, estar actualizado sobre los temas de relevancia del Comité, presentar información cuando sea necesario, comentar y opinar durante el desarrollo del Comité, no tienen voto y su participación no cuenta para definir el quórum de la reunión.
- **Idoneidad de los Miembros**
  - Los miembros de los Comités deben contar con los conocimientos y experiencia necesaria para el desempeño de sus funciones.
  - La selección y contratación de los puestos de la organización que forman parte de los Comités, deben ser seleccionados tomando en consideración su condición de miembros de esos Comités.
- **Selección de los Miembros**
  - La designación de los miembros que ocupan el cargo de Director de Junta Directiva la hará la Junta Directiva.
  - Las demás posiciones del Comité corresponderán a quienes ostenten los cargos de acuerdo con el organigrama del Banco.
- **Responsabilidad de los miembros de los Comités**
  - Es responsabilidad de los miembros del Comité emitir su voto en los asuntos que se sometan a su conocimiento.
- **Lugar de las reuniones**
  - Las sesiones de los Comités podrán realizarse en Costa Rica o en cualquier otro país.
  - Los miembros de los Comités, participantes e invitados pueden estar presentes en las sesiones en forma física, mediante video conferencia, conferencia telefónica o cualquier otro mecanismo electrónico considerado apropiado por el Comité.
- **Reglamento:**
  - Establece los lineamientos de integración, organización, funcionamiento y responsabilidades del Comité, acorde con las necesidades de la institución y con los lineamientos establecidos en la normativa vigente.
  - Se detallan los objetivos, responsabilidades, convocatoria, lugar y frecuencia de las reuniones que se deben llevar a cabo periódicamente, quórum y esquema de votaciones, agenda, actas, tareas pendientes, informes que remite a la Junta Directiva, mecanismos y medios de control y evaluación.
  - Debe ser revisado periódicamente por el Comité y aprobado por la Junta Directiva para su incorporación en el Código de Gobierno Corporativo.

**I. Comité Ejecutivo:**

- **Responsable:** Vicepresidente y Gerente General
- **Coordinador / Secretario:** Gerente Ejecutivo de Finanzas
- **Miembros del Comité:** Vicepresidente y Gerente General, Gerente Ejecutivo de Operaciones, Gerente Ejecutivo de Finanzas, Gerente Ejecutivo de Banca de Consumo, Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial, Gerente Ejecutivo de Riesgo, Gerente Ejecutivo de Capital Humano y Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A. Otros ejecutivos de la organización podrán ser participantes del Comité por invitación del Vicepresidente y Gerente General
- **Objetivo del Comité**
  - El Comité Ejecutivo es creado por la Gerencia General como órgano consultivo y de apoyo en el alineamiento de los diferentes departamentos con los objetivos la organización.
  - Es una herramienta de la Gerencia General para dar seguimiento a la gestión de negocios, al control de riesgos, al cumplimiento del presupuesto, al cumplimiento del plan estratégico y a la planificación y coordinación de actividades.
- **Responsabilidades**
  - El Comité Ejecutivo debe cumplir en forma colegiada con las siguientes funciones:
  - Comparte información de interés general en forma vertical y horizontal.
  - Da seguimiento a la información financiera del Banco y al cumplimiento del presupuesto y plan de negocios.
  - Da seguimiento a la gestión de negocios.
  - Identifica oportunidades de mejora y desarrolla los planes de acción correspondientes para su implementación.
  - Planifica y coordina actividades organizacionales.
  - Apoyar al Vicepresidente y Gerente General aportándole elementos para la toma de mejores decisiones.
  - Coordinar la elaboración del presupuesto anual.
- **Frecuencia:** Mensual
- **Quórum y esquema de votación**
  - Para que se pueda celebrar una sesión de Comité Ejecutivo deben estar presentes como mínimo el Vicepresidente y Gerente General o Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A. y dos miembros adicionales.
  - Los miembros emitirán su criterio sobre los puntos discutidos y harán sugerencias y recomendaciones al Vicepresidente y Gerente General.
  - Las resoluciones serán facultad exclusiva del Vicepresidente y Gerente General.
- **Agenda**
  - El Vicepresidente y Gerente General será el responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros conjuntamente con la convocatoria.
  - La agenda de cada sesión ordinaria deberá incluir al menos los siguientes puntos:

- Aprobación del acta de la sesión anterior.
- Análisis de los estados financieros del cierre mensual anterior.
- Comparación de estados financieros contra presupuesto.
- Revisión de indicadores financieros (regulatorios y no regulatorios).
- Análisis del comportamiento de las principales carteras.
- Análisis del comportamiento de los principales generadores de comisiones.

## II. Comité Ejecutivo de Riesgo de Crédito

- **Responsable:** Gerente Ejecutivo de Riesgo
- **Coordinador / Secretario:** Gerente Ejecutivo de Riesgo
- **Miembros del Comité:** Vicepresidente y Gerente General, Gerente Ejecutivo de Operaciones, Gerente Ejecutivo de Finanzas, Gerente Ejecutivo de Banca de Consumo, Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial, Gerente Ejecutivo de Riesgo, Gerente Ejecutivo de Capital Humano y Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A., Vicepresidente de Riesgos de Banco General, S.A., Vicepresidentes Asistentes de Riesgo de Banco General, S.A. Otros funcionarios de la organización podrán ser participantes del Comité por invitación del Vicepresidente y Gerente General
- **Objetivo del Comité**

El Comité Ejecutivo de Riesgo de Crédito se centra en el conocimiento del riesgo de crédito del banco, sus exposiciones en relación a los límites establecidos y perfil establecidos en los Manuales de Políticas y Procedimientos de Crédito Empresarial y para Banca de Consumo
- **Responsabilidades**

El Comité Ejecutivo de Riesgo de Crédito debe cumplir en forma colegiada con las siguientes funciones:

  - Realiza la planificación de Riesgo de Crédito Empresarial y de Consumo y monitorea su cumplimiento.
  - Recomienda diseño del portafolio objetivo (límites).
  - Recomienda políticas y procedimientos de Banca empresarial y Banca de Consumo.
  - Recomienda política de atribuciones.
  - Recomienda políticas de aprovisionamientos y castigos.
  - Revisa reportes de gestión del área de riesgo.
  - Recomienda políticas y parámetros de clasificación de créditos.
  - Revisa y aprueba planes de acción para las señales de alerta de alta severidad y el levantamiento de dichas señales.
- **Frecuencia:**

Trimestral, de preferencia antes del Comité de Riesgo de Junta Directiva.

- **Quórum y esquema de votación**

- Para que se pueda celebrar una sesión de Comité Ejecutivo deben estar presentes como mínimo el Vicepresidente y Gerente General, el Gerente Ejecutivo de Riesgo y dos miembros adicionales.
- Los miembros emitirán su criterio sobre los puntos discutidos y harán sugerencias y recomendaciones.
- Las resoluciones se toman por consenso.

- **Agenda**

El Gerente Ejecutivo de Riesgo será el responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros conjuntamente con la convocatoria.

### III. Comité de Crédito Ejecutivo

- **Responsable:** Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A.

- **Coordinador:** Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial o Vicepresidente y Gerente General.

- **Secretario:** Gerente Ejecutivo de Riesgo

- **Miembros**

- **Grupo A:** Vicepresidente Ejecutivo y Gerente General de Banco General, S.A. Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A., Vicepresidente Ejecutivo y Sub Gerente General Banco General, S.A., Vicepresidente de Banca Internacional de Banco General, S.A., Vicepresidente Asistente de Banca Internacional de Banco General, S.A.
- **Grupo B:** Las siguientes posiciones, quienes no forman parte del quórum ni tienen voto: Vicepresidente y Gerente General de Banco General (Costa Rica) S.A., Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial de Banco General (Costa Rica), S.A., Gerente Ejecutivo de Finanzas de Banco General (Costa Rica), S.A.
- **Grupo C:** Las siguientes posiciones, quienes si forman parte del quórum y tienen voto para validar. Vicepresidente de Riesgo de Banco General S.A (Panamá) y Vicepresidentes Asistentes de Riesgo de Banco General, S.A. (Panamá)

- **Objetivo del Comité**

- Tomar decisión en las propuestas de crédito que le correspondan según el nivel de atribuciones de aprobación otorgadas por la Junta Directiva y dentro de los términos, condiciones y límites de riesgo establecidos por las regulaciones pertinentes y las políticas y límites aprobados por el Comité de Riesgos de Junta Directiva y/o Junta Directiva.

- **Responsabilidades**

- Aprobar o rechazar los créditos empresariales y corporativos que se encuentren dentro de sus facultades de aprobación.
- Las solicitudes de crédito correspondientes a grupos económicos con los que se mantenga una exposición que supera las facultades del Comité de Crédito Ejecutivo serán aprobadas

en primera instancia por este Comité y remitidas al Comité de Crédito de Junta Directiva para continuar con su trámite de aprobación.

- **Frecuencia:**

El Comité de Crédito Ejecutivo tendrá reuniones ordinarias en forma semanal, siempre y cuando existan casos sobre los cuales tomar decisión. Se harán sesiones extraordinarias según se considere necesario, siempre que se logre el quórum requerido.

- **Quórum y Esquema de Votación**

- Para que se pueda celebrar una sesión de Comité de Crédito Ejecutivo deben estar presentes como mínimo un miembro del grupo A y un miembro del Grupo C.
- Los créditos deben ser presentados y sustentados por un miembro del Grupo B.
- Las aprobaciones requieren la anuencia de los miembros del Grupo A presentes y la validación del Grupo C, en el sentido que la propuesta cumple con el apetito y perfil de riesgo aprobado por la Junta Directiva, que se traduce en políticas, procedimientos y límites de riesgo.
- El Gerente General y Vicepresidente Ejecutivo de Banco General, S.A. (Panamá), un Vicepresidente Ejecutivo de Banco General, S.A. (Panamá), el Vicepresidente de Riesgo de Banco General, S.A. (Panamá) - en su ausencia un Vicepresidente Asistente de Riesgo de Banco General, S.A. (Panamá)-, el Vicepresidente y Gerente General de Banco General (Costa Rica) o el Gerente Ejecutivo de Riesgo de Banco General (Costa Rica), podrán a su discreción y de forma individual, requerir que una propuesta presentada en Comité de Crédito Ejecutivo, sea llevada al Comité de Crédito de la Junta Directiva para su aprobación.

- **Agenda del Comité**

El Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial será responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros dos días antes de la respectiva sesión.

- **Informes que se remiten a Comité de Crédito de Junta Directiva**

Al cierre de cada mes el Comité de Crédito Ejecutivo debe presentar sus actas al Comité de Crédito de Junta Directiva.

#### IV. **Comité de Crédito Local**

- **Responsable:** Vicepresidente y Gerente General

- **Coordinador:** Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial o Vicepresidente y Gerente General.

- **Secretario:** Gerente Ejecutivo de Riesgo

- **Miembros**

- **Grupo A:** Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A., Vicepresidente de Banca Internacional de Banco General, S.A., Vicepresidente Asistente de Banca Internacional de Banco General, S.A., Vicepresidente y Gerente General de Banco General (Costa Rica) S.A., Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial de Banco General (Costa Rica), S.A., Gerente Ejecutivo de Finanzas de Banco General (Costa Rica), S.A.

- **Grupo B:** Las siguientes posiciones, quienes si forman parte del quórum y tienen voto para validar. Gerente Ejecutivo de Riesgo de Banco General (Costa Rica) S.A., Vicepresidente de Riesgo de Banco General, S.A (Panamá) y Vicepresidentes Asistentes de Riesgo de Banco General, S.A. (Panamá)
- **Objetivo del Comité**

Tomar decisión en las propuestas de crédito que le correspondan según el nivel de atribuciones de aprobación otorgadas por la Junta Directiva y dentro de los términos, condiciones y límites de riesgo establecidos por las regulaciones pertinentes y las políticas y límites aprobados por el Comité de Riesgos de Junta Directiva y/o Junta Directiva.
- **Responsabilidades**
  - Aprobar o rechazar los créditos empresariales y corporativos que se encuentren dentro de sus facultades de aprobación, o que exceden las facultades individuales de los Ejecutivos de Banco General (Costa Rica) S.A.
  - Las solicitudes de crédito correspondientes a grupos económicos con los que se mantenga una exposición que supera las facultades del Comité de Crédito Local serán aprobadas en primera instancia por este Comité y remitidas al Comité de Crédito Ejecutivo para continuar con su trámite de aprobación.
- **Frecuencia:**

El Comité de Crédito Local tendrá reuniones ordinarias en forma semanal, siempre y cuando existan casos sobre los cuales tomar decisión. Se harán sesiones extraordinarias según se considere necesario, siempre que se logre el quórum requerido.
- **Quórum y esquema de votación**
  - Para que se pueda celebrar una sesión de Comité de Crédito Local deben estar presentes como mínimo dos miembros del grupo A y un miembro del Grupo B.
  - Los créditos deben ser presentados y sustentados por un miembro del Grupo A o un Ejecutivo de Negocios de Banco General (Costa Rica) S.A.
  - Las aprobaciones requieren la anuencia de los miembros del Grupo A presentes y la validación del Grupo B, en el sentido que la propuesta cumple con el apetito y perfil de riesgo aprobado por la Junta Directiva, que se traduce en políticas, procedimientos y límites de riesgo.
  - El Gerente General y Vicepresidente Ejecutivo de Banco General, S.A. (Panamá), un Vicepresidente Ejecutivo de Banco General, S.A. (Panamá), el Vicepresidente de Riesgo de Banco General, S.A. (Panamá) - en su ausencia un Vicepresidente Asistente de Riesgo de Banco General, S.A. (Panamá)-, el Vicepresidente y Gerente General de Banco General (Costa Rica) ó el Gerente Ejecutivo de Riesgo de Banco General (Costa Rica), podrán a su discreción y de forma individual, requerir que una propuesta presentada en Comité de Crédito Local, sea llevada al Comité de Crédito Ejecutivo para su aprobación.
- **Agenda del Comité**

El Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial será responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros dos días antes de la respectiva sesión.

- **Informes que se remiten a Comité de Crédito Ejecutivo**

Al cierre de cada mes, el Comité de Crédito Local debe presentar sus actas al Comité de Crédito Ejecutivo.

**V. Comité de Crédito de Hipotecas Residenciales y Consumo**

- **Responsable:** Vicepresidente y Gerente General

- **Coordinador:** Gerente Ejecutivo de Banca de Consumo, Vicepresidente y Gerente General.

- **Secretario:** Gerente Ejecutivo de Riesgo

- **Miembros**

- **Grupo A:** Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional de Banco General, S.A., Vicepresidente Asistente de Banca Internacional de Banco General, S.A., General de Banco General (Costa Rica) S.A., Gerente Ejecutivo de Banca de Consumo, Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial de Banco General, Gerente Ejecutivo de Finanzas y Gerente de Sucursal, previamente designado por el Gerente Ejecutivo de Banca de Consumo.

- **Grupo B:** las siguientes posiciones, quienes sí forman parte del quórum y tienen voto para validar. Gerente Ejecutivo de Riesgo de Banco General (Costa Rica) S.A., Vicepresidente de Riesgo de Banco General, S.A (Panamá), Vicepresidentes Asistentes de Riesgo de Banco General, S.A. (Panamá) y Oficial de Riesgo de Banca Empresarial, previamente designado por el Gerente Ejecutivo de Riesgo.

- **Objetivo del Comité**

- Tomar decisión en las propuestas de crédito que le correspondan según el nivel de atribuciones de aprobación otorgadas por la Junta Directiva y dentro de los términos, condiciones y límites de riesgo establecidos por las regulaciones pertinentes y las políticas y límites aprobados por el Comité de Riesgos de Junta Directiva y/o Junta Directiva.

- **Responsabilidades**

- Aprobar o rechazar los créditos empresariales y corporativos que se encuentren dentro de sus facultades de aprobación, o que exceden las facultades individuales de los Ejecutivos de Banco General (Costa Rica) S.A.

- Las solicitudes de crédito correspondientes a personas que superan las facultades del Comité de Crédito de Hipotecas Residenciales y Consumo, serán aprobadas en primera instancia por este Comité y remitidas al Comité de Crédito Ejecutivo para continuar con su trámite de aprobación.

- **Frecuencia**

El Comité de Crédito tendrá reuniones ordinarias en forma diaria, siempre y cuando existan casos sobre los cuales tomar decisión. Se harán sesiones extraordinarias según se considere necesario, siempre que se logre el quórum requerido.

- **Quórum y Esquema de Votación**

- Para que se pueda celebrar una sesión de Comité de Crédito deben estar presentes como mínimo dos miembros del grupo A y un miembro del Grupo B.
- Los créditos deben ser presentados y sustentados por un miembro del Grupo A o un Ejecutivo de Negocios de Banco General (Costa Rica) S.A.
- Las aprobaciones requieren la anuencia de los miembros del Grupo A presentes y la validación del Grupo B, en el sentido que la propuesta cumple con el apetito y perfil de riesgo aprobado por la Junta Directiva, que se traduce en políticas, procedimientos y límites de riesgo.
- El Gerente General y Vicepresidente Ejecutivo de Banco General, S.A. (Panamá), un Vicepresidente Ejecutivo de Banco General, S.A. (Panamá), el Vicepresidente de Riesgo de Banco General, S.A. (Panamá) - en su ausencia un Vicepresidente Asistente de Riesgo de Banco General, S.A. (Panamá)-, el Vicepresidente y Gerente General de Banco General (Costa Rica) ó el Gerente Ejecutivo de Riesgo de Banco General (Costa Rica), podrán a su discreción y de forma individual, requerir que una propuesta presentada en Comité de Crédito de Hipotecas Residenciales y Consumo, sea llevada al Comité de Crédito Ejecutivo para su aprobación.

- **Agenda del Comité**

El Gerente Ejecutivo de Banca de Consumo será responsable de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a sus miembros.

- **Informes que se remiten**

En cada sesión de Junta Directiva, se presentará un inventario de los créditos aprobados por el Comité.

## VI. **Comité de Activos y Pasivos (ALCO)**

- **Responsable:** Gerente Ejecutivo de Finanzas

- **Coordinador / Secretario:** Gerente Ejecutivo de Finanzas.

- **Miembros**

- Presidente de Junta Directiva de Banco General (Costa Rica) S.A.
- De Banco General, S.A.: Vicepresidente Ejecutivo y Gerente General, Vicepresidente Ejecutivo y Sub-Gerente General, Vicepresidente Ejecutivo de Banca Internacional, Vicepresidente Ejecutivo de Finanzas, Vicepresidente de Tesorería, Vicepresidente Asistente de Finanzas, Vicepresidente de Riesgo ó su suplente el Vicepresidente Asistente de Riesgo de Liquidez y Mercado.
- De Banco General (Costa Rica) S.A.: Vicepresidente y Gerente General, Gerente Ejecutivo de Finanzas y Gerente Ejecutivo de Riesgos.
- El Comité podrá invitar a miembros de la organización y externos cuando lo considere necesario.



- **Objetivo del Comité**

- Propone las políticas y procedimientos bajo los cuales el Banco controla el riesgo cambiario, riesgo de liquidez, riesgo de tasa de interés y riesgo de mercado. Controla el cumplimiento de las políticas establecidas en estos campos y vigila los aspectos financieros.

- **Responsabilidades**

El Comité de Activos y Pasivos debe cumplir en forma colegiada al menos con las siguientes funciones:

- Desarrollar y proponer a la Junta Directiva, las políticas, estrategias y metodologías, para el manejo integral de los activos y pasivos financieros del banco. Esto incluirá políticas, estrategias y metodologías para el manejo de los riesgos de liquidez, tasa de interés, cambio de divisas, mercado y crédito (nivel de riesgo del portafolio y prima de interés con base al nivel de riesgo para las carteras de crédito e inversiones).
- Dar seguimiento a las distintas variables de los estados financieros del Banco, contemplando: (i) La situación económica local e internacional y sus perspectivas, (ii) el plan de negocios establecido por el Banco, y (iii) Los límites y políticas establecidos para el manejo de los activos y pasivos.
- Desarrollar e implementar estrategias que permitan mantener el NIM del Banco estable dentro de los rangos que sean establecidos para cada periodo.
- Mantener un nivel de capitalización acorde con todos los riesgos a los que el Banco está expuesto para mantener sus calificaciones de riesgo. En todo momento se debe cumplir con los mínimos establecidos en la normativa al respecto.
- Mantiene una relación adecuada entre riesgo y retorno, mediante el desarrollo de un mecanismo de transferencia de costo/ingreso de fondos entre unidades que colocan recursos y aquellas que captan recursos.
- Maximizar el retorno de los accionistas del Banco dentro de parámetros de riesgo establecidos.
- Mantener informada en todo momento a la Junta Directiva y velar porque sus directrices sean comprendidas y ejecutadas por las distintas áreas de la institución.
- Revisar los límites de riesgo anualmente y proponer su modificación a la Junta Directiva.
- Cumplir con todo lo dispuesto por la SUGEF y el Banco Central de Costa Rica.

- **Frecuencia de las sesiones**

- El Comité de Activos y Pasivos tendrá reuniones ordinarias en forma trimestral. Se realizarán sesiones extraordinarias según se considere necesario.
- Las sesiones ordinarias deberán convocarse con al menos una semana de anticipación.
- Las sesiones extraordinarias deberán convocarse con un día de anticipación.
- Si se cumpliera un trimestre y no se ha podido efectuar una sesión ordinaria, se deberá documentar las causas que impidieron la misma y proceder a una rápida reprogramación de

la reunión en un término razonable, de manera que la reunión pendiente se pueda realizar antes de la fecha de la siguiente reunión ordinaria.

- **Quórum y esquema de votación**

- Para que se pueda celebrar una sesión del Comité de Activos y Pasivos deben estar presentes como mínimo 4 miembros, en donde al menos uno sea un Ejecutivo de Banco General, S.A. y adicionalmente el Vicepresidente de Riesgo de Banco General, S.A. ó el Vicepresidente Asistente de Riesgo de Liquidez y Mercado de Banco General, S.A.
- Los acuerdos se tomarán por al menos cuatro miembros, incluyendo al menos un Ejecutivo de Banco General, S.A.
- Todos los miembros tienen derecho a voz y voto, con excepción del Gerente Ejecutivo de Riesgo que solamente tendrá voz.

- **Agenda**

- La agenda de cada sesión ordinaria deberá incluir al menos los siguientes puntos:
- Informe del Vicepresidente y Gerente General
  - Situación Financiera del Banco
- Informe del Gerente Ejecutivo de Finanzas
  - Presentación de Estados Financieros Comparativos
  - Informe del NIM
  - Posición de capital
  - Información legal y económica
  - Informe de la situación económica – financiera del Banco
  - Reporte de productos pasivos
  - Movimiento de saldos de la cartera de préstamos y de las tasas de interés
  - Informe de tasas de interés del mercado local e internacional
  - Informe de Riesgo Cambiario
  - Cumplimiento Regulatorio en el control de riesgos.
  - Cumplimiento límites establecidos en el Manual de Activos y Pasivos
- Informe de la Vicepresidente de Tesorería de Casa Matriz
  - Informe de Riesgo de Tasa
  - Informe de Riesgo de Liquidez
  - Informe de Riesgo de Mercado
  - Líneas de crédito para el establecimiento de DPF, confirmación de cartas de crédito y garantías bancarias.
  - Propuesta para cambiar el Manual de Inversiones
- Cada miembro del Comité recibirá el material previo a cada sesión.

- **Informes que se remiten a Junta Directiva**

- Se presentarán informes trimestrales sobre los temas relevantes del Banco analizados en cada Comité.

**VII. Comité de Tecnología de la Información**

- **Responsable:** Gerente Ejecutivo de Operaciones
- **Coordinador / Secretario:** Gerente Ejecutivo de Operaciones.
- **Miembros**
  - Directores de la Junta Directiva: Raúl Alemán Zubieta y Juan Raúl Humbert Arias, Vicepresidente Ejecutivo de Operaciones y Tecnología de Banco General, S.A., Vicepresidente de Tecnología de Banco General, S.A., Vicepresidente Asistente de Tecnología de Banco General, S.A., Vicepresidente y Gerente General de Banco General (Costa Rica) S.A., Gerente Ejecutivo de Operaciones de Banco General (Costa Rica) S.A. y Gerente Ejecutivo de Riesgo de Banco General (Costa Rica) S.A.
  - En el caso del Director de Junta Directiva su suplente deberá ser otro Director. Los suplentes de los Ejecutivos del Banco miembros del Comité, deberán pertenecer al nivel jerárquico inmediato inferior. Los suplentes actuarán con las mismas facultades y responsabilidades que los miembros titulares.
  - El Comité podrá invitar a miembros de la organización y externos cuando lo considere necesario.
- **Objetivo del Comité**

El Comité de Tecnología de la Información es un órgano consultivo y de gestión que tiene como objeto coordinar acciones en materia de planificación, desarrollo, uso y operación de las tecnologías de información.
- **Responsabilidades**

El Comité de Tecnología de la Información debe cumplir en forma colegiada al menos con las siguientes funciones:

  - Asesorar en la formulación del plan estratégico de TI.
  - Proponer las políticas generales sobre TI.
  - Revisar periódicamente el marco para la gestión de TI.
  - Proponer los niveles de tolerancia al riesgo de TI en congruencia con el perfil tecnológico de la entidad.
  - Presentar al menos semestralmente o cuando las circunstancias así lo ameriten, un reporte sobre el impacto de los riesgos asociados a TI.
  - Monitorear que la Alta Gerencia tome medidas para gestionar el riesgo de TI en forma consistente con las estrategias y políticas y que cuenta con los recursos necesarios para esos efectos.
  - Recomendar las prioridades para las inversiones en TI.
  - Proponer el Plan Correctivo-Preventivo derivado de la auditoría y supervisión externa de la gestión de TI.
  - Dar seguimiento a las acciones contenidas en el Plan Correctivo-Preventivo.
  - Revisar y evaluar anualmente la suficiencia del Reglamento del Comité, solicitando la aprobación de los cambios propuestos, por parte de la Junta Directiva.
  - Validar y aprobar las políticas relativas a la seguridad informática.
- **Frecuencia de las sesiones**
  - El Comité de Tecnología de la Información tendrá reuniones ordinarias en forma trimestral. Las sesiones ordinarias deberán convocarse por escrito (fax o correo electrónico) con al menos dos semanas de anticipación.

- Las sesiones extraordinarias deberán convocarse por escrito (fax o correo electrónico) con tres días de anticipación, pudiendo reducirse este plazo con la anuencia escrita de todos los miembros.
- Si se cumpliera un trimestre y no se ha podido efectuar una sesión ordinaria, se deberá documentar las causas que impidieron la misma y proceder a una rápida reprogramación de la reunión en un término razonable, de manera que la reunión pendiente se pueda realizar antes de la fecha de la siguiente reunión ordinaria.
- **Quórum y esquema de votación**
  - Para que se pueda celebrar una sesión de Comité de Tecnología de la Información deben estar presentes como mínimo la mitad más uno de sus miembros.
  - Las decisiones se tomarán por mayoría de los miembros presentes. En caso de empate el Presidente tendrá doble voto y decidirá.
  - Todos los miembros tienen derecho a voz y voto, con excepción del Gerente Ejecutivo de Riesgos que solamente tendrá voz.
- **Agenda del Comité**

El responsable de Tecnología de la Información será el encargado de elaborar la agenda de cada sesión y distribuirla a los miembros conjuntamente con la convocatoria.
- **Informes que se remiten a Junta Directiva**

El Comité de Tecnología de la Información debe presentar a la Junta Directiva un informe semestral en el que detalle el desempeño de las labores encomendadas.

## 6. Código de Ética y Conducta de Banco General y Subsidiarias

Banco General resume en su Código de Ética y Conducta los principios y valores que rigen su operación, basados en la integridad y la transparencia. El ámbito y alcance del Código de Ética y Conducta abarca a Banco General, S.A. (Panamá) y Banco General (Costa Rica) S.A.

Este documento es la guía para la actuación diaria de cada uno de los miembros de la organización y su cumplimiento es obligatorio para los directivos, ejecutivos y colaboradores de del Banco.

Para su elaboración se tomaron como referencia las mejores prácticas corporativas y las normas establecidas por los organismos internacionales.

También se respetaron los acuerdos firmados por Banco General, S.A., como el Pacto Global y el Pacto Ético Empresarial de Panamá. Banco General fue la primera empresa en Panamá en firmar el Pacto Global en 2001 y en comprometerse a apoyar y llevar a la práctica valores fundamentales en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Al suscribir el Pacto Ético Empresarial de Panamá en 2003, Banco General, S.A. se comprometió a promover principios y valores éticos en las relaciones comerciales.

De esta forma quedan establecidos en este código altos estándares de conducta ética y profesional que preservan la integridad del grupo y del sistema financiero y fortalecen una imagen corporativa que ha sido ejemplar desde su fundación.

Para conocer el texto completo del Código de Ética y Conducta, puede visitar nuestro sitio web: [www.bgeneral.fi.cr](http://www.bgeneral.fi.cr)

## 7. Responsabilidad Social Empresarial

Para Banco General y Subsidiarias (entre ellas, Banco General (Costa Rica) S.A.) la Responsabilidad Social Empresarial es mucho más que un proyecto o iniciativa; es una visión de negocios particular que nos ha caracterizado siempre. La ética, la transparencia en las operaciones, los valores morales, el compromiso con la comunidad y el desarrollo sostenible son las guías de las decisiones de negocio de esta institución financiera, fundada en 1955.

Basamos nuestra visión de RSE en la responsabilidad que tenemos con cada uno de nuestros grupos de interés: accionistas, colaboradores, clientes, proveedores, comunidad, medio ambiente y entidades reguladoras, quienes son influenciados por nuestro negocio y viceversa.

En 2001, Banco General, S.A. fue la primera empresa panameña firmante del Pacto Global de las Naciones Unidas y nuestras políticas con respecto a cada grupo de interés están plasmadas en el Código de Ética y Conducta, el cual sirve de guía para cada colaborador del Banco.

El Comité de Responsabilidad Social y Ética Empresarial de Banco General, S.A., conformado por Directores y personal gerencial de áreas clave de la empresa en Panamá y liderado por el Presidente del Banco General, S.A., dirige los esfuerzos de RSE. Buscamos ser un agente de cambio efectivo y modelo a seguir en la industria financiera, por medio de acciones de alto impacto en las comunidades en que operamos, para lograr el compromiso y apoyo de todos nuestros grupos de interés.

Con nuestros programas buscamos mantener una relación cercana con la comunidad y apoyamos diferentes iniciativas que ayudan a romper el círculo de la pobreza. El mayor aporte a la comunidad lo hacemos a través de la Fundación Sus Buenos Vecinos, que apoya a ONG que trabajan dentro de siete ejes: educación, salud, lucha contra la desnutrición, discapacidad, adultos mayores, vivienda y auto gestión. Es una fundación de fundaciones cuyo norte es apoyar programas que tengan un impacto a largo plazo.

En el Banco contamos con un Programa de Voluntariado Corporativo, “Vecinos en Acción”, que está conformado por los colaboradores de Banco General que donan su tiempo y esfuerzo fuera de sus horas de trabajo para ayudar a los más necesitados a través de estas ONG tanto en Panamá como en Costa Rica.

Además, Banco General procura que sus operaciones y servicios financieros mitiguen los impactos negativos al medio ambiente. Para ello, se apoya en el sistema de Gestión de Riesgo Ambiental y Social, desarrollado por Banco General, S.A., que consiste en agregar una gestión sistemática y análisis de riesgos ambientales y sociales a nuestros procesos de decisiones crediticias. De la misma manera, promovemos el consumo responsable dentro de la empresa al fomentar el ahorro energético, la reducción del uso del papel y el reciclaje de diversos materiales.

La responsabilidad social ha sido y siempre será un postulado de la más alta prioridad en Banco General. Banco General, S.A., cuenta con un Plan Estratégico de Responsabilidad Social Empresarial que contempla un continuo crecimiento de programas para cumplir con la visión de ser líderes reconocidos en Responsabilidad Social Empresarial. Este Plan Estratégico se revisa cada tres años y el cumplimiento del mismo se le da seguimiento en el Comité de RSE de Banco General, S.A. (Panamá), al cual debe estar alineado el Banco General (Costa Rica) S.A. como subsidiaria.

## 8. Gerencia General

- **Objetivo de la posición**

- La Gerencia General reporta directamente a la Junta Directiva y es la responsable ante la Junta Directiva del correcto y eficiente funcionamiento administrativo del Banco.
- Esta es la máxima posición ejecutiva del Banco y le corresponde la jefatura superior de todas las dependencias y de su personal, excepto la de las áreas de Auditoría Interna, Departamento de Cumplimiento y Unidad de Riesgo.
- Desarrolla sus funciones acorde con los lineamientos del presente Código de Gobierno Corporativo y establece e implementa los controles internos y toma las decisiones para que en la organización se acate lo dispuesto en este Código.
- Esta posición denominada Vicepresidente y Gerente General la ocupa el señor Alberto Sauter Cardona.

- **Idoneidad y selección**

- El Vicepresidente y Gerente General es un ejecutivo de alto nivel que a criterio de la Junta Directiva cuenta con una combinación de nivel académico y experiencia bancaria suficiente para ocupar el puesto.
- El Vicepresidente y Gerente General no podrá ser miembro de la Junta Directiva, ni Director, gerente, personero o empleado de cualquier otra institución bancaria nacional.
- El Vicepresidente y Gerente General será nombrado por la Junta Directiva con el voto favorable de no menos de cuatro de sus miembros. Su elección o reposición deberá realizarse necesariamente por votación, siendo prohibido hacerlo por simple aclamación
- Durará en sus funciones por plazo indefinido, a menos que renuncie a su nombramiento o que la Junta Directiva decida en virtud de sus facultades sustituirlo.

- **Responsabilidades principales**

El Vicepresidente y Gerente General tendrá las siguientes atribuciones:

- Ejercer las funciones inherentes a su condición de Administrador General y Jefe Superior del Banco, vigilando la organización y funcionamiento de todas sus dependencias, la observancia de las leyes y reglamentos y el cumplimiento de las resoluciones de la Junta.
- Suministrar a la Junta la información regular, exacta y completa que sea necesaria para asegurar el buen gobierno y dirección superior del Banco.
- Proponer a la Junta las normas generales de la política crediticia y bancaria de la Institución, y cuidar de su debido cumplimiento.
- Presentar a la Junta, para su aprobación, el proyecto de presupuesto anual del Banco y los presupuestos extraordinarios que fueren necesarios y vigilar su correcta aplicación.
- Proponer a la Junta la creación de plazas y servicios indispensables para el debido funcionamiento del Banco.
- Nombrar y remover a los empleados del Banco de conformidad con los reglamentos aplicables al personal de la Institución que en ningún caso podrá quedar en inferioridad de condiciones a las prescritas en las leyes .Para el nombramiento y remoción de los empleados de la Auditoría necesitará la aceptación previa del Auditor.

- Autorizar con su firma, conjuntamente con el Presidente de la Junta los valores mobiliarios que emita el Banco, así como los demás documentos que determinen las leyes, reglamentos de la Institución y acuerdos de la Junta Directiva.
- Resolver, en último término, los asuntos que no estuvieren reservados a la decisión de la Junta Directiva. Conjuntamente con el Auditor del Banco, decidir, en casos de suma urgencia, cualquier asunto de competencia de la Junta o suspender las resoluciones acordadas por ésta, en cuyo caso la convocará inmediatamente para sesionar extraordinariamente, a fin de darle cuenta de su actuación y exponerle las razones habidas para apartarse del procedimiento normal.
- Delegar sus atribuciones en otros funcionarios del Banco, salvo cuando su intervención personal fuere legalmente obligatoria
- Ejercer las demás funciones y facultades que le correspondan, de conformidad con la ley, los reglamentos del Banco y demás disposiciones pertinentes.
- Establecer los sistemas de control interno necesarios para obtener información financiera confiable y procurar un adecuado ambiente de control interno.
- Rendir la declaración jurada solicitada por el regulador, respecto de su responsabilidad sobre los estados financieros y el control interno, utilizando como guía el formato proporcionado por el Regulador para estos efectos. Dicha declaración se presentará conjuntamente con los estados financieros auditados a la SUGEF.
- Mantener la representación judicial y extrajudicial del Banco, con las facultades que para los apoderados generalísimos determina el artículo 1253 del Código Civil.
- Gestionar las actividades de la entidad de forma coherente con la estrategia empresarial, el apetito de riesgo y las políticas aprobadas por la Junta Directiva. Asimismo, debe supervisar las áreas operativas de la entidad para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.
- Implementar el plan de negocios o actividades, revisarlo periódicamente y asegurar que la organización y los recursos son los adecuados para su implementación.
- Rendir cuentas sobre la gestión de la entidad a las Partes Interesadas.
- Promover y velar por la administración adecuada del recurso humano.
- Delegar tareas al personal y establecer una estructura de gestión que promueva una cultura de control adecuada, la rendición de cuentas y la transparencia en toda la entidad.
- Implementar la gestión integral de los riesgos a que está expuesta la entidad y asegurar el cumplimiento de leyes, reglamentos, políticas internas y demás normativa, así como la atención de los requerimientos de los Órganos de Control y del supervisor.
- Proporcionar, a la Junta Directiva, la información necesaria para llevar a cabo sus funciones y cumplir sus responsabilidades. Entre esta información se encuentra:
  - Desviaciones de objetivos, estrategias y planes de negocio o actividades.
  - Desviaciones en la estrategia de gestión de riesgos y en el Apetito de Riesgo declarado.
  - Los niveles de capital, liquidez y solidez financiera de la entidad.
  - Inobservancia del cumplimiento de la regulación, de los planes de acción presentados a la Superintendencia y a los Órganos de Control.

- Fallas del sistema de control interno.
- Preocupaciones sobre temas legales o reglamentarios.
- Cualquier otra que a juicio de la Gerencia o de la Junta Directiva sea necesaria para la toma de decisiones por parte de este último.
- Implementar las políticas aprobadas por la Junta Directiva para evitar o administrar posibles conflictos de intereses y establecer los procesos de control que aseguren su cumplimiento.
- Implementar y mantener un sistema de información gerencial que cumpla con las características de oportunidad, precisión, consistencia, integridad y relevancia.
- Implementar las recomendaciones realizadas por el supervisor, auditores internos y auditores externos.
- **Informes que debe presentar a la Junta Directiva**
  - En forma adicional a lo que se indica en sus funciones, el Vicepresidente y Gerente General debe presentar estados financieros interinos a la Junta Directiva cada vez que se lleve a cabo una sesión y estados financieros auditados en forma anual.
- **Contravención a las disposiciones**
  - Todo acto, resolución u omisión efectuada por el Gerente en contravención a las disposiciones legales, estatutarias o reglamentarias, o que signifique empleo de los recursos del Banco en actividades distintas a las inherentes a sus funciones, lo hará incurrir en responsabilidad personal y solidaria si fuera del caso para con la institución, el estado y terceros afectados por los daños y perjuicios que con ello se produjeren.
- **Conflicto de interés**
  - Cuando el Vicepresidente y Gerente General, tuviere interés personal en el trámite de una operación o lo tuvieren sus socios o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, deberán abstenerse de aprobarla, informando así a la Junta Directiva.



## 9. Auditoría Interna

- **Objetivo de la posición**

El Auditor Interno es el encargado de revisar y analizar en forma objetiva la ejecución de las operaciones de la institución. Tiene a su cargo la vigilancia y fiscalización constante de todas las secciones y dependencias del Banco, incluyendo sucursales. El Auditor Interno reporta directamente a la Junta Directiva y al Comité de Auditoría.

- **Idoneidad y selección**

Ejecutivo de alto nivel que a criterio de la Junta Directiva cuente con una combinación de nivel académico y experiencia bancaria suficiente para ocupar el puesto. El Auditor Interno es seleccionado por la Junta Directiva con el voto favorable de no menos de cuatro de sus miembros.

El Auditor Interno es inamovible, salvo que a juicio de la Junta Directiva y previa información se demuestre que no cumple con las funciones que le han sido asignadas, o que llegare a declararse contra él alguna responsabilidad legal. Su remoción solo podrá acordarse con el mismo número de votos necesarios para su nombramiento.

- **Responsabilidades principales**

La Auditoría Interna desarrollará las siguientes funciones:

- Desarrollar y ejecutar un plan anual de trabajo con base en los objetivos y riesgos de la entidad y de acuerdo con las políticas implementadas por la Junta Directiva.
- Establecer políticas y procedimientos para guiar la actividad de la Auditoría Interna.
- Informar periódicamente a la Junta Directiva sobre el cumplimiento del plan anual de auditoría.
- Informar a la Junta Directiva sobre el estado de los hallazgos comunicados a la administración.
- Refrendar la información financiera que el Banco remite a la SUGEF.
- Evaluar la suficiencia y validez de los sistemas de control interno implementados que involucran las transacciones relevantes de la entidad, acatando las normas y procedimientos de aceptación general y regulaciones específicas que rigen a esta área.
- Evaluar el cumplimiento del marco legal y normativo vigente aplicable a la entidad.
- Mantener a disposición del órgano supervisor correspondiente, los informes y papeles de trabajo preparados sobre todos los estudios realizados.
- Evaluar el cumplimiento de los procedimientos y políticas para la identificación de, al menos, los riesgos de crédito, legal, liquidez, mercado, operativo y reputación.
- Evaluar la idoneidad, suficiencia y cumplimiento de los procedimientos y políticas de las principales operaciones en función de los riesgos indicados en el literal anterior, incluyendo las transacciones que por su naturaleza se presentan fuera de balance, así como presentar las recomendaciones de mejora, cuando corresponda.

## 10. Función de cumplimiento

- **Objetivo**

Promover y vigilar que la entidad opere con integridad y en cumplimiento de leyes, reglamentos, con las políticas, códigos y otras disposiciones internas.

- **Responsabilidades principales**

- La función de cumplimiento desarrollará las siguientes tareas:
- Asesorar a la Junta Directiva y la Alta Gerencia sobre el cumplimiento de leyes, reglamentos, códigos, normativa, políticas, procedimientos y otras normas, principios y estándares aplicables a la entidad.
- Actuar como punto de contacto dentro de la entidad para las consultas de cumplimiento de los miembros del personal, y proporcionar orientación y capacitación al personal sobre el cumplimiento de las leyes, reglamentos, códigos, normativa, políticas, procedimientos y otras normas.
- Proporcionar informes por separado a la Junta Directiva sobre los esfuerzos de la entidad en las áreas antes mencionadas y sobre cómo la entidad administra su riesgo de cumplimiento.
- Cualquier otra función establecida mediante regulación específica del supervisor.

- **Informes que debe presentar a la Junta Directiva**

- Presentar informes sobre la función de cumplimiento realizada periódicamente.

## 11. Estructura Organizacional

La estructura organizacional de Banco General (Costa Rica) S.A., ordenará el conjunto de niveles jerárquicos y funcionales de la institución de manera que permita actuar a los colaboradores bajo criterios de responsabilidad definidos, con un adecuado control de sus tareas, con claros elementos para la efectiva toma de decisiones y visibilidad de los parámetros regulatorios y controles vigentes para el negocio.

Administrativamente se definen los siguientes grupos:

**Alta Gerencia:** cargos responsables del planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos por la Junta Directiva. Intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importante dentro de la entidad. Conformados por el Vicepresidente y Gerente General, Gerente Ejecutivo de Banca Empresarial, Gerente Ejecutivo de Banca de Consumo, Gerente Ejecutivo de Finanzas, Gerente Ejecutivo de Operaciones y Gerente Ejecutivo de Capital Humano.

**Responsable de Órganos de Control:** Encargados de proporcionar una evaluación independiente y objetiva sobre el ámbito de competencia. Conformados por el Gerente de Auditoría, Gerente de Cumplimiento y Gerente Ejecutivo de Riesgo.

La estructura organizacional se encuentra alineada a los principios de Gobierno Corporativo y al modelo de Líneas de Defensa que contribuyen a la gestión y control de los riesgos del Banco.

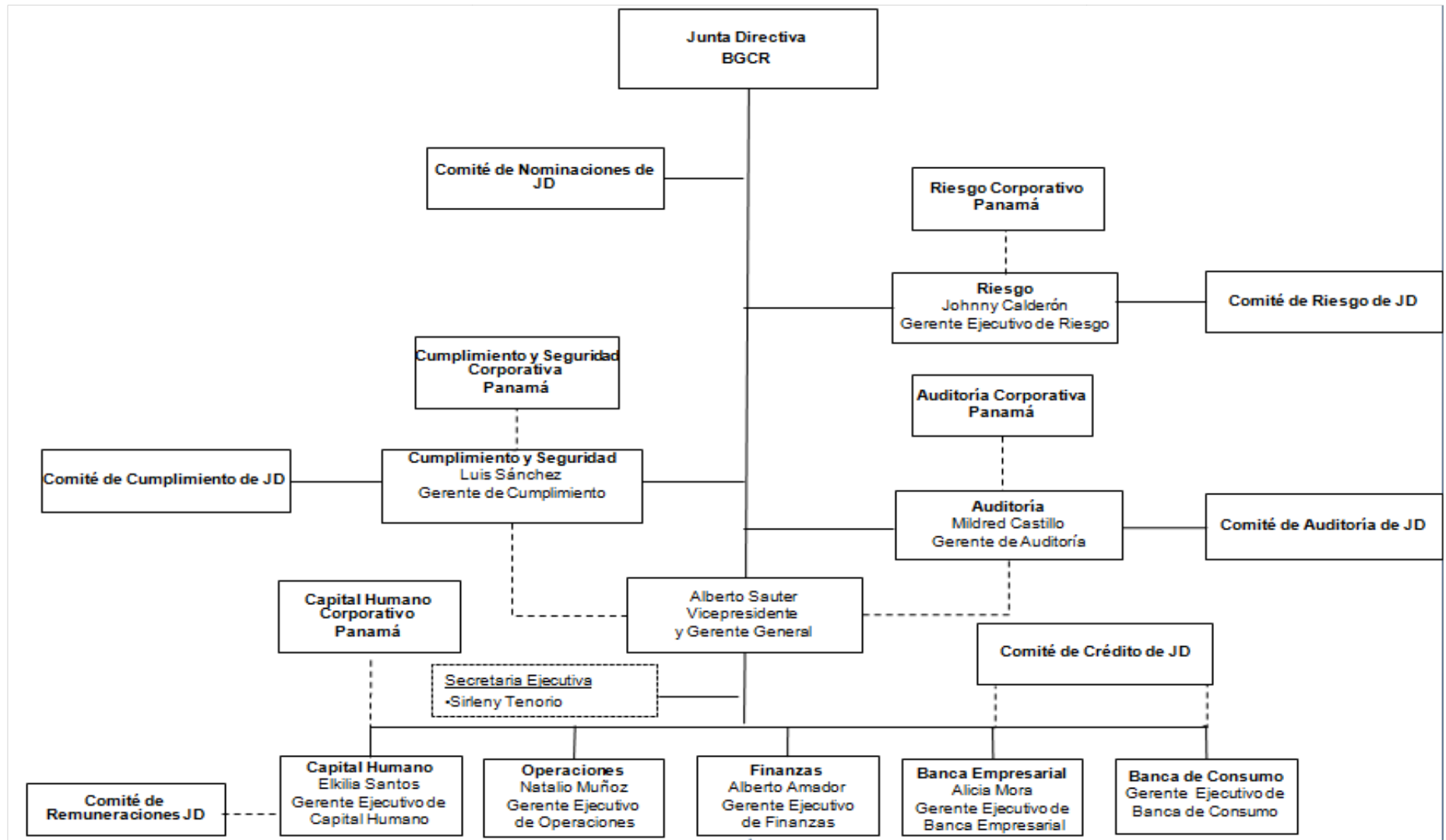
### Modelo de Líneas de Defensa

La gestión diaria de los riesgos relevantes del Banco, considerando el Apetito de Riesgo aprobado por la Junta Directiva, se apoyará en el modelo de riesgo basado en tres "líneas de defensa", donde estas son:

- i. Primera línea de defensa; la responsabilidad recae en todos los colaboradores de la Institución, en especial las áreas de negocio, áreas operativas y áreas de apoyo del Banco, quienes gestionan las atenciones y transacciones diarias de la Institución. Estos equipos deben identificar, evaluar y comunicar inmediatamente dentro de sus estructuras organizativas la existencia de algún aspecto o caso que pudiera degenerar en un riesgo crítico para el Banco, definiendo planes de acción donde aplique, y gestionándolos adecuadamente.
- ii. Segunda línea de defensa: la responsabilidad recae en los Departamentos de Riesgo y de Cumplimiento y Seguridad, que definen las políticas y normativas correspondientes, y monitorean su cumplimiento. Deben apoyar en la detección y comunicación de los eventos que pudieran degenerar en un riesgo crítico para el Banco, comunicándolos dentro de la estructura de Gobierno Corporativo del Banco.
- iii. Tercera línea de defensa: la responsabilidad recae en el Departamento de Auditoría, quienes son los responsables de revisar y auditar que tanto los colaboradores de la Institución, como las áreas de negocio, áreas operativas, áreas de apoyo del Banco y los Departamentos de Riesgo y Cumplimiento y Seguridad, ejecuten las tareas y procedimientos tal y como lo indican los distintos manuales de gestión.

En su conjunto, este modelo describe la responsabilidad amplia y compartida de toda la Institución en la prevención de los diferentes riesgos a que se encuentra expuesto el Banco.

Estructura Organizacional



## 12. Nuestro Capital Humano

Banco General busca ofrecerle a su personal oportunidades de crecimiento y calidad de vida, en un ambiente de trabajo seguro, profesional y saludable, con el objetivo de enfocar su desempeño en brindarles un servicio de excelencia a todos los clientes. El equipo está formado por 165 colaboradores que se desenvuelven en una cultura corporativa basada en valores y principios éticos que les permite no solo ser excelentes profesionales sino también miembros activos de la comunidad. La contratación, desarrollo y administración de nuestro talento humano está basada en estrictos principios de igualdad de oportunidades.

### a) Reclutamiento y selección

Banco General acepta las hojas de vida de todas las personas que estén interesadas en aplicar a una posición en el Banco, siendo estas analizadas y clasificadas en base a los requisitos establecidos para cada posición.

El Banco cuenta con un Manual de Reclutamiento y Selección, el cual incluye los procesos de reclutamiento, selección, contratación y promoción. Este manual es aprobado por la Junta Directiva y es aplicable a todos los candidatos que son evaluados para ocupar una posición dentro del Banco, incluyendo los puestos de Alta Gerencia, y los responsables de los Órganos de Control.

En el caso de los puestos de Alta Gerencia y los responsables de los Órganos de Control, el Departamento de Capital Humano, es responsable de presentar una terna de candidatos a la Junta Directiva, los cuales deben haber pasado por todo el proceso que establece el Manual de Reclutamiento y Selección. La Junta Directiva escogerá de la terna presentada al candidato que considere mejor se ajuste al perfil requerido.

Capital Humano deberá presentar a aprobación de la Junta Directiva los perfiles de puestos de la Alta Gerencia y los responsables de los Órganos de Control, en los cuales se establecen los requisitos personales, académicos técnicos y de experiencia necesarios para estos Puestos Claves de la organización.

### b) Compensación

Banco General mantiene una política de administración salarial que permite organizar objetiva y equitativamente el sistema de compensación del personal, el cual está orientado a atraer y retener los talentos que la organización necesita, motivar al personal a tener un buen desempeño, fomente conductas de riesgo aceptable y contar con niveles de remuneración acordes con las responsabilidades de cada puesto.

El Comité de Remuneraciones apoyará la gestión de Capital Humano supervisando el establecimiento de sistemas de incentivos y remuneraciones, alineados con la cultura y apetito de riesgo de la entidad.

La remuneración de la Alta Gerencia está basada en la escala salarial aprobada por la Junta Directiva y el nivel de cargos definido para ello, tal como lo establece la Política General de Remuneración.

El Departamento de Capital Humano, realizará revisiones salariales anuales al equipo de la Alta

Gerencia, de acuerdo a lo establecido en la Política General de Remuneración y presentará las recomendaciones del caso para revisión del Comité de Remuneraciones, para su posterior aprobación de la Junta Directiva.

La Junta Directiva es quien aprueba las remuneraciones e incentivos de los puestos de la Alta Gerencia y los responsables de los Órganos de Control.

#### **c) Formación y Desarrollo**

Banco General, como una empresa con perspectiva y visión estratégica, invierte en la formación de sus colaboradores con programas de aprendizaje formal y no formal ofrecidos en la Universidad Corporativa Banco General (UCBG) de Casa Matriz, que es un centro de formación donde le brindamos a nuestro personal la oportunidad de expandir sus conocimientos y crecer como profesionales.

Los programas académicos abarcan diversas áreas de formación profesional y personal y el Programa Básico de Inducción a la Organización en el cual deben participar todos los colaboradores de nuevo ingreso.

La participación de los colaboradores en los programas que ofrece la UCBG se convierte en un proceso de educación continua sostenible que fortalece el objetivo y visión de pertenencia y lealtad a la empresa.

#### **d) Evaluación del desempeño**

Banco General cuenta con instrumentos de evaluación desarrollados por Capital Humano y Servicios Corporativos de Banco General, S.A. (Panamá), los cuales se utilizarán para los diferentes cargos de la organización, procurando que los mismos se alineen con la estrategia, la cultura de riesgo, planes y valores definidos por la institución.

La evaluación a cada colaborador es realizada por el Jefe inmediato y validada por el superior jerárquico del evaluador. Los comentarios o resultados de la retroalimentación deberán quedar documentados en el formulario de evaluación para su posterior seguimiento y gestión.

Los instrumentos de evaluación de desempeño aplicarán para los puestos de Alta Gerencia y los responsables de los Órganos de Control. La evaluación será realizada por la Junta Directiva, de acuerdo a las Políticas específicas establecidas para este fin.

#### **e) Voluntariado Corporativo – Vecinos en Acción**

Son un equipo de colaboradores organizados y motivados que de forma voluntaria y sin remuneración alguna, invierten su tiempo, habilidades y recursos con el objetivo de mejorar la calidad de vida de otras personas, que enfrentan retos económicos y sociales.

El voluntariado es administrado por Capital Humano en el Banco, y trabaja en coordinación con la Fundación Sus Buenos Vecinos.

### 13. Administración del Riesgo

Banco General ha implementado un proceso que le permite identificar, medir, dar seguimiento, controlar, mitigar e informar todos los riesgos aplicables y relevantes y fortalecer la cultura institucional, conscientes de la relevancia de gestionar los riesgos en todos los niveles de la organización. Este proceso constituye la Administración Integral de Riesgos del Banco.

La Administración Integral de Riesgos del Banco se basa en el conjunto de objetivos, políticas, procedimientos, estructuras y límites de gestión integral de riesgos, documentación apropiada de las mismas y registros generados en el proceso, personal con la competencia y experiencia necesaria para cumplir los roles de responsabilidad, infraestructura necesaria para la ejecución apropiada del proceso, y herramientas y tecnologías de información acordes con la sofisticación de las metodologías y actividades correspondientes.

#### **La Administración Integral de Riesgos de Banco General es:**

**Formal:** forma parte de la estrategia institucional del Banco y contará con la aprobación y respaldo sólido e incondicional de la Junta Directiva y de la Alta Gerencia del Banco.

**Integral:** considera la totalidad de los riesgos aplicables y relevantes a los que está expuesto el Banco.

**Proactiva y participativa:** está plenamente incorporada en todas las instancias donde se tomen decisiones que conlleven la toma de riesgos aplicables y relevantes. Se mantiene permanentemente actualizada, en respuesta a los cambios en el entorno y perfil de riesgo del Banco y cuenta con un sistema continuo de comunicación donde se dan a conocer a todas las instancias del Banco, sus alcances y resultados.

**Independiente:** cuenta con una clara separación entre las áreas de negocios, operativas y soporte y la Unidad de Riesgos.

La Administración Integral de Riesgos se define como el proceso por medio del cual el Banco identifica, mide, da seguimiento, controla, mitiga e informa a las áreas operativas, los distintos tipos de riesgo a los que se encuentra expuesto de acuerdo al tamaño y complejidad de sus operaciones, productos y servicios.

De acuerdo con las normas del Gobierno Corporativo, los principales componentes de la Administración Integral de Riesgos son sus objetivos, políticas, procedimientos, estructuras y límites de riesgo, y estructuras de control interno diseñados para identificar potenciales eventos que puedan afectarlo, todos los cuales son congruentes con el perfil de riesgo del negocio del Banco, considerando la complejidad y el volumen de sus operaciones.

Para documentar y normar estas estructuras contamos con una serie de Manuales los cuales son revisados y aprobados a nivel de Junta Directiva y/o Comités de Junta Directiva de la organización y son la base de nuestra Administración Integral de Riesgo.

### Inventario de Manuales emitidos para la Administración de los Riesgos

Anexo	Descripción
	<b>Manual de Administración Integral de Riesgo</b>
1	Manual de Políticas y Procedimientos de Crédito para Banca Empresarial
2	Manual de Políticas y Procedimientos de Crédito para Banca de Consumo
3	Manual de Políticas y Procedimientos de Riesgo Operativo
4	Manual de Políticas y Procedimientos de Riesgo Ambiental y Social
5	Manual de Políticas y Procedimientos de ALCO Banco General (Costa Rica), S.A.
6	Manual de Políticas y Procedimientos de Inversiones de BG y Sub.
7	Manual de Políticas y Procedimientos de Continuidad de Negocios
8	Manual de Políticas y Procedimientos de Riesgo de la Tecnología de Información
9	Manual de Políticas y Procedimientos de Seguridad Física
10	Manual de Políticas y Procedimientos para el Manejo de Fraudes en Tarjetas de crédito y débito
11	Manual de Cumplimiento Banco General (Costa Rica) S.A.
12	Código de Ética Banco General (Costa Rica) S.A.
13	Código de Gobierno Corporativo
14	Plan Manejo de Crisis
15	Política de Gestión del Programa de Continuidad de Negocios
16	Plan de Recuperación de Desastres
17	Metodología al Proceso de Evaluación del Riesgo de Legitimación de Capitales
18	Manual FATCA
19	Manual de Metodologías para la Administración de Riesgos
20	Manual de Administración de Riesgo de Reputación



#### **14. Nuestros Clientes**

Banco General ofrece una amplia gama de productos y servicios a través de la red de sucursales a nivel nacional (11 sucursales), red de cajeros automáticos, banca informativa (<https://www.bgeneral.com/>) y transaccional por internet (Banca en Línea) y un centro de atención a clientes.

Nos regimos por las disposiciones legales establecidas en las Leyes Bancarias y las normas de la Superintendencia General de Entidades Financieras de Costa Rica, especialmente en los temas de transparencia de la información y la oportuna publicación de las condiciones y costos de cada producto y servicios en el sitio web del Banco, así como de la confidencialidad.

Con el Acuerdo 010-2007, la Superintendencia estableció el Sistema de Atención de Reclamos y como consecuencia Banco General formaliza a través de políticas, la recepción, registro y solución de solicitudes y reclamos presentados por los clientes.

Para fomentar y fortalecer una cultura de servicio sobresaliente, hemos desarrollado e implementado Estándares de Servicio de Excelencia, con sus respectivas normas las cuales son reforzadas con actividades y comunicaciones periódicas a través de publicaciones en Mi Red Estrella, la intranet del Banco. El justo y buen servicio a los clientes, usuarios y potenciales clientes es el norte de los colaboradores de Banco General en sus funciones diarias.

Utilizamos diversos medios y canales de comunicación para comunicar sobre los productos del Banco, cambio de condiciones o costos, y promoción de los mismos, de acuerdo al mercado objetivo y orientación del negocio. Entre estos están: prensa, radio, televisión, sitio web, Banca en Línea, redes sociales, correos electrónicos, correo postal, publicidad exterior, monitores en sucursales y centros de atención, material impreso, y cualquier otro medio que se considere apropiado.

## 15. Políticas

Banco General (Costa Rica) S.A., dispone de las siguientes Políticas relacionadas a los grupos de interés o partes relacionadas, las cuales fomentan la transparencia y rendición de cuentas, acorde con las regulación vigente de Gobierno Corporativo y al Código de Ética del Banco.

Asimismo, las Políticas y Procedimientos que rigen al Banco se actualizan periódicamente, son publicados y comunicadas al personal por medio de la Intranet.

### a) Principios Generales

Los colaboradores del Banco tendrán en cuenta los siguientes principios en sus relaciones con los grupos de interés:

- Llevar a cabo las operaciones en consonancia con el espíritu e intención de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Solamente se realizarán transacciones con personas naturales o jurídicas, que no impliquen complicidad en la violación de las leyes vigentes.
- El Banco no se involucrará en conductas colusorias, predatorias y de posiciones de abuso de poder con competidores.
- Se atenderán las solicitudes, reclamaciones y requerimientos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.
- Se seleccionará a los proveedores del Banco, según su capacidad, experiencia, probidad y reputación, de conformidad con las normas pertinentes y los reglamentos internos.
- Se buscará establecer, con los proveedores, calidad, buena fe, transparencia, responsabilidad, eficiencia, respeto y la búsqueda constante del bien común.
- Las relaciones del Banco con el gobierno, con las entidades gubernamentales y demás entidades públicas, se manejarán siempre dentro del marco de la ley y bajo normas éticas.
- Se mantendrán relaciones transparentes, sin sobornos o influencias indebidas con funcionarios del gobierno, representantes políticos o de cualquier otro grupo.
- El Banco cumple y actúa de acuerdo a las normas y leyes establecidas en materia de Prevención de Legitimación de Capitales y contra el Financiamiento del Terrorismo.
- El Banco respeta los derechos de participación personal de cada colaborador en diálogos sociales, profesionales y políticos en redes sociales, confiando en que esta comunicación se dará de manera responsable y con buen juicio.
- Ningún colaborador puede proveer información relacionada al Banco en medios de comunicación masiva y redes sociales sin la debida autorización del área de Mercadeo o del Vicepresidente y Gerente General.

### b) Política sobre la relación con los accionistas

La política de relación con accionistas tiene como objetivo mantener un trato justo y comunicativo con todos los accionistas independientemente del porcentaje de participación de estos con el fin de proteger a los accionistas minoritarios. Banco General (Costa Rica) S.A. es propiedad en un

100% de Banco General SA., por lo que no existe conflicto en la relación con grupos minoritarios de accionistas, sin embargo en los estatutos de la entidad se establece las reglas sobre las atribuciones de la Asamblea General y las reglas para celebrarlas: en forma ordinaria al menos una vez al año entre los meses de enero a marzo y extraordinariamente por acuerdo de la Junta Directiva, o por acuerdo de la totalidad de los accionistas.

### **c) Políticas de relación con los colaboradores**

El Banco busca que las relaciones derivadas del trabajo estimulen la colaboración y la participación en equipo y los esfuerzos necesarios para librar con éxito los retos y desafíos que se presentan.

La contratación de colaboradores se hace con igualdad de oportunidades y se enmarca en rigurosos estándares de calidad académica, profesional y moral.

El Banco busca propiciar un ambiente de trabajo agradable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de sus colaboradores; además, fomenta el apoyo al trabajo en equipo y a los valores éticos y morales. En esta misma dirección, se preocupa por:

- Establecer programas de capacitación continua para mantener la excelencia y el desarrollo profesional de los colaboradores.
- Brindar a sus colaboradores compensaciones y beneficios competitivos, otorgar reconocimientos, propiciar la comunicación abierta y los canales adecuados para la realimentación en cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales.
- Brindar a los colaboradores un ambiente de trabajo agradable e instalaciones físicas adecuadas; proteger la salud ocupacional del trabajador y el medioambiente.
- Procurar el cumplimiento de metas propuestas, mediante la práctica de valores y el cumplimiento del Código de Ética. El Banco tiene canales abiertos de comunicación de los colaboradores con Capital Humano, Auditoría Interna, la Alta Gerencia y la Junta Directiva si llegare a percibir prácticas no éticas o ilegales, sin que sus derechos se vean perjudicados.
- Respetar la jerarquía a todos sus niveles.
- Promover los valores familiares como base de la sociedad; por ello las relaciones entre colaboradores que arriesguen o quebranten este principio, no serán aceptadas o aprobadas por el grupo.
- Promover la prevención del consumo de sustancias tóxicas y prohibidas por lo que ningún colaborador podrá presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas prohibidas por la ley.
- Apoyar los procesos de realimentación, siempre que se realicen a través de los canales adecuados, como una demostración de lealtad al Banco y al resto de los colaboradores.
- Comunicar a los colaboradores, en forma oportuna, los resultados de la evaluación de su desempeño.
- Garantizar que la información personal, médica o de beneficios propias de la relación laboral con el colaborador, sea custodiada por el Banco y manejada por personas idóneas. Garantizar, igualmente, el libre acceso a ella por parte del colaborador con la debida confidencialidad.

- Promover entre los colaboradores la preservación del patrimonio del Banco: equipos, materiales, informaciones tecnológicas y estratégicas e instalaciones operacionales.
- Promover el uso de los medios y tecnologías de comunicación para asuntos pertinentes a su trabajo, teniendo en cuenta la seguridad de la información y la no propagación de mensajes ilegales, pornográficos, racistas o de carácter político o religioso.
- Promover la participación voluntaria de los colaboradores en actividades o eventos que contribuyan al desarrollo de la comunidad.
- Incluir dentro de su fuerza laboral a personas con discapacidad, con el fin de promover la igualdad en las condiciones laborales y calidad de vida.
- Incentivar a sus colaboradores a cuidar su salud, promoviendo un estilo de vida saludable y educando sobre la prevención y detección temprana de enfermedades crónicas.

De la misma manera, el Banco tiene como compromiso:

- No tolerar ningún tipo de discriminación, incluyendo preconceptos de origen, raza, sexo, color, edad, religión, orientación sexual, afiliación política, discapacidad, enfermedad o cualquier otra forma de discriminación.
- No tolerar el trabajo infantil dentro de sus operaciones o en cualquier parte de su cadena de valor.
- No tolerar la práctica de abuso físico, verbal, sexual y cualquier tipo de intimidación, amenazas o acosos de cualquier tipo entre colaboradores del Banco.
- No permitir la contratación de familiares dentro del primero y segundo grado de consanguinidad y primer grado de afinidad. Casos de excepción deberán ser aprobados por la Gerencia General y la Vicepresidencia de Capital Humano y Servicios Corporativos de Banco General, S.A.

Adicionalmente y en línea con estos principios el Banco emite políticas y procedimientos internos detallados para los procesos relacionados al reclutamiento, selección compensación, evaluación y capacitación y desarrollo de los colaboradores, los cuales se encuentran publicados en la Intranet, son debidamente actualizados periódicamente y comunicados a los colaboradores.

#### **d) Políticas sobre la relación con los clientes**

Los colaboradores del Banco tienen la responsabilidad de actuar de forma transparente, proactiva e innovadora para satisfacer las expectativas de nuestros clientes; satisfacer sus necesidades financieras, asegurar una relación de mutuo beneficio a largo plazo, y bajo los siguientes principios:

- Conocer al cliente de acuerdo a las leyes vigentes y las normas internas del Banco.
- Servir con excelencia al cliente satisfaciendo todas sus necesidades financieras.
- Tratar a nuestros clientes de forma justa, respetando en todo momento su dignidad humana y su cultura.
- Aplicar rigurosamente las normas establecidas para el otorgamiento de créditos y de toda clase de operaciones financieras.
- Mantener una rigurosa política de total rechazo y de autoprotección contra actuaciones ligadas al blanqueo de capitales, al financiamiento del terrorismo o a prácticas similares.

- Buscar a toda costa el cumplimiento de las normas legales vigentes como de los reglamentos, normas y procedimientos internos.
- Se acatarán, según los principios de sana competencia, todos los aspectos legales sobre prácticas comerciales restrictivas.
  - Promover la disponibilidad, términos, calidad de los productos, facilidades y servicios ofrecidos, con argumentos de ventas que se ajusten a la verdad y, por ende, no tergiversen los hechos o induzcan a error, engaño o confusión.
  - Se ofrecerá a los clientes servicios financieros integrales, a partir de la construcción de relaciones de confianza a largo plazo, los cuales maximicen la generación de valor.
  - Se informará a los clientes, con claridad, los términos y condiciones de los productos y servicios ofrecidos y contratados a través de los mecanismos de comunicación que dispone el Banco.
  - Atención al cliente de sus solicitudes, reclamos y consultas de manera oportuna y precisa y de conformidad con las disposiciones reglamentarias vigentes. El cliente tiene la potestad de elevar sus quejas a la Alta Gerencia, la Junta Directiva, la Oficina del Consumidor Financiero, la Asociación Bancaria Costarricense y la Superintendencia General de Entidades Financieras
  - Mantener la confidencialidad de la información de los clientes, con excepción de las requeridas por disposiciones legales, de autoridades judiciales o regulatorias.
  - Aplicar los estándares de Servicio al Cliente de Banco General en cuanto a calidad, cuidado del cliente, compromiso y profesionalismo.
  - El cliente podrá conocer los servicios e información del Banco a través de las Sucursales, Centro de Atención de Servicio, página WEB y la información pública que se realiza a través de la SUGEF.

Adicionalmente y en línea con estos principios el Banco emite procedimientos internos detallados para los procesos relacionados a la atención y servicio a los clientes, los cuales se encuentran publicados en la Intranet, son debidamente actualizados periódicamente y comunicados a los colaboradores.

#### **e) Políticas sobre la relación con los proveedores**

Nuestra actividad nos obliga a mantener relaciones de mutuo beneficio con proveedores, altos estándares de calidad, cumplimiento y transparencia. En función de ello:

- Fomentamos la práctica de principios éticos con nuestros proveedores. El Banco tiene canales abiertos de comunicación con Auditoría Interna, la Alta Gerencia y la Junta Directiva si llegare a percibir prácticas no éticas o ilegales, sin que sus derechos se vean perjudicados.
- Celebramos procesos de contratación y compras en forma transparente. Estos procesos son regidos por principios de buena fe, economía, responsabilidad y calidad de conformidad con las medidas de control y prevención establecidas por el Banco.
- Seleccionamos a nuestros proveedores de forma justa, tomando en cuenta el precio competitivo, la calidad, experiencia, servicio y reciprocidad con el Banco.
- Siempre que sea posible, se contratarán proveedores locales.

- Fomentamos las relaciones a largo plazo, basadas en negociaciones justas, transparentes y equitativas.
- Los proveedores contratados por el Banco deben cumplir con las leyes vigentes.
- Promovemos el desarrollo sostenible en toda la cadena de suministro.
- Respetamos los derechos de propiedad intelectual e industrial, por lo que no se pueden establecer relaciones comerciales con proveedores que no demuestren que están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos o servicios.
- No se procederá a contrataciones donde el colaborador que participe en la misma, tenga relaciones de afinidad o consanguinidad hasta tercer grado.
- Los contratos de relación Banco – Proveedor deberán ser validados antes de su firma por abogados del Banco.

Adicionalmente y en línea con estos principios el Banco emite procedimientos internos detallados para los procesos de selección y relación con proveedores, los cuales se encuentran publicados en la Intranet, son debidamente actualizados periódicamente y comunicados a los colaboradores.

#### **f) Política sobre la relación con la comunidad**

El Banco se ha comprometido con la comunidad y con el desarrollo integral del país, sin que ello suponga crear dependencias. En función de ello:

- Apoyamos el desarrollo de iniciativas sociales, atendiendo áreas prioritarias como salud, alimentación, educación, calidad de vida para niños, adultos y discapacitados, vivienda digna y autogestión.
- Nuestra comunicación masiva, anuncios publicitarios, informes y demás comunicaciones públicas, deben estar construidos sobre la base de transparencia, que garantice a la comunidad la confiabilidad en la información y solvencia moral que siempre nos ha caracterizado.
- El tono, imágenes y mensajes de nuestra comunicación masiva y publicidad, estarán orientados en todo momento hacia el respeto a las buenas costumbres y la actitud positiva.

Nuestra estrategia en el área social nos lleva a establecer relaciones perdurables con las organizaciones sin fines de lucro. Las donaciones y el apoyo que se brinden, deben realizarse a través de los canales definidos para este fin.

#### **g) Relación con autoridades gubernamentales**

Reconocemos el rol del Estado como responsable de la generación de escenarios estables, tanto en los ámbitos económicos como en los políticos y sociales; por ello, nos comprometemos a desarrollar nuestro negocio dentro de la legislación vigente y a respetar las leyes, normas y principios establecidos.

Las relaciones con las entidades u organismos del Estado se manejarán a través de los colaboradores autorizados por la Gerencia General. Deberán estar guiadas por un espíritu de cooperación, de cordialidad y de respeto; sin perjuicio de mantener la confidencialidad en los casos en que manifiestamente resulte necesario. Las relaciones con representantes de instituciones y autoridades estatales, deben reflejar siempre la posición oficial del Grupo a través

de colaboradores autorizados.

El colaborador deberá informar previamente a su jefe inmediato, cuando haya sido llamado a prestar declaración, como testigo o aportar otro tipo de pruebas, en los procesos judiciales relacionados con el Grupo que así lo requieran.

#### **h) Política general de comunicación con partes interesadas**

A través de nuestro sitio WEB, las partes interesadas tendrán conocimiento del Banco, de los productos y servicios que ofrece, beneficios y promociones, el marco de Gobierno Corporativo, los riesgos administrados y la gestión de sus riesgos, la información financiera en apego a las normas contables y de revelaciones vigentes, los objetivos del Banco, los miembros que conforman la Junta Directiva y la Alta Gerencia, procurando que la misma sea suficiente, oportuna y veraz, de manera que todas las partes interesadas tengan acceso igualitario a la información actualizada en forma permanente.

Como corresponde, el Banco procederá a informar a la Superintendencia, cualquier hecho o situaciones no habituales que pudieran afectar el desenvolvimiento de sus operaciones o responsabilidades frente a los servicios que presta a los Clientes o afecten el precio o condiciones de los valores emitidos en el mercado de valores.

En el caso de información confidencial o de uso restringido, solamente se suministrará a las entidades autorizadas de acuerdo a lo establecido en las Leyes.

El Banco a través de sus Políticas y Procedimiento internos, define los niveles y facultados para la revelación de datos y las comunicaciones con las partes interesadas.

El cliente además de su sitio WEB puede acudir a las Sucursales y al Centro de Servicio al Cliente para ampliar sus necesidades de información.

#### **i) Política de manejo de conflicto de interés**

En el pacto constitutivo del Banco se establecen lineamientos sobre el Conflicto de interés, que se detallan a continuación:

- o “Cuando alguno de los asistentes a las sesiones de la Junta Directiva tuviere interés personal en el trámite de una operación o lo tuvieren sus socios o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, deberá retirarse de la respectiva sesión, mientras se discute y se resuelve el asunto en que está interesado. i) El Banco no podrá efectuar operaciones de crédito, directa o indirectamente, con: A.- Los miembros de su propia Junta Directiva y sus ascendientes, descendientes, cónyuges y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive. B.- Las sociedades mercantiles y cooperativas, de las cuales los miembros de la Junta Directiva o funcionarios administrativos del propio Banco, así como sus ascendientes, descendientes, cónyuges, y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, sean representantes legales o posean acciones, cuotas u otras participaciones de capital, iguales o superiores al quince por ciento del que estuviere acordado. A esta participación deberá agregarse la de sus ascendientes, descendientes, cónyuges y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive. Cuando se utilice esta excepción de la regla, el Director o funcionario administrativo deberá certificar el porcentaje sobre la posesión de acciones, cuotas o participaciones de capital de la sociedad o

cooperativa donde tenga interés directo o indirecto. Esta prohibición no se extenderá a los préstamos realizados antes del nombramiento respectivo de la persona que se trate. En casos especiales, podrán realizarse préstamos previo acuerdo específico de la Junta Directiva y de la aprobación expresa por escrito del Superintendente General de Entidades Financieras.”

- Cuando el Vicepresidente y Gerente General tuviere interés personal en el trámite de una operación o lo tuvieren sus socios o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, deberán abstenerse de aprobarla, informando así a la Junta Directiva.

El Manual de Políticas y Procedimientos de Crédito establece lineamientos sobre posibles conflictos de interés:

- Los Ejecutivos, Directores, y cualquier otro ejecutivo involucrado en el proceso de aprobación, deben abstenerse de participar en la presentación, discusión y aprobación de créditos en los cuales estén involucrados como una parte relacionada al mismo, o con la cual pudiera existir un conflicto de interés.
- En los casos que los Directores consideren que existe conflicto de intereses debido a relaciones indirectas o cualquier otra razón con un solicitante de crédito deberá de igual forma excusarse de participar en la discusión y aprobación del crédito.
- Las facilidades crediticias a partes relacionadas, le aplican las políticas de crédito aprobadas por la Junta Directiva según corresponda al producto solicitado.

Los colaboradores que participen en los procesos de recomendación y aprobación para castigo ó la depuración de operaciones castigadas, no deberán participar cuando exista conflicto de intereses, de acuerdo a la definición contenida en el Código de Ética y Conducta de Banco General.

- **Conflicto de Interés General**

El personal ejecutivo y demás colaboradores del Banco tienen la obligación de actuar con honestidad y ética, buscando siempre la protección de los intereses del Banco. No son permitidas situaciones que signifiquen o puedan significar un conflicto de interés personal y del Banco, tales como:

- Cualquier situación en la cual los colaboradores tengan intereses privados o personales, capaces de influir en la imparcialidad y objetividad del desempeño de sus funciones, o que puedan afectar los intereses o la reputación del Banco.
- La aprobación de condiciones especiales para relaciones bancarias que los colaboradores mantengan con el Banco. Se exceptúan los beneficios e incentivos que el Banco ofrece a los colaboradores.
- La participación de un colaborador en el manejo directo de la relación bancaria o en decisiones de crédito u otras decisiones, que puedan afectar económica o moralmente a un cliente del Banco que sea competidor en algún negocio en que el colaborador o sus familiares, hasta un tercer grado de consanguinidad y afinidad, mantengan intereses económicos.
- En caso de presentarse un conflicto de interés de carácter profesional o personal en las relaciones entre colaboradores del Banco, se espera que los colaboradores resuelvan la situación de manera ética y evitar así decisiones parcializadas.
- Ningún colaborador podrá laborar en el Banco y a su vez prestar servicios en otras



instituciones financieras o afines, clientes o proveedores del Banco. Se exceptúan las actividades de docencia y aquellas debidamente aprobadas por la Gerencia General.

- Ningún colaborador del Banco debe dar ni recibir trato especial con respecto a las condiciones de empleo, sobre la base de relaciones familiares, sentimentales o personales que los vincule con personas dotadas de autoridad interna o externa.
- Los colaboradores tienen la libertad de comprar y vender acciones, bonos y hacer otras inversiones, siempre y cuando en ellas se observe riguroso cumplimiento de las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos pertinentes. Deben abstenerse de utilizar o aprovechar información disponible en razón de su cargo, para satisfacer intereses particulares o personales.
- Los colaboradores deben evitar su participación en actividades externas, que si bien en sí mismas pueden no representar un conflicto de interés, sí podrían afectar desfavorablemente el desempeño laboral al exigirles demasiado tiempo, en detrimento del cabal cumplimiento de las funciones inherentes a su cargo dentro del Banco.

- **Conflicto de Interés en el Manejo de Relaciones**

Ningún colaborador podrá autorizar, aprobar, manejar o supervisar directamente las relaciones o transacciones con clientes y proveedores, hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad.

- **Conflicto de Interés en Actividades Comerciales de los Colaboradores**

Los colaboradores deben evitar participar, directa o indirectamente, en actividades comerciales o profesionales que generen conflicto de interés, real o potencial con el Banco. Todo el personal ejecutivo estará obligado a remitir anualmente al Gerente del área con copia al Departamento de Capital Humano, una lista de aquellas empresas, asociaciones, gremios, fideicomisos, organizaciones no gubernamentales, fundaciones o negocios que pudiesen generar para ellos, un conflicto de interés real o potencial y en los cuales el colaborador podría ser:

- Director o dignatario.
- Propietario, socio o accionista de más del 20% de las acciones emitidas y en circulación.
- Persona que ejerza influencia significativa en la administración.
- Persona que reciba beneficios económicos o materiales.

El Banco reconoce que es imposible citar o describir todos los posibles conflictos de interés reales o potenciales, por lo que confía en el compromiso y en el buen criterio de sus colaboradores. Confía, además, en que ellos procurarán asesoramiento cuando lo consideren necesario, y en que se guiarán por los más altos principios de ética al evaluar sus asuntos profesionales y personales. Cuando alguno de los asistentes a las sesiones de Junta Directiva tuviere interés personal en el trámite de una operación o lo tuvieren sus socios o parientes dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, deberá retirarse de la respectiva sesión, mientras se discute y se resuelve el asunto.

**j) Política de manejo de la información confidencial**

En el Código de Ética, se norma la administración de la información confidencial y privilegiada, estableciendo lo siguiente:

“En nuestro Grupo consideramos que la obtención y buen uso de la información es un requisito indispensable, por lo que su administración y manejo debe darse en forma confidencial, responsable, segura y objetiva. Se considera como información confidencial y privilegiada a toda aquella relacionada con el Grupo, los clientes y sus proveedores. Esto incluye información relacionada a colaboradores, plan de negocios, metodologías, sistemas tecnológicos, estrategias de mercado que no sean públicas o cuya divulgación no autorizada pueda perjudicar el desenvolvimiento de las actividades financieras del Grupo, clientes o proveedores.

Entendemos por obtener información confidencial y privilegiada, conocer actos, hechos o documentos que por ningún motivo deben llegar al conocimiento público, o que puedan representar un beneficio personal a quien haga uso indebido de los mismos. El Grupo y sus colaboradores se comprometen a salvaguardar y a hacer buen uso de toda la información de carácter confidencial y privilegiada que posean, aún después de separarse del Grupo. El personal ejecutivo debe tomar las medidas necesarias para velar por el cumplimiento de lo establecido en las normas y políticas, relacionadas con manejo o seguridad de la información y en el Manual de Cumplimiento.

Cuando la información confidencial y privilegiada es requerida por una autoridad competente, la solicitud debe ser atendida, previa verificación de los requisitos exigidos por ley, por el jefe inmediato del área de Asesoría Legal o por cualquier otra parte involucrada debidamente facultada. El Grupo y sus colaboradores respetarán los derechos de propiedad intelectual e industrial de otras compañías y se requiere que sus colaboradores respeten dichos derechos.

Todos los colaboradores serán responsables de la integridad de la información y documentos que se encuentren bajo su custodia. La información, datos, registros y operaciones realizadas con los clientes, deberán ser exactas y precisas, de forma que reflejen con transparencia los negocios realizados con el Grupo. En la medida de lo posible, siempre que el marco legal lo permita, los colaboradores deberán cerciorarse que los clientes han recibido a satisfacción la información requerida. La información proporcionada o el motivo que justifique la negativa a proporcionarla, se expondrá en forma clara y comprensible.

**k) Política de divulgación de valores corporativos, estándares profesionales y código de conducta.**

Todos los colaboradores en los primeros días de ingreso al Banco, deben recibir un programa de inducción que transmita los valores corporativos, los estándares profesionales y de servicio al cliente, las diferentes regulaciones que deben de seguir, así como el Código de Conducta que rigen nuestras actuaciones.

El Banco cuenta con una intranet, en la cual se publican todas las normas, políticas y procedimientos de las áreas y se actualizan periódicamente. Cada vez que se modifican el colaborador recibe un aviso para que proceda con su lectura y actualización.

El Banco realiza capacitaciones en línea sobre algunos de los temas relevantes con el fin de divulgar y mantener actualizado al personal, entre ellos el Código de Conducta, temas de riesgo y regulaciones.

Semanalmente se realizan reuniones para recordar, promover y ejemplificar los estándares y

valores del Banco.

**I) Política sancionatoria**

El Código de Ética y Conducta, establece que será sancionado disciplinaria o legalmente de acuerdo a la gravedad de la infracción y en concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo y la legislación bancaria, sin perjuicio de las acciones civiles o penales contempladas en las leyes vigentes, si se detecta un incumplimiento de las políticas, la jefatura inmediata de quien cometió el error deberá de proceder acorde con la gravedad de dicho incumplimiento, previa coordinación con el Departamento de Capital Humano.

Los representantes legales, Directores y colaboradores que incumplan las políticas, procedimientos y controles serán sometidos a la aplicación del régimen sancionatorio interno del Banco General (Costa Rica) S.A.; sin perjuicio de las otras sanciones señaladas en el ordenamiento jurídico y respetando los principios del debido proceso y la potestad del patrono de aplicar sanciones correspondientes.

Para el caso de los colaboradores, se establecen las siguientes sanciones, dependiendo de la gravedad de la actuación según sea apreciado en cada caso concreto:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de trabajo sin goce de salario, que se aplicará hasta por tres días.
- Despido Inmediato sin responsabilidad patronal.

Estas medidas quedarán a criterio de la Gerencia Ejecutiva de Capital Humano, luego de haber realizado el análisis del caso en conjunto con el Gerente inmediato del funcionario.

Las medidas disciplinarias para la Alta Gerencia serán establecidas por la Junta Directiva.

En el caso de Directores y representantes legales quedará a criterio de la Junta Directiva el tipo de sanción a aplicar. No aplican sanciones para los accionistas dado que Banco General (Costa Rica) S.A., pertenece en su totalidad a Banco General, S.A.