

CÓDIGO E INFORME DE GOBIERNO CORPORATIVO

GRUPO FINANCIERO BNS
DE COSTA RICA, S.A.



Aprobado en Sesión de Junta Directiva
de Grupo BNS de Costa Rica N° 07-23
del 29 de junio del 2023.

Scotiabank®

Tabla de contenidos

Introducción	3
Marco de Gobierno Corporativo.....	4
1. Objetivo	4
2. Alcance	4
3. Definiciones	4
4. Actualización y publicación	8
5. Estructura organizacional de Gobierno Corporativo.....	8
Políticas de Gobierno Corporativo.....	9
Selección, compensación, evaluación y políticas de entrenamiento.....	9
Política de contratación externa	11
Política entre empresas del grupo.....	12
La política de relación con los Accionistas	12
Comunicación y política de acceso a la información	12
Política de Control Interno.....	13
Política de Riesgo Reputacional	14
Política de Gestión del Riesgo Operacional.....	15
Política de Rotación de los miembros de los comités apoyo.....	16
Cultura Corporativa.....	16
Estrategia y declaratoria de Apetito de Riesgo	18
Gestión y control del riesgo.....	20
Unidad Integral de la Administración de Riesgos.....	20
Monitoreo y responsables	21
Funciones del Vicepresidente de la Unidad Integral de Administración de Riesgos	22
Estrategia de Comunicación Interna Eventos de Riesgo.....	23
Perfil de los miembros del órgano de dirección.....	24
Mecanismos o medios de control dispuestos por la entidad para acreditar el cumplimiento de su sistema de Control Interno:.....	24
Estados Financieros.....	25
Objetivos de la entidad	25
Estructura de propiedad.....	28
Política de remuneraciones.....	29
Comité de Remuneraciones.....	29
Remuneración de los Directores	29

Responsable general de la entidad	29
Funciones del Presidente de la Junta Directiva	31
Supervisión de la Junta Directiva a la Alta Gerencia.....	32
Efectividad del Gobierno Corporativo.....	33
Deber de Cuidado y Deber de Lealtad	33
Composición del Órgano de Dirección	34
Requisitos para Directores	35
Conflictos de Interés	36
Declaración de Directores	36
Educación de los Directores.....	37
Otras Juntas Directivas	37
Restricciones del Director.....	37
Sustitución del Director de la Junta Directiva	39
Asistencia a las reuniones.....	39
Director independiente	39
Acceso a la Administración	40
Evaluaciones del desempeño	40
Divulgación y Comunicación.....	41
Idoneidad de los miembros	41
Responsabilidades generales de la Alta Gerencia	43
Funciones del Gerente General	43
Operaciones con Partes Involucradas que se hayan realizado durante el último año...45	
Comités de Apoyo de la Junta Directiva	45
Mandatos de los comités y libros de Actas	45
Nombramiento y Vacantes.....	45
Comités de la Junta Directiva.....	46
Comité de Auditoría.....	47
Comité Corporativo de Riesgo.....	50
Comité Corporativo de Cumplimiento AML/ATF.....	55
Comité de Tecnología	58
Comité de Nominaciones y Remuneraciones.....	61
Vigencia	63

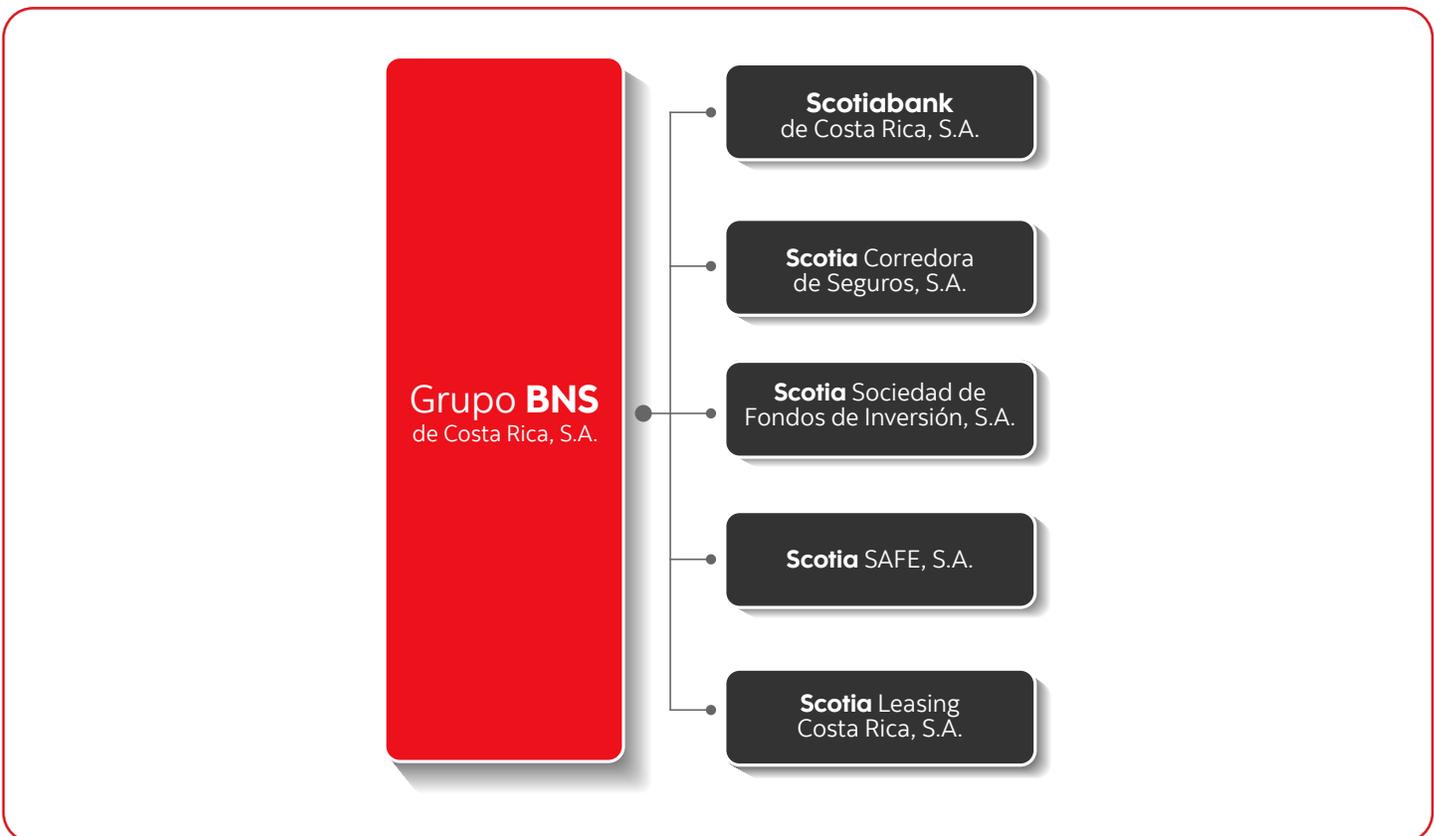
Introducción

Grupo BNS de Costa Rica (Scotiabank de Costa Rica, S.A. y Subsidiarias) reconoce la necesidad de adherirse a las mejores prácticas en Gobierno Corporativo. Por lo tanto, las políticas y sanas prácticas de Gobierno Corporativo son importantes para la creación de valor para los accionistas y mantener la confianza de los depositantes y de los inversionistas.

Las Políticas de Gobierno Corporativo están diseñadas para garantizar la independencia del

Órgano de Dirección y su capacidad de supervisar eficazmente el funcionamiento de la administración de Scotiabank de Costa Rica, S.A.

El Grupo Financiero BNS de Costa Rica, S.A., está compuesto por las siguientes subsidiarias: Scotiabank de Costa Rica, S.A., Scotia Corredora de Seguros, S.A., Scotia Sociedad de Fondos de Inversión, S.A., Scotia SAFE, S.A. y Scotia Leasing Costa Rica, S.A.



Marco de Gobierno Corporativo

1. Objetivo

Este Código de Gobierno Corporativo tiene como objetivo establecer los principios sobre Gobierno Corporativo que debe considerar el Grupo BNS de Costa Rica, S.A. en acatamiento de lo dispuesto en el Acuerdo CONASSIF 04-16 Reglamento sobre Gobierno Corporativo aprobado por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero, en las sesiones No.1294-2016 y 1295-2016 del 08 de noviembre de 2016 y publicado en el Alcance 290D del Diario Oficial La Gaceta del 7 de diciembre de 2016 y el Acuerdo CONASSIF 15-22 Reglamento Sobre Idoneidad de Los Miembros del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia de las Entidades Financieras aprobado por el CONASSIF en el literal A, artículo 9 del acta de la sesión 1728-2022 y 1729 2022, celebrada el 2 de mayo de 2022 y Publicado en el Alcance 99 a La Gaceta 92 el 19 de mayo de 2022.

Las disposiciones de gobierno corporativo comprendidas en este documento son estándares cualitativos que reflejan fielmente las sanas prácticas internacionales, cuya aplicación depende de los atributos particulares

de esta entidad y son aplicados, respetando en todo momento, el ordenamiento jurídico que rige para el Sistema Financiero Nacional.

2. Alcance

El presente Código es de aplicación para los miembros de la Junta Directiva de Grupo BNS de Costa Rica, S. A y sus subsidiarias, la Alta Gerencia, los miembros de Comités de Apoyo, colaboradores y cualquier otra persona que por su relación con el Grupo BNS de Costa Rica, S.A. le sea aplicable este documento.

3. Definiciones

Para efectos de este Código, se utilizan las mismas definiciones del Acuerdo CONASSIF 04-16 Reglamento sobre Gobierno Corporativo, que se detallan a continuación:

- **Alta Gerencia:** Es la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos por el Órgano de Dirección. Según la estructura organizativa de la entidad o del vehículo de Administración de Recursos de Terceros, incluye a los empleados o funcionarios que, por su función, cargo o

posición, intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importantes dentro de la entidad.

- **Apetito de Riesgo:** El nivel y los tipos de riesgos que una entidad o grupo o conglomerado financiero está dispuesto a asumir, que han sido aprobados por el Órgano de Dirección con antelación y dentro de su Capacidad de Riesgo, para alcanzar sus objetivos estratégicos y plan de negocio.

- **Capacidad de Riesgo:** Nivel máximo de riesgo que una entidad es capaz de asumir en función de su gestión integral de riesgos, medidas de control, limitaciones regulatorias, base de capital u otras variables de acuerdo con sus características.

- **Clientes:** Usuario o beneficiario de los productos y servicios que ofrecen las entidades reguladas por las superintendencias del Sistema Financiero Nacional.

Entre otros, se incluye dentro de este concepto: depositantes, ahorrantes y deudores de intermediarios financieros, inversionistas, afiliados, pensionados y beneficiarios del Sistema Nacional de Pensiones, tomadores de seguros, asegurados y beneficiarios de pólizas de seguros.

- **Código de Conducta:** Conjunto de normas que rigen el comportamiento de la entidad y sus colaboradores; y expresan su compromiso con valores éticos y principios como la transparencia, la buena fe de los negocios o actividades, la sujeción a la legislación vigente y a las políticas de la entidad, así como el trato equitativo a los Clientes que se encuentren en las mismas condiciones objetivas.

Incluye, entre otros, la prohibición explícita del comportamiento que podría dar lugar a riesgos de reputación o actividad impropia o ilegal, como la declaración de información financiera incorrecta, legitimación de capitales y financiamiento del terrorismo, fraude, prácticas contrarias a la competencia, el soborno, la corrupción y la violación de los derechos de los Clientes.

- **Cultura de Riesgo:** Normas, actitudes y comportamientos de una entidad relacionados con el riesgo y las decisiones sobre la forma de gestionarlos y controlarlos.

- **Deber de Cuidado:** Deber de actuar de manera informada y prudente en la toma de decisiones relacionadas con la entidad y los recursos que se administran; es decir, la obligación de abordar los asuntos de la entidad y de los recursos administrados de la misma manera que una "persona prudente" abordaría sus propios asuntos.

- **Deber de Lealtad:** Deber de actuar en el interés de los clientes, de la entidad y de sus propietarios.

- **Declaración de Apetito de Riesgo:** La articulación por escrito del nivel y tipos de riesgo que una entidad o Vehículo de Administración de Recursos de Terceros acepta o evita, con el fin de alcanzar sus objetivos. Incluye medidas cuantitativas expresadas en relación con los ingresos, el capital, medidas de riesgo, liquidez y otras mediciones pertinentes, según proceda. También incluye declaraciones cualitativas para hacer frente a los riesgos de reputación y de conducta, así como de legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo, entre otras.

- **Director Independiente:** es el Miembro del Órgano de Dirección que no tenga ni haya tenido ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, o su grupo o conglomerado financiero y además que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo.

- **Gobierno Corporativo:** Conjunto de relaciones entre la administración de la entidad, su Órgano de Dirección, sus propietarios y otras Partes Interesadas, las cuales proveen la estructura para establecer los objetivos de la entidad, la forma y los medios para alcanzarlos y monitorear su

cumplimiento. El Gobierno Corporativo define la manera en que se asigna la autoridad y se toman las decisiones corporativas.

- **Líneas de Defensa:** Áreas o funciones organizacionales que contribuyen a la gestión y control de los riesgos de la entidad. Se reconocen tres "Líneas de Defensa":

- La primera línea de defensa será la responsable de la gestión diaria de los riesgos, enfocada en identificar, evaluar y reportar cada exposición, en consideración del Apetito de Riesgo aprobado y sus políticas, procedimientos y controles. Generalmente se asocia a las líneas de negocio o a las actividades sustantivas de la entidad.

- La segunda línea de defensa complementa a la primera por medio del seguimiento y reporte a las instancias respectivas. Generalmente incluye la unidad de riesgos y la unidad o función de cumplimiento.

- La tercera línea consiste en una función o unidad de Auditoría Interna independiente y efectiva, que proporcione al Órgano de Dirección información sobre la calidad del proceso de gestión del riesgo, esto por medio de sus revisiones y vinculándolos con la cultura, la estrategia, los planes de negocio y las políticas de la entidad.

• **Marco de gobierno de riesgo:** componente del marco de gobierno corporativo a través del cual el Órgano de Dirección y la Gerencia de la entidad o del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros establecen y toman decisiones sobre la estrategia y la metodología de riesgos; establecen y monitorean el apetito y los límites de riesgo e identifican, miden, gestionan y controlan los riesgos.

• **Órgano de Control:** Instancia interna constituida por ley, reglamento o por disposición del Órgano de Dirección, responsable de proporcionar una evaluación independiente y objetiva sobre el ámbito de su competencia, así como encargada de asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias por parte de la entidad. Son Órganos de Control: la auditoría interna o equivalente, la unidad o función de cumplimiento y la oficialía de cumplimiento, entre otros.

• **Órgano de Dirección:** Máximo órgano colegiado de la entidad responsable de la organización. Corresponde a la Junta Directiva, Consejo de Administración u órgano equivalente.

• **Parte Interesada:** Órgano interno o externo, o persona física o jurídica con un interés legítimo en el desempeño y actividades de la entidad, en su grupo o conglomerado financiero, en virtud

de sus funciones o cargos, o por los intereses o relaciones económicas que mantiene con estos.

• **Parte vinculada:** La persona con vinculaciones de propiedad o gestión respecto a una entidad.

• **Participación significativa o relevante:** Se entiende como la titularidad de derechos que permitan, directa o indirectamente, ejercer el voto con al menos el diez por ciento (10%) del capital social de la entidad.

• **Perfil de Riesgo:** Evaluación, en un momento en el tiempo, de la exposición al riesgo.

• **Puestos Claves:** Posición dentro de la organización que resulta de importancia crítica en la definición y el desarrollo de la estrategia de negocios o de las actividades sustantivas de la entidad.

• **Sistema de Información Gerencial:** Conjunto de Sistemas de Información que interactúan entre sí para apoyar suficiente y congruentemente al Órgano de Dirección y a la Alta Gerencia para la toma de decisiones, la administración de los riesgos y el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos.

• **Vehículo de Administración de Recursos de Terceros:** Fideicomiso, fondo de inversión, fondo de pensión, fondo de capitalización

laboral o recursos de terceros administrados por una entidad regulada por alguna de las superintendencias del Sistema Financiero Nacional.

4. Actualización y publicación

Este Código de Gobierno Corporativo debe ser aprobado por la Junta Directiva, al menos anualmente y estará disponible en el sitio Web Corporativo.

5. Estructura organizacional de Gobierno Corporativo

Scotiabank ha establecido, para la gestión de negocios, una estructura de Gobierno Corporativo que incluye los siguientes componentes:



Políticas de Gobierno Corporativo

Selección, compensación, evaluación y políticas de entrenamiento

El objetivo de las políticas en esta sección es fortalecer las capacidades del recurso humano, para apoyar a la empresa a alcanzar sus objetivos, garantizando la inversión en el capital humano, el crecimiento mediante el desarrollo y la consolidación de las estrategias, políticas y programas de recursos humanos.

Las políticas específicas se han incluido en SBCR Políticas de Recursos Humanos en relación con:

- Procedimiento Operativo de Reclutamiento y Selección de Personal
- Política de Referencias y Cartas Laborales
- Política Conozca a su Personal

Jornada de Trabajo y Pago de Tiempo Extraordinario:

- Política de Jornada de Trabajo
- Política de Pago de Horas Extraordinarias
- Política de Disponibilidad
- Política para la Administración de Vacaciones
- Política de Licencias y Permisos

Beneficios:

- Procedimiento Operativo de Aprendizaje y Desarrollo
- SSP Póliza Colectiva de Gastos Médicos
- política del Proceso Local de Autogestión del “Plan Internacional de Adquisiciones de Acciones para el Personal (PIAAE)”

El conflicto de intereses, la relación de los clientes y valores éticos de los empleados están incluidos en Código de Conducta Políticas de relaciones con clientes.

El Código de Conducta Scotiabank, Principio III y IV, establece el código para la realización de negocios, para garantizar la transparencia de las transacciones, la información y un trato justo a los clientes.

La relación de negocios con el cliente se basa en:

- Conozca a su cliente y entienda las transacciones de clientes
- Detectar y reportar operaciones sospechosas
- Prácticas comerciales éticas (directrices sobre la aceptación de regalos y entretenimiento de los clientes)
- Compromiso de proporcionar información oportuna, precisa, balanceada y amplia distribución de divulgación de material informativo, como requiere la regulación.
- Obligación de proteger la información confidencial
- Exactitud e integridad de las transacciones y los registros
- Tratamiento con equidad, diversidad y derechos humanos
- Uno de los compromisos más importantes asumidos por Scotiabank de Costa Rica, se basa en la atención de sugerencias o quejas emitidas por nuestros clientes.

Nuestro objetivo fundamental, está condicionado a cumplir con los más altos estándares de servicio, brindado atención prioritaria al seguimiento y control de quejas, creando mecanismos internos que soportan las diferentes etapas del proceso, hasta garantizar al cliente su respuesta en un plazo establecido.

Adicionalmente utilizamos una serie de mecanismos de investigación y medición para recopilar comentarios al azar de nuestros clientes, sobre la calidad de productos y servicios, los cuales en conjunto con el cumplimiento de la normativa vigente son de gran beneficio para la atención y mejora nuestros productos, procedimientos y políticas internas.

Las áreas de mejora identificadas en esta retroalimentación forman parte de los objetivos de la Alta Gerencia, derivando el compromiso a todas las unidades y departamentos relacionados con la atención de clientes.

Política de contratación externa

En la realización de negocios, Scotiabank utiliza proveedores y contratistas y puede entrar en acuerdos de contratación externa o de otro tipo de alianzas estratégicas. Es nuestra expectativa que aquellos de quienes Scotiabank depende de los servicios, o que presten servicios en nuestro nombre, tendrán normas de conducta similares a la nuestra.

Scotiabank espera participar sólo con aquellos que son competentes y de buena reputación, ya que estas son consideraciones críticas para Scotiabank.

El Grupo Scotiabank implementa el Programa de Gestión de Riesgos de Contratación Externa, como se documenta en el Manual de Orientación de Contratación Externa. Los elementos clave de la política y el programa son:

- Principios y filosofía de riesgo de contratación;
- Funciones y responsabilidades con respecto a esta política y el funcionamiento del Programa;
- Desarrollo de casos de negocio, incluida la debida diligencia en la identificación y evaluación de los beneficios netos que se obtengan a partir, y los riesgos asociados con, acuerdos de contratación externas propuestos;
- Materialidad de los acuerdos de contratación externa;
- Debida diligencia del proveedor de servicio para evaluar la capacidad para cumplir con los requisitos del acuerdo;
- Aprobaciones de contratación a los niveles apropiados de autoridad;
- Aplicación de controles internos y políticas de gestión de riesgos y procedimiento;
- Establecimiento de mantenimiento de registros, informes y procedimientos de certificación a fin de que el Director de la Unidad de Negocio y Gerencia Ejecutiva y la Junta Directiva reciban información suficiente para que puedan cumplir sus funciones; y
- Auditoría interna o independiente.

Política entre empresas del grupo

Las relaciones entre el Grupo BNS y sus filiales, o dentro de las empresas del grupo deben ser coordinadas con el fin de no afectar la transparencia, la transferencia adecuada de precios, competencia justa y beneficios a los clientes.

Los precios de las transacciones se deben determinar de manera justa y de acuerdo a las condiciones y características del mercado, los volúmenes y cualesquiera otras circunstancias pertinentes que se considerarían para una persona o entidad que no esté relacionada con Scotiabank.

Estas relaciones y/o las transacciones establecidas, deben considerar todas las condiciones requeridas en la Política de Seguridad de la Información. Las Pautas para la Conducta de los Negocios son aplicables en todas las referencias a los conflictos de intereses entre las líneas de negocio, dentro de las empresas o de sus productos y servicios.

La política de relación con los accionistas

La relación con accionistas se rige según lo indicado por el Código de Comercio de Costa Rica y el Acta Constitutiva de Scotiabank, garantizando un trato justo y el acceso a información de la entidad.

Comunicación y política de acceso a la información

La Política de Seguridad de la Información, expresa el compromiso de Scotiabank a la gestión de los riesgos de seguridad de la información de manera eficaz y eficiente, coordinada a nivel mundial y en cumplimiento de la normativa aplicable, allí donde se realizan negocios.

Los negocios del Grupo se basan en la confianza y depende en gran medida de la información. La información, ya sea de propiedad o confiado a nosotros por los clientes, proveedores u otros con los que el Grupo hace negocios, es un activo valioso y, por consiguiente, debe ser debidamente protegida. El Departamento de Seguridad de la información, es el encargado de la protección de la información, incluyendo el apoyo a los recursos del sistema de información, contra el daño de una amplia

variedad de amenazas, razón por la que está cambiando continuamente. Las amenazas incluyen los errores y omisiones, fraudes, accidentes y daños intencionales.

La Seguridad de la información es esencial para Scotiabank, para garantizar el éxito de su negocio y mantener su reputación. Políticas, normas, procedimientos, controles y el entrenamiento con respecto a la seguridad de la información son una parte integrante del marco global del Grupo y de sus controles internos, para garantizar que la información bajo su custodia no pueda ser utilizada, malversada, cambiada y/o divulgada, sin ser detectados. Niveles apropiados de seguridad de la información protege la reputación del grupo y apoya la política del Grupo de hacer las cosas bien, haciéndolo bien y con el personal adecuado.

El Grupo, es propietario o tiene derecho de uso de toda la información procesada o que residen en sus sistemas, que se crea, adquiere y opera en el curso de la realización de negocios. Si fuera necesario a sus obligaciones de supervisión y administración de los negocios del Grupo, la gerencia ejecutiva tiene el derecho de acceso, o para autorizar el acceso, para examinar, supervisar y/o investigar toda la información, el apoyo a los sistemas de aplicación y la infraestructura de la tecnología.

Política de Control Interno

La política de control interno establece el marco para un eficaz sistema de control interno de Scotiabank que (1) asegure la eficiencia y eficacia de las operaciones, (2) asegure la información financiera confiable, y (3) garantice el cumplimiento de leyes y regulaciones.

Esta Política incorpora los siguientes principios establecidos:

- Control Interno - Marco Integrado emitido por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO), mayo de 1994
- Marco para Sistemas de Control Interno en Organizaciones Bancarias emitidas por el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, septiembre de 1998.

- Este documento debe leerse en conjunción con:

Otras políticas aprobadas por la Junta Directiva, en particular:

- Política de Gestión del Riesgo Operacional
- Políticas de Gobierno Corporativo
- Política de Riesgo de Reputación
- Política de Seguridad de la Información

Políticas y procedimientos en cada línea de negocio que definen los procedimientos específicos de control interno relacionado con esa línea de negocio:

Política de Riesgo Reputacional

La Política de Riesgo Reputacional describe las políticas y los principios generales aplicables a la gestión de riesgos de reputación dentro de Scotiabank. Es parte integral de las políticas y procedimientos que, en conjunto articulan el gobierno en Scotiabank y su estructura de control. Otros, más concretamente, se enfocan en el riesgo de reputación y los procedimientos pueden ser desarrollados en el marco establecido por la presente Política en caso necesario o apropiado. Esta política es revisada, actualizada y aprobada anualmente.

Los elementos clave de esta política son:

- Definiciones de Riesgo de Reputación y el Riesgo del Evento de Reputación;
- Funciones y responsabilidades con respecto a la gestión de riesgos de reputación;
- Declaración de política y principios de la gestión de riesgo de reputación;
- Identificación de las fuentes de riesgo de reputación;
- La aplicación de políticas, procedimientos y prácticas para reducir la probabilidad de un evento de riesgo de reputación;
- Seguimiento de la reputación;
- Reportes de Eventos de Riesgo de Reputación;
- Resolución de eventos de riesgo de reputación y la gestión de la publicidad negativa, y
- Informes a la Junta Directiva.

Una variedad de requisitos de información, están integrados en los programas de gestión de riesgos, cómo, por ejemplo, los requisitos de información establecidos por las directrices del Conducta de Conducta Scotiabank, o el Manual de Cumplimiento del Grupo Scotiabank. En particular, todos los empleados deben notificar a la Gerencia Ejecutiva a través de la cadena de comunicación, de cualquier incidente o problema de interés que puedan afectar a la reputación del Grupo Scotiabank o un miembro del grupo. La Gerencia Ejecutiva escalará el tema según sea necesario.

Política de Gestión del Riesgo Operacional

La Política de Gestión del Riesgo de Operación, describe las políticas generales y los principios que Grupo BNS de Costa Rica S.A. utiliza para administrar sus riesgos operacionales, siendo este documento parte integral de las políticas y procedimientos corporativos que en su conjunto articulan la estructura de control y gobierno del Grupo Scotiabank. Otras políticas y procedimientos de riesgo de operación más específicos pueden ser desarrollados dentro del marco establecido por esta política cuando sea necesario o apropiado.

La Junta Directiva de Grupo BNS de Costa Rica S.A. requiere el establecimiento y aprobación de procesos efectivos de gobierno, gestión estratégica y administración del riesgo para evaluar, dirigir y supervisar apropiadamente las actividades operacionales del Grupo, de modo que pueda cumplir con sus responsabilidades. Para ello, la Junta Directiva encomienda a su línea de Alta Gerencia el desarrollo, presentación y mantenimiento de políticas operacionales sanas y prudentes, para su consideración y aprobación, así como el desarrollo y ejecución de un programa de administración del riesgo de operación efectivo.

La Política de Gestión del Riesgo Operativo es presentada anualmente a la Junta Directiva de Grupo BNS de Costa Rica S.A., del Banco y subsidiarias para su revisión y aprobación.

El marco de gestión del riesgo operativo del Grupo BNS de Costa Rica incluye:

- Gobierno y supervisión por parte de sus Juntas Directivas, Alta Gerencia y el

Comité Corporativo de Riesgos (CCR)

- Gestión independiente.
- Gestión de control interno eficaz (“prácticas”).
- Identificación, análisis, monitoreo y administración de los indicadores claves de riesgo.
- Medición y seguimiento de los eventos de riesgo.
- Mitigación del riesgo operativo y efectividad de controles y procesos operativos.
- Generación de Reportes de Riesgos y otros informes relacionados con la gestión dirigidos a las Juntas Directivas del Grupo BNS de Costa Rica, Alta Gerencia y Comité Corporativo de Riesgos (CCR).
- Informes de Gobierno Corporativo

La Junta Directiva debe aprobar, presentar y publicar el Informe Anual de Gobierno Corporativo, al 31 de diciembre. Este informe se considera como información pública y debe ser presentado al regulador el día último de trabajo de marzo de cada año.

Política de rotación de los miembros de los comités apoyo

Los integrantes de los Comités son nombrados anualmente por la Junta Directiva en sus posiciones, su rotación será periódica y pueden ser reelectos indefinidamente. Cuando se presente un cambio, éstos seguirán en sus cargos hasta que sus sucesores sean debidamente nombrados.

Cultura corporativa

Los valores esenciales del Grupo BNS de Costa Rica, S.A. y sus subsidiarias, definen lo que representamos como institución bancaria, y nos ayuda a alcanzar nuestros objetivos corporativos principales: ayudar a nuestros clientes a mejorar su situación financiera, con una destacada participación en las comunidades que servimos, y una demostración activa de nuestro compromiso con su bienestar.

Es por eso que los valores esenciales del Grupo BNS de Costa Rica, S.A. y sus subsidiarias son:

- **Respeto:** Valora cada voz. Valoramos la diversidad de origen y experiencias, tratando a todos con dignidad

- **Integridad:** Actúa con honor. Actuamos con integridad para merecernos la confianza de nuestros clientes y colegas.
- **Pasión:** Da lo mejor de ti. Brindamos servicio a nuestros clientes con entusiasmo y orgullo, con el valor de escuchar, aprender, innovar y ganar.
- **Responsabilidad:** Lógralo. Somos responsables de nuestro trabajo, compromisos y acciones ante nuestros clientes y colegas.

Scotiabank está comprometido con los más altos estándares de conducta ética en los negocios. Por ello la Junta Directiva ha aprobado el Código de Conducta Scotiabank, el cual es de aplicación obligatoria a todos los empleados y sus filiales.

El Código de Conducta Scotiabank, norma las expectativas sobre conducta profesional apropiada y el comportamiento ético de los Directores, funcionarios y empleados, y se rige bajo los siguientes seis principios:

1. Cumpla con la ley en cualquier parte que Scotiabank hace negocios.
2. Evite ponerse usted o a Scotiabank en una posición de conflicto de intereses.
3. Compórtese honestamente y con integridad.
4. Respete la confidencialidad, y proteja la integridad y seguridad de activos, comunicaciones, información y transacciones.
5. Trate a todos con justicia, imparcialidad y profesionalismo, ya sea que se trate de clientes, proveedores o proveedores de servicios, empleados u otros que tratan con nosotros.
6. Cumpla con sus compromisos a las comunidades en las cuales operamos.

Estos seis principios están alineados con nuestros valores y forman los cimientos sobre los cuales descansa este Código de Conducta. Estar a su altura es una parte esencial del cumplimiento con nuestras metas corporativas, adhiriéndonos a nuestros valores y salvaguardando la reputación de Scotiabank de integridad y prácticas de negocios éticas.

Por otra parte, se trabaja en fortalecer una cultura de riesgo sólida basada en los siguientes pilares:



Estrategia y declaratoria de Apetito de Riesgo

La Junta Directiva es consciente de su responsabilidad de aprobar y mantener una estrategia de gestión de riesgo y políticas asociadas, por lo que en el documento Marco de Apetito por Riesgo establece que: “El Apetito por Riesgo del Grupo consiste en identificar la capacidad de riesgo, la declaratoria del apetito por riesgo y el establecimiento de métricas clave para el monitoreo de la capacidad de riesgo. Lo anterior, en conjunto con el establecimiento de límites de riesgo apropiados (internos y regulatorios), permite asegurar que la institución se mantenga dentro de las fronteras de riesgo adecuadas.”

En consecuencia, la declaratoria de Apetito por Riesgos para el Grupo BNS de Costa Rica, S.A. se define como la articulación vía escrita del nivel agregado y por tipo de riesgo que la institución financiera está dispuesta a aceptar, o evitar, con el fin de lograr sus objetivos de negocio. La Declaratoria incorpora manifestaciones cualitativas, así como medidas cuantitativas expresadas en relación con los ingresos, el capital, las medidas de riesgo, la liquidez y otras medidas pertinentes, según proceda. Asimismo, aborda los riesgos más difíciles de cuantificar, tales como el reputacional, el lavado de dinero y las prácticas poco éticas.

La Declaratoria de Apetito por Riesgos del Grupo se alinea con la estrategia de negocio, buscando en todo momento el éxito del conglomerado y su orientación al cliente, su diversidad, su estabilidad y fuerza. Tanto la estrategia de negocio y la estrategia de riesgos están sustentados por la diversidad en la organización en las personas, los negocios y los riesgos. Los elementos clave para la definición de la estrategia de negocio son:

- Mantener apropiada fortaleza financiera y niveles de liquidez
 - Crecimiento sostenido de los ingresos.
 - Focalización en principales líneas de negocio, con inversiones estratégicas disciplinadas y selectivas.

- Medir, monitorear y administrar todos los aspectos relacionados a nuestro Apetito por Riesgos y Perfil de Riesgo
 - Los riesgos son comprendidos, medidos y manejables.
 - Atención principal a los riesgos discretionales (riesgo crédito, mercado y operativo).
 - Consideraciones respecto a los riesgos no discretionales (reputacional y otros riesgos).

- Cumplimiento de las expectativas de los clientes, empleados y accionistas
 - Responsabilidades claras, normatividad adecuada y una robusta cultura del riesgo.

- Asegurar un equipo de talento de Scotiabankers comprometidos
 - Un liderazgo fuerte contribuye al éxito estratégico.
 - Mejorar la profundidad del liderazgo, la diversidad y el despliegue.

- Operar de forma eficiente, segura y dentro del cumplimiento de la normatividad interna y de la industria
 - Control operacional.
 - Fomento de la eficiencia.

Gestión y control del riesgo

La gestión del Riesgo es una prioridad estratégica para Scotiabank de Costa Rica y una responsabilidad compartida por todos los Scotiabankers. Esta tarea por lo tanto implica el velar por el cumplimiento de los estándares regulatorios y realizar las mejores prácticas de la industria a fin de asegurar una experiencia consistente con el cliente.

Para apoyar y fortalecer la cultura de gestión del riesgo, Scotiabank ha definido un modelo operativo basado en las Tres Líneas de Defensa:



Unidad Integral de la Administración de Riesgos

El proceso de la gestión integral de riesgos se ha establecido de acuerdo con los tipos de riesgo definidos en la normativa local y los lineamientos internos, bajo la siguiente estructura:

- Vicepresidente de la Unidad de Administración Integral de Riesgos: como su título lo indica, es el encargado de la Unidad de Administración Integral de Riesgos de Scotiabank Costa Rica.
- Director de Riesgo Crediticio Comercial: tiene a su cargo la gestión de riesgo de la cartera crediticia de la línea de negocios comerciales y corporativos.

- Director de Riesgo Crediticio Banca Personal (Retail): cumple la función de gestión de riesgo de la cartera crediticia de la línea de negocios enfocada a personas y pequeñas empresas.
- Director de Riesgos de Mercado y Liquidez: es el encargado de la gestión de riesgos de mercado y liquidez.
- Gerente Senior de Riesgo Operativo: le corresponde la gestión de los riesgos relacionados con las líneas de negocio, áreas de procesamiento y áreas de soporte, incluyendo los riesgos legales, tecnológicos y de cumplimiento.

Monitoreo y responsables

La periodicidad de monitoreo es responsabilidad de cada área de riesgo y su respectivo encargado, no obstante, la gestión de riesgo debe ser continua, frecuente, constante y acorde con los tipos de incidentes y su impacto en los indicadores establecidos, en la imagen o en los resultados económicos según sea el caso.

Sin embargo, considerando que la información que surja de la gestión diaria, la aplicación de los límites de tolerancia, así como de los casos de excepción, es necesario procesar y consolidar la información mensualmente para efectos de presentación al Comité Corporativo de Riesgos.

Adicionalmente, es responsabilidad de cada área mantener el adecuado seguimiento de los acuerdos, políticas, procedimientos, planes de acción y cualquier otra decisión que se someta a criterio del Comité Corporativo de Riesgos y la Junta Directiva, enfocado en el cumplimiento del debido proceso de aprobación, comunicación e implementación de cada uno de los acuerdos y aprobaciones, con el propósito de asegurar que los riesgos se encuentran debidamente monitoreados y que existan las medidas de mitigación necesarias.

La periodicidad diaria o mensual puede ser modificada a solicitud del Comité de Riesgos, la Junta Directiva, así como por los lineamientos de casa matriz y de los reguladores locales.

Funciones del Vicepresidente de la Unidad Integral de Administración de Riesgos

A continuación, se describen los aspectos más importantes relacionados con las funciones del Vicepresidente de la Unidad de Administración Integral de Riesgos:

- Administrar la Unidad Integral de Riesgos conformada por las áreas de gestión según el tipo de Riesgos, tal como lo describen las responsabilidades establecidas por Scotiabank y la normativa local.
- Procurar que la administración de riesgos sea integral.
- Asistir y participar en comités, reuniones o sesiones en las que fuera solicitado por la Alta Dirección de la organización.
- Reportar al máximo órgano directivo sobre los niveles de riesgo asumidos de acuerdo con la frecuencia establecida.
- Establecer programas de revisión por parte de la unidad para la administración integral de riesgos y de negocios, respecto al cumplimiento de objetivos, procedimientos y controles en la realización de operaciones, así como, de los límites de exposición y niveles de tolerancia al riesgo, de acuerdo con la periodicidad establecida.
- Asegurar la existencia de adecuados sistemas del almacenamiento, procesamiento y manejo de información.
- Difundir e implementar planes de acción para casos de contingencia en los que, por caso fortuito o fuerza mayor, se impida el cumplimiento de los límites de exposición y niveles de tolerancia al riesgo aplicables.
- Establecer programas de capacitación y actualización para el personal de la unidad de administración integral de riesgos y cualquier otro funcionario involucrado en las operaciones que impliquen riesgo para la entidad.
- Establecer procedimientos que aseguren un adecuado flujo, calidad y oportunidad de la información entre las unidades de negocios y para la administración integral de riesgos y para los involucrados en el proceso de riesgo, de manera que la información se utilice en la toma de decisiones.
- Asegurar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los encargados de cada tipo de riesgo que conforma la Unidad Integral de Riesgos, según lo establecido en sus descripciones de puesto y en los mandatos establecidos como

parte de las obligaciones de su gestión.

- Asegurar la debida diligencia en la identificación, evaluación y análisis de los diferentes indicadores clave de riesgo.
- Coordinar las sesiones del Comité Riesgos.
- Asegurar el apropiado monitoreo y documentación de los incidentes, así como la presentación de diferentes propuestas de políticas, procedimientos, planes de acción al Comité de Riesgos para su aprobación por el órgano superior.
- Velar por el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Riesgos por medio del adecuado seguimiento de los acuerdos tomados en cada sesión. Asegurar la adecuada comunicación ascendente y descendente, en relación con las políticas e iniciativas que sean aprobadas o rechazadas por la Alta Administración y Junta Directiva.

Estrategia de Comunicación Interna Eventos de Riesgo

La estrategia de comunicación ante la identificación de un evento de riesgo está definida utilizando los principios o etapas del proceso de la Gestión Integral de Riesgo: Identificación: es responsabilidad de cada unidad de negocios del Grupo BNS identificar los riesgos potenciales según su actividad y participación dentro de los procesos internos.

Asimismo, es responsabilidad de las diferentes áreas de Riesgo cumplir con el adecuado control y monitoreo de los indicadores de riesgo. La identificación de los riesgos debe notificarse al encargado del riesgo según corresponda para su debido análisis, evaluación y reporte al Comité de UAIR.

Análisis de Riesgos: el análisis de los eventos o indicadores de riesgo identificados por las unidades de negocio, deben ser escalados a los encargados de riesgo para determinar su nivel de criticidad y coordinar las medidas de control y mitigación de los riesgos potenciales, además de cumplir con la oportuna notificación al Comité de UAIR.

Evaluación de riesgos: cada unidad de riesgo debe evaluar los impactos en los

resultados y comunicar al Comité y a las unidades de negocio involucradas.

Tratamiento, seguimiento y monitoreo: una vez realizada el análisis y evaluación de riesgos, se debe elaborar el plan de acción correspondiente para mitigar los riesgos identificados. El plan debe ser elaborado en conjunto Riesgos y las unidades de negocio involucradas en el proceso.

Comunicación: los planes de acción deben ser presentados al Comité de UAIR para su revisión y aprobación, posteriormente presentados y aprobados por Junta Directiva. Una vez finalizado este proceso, cada unidad de riesgo es responsable de coordinar el envío del comunicado oficial y su publicación en Intranet, así como identificar los requerimientos de capacitación a todos los involucrados en el proceso.

▲ **Perfil de los miembros del Órgano de Dirección y la Alta Gerencia**

En cumplimiento de la normativa vigente, el perfil de los miembros del Órgano de Dirección y la Alta Gerencia, se encuentran publicados en nuestro sitio web, pudiendo acceder a ellos en la siguiente dirección: **Gobierno corporativo (scotiabankcr.com)**

▲ **Mecanismos o medios de control dispuestos por la entidad para acreditar el cumplimiento de su sistema de control interno:**

- Programas de autoevaluaciones de Riesgo realizados por las Unidades y orquestadas por la Unidad de Control Interno.
- Elaboración de Procedimientos, donde se detallan puntos de control interno en él.
- Revisiones de Campo para evaluar la constancia y efectividad de procesos de control operativo y AML.
- Procesos de Auditorías que verifican en forma efectiva los puntos de Control.

- Capacitaciones realizadas para el fortalecimiento de conocimientos de Control Interno y AML.
- Seguimiento de índices en diferentes foros o comités locales e internacionales.

Estados Financieros

En cumplimiento de la normativa vigente, los estados financieros se encuentran publicados en nuestro sitio web, pudiendo acceder a ellos en la siguiente dirección: <https://www.scotiabankcr.com/acerca/relaciones-con-inversionistas/estados-financieros/scotiabank.aspx>

Objetivos de la entidad

¡Ganar! Esta ha sido nuestra consigna en los últimos años para continuar creciendo en nuestros mercados y construir un futuro más próspero para nuestros clientes, colaboradores, accionistas y las comunidades donde tenemos presencia.

Apalancados en la estrategia de nuestra Casa Matriz, establecimos una hoja de ruta para fortalecer y consolidar las operaciones del banco en Costa Rica.

Desde el 2021, nuestra estrategia de negocio se basa en cinco ejes estratégicos, cada uno de los cuales contempla una serie de objetivos para el cierre fiscal 2025, enfocados en robustecer la operación del banco para ofrecer a nuestros clientes la mejor experiencia de servicio y apoyarlos en la consecución de sus metas financieras y personales.

El primer eje apunta al crecimiento sostenible de nuestras áreas de negocio: Banca de Personas, Pymes, Comercial y Corporativo, Seguros, Fondos de Inversión y Leasing.

¡En Scotiabank trabajamos para ser el banco principal de nuestros clientes! Para ello,

optimizamos constantemente nuestra oferta de productos y servicios para poner a su disposición soluciones financieras integrales que nos permitan atender todos sus requerimientos financieros, personales y de negocio.

Como ejemplo de este compromiso, en el 2022 lanzamos en Costa Rica la Iniciativa Mujeres Scotiabank, un programa global del banco enfocado en eliminar barreras e incrementar las oportunidades económicas y profesionales de las mujeres a través de acceso equitativo a capital y soluciones bancarias personalizadas, educación especializada y servicios de asesoría y mentoría.

Durante el primer año del programa, destinamos \$7.4 millones en capital para pymes propiedad o lideradas por mujeres. Además, este año ampliamos nuestra oferta de productos para este segmento con el lanzamiento de una nueva cuenta de ahorro, Cuenta Power Mujer, y una nueva póliza, Seguro Pymes Mujer 2023.

Ser líderes en eficiencia operativa es el segundo eje estratégico de nuestra operación. Invertir constantemente en la mejora continua y automatización de procesos es esencial para llevar la experiencia de servicio de nuestros clientes al siguiente nivel.

La tercera prioridad estratégica de Scotiabank en Costa Rica es la transformación digital. Trabajamos enfocados en la digitalización de nuestros productos y servicios, con el objetivo de generar una experiencia omnicanal a los clientes. ¡Queremos ser líderes digitales a nivel global, regional y local!

En medio de la pandemia por covid-19 modernizamos la plataforma de canales digitales del banco, por ejemplo, relanzamos nuestro sitio web corporativo y presentamos en el mercado una nueva App, más amigable y con más funcionalidades. Estos avances nos permiten ofrecer hoy más opciones a nuestros clientes para realizar sus operaciones de forma remota, sencilla y segura.

Actualmente, se pueden realizar más de 800 operaciones bancarias desde la banca en línea y la App Banca Móvil de Scotiabank.

En el mes de enero del 2023, por ejemplo, habilitamos en el App Banca Móvil un **Centro de Ayuda para ofertas preaprobadas** a través del cual el cliente podrá solicitar ser contactado por un asesor, consultar sobre productos y servicios y programar una cita presencial en nuestras sucursales.

También, se incluyeron nuevas opciones para tarjetahabientes, entre ellas:

- Solicitud del reenvío de los estados de cuenta de Tarjetas de Crédito.
- Solicitud de Tarjetas Virtuales.
- Solicitud para cambiar el correo electrónico para el envío de estados de cuenta de Tarjetas de Crédito y notificaciones.

En 2022, Scotiabank invirtió más de CAD \$4.1 mil millones en tecnología a nivel global y aproximadamente CAD \$75 millones para Costa Rica y Panamá en los últimos cuatro años.

El cuarto eje de nuestra estrategia tiene como objetivo consolidar una cultura de riesgo y control para cuidar y mantener, en todo momento, la seguridad de nuestros clientes y de nuestro banco.

En Scotiabank operamos en total apego al marco jurídico y regulatorio del país, además contamos con estrictas políticas y lineamientos internos de gestión de riesgo, prácticas de cumplimiento, protocolos de Conozca a su Cliente y capacitamos, constantemente, a nuestro personal en temas relacionados con la prevención de lavado de dinero, contra el soborno y la corrupción.

Por último, a través de nuestro eje ambiental, social y de gobierno corporativo (ASG), desarrollamos programas en cinco áreas principales: deporte, educación, liderazgo, donaciones y medio ambiente, para impactar de forma positiva a nuestras comunidades.

En el ámbito deportivo, nos enorgullece destacar que la plataforma Scotiabank Fútbol Club ha beneficiado a más de 7.000 niños, niñas y adolescentes en Costa Rica en los

últimos siete años, a través de programas como el Campeonato de Fútbol Infantil, FutbolNet y la donación de campos de fútbol.

Asimismo, como parte de nuestro compromiso con la educación, a finales del 2022 relanzamos un programa de becas que colaborativamente impulsamos en alianza con la Universidad Latinoamérica de Ciencia y Tecnología (ULACIT) desde 2005. Esta iniciativa es parte del programa global **ScotiaINSPIRA**. También, continuamos trabajando en alianza con Junior Achievement para llevar el programa “Economías para el Éxito” a cada vez más estudiantes de secundaria del país.

Por supuesto, de forma transversal a estos cinco ejes, seguimos implementando mejoras en materia de servicio al cliente. La excelencia en el servicio es medular para alcanzar los objetivos trazados y es una prioridad en todas las áreas del banco.

¡Para ganar juntos, y construir un futuro próspero para todos, pondremos nuestro mayor esfuerzo para ser los mejores en todo lo que hacemos, con el cliente siempre en el centro de nuestra operación!

Muchas gracias a nuestros accionistas, organizaciones públicas y privadas, y nuestros clientes por su preferencia y confianza. Gracias, también, a nuestro extraordinario equipo de trabajo por su pasión, responsabilidad e integridad para servir con excelencia en el mercado nacional.

Estructura de propiedad

- Ninguno de los miembros de Junta Directiva de Grupo BNS de Costa Rica, gerente general o miembros de comités de apoyo poseen participación accionaria, directa o indirecta en el capital social y no existen movimientos accionarios relacionados con las posiciones mencionadas.
- Los accionistas que poseen influencia significativa de la entidad se detallan en el siguiente cuadro:

Nombre y número de identificación del accionista	Número de acciones directas	Número de acciones indirectas	Número de acciones directas
BNS International (Panamá), S.A. #id 6010	367,253,719	0	86.674782%
Corporación Mercaban S.A. #id 3-101-083697	56,460,770	0	13.325188%

- No existen programas de recompra de acciones comunes en la entidad.

Política de Remuneraciones

Comité de Remuneraciones

Es el responsable de supervisar el diseño y el funcionamiento del sistema de incentivos para que sea consistente con la cultura de la entidad, la declaración del Apetito de Riesgo y la estrategia. Debe estar constituido de una manera que le permita ejercer un juicio competente e independiente sobre las políticas y prácticas de remuneración y los incentivos creados para gestionar el riesgo, el capital y la liquidez. Su conformación debe incluir al menos un Director Independiente.

Remuneración de los Directores

El Comité de Nominaciones y Remuneraciones determina la forma y cuantía de la compensación de los Directores Independientes, basado en la recomendación de Casa Matriz, sobre una revisión anual de la compensación para Directores según el mercado. Los otros miembros de la Junta Directiva que son funcionarios de The Bank of Nova Scotia, no son compensados en su calidad de Directores.

Responsable general de la entidad

Sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en el marco legal y reglamentario vigente, la Junta Directiva del Grupo BNS de Costa Rica, S.A. y sus subsidiarias debe:

- 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.
- Aprobar la selección y remoción de los funcionarios de la Alta Gerencia, y de los responsables de los Órganos de Control; asimismo, debe realizar una evaluación periódica de su desempeño.
- Aprobar y supervisar la aplicación de un marco sólido de Gobierno Corporativo.
- Aprobar, el Apetito de Riesgo de la entidad.
- Aprobar y supervisar el cumplimiento de la Declaración de Apetito de Riesgo.
- Aprobar el sistema de incentivos y remuneración de la entidad, asegurando que esté alineado con la cultura y Apetito de Riesgo de la entidad.
- 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.
- Aprobar las políticas para la gestión de la entidad y emitir políticas para:
 - La relación con clientes, socios, asociados y otras Partes Interesadas.
 - La relación con proveedores o terceros contratados.
 - Las relaciones intra-grupo.
- Aprobar y supervisar la implementación de procesos de autoevaluación de riesgos de la entidad, las políticas de cumplimiento y el sistema de control interno.
- Ejecutar las responsabilidades y funciones que se atribuyen en el marco normativo específico de su respectivo supervisor.
- 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 normas específicas, o en su defecto, en un plazo no mayor a tres días hábiles posteriores al cambio.
- Asegurar que la entidad cuente con un sistema de información gerencial íntegro, confiable y que permita tomar decisiones oportunas y adecuadas.
- Realizar un seguimiento periódico de las recomendaciones que emitan el supervisor, los auditores internos o equivalente y externos.

- Actuar de manera oportuna y proactiva ante las observaciones y requerimientos del supervisor y de los Órganos de Control, promoviendo esta cultura en toda la organización.
- 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.
- Establecer los mecanismos de aprobación requeridos para las desviaciones de la estrategia de gestión de riesgos o de los riesgos tomados en exceso respecto del Apetito de Riesgo declarado.
- La Junta Directiva se asegura que la función de auditoría externa aporte una visión independiente del grupo y que cumple con la regulación específica del supervisor. Para ello verifica que la función cuente con el equipo adecuado, en cantidad y calidad, asume un compromiso de aplicar la debida diligencia profesional en la realización de su trabajo y reporte los hallazgos.
- La Junta Directiva contribuye a la eficacia de la función de auditoría interna, así como respeta y promueve su independencia, por medio de las siguientes acciones:
 - La evaluación de forma independiente de la eficacia y eficiencia del sistema de control interno, la gestión de riesgos y los sistemas y procesos de Gobierno Corporativo.
 - La verificación de que el personal de auditoría tenga la experiencia, competencias, cualidades personales y recursos acordes con las actividades y riesgos de la entidad o del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros.
 - Asegurarse que los informes de auditoría interna se proporcionen al Órgano de Dirección directamente y que los auditores internos tengan acceso directo al Órgano de Dirección.
 - La exigencia de la corrección oportuna y eficaz de los aspectos detectados en su revisión.
 - La exigencia de una evaluación periódica del Marco de gobierno de riesgo

Funciones del Presidente de la Junta Directiva

El Presidente de la Junta Directiva tiene la función de:

- Supervisar el cumplimiento de los deberes y objetivos de la entidad en el

seguimiento de los planes de continuidad;

- Presentar a la Junta Directiva los asuntos que corresponden en su agenda;
- Dirigir los debates de la Junta Directiva, tomar las votaciones y resolver con el voto doble en el caso de un empate;
- En caso de ausencia del Presidente, él/ella será sustituido por el Vicepresidente. Si ambos Directores están ausentes, la Junta Directiva nombrará a uno de sus miembros como Presidente interino.
- Presentar una declaración sobre su responsabilidad sobre los estados financieros y de control interno en el formato establecido por el Reglamento de Gobierno Corporativo. La declaración se presentará a la Superintendencia con los estados financieros auditados.
- Velar porque las decisiones del Órgano de Dirección sean tomadas sobre una base de información oportuna, sólida y correcta.
- Promover y motivar la discusión crítica y asegurar que los criterios disidentes se puedan expresar y discutir libremente en el proceso de toma de decisiones.
- No actuar como presidente en los comités que constituya el Órgano de Dirección con el fin de mantener el balance y el cumplimiento de las labores de esas instancias.
- Dedicar el tiempo que la entidad demande para el cumplimiento de sus funciones

Por lo tanto, el Presidente de la Junta Directiva debe:

- Poseer la experiencia, competencias y cualidades personales necesarias a efecto de cumplir con las responsabilidades del puesto

Supervisión de la Junta Directiva a la Alta Gerencia

La Junta Directiva debe supervisar la labor de la Alta Gerencia y tomar las acciones pertinentes cuando los actos o las consecuencias de estos no estén alineados con las expectativas de desempeño de la Junta Directiva, incluyendo el apego a los valores del Grupo BNS de Costa Rica, S.A., el Apetito y Cultura de Riesgo.

Para asegurarse de esto debe:

- Vigilar que las acciones de la Alta Gerencia sean consistentes con la normativa, el plan estratégico, las políticas y otras disposiciones aprobadas por la Junta Directiva, incluyendo la Declaración de Apetito de Riesgo.
- Reunirse regularmente con la Alta Gerencia para dar seguimiento a la gestión de la entidad o de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros.
- Revisar críticamente las explicaciones y la información proporcionadas por la Alta Gerencia.
- Establecer normas de desempeño y remuneración adecuadas para la Alta Gerencia, en coherencia con los objetivos estratégicos y la solidez financiera de la entidad o de la gestión de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros.
- Asegurar que los conocimientos y pericia de la Alta Gerencia sean adecuados dada la naturaleza del negocio o actividad y el Perfil de Riesgo de la entidad.
- Establecer planes de sucesión adecuados para los puestos de la Alta Gerencia.

El Órgano de Dirección es el responsable de la estrategia, de la gestión de riesgos, de la solidez financiera o solvencia, de la organización interna y estructura de Gobierno Corporativo de la entidad regulada. Delega la administración de las tareas operativas, pero no la responsabilidad y debe rendir cuentas por la gestión de los recursos y por el seguimiento de las acciones de sus delegados y de los comités.

Efectividad del Gobierno Corporativo

La Junta Directiva y la Alta Gerencia, son los responsables de revisar y ajustar periódicamente el Gobierno Corporativo, para que se adapte a los cambios del entorno, de la entidad o de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros bajo su responsabilidad.

Deber de cuidado y deber de lealtad

Los miembros de la Junta Directiva actúan atendiendo sus deberes de cuidado y lealtad y cumpliendo la legislación y la normativa aplicable. Esto incluye la participación activa en los principales asuntos de la entidad y de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros, y mantenerse al día con los cambios

sustanciales en la actividad de estos. El Órgano de Dirección tiene responsabilidad sobre los recursos de terceros que administra y actúa tomando en cuenta los intereses legítimos de los clientes, los propietarios y otras Partes Interesadas.

Composición del Órgano de Dirección

El Órgano de Dirección debe conformarse en términos de liderazgo, tamaño y uso de comités, para afrontar de forma efectiva su rol de supervisión, dirección y demás responsabilidades.

Debe contar con suficiente tiempo e información para analizar y discutir ampliamente y a profundidad los aspectos bajo su responsabilidad.

El Órgano de Dirección debe mantener una estructura apropiada en número y composición de sus integrantes, que le permita asumir y cumplir con las responsabilidades que se le asignan bajo una visión independiente.

Salvo disposición legal en contrario, el Órgano de Dirección debe contar con al menos dos Directores Independientes.

La Junta Directiva al amparo de los estatutos de Scotiabank y de lo que establecen las Leyes aplicables para estos casos, tiene la potestad de determinar el número de Directores que conformarán dicha Junta Directiva.

Los miembros de la Junta Directiva serán nombrados por los plazos establecidos en los estatutos de Scotiabank y de acuerdo con lo que establecen las Leyes aplicables para estos casos. Los nombramientos de Directores serán constituidos por un periodo de dos años y pueden ser reelegidos indefinidamente.

Los miembros de la Junta Directiva son nombrados y elegidos por los accionistas en la Asamblea General de Accionistas a través del sistema de votación simple, teniendo en cuenta los requisitos de idoneidad establecidos en este código, en el Mandato del Órgano de Dirección y en las regulaciones locales. Un Director es elegido por mayoría simple de la Asamblea General.

La regulación en Costa Rica establece que los miembros de la Junta Directiva no podrán ser al mismo tiempo, gerentes, personeros o empleados del mismo Banco, ni Directores, gerentes, personeros o empleados de cualquier otra institución bancaria.

Los empleados de Scotiabank o de una subsidiaria a quienes se solicita ocupar cargos en Directorios de las subsidiarias de Scotiabank, lo hacen bajo el consentimiento de Scotiabank, y deben renunciar a sus cargos directivos si es requerido por su supervisor o por la Gerencia Ejecutiva de la Línea de Negocios u otro ejecutivo de Scotiabank.¹

Cualquier empleado de Scotiabank, quien también es Director de una subsidiaria, al dejar de ser empleado se considerará que ha renunciado como Director, a excepción de que en ciertas circunstancias la Junta Directiva podrá solicitar expresamente y por unanimidad, que un oficial siga formando parte de una Junta Directiva por un período de tiempo definido.²

Requisitos para Directores

Una de las responsabilidades más importantes de la Junta Directiva es identificar, evaluar y seleccionar a los candidatos para la Junta Directiva. Los factores considerados por la Junta Directiva para los posibles candidatos incluyen:

- Prominencia en negocios, instituciones o profesiones;
- Residencia y familiaridad con las regiones geográficas en las que Scotiabank ejerza sus actividades;
- Integridad, honestidad y capacidad de generar confianza pública;
- Demostrados criterios comerciales firmes e independientes;
- Educación financiera;
- Conocimiento y apreciación de los asuntos públicos y familiaridad con los asuntos locales, nacionales e internacionales;
- Capacidad de dedicar tiempo suficiente a la Junta Directiva y al trabajo de los Comités;

¹Scotiabank Subsidiary Governance Policy

²Scotiabank Subsidiary Governance Policy

- Competencias y habilidades que la Junta Directiva considere necesarias deba poseer la Junta Directiva en conjunto, y
- Competencias y habilidades que la Junta Directiva considere que cada Director existente deba poseer.

Conflictos de Interés

Los intereses personales no pueden entrar en conflicto con las funciones como Director de la compañía, ni puede el Director obtener beneficios especiales por el hecho de ser un Director.

Las regulaciones en Costa Rica no contienen disposiciones específicas relativas a conflictos de intereses, sin embargo, la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional requiere que los bancos privados obtengan la autorización de la SUGEF, antes de aprobar cualquier acuerdo de crédito con los miembros de la Junta Directiva. La Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica no autoriza ningún acuerdo con los Directores que están bajo tratamiento preferente respecto de las condiciones del mercado.

La Ley Bancaria de Canadá tiene disposiciones específicas aplicables a los funcionarios y su revelación de conflictos de intereses con respecto a los contratos con Scotiabank.

Si algún miembro externo hace un cambio en su ocupación principal, deberá poner su cargo inmediatamente a disposición de la Junta Directiva, con el fin de revisar el impacto del cambio en la composición de dicha Junta Directiva.³

Declaración de Directores

Scotiabank se compromete a cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos relacionados con la situación de sus Directores. Según lo dispuesto en el Reglamento de Gobierno Corporativo, los Directores, a su ingreso, completarán una atestación (firmado y certificado por un abogado), para verificar su conformidad con todos los

³Scotiabank Subsidiary Governance Policy

requisitos establecidos en este código. El reconocimiento es necesario únicamente cuando el Director es designado, y debe ser actualizada en su expediente cuando cambien las condiciones.

Educación de los Directores

Los Directores deben tener conocimientos y estar informados sobre el negocio de Scotiabank y sobre sus deberes y responsabilidades.

Scotiabank asistirá a los Directores en su educación acerca de Scotiabank y sus deberes y responsabilidades como Directores. Los nuevos Directores cuentan con información escrita acerca de Scotiabank y sobre sus deberes y responsabilidades como Directores (Manual del Director), para ayudarles en su educación y se pueden reunir con el Presidente, el Vicepresidente Senior y Gerente General y otros oficiales ejecutivos, según sea necesario para cumplir con este fin. Todos los Directores tienen acceso a seminarios y presentaciones sobre los aspectos del negocio y las operaciones de Scotiabank. La administración regularmente actualiza a la Junta Directiva sobre las modificaciones en las regulaciones y prácticas relacionadas con Gobierno Corporativo.

Otras Juntas Directivas

No hay un límite fijado por la Junta Directiva en relación con el número de otros Directorios en empresas públicas en la que un Director pueda participar. Ningún Director de Scotiabank será también miembro de la Junta directiva de una institución financiera no afiliada (que incluye a otro banco, compañía fiduciaria o una compañía de seguros).

Restricciones del Director

Un Director no será independiente si:

- El Director es, o ha sido en los últimos tres años, un empleado o funcionario ejecutivo de Scotiabank o una filial, o un familiar inmediato del Director, o ha sido en los últimos tres años, un oficial ejecutivo de Scotiabank o una filial;

- El Director ha recibido, o un familiar inmediato del Director ha recibido por el servicio como funcionario ejecutivo, durante cualquier período de doce meses en los últimos tres años, como mínimo CAD\$ 75.000 y USD\$ 120.000 por concepto de indemnización directa de Scotiabank o una filial, que no sea por honorarios de Director, comités y pensiones u otras formas de remuneración diferida por servicios anteriores (siempre que dicha compensación no esté condicionada en modo alguno al servicio);
 - El Director o un miembro de la familia inmediata del Director, es un socio actual de una empresa que es de Scotiabank o auditor interno o externo de una filial;
 - El Director es un empleado actual de dicha sociedad;
 - Un inmediato miembro de la familia del Director es un empleado actual de dicha sociedad y trabaja personalmente en Scotiabank o en auditoría de una filial, o el cónyuge del Director, o el hijo o hijastro, que comparte un hogar con el Director, es un empleado de dicha empresa y participa en la sociedad de la auditoría, aseguramiento o de cumplimiento tributario (pero no la planificación de impuestos) la práctica, o
 - El Director o un miembro de la familia inmediata fue en los últimos tres años, un socio o empleado de dicha empresa y trabajó personalmente en Scotiabank o en la auditoría de una filial en ese momento;

- El Director o un miembro de la familia inmediata del Director, es o ha sido en los últimos tres años, empleado como funcionario ejecutivo de otra compañía donde Scotiabank o funcionarios ejecutivos actuales de una filial, sirve o sirvió en el comité de compensación de la empresa;

- El Director o un familiar inmediato del Director, es actualmente Director ejecutivo, de una empresa que haya realizado pagos a, o recibido pagos de, Scotiabank o una filial de propiedad o servicios en una cantidad que, en cualquiera de los tres últimos ejercicios fiscales, sea superior a USD\$ 1 millón o 2% de los ingresos consolidados brutos de esa empresa (con la excepción de que las contribuciones a organizaciones exentas de impuestos, no sean consideradas como pagos para este fin), o

- El Director es "afiliado" con Scotiabank, como ese término es utilizado a las personas afiliadas (Bancos) en virtud de la Ley de Bancos (Canadá).
- Un miembro de la familia inmediata "incluye el cónyuge de la persona, padres, hijos, hijastros, hermanos, madres y padres, suegros, hijos e hijas legales, hermanos y hermanas legales, y nadie (excepto los empleados domésticos), que comparte la casa de la persona.

Sustitución del Director de la Junta Directiva

Si un miembro de la Junta Directiva no cumple los requisitos mínimos establecidos en este Código, la entidad deberá sustituir el Director, de acuerdo a los lineamientos establecidos en los Estatutos Corporativos.

Asistencia a las reuniones

Los Directores deberán asistir a las reuniones de la Junta Directiva y a los Comités en los que deba fungir, y designar el tiempo necesario para preparar y reunirse tan frecuentemente como sea necesario para cumplir adecuadamente con sus responsabilidades. Información y materiales que son importantes para la comprensión de la Junta Directiva a llevar a cabo, o reunión del Comité, deben ser distribuidos a los Directores antes de la reunión, a fin de dar tiempo para su revisión.

La Junta Directiva podría aprobar un calendario de los temas del programa estándar que se debatirán en cada reunión que se celebrará en el transcurso del año siguiente. El Presidente y el Vicepresidente Senior establecerán el orden del día de cada reunión de la Junta Directiva. Cada miembro de la Junta Directiva es libre de proponer temas para su inclusión en el orden del día o de plantear temas que no están en el orden del día de esa reunión.

Director independiente

En cumplimiento con la regulación la Junta Directiva del Grupo Scotiabank de Costa Rica, S.A. se ha comprometido a trabajar con dos Directores Independientes los cuales no tienen ninguna responsabilidad de gestión o asesoría en el grupo, y además

no están bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir el ejercicio de su juicio objetivo.

Acceso a la Administración

Los Directores tendrán pleno y libre acceso a los altos directivos y otros empleados de Scotiabank.

Contacto o reuniones pueden establecerse para los Directores a través del Vicepresidente, el Secretario o directamente por el Director. La Junta Directiva acoge con beneplácito la asistencia regular a cada reunión de la Junta Directiva, de la Alta Dirección de Scotiabank.

Evaluaciones del desempeño

Se estableció una política escrita para evaluar el desempeño del Órgano de Dirección en su conjunto y de sus miembros en forma individual, de sus Comités y de los miembros de la Alta Gerencia. Esta política es aprobada y actualizada anualmente por el Órgano de Dirección.

La política incluye los siguientes elementos:

- a) Identificación del ente, interno y/o externo, que realiza la evaluación.
- b) Identificación del órgano, las personas y los puestos objeto de evaluación.
- c) Los aspectos a evaluar para el Órgano de Dirección, sus Comités y sus miembros, así como para los miembros de la Alta Gerencia, así como la periodicidad de la evaluación; la cual deberá al menos ser anual.
- d) Mecanismos para subsanar las debilidades identificadas en la evaluación. La entidad financiera debe documentar el proceso de toma de decisiones a seguir cuando se encuentre un hallazgo adverso con respecto a un miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia. Las medidas correctivas que se implementen deben ser proporcionales a la gravedad de la debilidad identificada. El Órgano de Dirección es el responsable de decidir las medidas correctivas a implementar y debe asegurar que se realiza un seguimiento apropiado de la implementación de estas medidas.

e) Cumplimiento de programas de capacitación destinados, principalmente, a corregir las áreas en las que se han identificado mayores debilidades, en un plazo determinado.

f) Metodología y procedimientos desarrollados para implementar la evaluación.

Divulgación y Comunicación

Scotiabank está comprometido a divulgar oportuna, precisa y equilibradamente toda información relevante y de proporcionar acceso justo y equitativo a dicha información.

La Junta Directiva requiere que la administración disponga de procesos para apoyar su política de plena, verdadera, sencilla y oportuna divulgación de los resultados financieros, los acontecimientos importantes y otros materiales de información a las partes interesadas pertinentes, como los accionistas, reguladores, empleados, las agencias de calificación, los analistas y las bolsas de valores. A estos efectos, el Presidente de la Junta Directiva debe completar una declaración sobre la razonabilidad y la responsabilidad de los estados financieros y de control interno. Esta declaración debe presentarse a la SUGEF con los estados financieros auditados, utilizando el formato requerido por el regulador.

Idoneidad de los miembros

Se estableció una política específica para determinar la idoneidad y experiencia de las personas que ocupen o vayan a ocupar un puesto en el Órgano de Dirección, en la Alta Gerencia o en los Comités de Apoyo, durante el periodo por el cual han sido nombradas. En dicha política se establece que se debe mantener en consideración y evaluar, entre otros, los criterios indicados a continuación:

Honestidad, integridad y reputación.

El análisis deberá incluir al menos los siguientes factores:

- a) Si la persona ha sido condenada por algún delito. Se dará especial atención a los delitos de estafa, fraude, delitos financieros o un delito en virtud de la

legislación relativa a las instituciones financieras y no financieras, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo, manipulación del mercado y uso de información privilegiada para beneficio propio.

b) Si la persona es o ha sido sancionada producto de una investigación o procedimientos disciplinarios por parte de alguna superintendencia bajo la dirección del Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF), por otras autoridades reguladoras, organizaciones profesionales u organismos gubernamentales.

c) Si la persona ha desempeñado un puesto clave en una organización que ha sido sancionada o ha entrado en insolvencia o quiebra, liquidación o intervención, mientras estuvo en el cargo.

d) Si la persona o la entidad en la cual ha ocupado un puesto clave tiene pendiente una petición de declaración de insolvencia o en quiebra, respectivamente, o bien ya ha sido declarada en insolvencia o en quiebra, aun y cuando dichos procesos hubieren terminado por conciliación o arreglo judicial o extrajudicial. Asimismo, deberá indicarse si la persona física o la entidad en la que ha desempeñado un puesto clave se encuentra en un proceso de administración y reorganización por intervención judicial o si la persona tiene juicios por deudas pendientes, en el país o en el exterior, o si es un deudor moroso en el sistema financiero local o en el exterior.

En cuanto a la experiencia, se requiere haber cumplido 25 años de edad y al menos cinco años de experiencia laboral en temas relacionados a los siguientes puntos.

- Tener reconocida experiencia bancaria o amplios conocimientos en cuestiones económicas, o experiencia en problemas relativos a la producción nacional.
- Experiencia en áreas relevantes para la actividad financiera, nacional o extranjera.
- Experiencia específica en entidades financieras, particularmente, desempeñando puestos en Órganos de Dirección o de Alta Gerencia.
- Formación académica en áreas relevantes para la actividad que desarrolla la entidad financiera.

- Formación complementaria específica en áreas relevantes para la actividad que desarrolla la entidad financiera, tales como certificaciones de instituciones locales o extranjeras.

Responsabilidades generales de la Alta Gerencia

Funciones del Gerente General

El/la Vicepresidente Senior y Gerente General de Scotiabank, es responsable del desarrollo y mantenimiento de la rentabilidad de banca comercial y de Retail, intermediación y actividades de fideicomiso a través de la administración general de la red de sucursales en Costa Rica, así como filiales o empresas asociadas.

Las responsabilidades incluyen la planificación para el crecimiento máximo y de las utilidades, la administración de todos los recursos, incluidos los controles monetarios, físicos y humanos para lograr los objetivos de negocio, y asegurar la existencia de controles para proteger los activos y maximizar las utilidades.

Las responsabilidades principales del Gerente General son las siguientes:

- Planificar, desarrollar, mantener y ejecutar un plan de mercadeo estratégico y de negocios, designados para desarrollar nuevas oportunidades de negocio con el fin de maximizar las ganancias y el aumento de la participación de mercado de Scotiabank.
- Desarrollar y fomentar una cultura orientada al cliente para asegurar la entrega de un alto estándar de servicio al cliente.
- Garantizar la rentabilidad y el mantenimiento de banca personal, comercial, de corretaje y de negocios de fideicomiso.
- Garantizar la administración eficaz de los activos / pasivos.
- Proveer dirección para mantener la eficacia / eficiencia de las operaciones y garantizar la existencia de adecuados controles para salvaguardar los activos de Scotiabank.

- Planificar y organizar los recursos de personal para apoyar los objetivos de negocio.
- Mantener una estructura dentro del Grupo para garantizar que todos los negocios legales pertinentes y la presentación de informes, cumplen con los requisitos de conformidad con la legislación local y extranjera cuando sea aplicable. Garantizar una función de cumplimiento competente y acorde con el grupo, para asegurar que los cambios en las necesidades sean reconocidas y atendidas, y que todos los desfases o situaciones problema sean escaladas de manera adecuada hasta su resolución.
- Monitorear el rendimiento financiero de Scotiabank en forma permanente y asegurar que se tomen medidas correctivas donde y cuando sea necesario.
- Mantener un conocimiento de las políticas y procedimientos de Scotiabank, las prácticas de la competencia, las tendencias económicas y empresariales y adherirse y responder a las exigencias legislativas y los cambios en el área.
- Contribuir al mantenimiento de una excelente imagen de Scotiabank y un alto perfil en la comunidad.
- Mantener a la Junta Directiva informada de la evolución dentro del mercado.
- Planificar, organizar y velar por que las reuniones de la Junta Directiva se realicen según lo previsto y de acuerdo con las políticas y procedimientos de Scotiabank, así como que se cumpla con los requisitos legales para garantizar que todas las declaraciones legales se presentan de conformidad con las leyes locales que rigen el funcionamiento de Scotiabank en el mercado.
- Servir de enlace y recomendar al Presidente de la Junta Directiva sobre las cuestiones relativas a los miembros de la Junta Directiva como los nuevos nombramientos, sustituciones, etc.
- Se espera que el Gerente General lleve a cabo su labor por su propia iniciativa para así cumplir los objetivos del plan de negocios aprobado, utilizando las políticas bancarias y los procedimientos pertinentes.
- El Gerente General tiene la responsabilidad en todos los aspectos, del

rendimiento de Scotiabank, la administración y las funciones operacionales, además de tener la autoridad para aprobar o rechazar las solicitudes de préstamo dentro de los límites delegados, el titular también tiene autoridad para aprobar o rechazar contrataciones de personal, gastos de capital y otros gastos a través de los planes negociados para las sucursales bajo su jurisdicción. Un considerable grado de juicio y sentido común es necesario para asignar recursos y pronunciarse sobre los asuntos dentro de su autoridad.

Operaciones con Partes Involucradas que se hayan realizado durante el último año

Scotiabank en cumplimiento con la regulación local, aplica el marco normativo para la relación entre partes involucradas.

Comités de Apoyo de la Junta Directiva

Mandatos de los comités y libro de Actas

Los comités de apoyo de la Junta Directiva deben preparar los Mandatos de Referencia, que contiene las políticas y procedimientos del comité, la selección de los miembros del comité, la frecuencia de las reuniones, y los informes que se presentarán a la Junta Directiva.

Los comités de apoyo se reunirán con la frecuencia establecida en los Mandatos de Referencia, mínimo sobre una base trimestral.

Las resoluciones de los comités deben estar registradas en un Libro de Actas, que debe estar disponible para el regulador.

Nombramiento y vacantes

Los integrantes del Comité son nombrados y reelectos automática y anualmente por la Junta Directiva. Éstos seguirán en sus cargos hasta que sus sucesores sean nombrados, o hasta que dejen de ser Directores o funcionarios de El Grupo.

Las vacantes pueden ser nombradas por el resto del plazo de nombramiento vigente, de los integrantes del Comité por la Junta Directiva, sujeto a los requisitos indicados en el Manual del Director.

Comités de la Junta Directiva

Los comités permanentes de la Junta Directiva son el Comité de Auditoría, Comité de Cumplimiento AML/ATF, Comité de Tecnología de Información, Comité Corporativo de Riesgo y Comité de Nominaciones y Remuneraciones. Cada Comité reporta directamente a la Junta Directiva. Estos Comités estarán integrados por un Director de Gestión de cada área de negocios y por un miembro externo cuando se considere necesario. Todos los miembros de los Comités deberán cumplir los criterios de independencia, según lo determinado por la Junta Directiva, que figura en todas las leyes, normas o reglamentos sobre la independencia del Director. Los miembros del Comité y Presidentes serán nombrados por la Junta Directiva, previa consulta con los Directores individuales. Los presidentes de los comités y los miembros deberán ser rotados.

Cada Comité tendrá su propio mandato por escrito, que deberá cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos. Los mandatos incluyen la misión y responsabilidades de los comités, así como requisitos para la membresía del Comité, los procedimientos para el nombramiento de los miembros del comité, estructura de comisiones y las operaciones y la presentación de informes a la Junta Directiva.

El presidente de cada Comité, en consulta con los miembros del Comité, determinará la frecuencia y duración de las sesiones, de conformidad con los requisitos establecidos en el Mandato del Comité. El presidente de cada Comité, en consulta con los miembros correspondientes del Comité y de la Alta Dirección, deberá desarrollar el programa del Comité. Cada Comité establecerá anualmente un calendario de los principales temas que se discutirán durante el año (en la medida que estos se puedan prever).

La Junta Directiva y cada Comité tendrán la facultad de contratar y despedir a los asesores legales independientes, financieros o de otra índole que considere necesarios, sin consultar ni obtener la aprobación de la Alta Gerencia de Scotiabank con antelación. Cada comité tendrá el poder para formar un subcomité o de otra manera delegar responsabilidades específicas, como ese comité considere oportuno y de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

La Junta Directiva puede, ocasionalmente, establecer o mantener comités adicionales si es necesario o apropiado.

Comité de Auditoría

Alcance

La conformación del Comité de Auditoría debe garantizar el ejercicio de un juicio independiente. Todos sus miembros deben poseer las habilidades, conocimientos y experiencia demostrable en el manejo y comprensión de la información financiera, así como en temas de contabilidad y auditoría. Debe ser presidido por un Director Independiente.

Objetivos

El Objetivo de este Comité es ser responsable de vigilar la suficiencia e integridad de los controles internos, incluyendo aquellos relacionados con reportes financieros y divulgación de controles y procedimientos.

Llevar a cabo funciones como requieren las regulaciones locales y ayudar a la Junta Directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión de la integridad de los estados financieros del Banco, el cumplimiento de las normas de regulación, las calificaciones e independencia del auditor externo y el sistema de control interno sobre los informes de estados financieros.

Deberes

- Cumplir con las obligaciones establecidas para Auditoría Interna, por:
- El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF),

- Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF),
- Superintendencia General de Valores (SUGEVAL),
- Superintendencia de Pensiones (SUPEN),
- Superintendencia General de Seguro (SUGESE),
- Banco Central de Costa Rica,
- y en lo que aplique la Dirección General de Tributación Directa

Responsabilidades

El Comité de Auditoría es responsable, entre otros asuntos de:

- El proceso de reporte financiero y de informar al Órgano de Dirección sobre la confiabilidad de los procesos contables y financieros, incluido el sistema de información gerencial.
- La supervisión e interacción con auditores internos y externos.
- Proponer o recomendar al Órgano de Dirección las condiciones de contratación (recomendando a los Accionistas del Grupo y las subsidiarias), 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 o equivalente 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 al Órgano de Dirección, los candidatos para ocupar el cargo de auditor interno, excepto en el caso de las entidades supervisadas que se rigen por lo dispuesto en la Ley General de Control Interno, Ley 8292.

- Dar seguimiento al cumplimiento del programa anual de trabajo de la auditoría Interna o equivalente.
- Revisar la información financiera anual y trimestral antes de su remisión al Órgano de Dirección, de la entidad y del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros, 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 o al Vehículo de Administración de Recursos de Terceros.
- Revisar y trasladar al Órgano de Dirección, los estados financieros anuales auditados, los informes complementarios, las comunicaciones del auditor externo y demás informes de auditoría externa o interna.
- Aprobar el nombramiento del Auditor Externo.
- Informar a la Junta Directiva de manera trimestral, o bien cuando se requiera de los resultados de la gestión de la Auditoría Interna y Externa.

Composición

Integrantes del Comité

La conformación del Comité de Auditoría debe garantizar el ejercicio de un juicio independiente.

Todos sus miembros deben poseer las habilidades, conocimientos y experiencia demostrable en el manejo y comprensión de la información financiera, así como en temas de contabilidad y auditoría. Debe ser presidido por un Director Independiente. Se compone de al menos cinco miembros, de los cuales uno de ellos debe ser un Director Independiente, quien será el Presidente del Comité. Todos ellos serán nombrados y ratificados por la Junta Directiva.

El auditor interno debe ser invitado a todas las reuniones.

Independencia- Director Independiente

Miembro del Órgano de Dirección que no tiene ninguna responsabilidad de gestión o asesoría en la entidad o su grupo o conglomerado financiero y además no está bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir el ejercicio de su juicio objetivo. El director Independiente debe presidir este Comité.

Reuniones

Las sesiones ordinarias se celebrarán al menos en forma trimestral, y extraordinariamente cuando así lo amerite, ya sea en forma presencial, o virtual, y se agendarán con un año de anticipación. En cuanto a las sesiones extraordinarias, se debe dar una debida notificación a cada miembro (incluida comunicación electrónica con al menos 24 horas de antelación) para así procurar la participación de todos los miembros que conforman cada comité. Las decisiones serán tomadas por mayoría de votos, y en caso de empate el Presidente no tendrá voto doble.

El Comité se reunirá de manera trimestral, o según sea necesario, siendo estas últimas Comités Corporativos extraordinarios

El Quorum lo establecen los integrantes de este Comité, la unidad de negocios debe estar presente para presentar información relevante, y conocer del desarrollo y ejecución de su dirección, por lo que el quorum se tiene cuando se encuentre la mitad más uno de los integrantes.

Este comité se reúne cada tres meses y los miembros sólo podrán ausentarse de una reunión por año por circunstancias excepcionales.

Las actas de las reuniones del Comité Corporativo serán asentadas y firmadas en el libro correspondiente, y se mantienen bajo custodia de la Secretaría Corporativa, disponibles para ser revisadas por el Comité, auditoría Interna, Externa o cualquier ente regulador, cuando así lo requieran.

Comité Corporativo de Riesgo

Alcance

Las presentes disposiciones regulan la integración, funcionamiento, deberes y obligaciones del Comité Corporativo de Riesgos (CCR) del Grupo Financiero BNS.

Objetivos

El objetivo principal del Comité Corporativo de Riesgos del Grupo Financiero BNS es el

de contribuir a mantener los negocios de la sociedad controladora y sus subsidiarias dentro de un perfil controlado de los riesgos.

Funciones del Comité

a) Monitorear las exposiciones a riesgos y contrastar dichas exposiciones frente a los límites de tolerancia aprobados por el Órgano de Dirección. Entre otros aspectos que estime pertinentes, el Comité de Riesgos debe referirse al impacto de dichos riesgos sobre la estabilidad y solvencia de la entidad.

b) Informar al Órgano de Dirección los resultados de sus valoraciones sobre las exposiciones al riesgo de la entidad. El Órgano de Dirección definirá la frecuencia de dichos informes.

c) Recomendar límites, estrategias y políticas que coadyuven con una efectiva administración de riesgos, así como definir los escenarios y el horizonte temporal en los cuales pueden aceptarse desviaciones respecto a los niveles de riesgo establecidos en la Declaración de Apetito por Riesgo o excepciones a las políticas, así como los posibles cursos de acción o mecanismos mediante los cuales se regularice la situación.

La definición de escenarios debe considerar tanto eventos originados en acciones de la propia entidad como circunstancias de su entorno.

d) Conocer y promover procedimientos y metodologías para la administración de los riesgos.

e) Proponer planes de contingencia en materia de riesgos para la aprobación del Órgano de Dirección.

f) Proponer al Órgano de Dirección, la designación de la firma auditora o el profesional independiente para la auditoria del proceso de Administración Integral de Riesgos, una vez verificado el cumplimiento por parte de este, de los requisitos establecidos en el artículo 19 de este Reglamento. En caso de que el Órgano de Dirección decida separarse de la propuesta del Comité, deberá razonar su decisión y hacerlo constar en el acta respectiva.

g) Las funciones y requerimientos que le establezca el Órgano de Dirección.

Responsabilidades

- Evaluar, revisar y proponer para aprobación del Órgano de Dirección los objetivos, políticas, estrategias y metodologías para el proceso de gestión del riesgo de crédito, así como las modificaciones que se realicen a estos.
- Proponer para la aprobación del Órgano de Dirección, el grado de exposición al riesgo y límites internos individuales y agregados que la entidad está dispuesta a asumir en el desarrollo del negocio.
- Supervisar que la gestión del riesgo de crédito sea efectiva y que los eventos de riesgos sean consistentemente identificados, evaluados, mitigados y monitoreados.
- Proponer al Órgano de Dirección para su aprobación, los mecanismos para la implementación de las acciones correctivas propuestos por la Unidad de Riesgos o por las unidades de negocio, según corresponda, en caso de que existan resultados que se acerquen o excedan los niveles de riesgo establecidos en la Declaración de Apetito por Riesgo, relacionados con riesgo de crédito.
- Supervisar la labor de la Unidad de Gestión de Riesgos en la implementación de la gestión del riesgo de crédito.
- Analizar y elevar al Órgano de Dirección los informes emitidos por la Unidad de Riesgos, incluido el análisis de las pruebas de estrés en la gestión del riesgo de crédito, e informar al Órgano de Dirección sobre las acciones correctivas y mejoras implementadas
- Proponer para la aprobación del Órgano de Dirección, los planes de continuidad para el proceso de gestión del riesgo de crédito, así como sus modificaciones.
- Evaluar, revisar y proponer para aprobación del Órgano de Dirección las estrategias, políticas, manuales y planes de continuidad del negocio de gestión del riesgo de mercado, riesgo de tasas de interés y riesgo de tipos de cambio.
- Supervisar que la gestión del riesgo de mercado, riesgo de tasas de interés y riesgo de tipos de cambio sea efectiva y que los eventos de riesgos sean consistentemente identificados, evaluados, mitigados y monitoreados.
- Proponer los mecanismos para la implementación de las acciones correctivas requeridas en caso de que existan desviaciones con respecto a los límites y el nivel de apetito al riesgo de mercado, riesgo de tasas de interés y riesgo de tipos de cambio.
- Aprobar las metodologías de gestión del riesgo de mercado, riesgo de tasas de

interés y riesgo de tipos de cambio.

- Apoyar la labor de la Unidad de Gestión de Riesgos en la implementación de la gestión de riesgo de mercado, riesgo de tasas de interés y riesgo de tipos de cambio.
- Analizar las pruebas de estrés realizadas en la gestión de riesgo de mercado, riesgo de tasas de interés y riesgo de tipos de cambio.

Composición

Integrantes del Comité

El comité de riesgos corporativo será un cuerpo colegiado integrado por no menos de cinco miembros, que serán dos directores del Órgano de Dirección con conocimiento en el negocio financiero, uno de los cuales deberá presidir dicho comité; un representante de la alta administración de la entidad; el responsable de la unidad de riesgos y un miembro externo al grupo o conglomerado financiero de la entidad, con conocimiento del negocio y de la gestión de riesgos; todos con derecho a voz y voto. Uno de los miembros del Órgano de Dirección podría ser sustituido por un miembro del comité de riesgos a nivel internacional, al cual reporta el intermediario costarricense.

Los responsables de las áreas de negocio pueden participar en las sesiones del comité de riesgos, con derecho a voz, pero sin voto.

El comité deberá reunirse con la periodicidad que estime pertinente para el cumplimiento de sus fines y todas las sesiones y acuerdos deberá hacerse constar en actas debidamente detalladas, suscritas por todos los miembros asistentes. Las decisiones y acuerdos del Comité se tomarán por mayoría simple y en ningún caso con la aprobación de menos de tres de sus miembros.

El Comité de Riesgos debe ser presidido por un Director Independiente

Independencia- Director Independiente

El director independiente es el Miembro del Órgano de Dirección que no tenga ni haya tenido ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, o su

grupo o conglomerado financiero y además que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo.

Reuniones

El comité se reunirá de manera mensual presencialmente o de forma virtual. Todas las sesiones y acuerdos deberán hacerse constar en actas debidamente detalladas, suscritas por todos los miembros asistentes. Las decisiones y acuerdos del Comité se tomarán por mayoría simple y en ningún caso con la aprobación de menos de tres de sus miembros, y en caso de empate el Presidente no tendrá voto doble.

Se podrá, además, reunirse de forma extraordinaria cuando así lo amerite, ya sea en forma presencial o virtual. Para estas sesiones extraordinarias, se debe dar una debida notificación a cada miembro (incluida comunicación electrónica con al menos 24 horas de antelación) para así procurar la participación de todos los miembros que conforman cada comité.

En las sesiones del Comité de Riesgos corporativo, cuando se conozcan temas específicos de una de las entidades fiscalizadas, integrantes del grupo o conglomerado, deberán encontrarse presentes su Gerente General o el ejecutivo de alto nivel que lo sustituye en su ausencia, y el responsable de la Unidad de Riesgos de dicha entidad, o quien lo sustituya en su cargo, para que las mismas sean válidas.

El Quorum lo establecen los integrantes de este Comité, la unidad de negocios debe estar presente para presentar información relevante, y conocer del desarrollo y ejecución de su dirección, por lo que el quorum se tiene cuando se encuentre la mitad más uno de los integrantes.

Este comité se reúne de forma mensual, los miembros sólo podrán ausentarse de tres reuniones por año por circunstancias excepcionales.

Las actas de las reuniones del Comité Corporativo serán asentadas y firmadas en el

libro correspondiente, y se mantienen bajo custodia de la Secretaría Corporativa, disponibles para ser revisadas por el Comité, auditoría Interna, Externa o cualquier ente regulador, cuando así lo requieran.

En las actas de comités de Riesgos corporativos, se deben separar las deliberaciones y acuerdos para cada una de las entidades analizadas, cuyos asuntos sean conocidos en la sesión de que se trate. En caso de que en una sesión no se analicen temas de alguna de las entidades que conforma el grupo o conglomerado, se debe dejar constancia de dicha situación en el acta correspondiente.

Comité Corporativo de Cumplimiento AML/ATF

Alcance

El Comité de Cumplimiento AML/ATF es un comité de apoyo de la Junta Directiva y supervisa la función del Oficial de Cumplimiento. La Integración del comité, sus funciones y funcionamiento se rige por la "Ley de 8204, Ley Sobre Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso No Autorizado y Actividades Conexas, Lavado de Dinero y Financiación del Terrorismo" y su normativa.

Objetivo

Apoyar a la Junta Directiva de El Grupo (la "Junta Directiva") y las subsidiarias como órgano para el control y seguimiento del cumplimiento de la Ley 8204 y su normativa, las políticas, procedimientos y controles internos, a fin de cumplir con sus responsabilidades.

Función del Comité

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

Ratificara su composición al menos una vez al año, e informara a la Junta Directiva al menos cada tres meses o bien cuando se requiera presentar o aprobar temas relevantes.

Responsabilidades del Comité

El Comité dentro de su función de cumplimiento debe, entre otras:

Revisa las políticas, procedimientos, normas y controles implementados por el sujeto obligado para cumplir con el marco normativo vigente en materia de LC/FT/FPADM.

Propone al órgano de dirección las políticas de confidencialidad en el manejo de la información propia respecto a empleados, directivos y socios y aquella a la que tienen acceso, en el tratamiento de los temas relacionados con LC/FT/FPADM.

Propone el apartado sobre las políticas para la prevención de LC/FT/FPADM que se deben incluir en el Código de Conducta para su aprobación por parte del órgano de dirección. Este apartado debe incluir al menos: las responsabilidades, consecuencias legales y medidas o sanciones disciplinarias relacionadas con este tema.

Conoce el plan de trabajo de la oficialía de cumplimiento y lo eleva al órgano de dirección para su aprobación. Asimismo, vigila el cumplimiento de este plan. En el caso de un comité de cumplimiento corporativo, le corresponde elevar el plan de trabajo de la oficialía de cumplimiento al órgano de dirección de la controladora del grupo o conglomerado financiero, una vez que haya sido revisado y aprobado por cada una de las entidades que lo conforman.

Presenta informes al órgano de dirección sobre la exposición al riesgo de LC/FT/FPADM, con la periodicidad establecida en la normativa que regula su funcionamiento, pero al menos de forma semestral y además en los casos en que existan situaciones relevantes de reportar. Asimismo, al menos en forma semestral debe informar sobre el seguimiento de los planes correctivos definidos por el sujeto obligado para subsanar las debilidades y oportunidades de mejora identificadas en los estudios de las auditorías interna y externa; informes de la superintendencia respectiva; de la evaluación de riesgos de LC/FT/FPADM del sujeto obligado, por la oficialía de cumplimiento y por el comité de cumplimiento.

Composición

Integrantes del Comité

El comité debe estar conformado por personas con un balance de habilidades, competencias y conocimientos, que de forma colectiva posean las aptitudes necesarias para atender sus responsabilidades y debe ser presidido por un miembro del órgano de dirección.

El Oficial de Cumplimiento y el Gerente General son miembros permanentes de este comité, el oficial de cumplimiento solo con derecho a voz. Además, debe formar parte de este comité un funcionario de alto nivel del área de negocios, es decir, El comité será un cuerpo colegiado integrado por 7 miembros, que representan las subsidiarias del Grupo BNS, el oficial de cumplimiento, Gerente General y un alto ejecutivo representado por el Sub Gerente General.

Independencia- Director Independiente

El director independiente es el Miembro del Órgano de Dirección que no tenga ni haya tenido ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, o su grupo o conglomerado financiero y además que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo.

Reuniones

El comité se reunirá de manera trimestral o bien cuando surjan temas relevantes que sea necesario comunicar, debatir o revisar, ya sea física o virtualmente, los acuerdos deben separar las deliberaciones y acuerdos para cada una de las entidades analizadas, constar en actas debidamente detalladas, suscritas por todos los miembros asistentes.

Las decisiones y acuerdos del Comité se tomarán por mayoría simple y en ningún caso con la aprobación de menos de cinco de sus miembros. En cuanto a las sesiones extraordinarias, se debe dar una debida notificación a cada miembro (incluida comunicación electrónica con al menos 24 horas de antelación) para así procurar la

participación de todos los miembros que conforman cada comité. Las decisiones serán tomadas por mayoría de votos, y en caso de empate el Presidente no tendrá voto doble.

El Quorum lo establecen los integrantes de este Comité, por lo que el quorum se tiene cuando se encuentre la mitad más uno de los integrantes.

Este comité se reúne cada tres meses y los miembros sólo podrán ausentarse de una reunión por año por circunstancias excepcionales.

Las actas de las reuniones del Comité Corporativo serán asentadas y firmadas en el libro correspondiente, y se mantienen bajo custodia de la Secretaría Corporativa, disponibles para ser revisadas por el Comité, auditoría Interna, Externa o cualquier ente regulador, cuando así lo requieran.

Comité de Tecnología

El Gobierno de TI es un componente del marco de gobierno corporativo a través del cual, el Órgano de Dirección y la Gerencia de la entidad o vehículo de administración de recursos de terceros, evalúa, controla y dirige el uso actual y futuro de la tecnología de información, para contribuir con el soporte de las metas estratégicas y el monitoreo en el cumplimiento de los planes.

Deberes

- Cumplir con las obligaciones establecidas para Auditoría Interna, por:
- El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF),
- Superintendencia General de Entidades Financieras (SUGEF),
- Superintendencia General de Valores (SUGEVAL),
- Superintendencia de Pensiones (SUPEN),
- Superintendencia General de Seguro (SUGESE),
- Banco Central de Costa Rica,
- y en lo que aplique la Dirección General de Tributación Directa

Responsabilidades del Órgano de Dirección

- Aprobar el Marco de Gestión de TI.
- Direccionar a sus miembros, alta gerencia, líder del área de informática y el líder de administrar los riesgos, o cualquier otro miembro que se considere pertinente para que se involucren en las instancias que les permitan gestionar las tecnologías de información.
- Establecer un Comité de TI, cuando así lo requiera de acuerdo a su ordenamiento organizacional y la naturaleza de sus operaciones.
- Designar la firma de auditores externos o profesional independiente de TI, de conformidad con la propuesta que para esos efectos le presenten las instancias correspondientes.
- Establecer, aprobar y supervisar la aplicación de las políticas de gestión de TI.
- Aprobar las estrategias y la designación de los recursos necesarios para la implementación del Marco de Gestión de TI.
- Analizar y aprobar los informes de la Auditoría Externa de TI que se remitan a las respectivas superintendencias.
- Orientar la implementación de las actividades que son responsabilidad del Comité de TI en caso de que no establezca ese comité en su estructura organizacional.

Funciones del Comité

- Velar por la implementación de los procesos de la gestión de TI.
- Asesorar en la formulación de las estrategias, metas de TI y velar por su cumplimiento.
- Proponer las políticas generales con base en el marco de gestión de TI.
- Recomendar las prioridades para las inversiones en TI.
- Proponer los niveles de tolerancia al riesgo de TI en congruencia con el perfil tecnológico de la entidad.
- Velar por que la gerencia gestione el riesgo de TI en concordancia con las estrategias y políticas aprobadas.
- Analizar el Plan de Acción y sus ajustes que atiendan el reporte de supervisión de TI.
- Dar seguimiento a las acciones contenidas en el Plan de Acción.

Alta Gerencia

- Proponer al Órgano de Dirección las estrategias y los recursos requeridos para la implementación del marco de Gestión de TI.
- Proponer al Órgano de Dirección o Comité de TI, en caso de existencia de este último, la firma de auditores externos o profesional independiente de TI para la ejecución de la Auditoría Externa de TI.
- Implementar y controlar la ejecución de las políticas y procedimientos de gestión de TI.
- Designar las áreas de negocio responsables de implementar los procesos del marco de Gestión TI.
- Atender todos los requerimientos de información que formule el supervisor.

Composición

Integrantes del Comité

La conformación del Comité debe ser acorde a las mejores prácticas.

Todos sus miembros deben poseer las habilidades, conocimientos y experiencia demostrable en el manejo y comprensión de la información.

Se compone de al menos cinco miembros, el auditor en jefe participará con voz, pero sin voto. Todos ellos serán nombrados y ratificados por la Junta Directiva.

Reuniones

Las sesiones ordinarias se celebrarán al menos en forma trimestral, y extraordinariamente cuando así lo amerite, ya sea en forma presencial, o virtual, y se agendarán con un año de anticipación. En cuanto a las sesiones extraordinarias, se debe dar una debida notificación a cada miembro (incluida comunicación electrónica con al menos 24 horas de antelación) para así procurar la participación de todos los miembros que conforman cada comité. Las decisiones serán tomadas por mayoría de votos, y en caso de empate el Presidente no tendrá voto doble.

El Comité se reunirá de manera trimestral, o según sea necesario, siendo estas últimas Comités Corporativos extraordinarios.

El Quorum lo establecen los integrantes de este Comité, la unidad de negocios debe estar presente para presentar información relevante, y conocer del desarrollo y ejecución de su dirección, por lo que el quorum se tiene cuando se encuentre la mitad más uno de los integrantes.

Este comité se reúne cada tres meses y los miembros sólo podrán ausentarse de una reunión por año por circunstancias excepcionales.

Las actas de las reuniones del Comité Corporativo serán asentadas y firmadas en el libro correspondiente, y se mantienen bajo custodia de la Secretaria Corporativa, disponibles para ser revisadas por el Comité, auditoría Interna, Externa o cualquier ente regulador, cuando así lo requieran.

Comité de Nominaciones y Remuneraciones

Responsabilidades

Aprobar la estructura organizacional y funcional de la entidad y proporcionar los recursos necesarios para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Revisar que el tamaño y composición de la estructura organizacional está acorde con las necesidades de la entidad y garantizar que el poder no se concentra de manera indebida.

Define los requisitos personales, académicos, técnicos y de experiencia necesarios para cada uno de los Puestos Claves que conforman la estructura organizacional. Además, establece mecanismos que garanticen la revisión del cumplimiento de estos requisitos en el proceso de contratación del recurso humano y durante la relación de servicio, de manera que la entidad se asegure que sus colaboradores cuentan, en todo momento, con el perfil requerido.

Aprueba los roles y responsabilidades, la rendición de cuentas y la cadena de delegación (líneas de mando). Además, se asegura que la Alta Gerencia comunique estos aspectos para que sean conocidos y entendidos por todos los miembros de la organización.

Constituye y establece la conformación de los comités técnicos, unidades y cualquier otra instancia que el Órgano de Dirección considere pertinente para la buena gestión de la entidad y de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros; para ello, los dota de los recursos, independencia, autoridad y jerarquía necesarios para su operación.

Aprobar la selección y remoción de los funcionarios de la Alta Gerencia, y de los responsables de los Órganos de Control; asimismo, debe realizar una evaluación periódica de su desempeño.

Aprobar el sistema de incentivos y remuneración de la entidad, asegurando que esté alineado con la cultura y Apetito de Riesgo de la entidad

Composición

Integrantes del Comité

El comité de nominaciones y remuneraciones será conformado por cuatro miembros, a saber: un miembro de la Junta Directiva, quien presidirá, el Sub-Gerente General, el VP de Operaciones, y un miembro independiente.

Su integración debe incluir al menos un Director Independiente, que podría o no presidir el Comité.

Independencia- Director Independiente

El director independiente es el Miembro del Órgano de Dirección que no tenga ni haya tenido ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, o su grupo o conglomerado financiero y además que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo.

Reuniones

El comité se reunirá de manera anual presencialmente o de forma virtual. Todas las sesiones y acuerdos deberán hacerse constar en actas debidamente detalladas,

suscritas por el presidente y secretario. Las decisiones y acuerdos del Comité se tomarán por mayoría simple y en ningún caso con la aprobación de menos de tres de sus miembros, y en caso de empate el Presidente no tendrá voto doble.

Se podrá, además, reunirse de forma extraordinaria cuando así lo amerite, ya sea en forma presencial o virtual. Para estas sesiones extraordinarias, se debe dar una debida notificación a cada miembro (incluida comunicación electrónica con al menos 24 horas de antelación) para así procurar la participación de todos los miembros que conforman cada comité.

El Quorum lo constituyen los integrantes los cuales tienen voz, voto y son quienes conforman el quorum, por lo que el quorum se tiene cuando se encuentre la mitad más uno de los integrantes.

Este comité se reúne de forma anual, por lo que los miembros no podrán ausentarse, salvo que se tratara por circunstancias excepcionales.

Las actas de las reuniones del Comité serán asentadas y firmadas en el libro correspondiente, y se mantienen bajo custodia de la Secretaría Corporativa, disponibles para ser revisadas por el Comité, auditoría Interna, Externa o cualquier ente regulador, cuando así lo requieran.

Vigencia

El presente Código de Gobierno Corporativo ha sido aprobado mediante el acta de Junta Directiva 07-23 del 29-06-2023 y rige a partir de su publicación en el sitio web corporativo.