

Gobierno Corporativo

Código	PO-PRI-0001
Edición N°	12
Fecha	25-mar-2025

La información aquí contenida es estrictamente CONFIDENCIAL y propiedad exclusiva de Banesco y sus empresas filiales; no puede ser copiada, divulgada o transmitida a personas distintas a la organización sin la previa aprobación por escrito de la empresa.

Contenido

I. Información General de la Política	3
1. Introducción	3
2. Objetivo y Alcance	3
3. Referencias Normativas, Disposiciones Legales y Pautas Reglamentarias	3
II. Políticas	4
Lineamientos Generales	4
III. Glosario de Términos	28
IV. Aprobación del Documento	28
V. Historia de Cambios	29

I. Información General de la Política

1. Introducción

En **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** entendemos por Gobierno Corporativo el conjunto de principios y normas mínimas que rigen el diseño, integración e interacción entre el Consejo de Administración, la Alta Gerencia, accionistas, empleados, partes vinculadas y otros grupos de interés que procuran gestionar los conflictos, mitigar los riesgos de gestión y lograr un adecuado fortalecimiento de su administración, así como el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Banco, junto a los medios, recursos y procesos para alcanzar dichos objetivos, y los sistemas de verificación del seguimiento de las responsabilidades y controles correspondientes a cada nivel de la estructura del Banco.

En esta Política, presentamos la estructura del Banco desde los Accionistas, Consejo de Administración, Presidencia Ejecutiva y Vicepresidencias, haciendo énfasis en la conformación de cada una de las unidades administrativas, vicepresidencias, gerencias y las demás áreas que conforman la plantilla, identificando los roles y las principales funciones, y estableciendo el alcance de su gestión.

Igualmente, en esta Política se regulan los aspectos relacionados con las designaciones, ascensos o cancelaciones, cumplimiento de la escala de compensaciones y remuneraciones, así como el desarrollo de planes de carrera y sucesión para los miembros del Consejo de Administración.

Continuamos definiendo los objetivos estratégicos, documentando la misión, visión y valores éticos que rigen al Banco, así como una breve descripción del proceso de planificación estratégica.

Presentamos en rasgos generales el contenido de los procesos críticos que se mantienen documentados, los cuales aseguran la gestión de control interno para cada área, a fin de cumplir con las regulaciones vigentes en la materia.

Describimos la intención y objetivo del Código de Ética y Conducta del Banco, al igual que la gestión de seguridad para el Banco y sus colaboradores.

Con el propósito de que todos los colaboradores del Banco puedan consultar la presente política en cualquier momento, la misma reposará digitalmente en el Site de Documentación Interna.

2. Objetivo y Alcance

Conforme a las disposiciones establecidas en la Ley Monetaria y Financiera y el Reglamento de Gobierno Corporativo, Banesco Banco Múltiple, S.A., se adopta la presente Política de Gobierno Corporativo con la finalidad de establecer los principios y lineamientos mínimos que constituirán el Marco de Gobierno Corporativo del Banco, en el cual se adoptarán e implementarán sanas prácticas de Gobierno Corporativo, conforme a los estándares internacionales en la materia y acordes con la naturaleza, tamaño, complejidad y perfil de riesgo del Banco.

Uso Interno

Esta Política identifica y define los criterios y normas mínimas para el establecimiento de un sistema de gobernanza que establezca los roles de los órganos del Consejo de Administración y de la Alta Gerencia, y que comprenda la delegación de poderes, el régimen de responsabilidad y la separación de funciones, propios de un adecuado sistema de control interno y gestión de riesgos.

Esta Política busca principalmente: 1) Asegurar el cumplimiento legal, en particular de la Ley Monetaria y Financiera y el Reglamento de Gobierno Corporativo; 2) Proteger los intereses de las partes interesadas; 3) Promover la transparencia y la rendición de cuentas; 4) Implementar una gestión de riesgos efectiva, de tal manera que se identifiquen, evalúen y mitiguen los riesgos de las operaciones; 5) Fomentar la ética, guiando el comportamiento de los funcionarios y empleados con un código de ética y conducta; 6) Fortalecer el control interno.

3. Referencias Normativas, Disposiciones Legales y Pautas Reglamentarias

- a. Código de Buen Gobierno Corporativo. Empresas Banesco. Marzo 2021.
- b. Principios de gobierno corporativo del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea (julio, 2015).
- c. Principios de gobierno corporativo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016).
- d. The UK Corporate Governance Code (Julio, 2018).
- e. German Corporate Governance Code (Diciembre, 2019).
- f. Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (2020, Comisión Nacional del Mercado de Valores).

II. Políticas

Lineamientos Generales

A. Misión

- Somos un Banco de servicios financieros integrales, dedicado a conocer las necesidades de nuestros clientes, y satisfacerles a través de relaciones basadas en confianza mutua, facilidad de acceso y excelencia en calidad de servicio.
- Ser líderes en los sectores de Persona y Comercio, combinando tradición e innovación, con el mejor talento humano y avanzada tecnología.
- Estamos comprometidos a generar la mayor rentabilidad al accionista y bienestar a nuestra comunidad.
- Los auditores internos de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE S.A.**, deberán aplicar y cumplir los principios y reglas de conducta descritos en el Código de Ética

referentes a integridad, independencia y objetividad, confidencialidad, competencia, entre otros aspectos.

B. Visión

- Multiplicar el valor económico del Banco a través del liderazgo de los medios de pago y la bancarización masiva apoyada en productos y modelos de negocios tecnológicamente innovadores.

C. Valores éticos

- **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**, inspirado en los principios de Imaginación Creativa y Eficiencia y con el afán de encontrar nuevos caminos que lo impulsen a vivir su Visión y Misión, ha asumido el compromiso de vivir los Valores que lo constituyen.
 - a) **Responsabilidad.** Respondemos por nuestras tareas con precisión y pasión. Cumplimos con la palabra dada. Hacemos el mejor uso del tiempo. Damos lo mejor ante toda persona.
 - b) **Confiabilidad.** Decimos la verdad en toda circunstancia. Respondemos con sinceridad. Reconocemos nuestros errores. Pedimos ayuda cuando es necesario.
 - c) **Calidad.** Hacemos cada tarea con el mayor cuidado. Nos proponemos ser los mejores. Nos esforzamos por superar las expectativas de nuestros interlocutores.
 - d) **Innovación.** Somos una organización con visión de futuro. Ofrecemos nuevas soluciones. Buscamos ideas y soluciones que promuevan el cambio.

D. Estructura de Gobierno Corporativo de BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.

- La gobernabilidad corporativa de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**, está conformada por la Asamblea de Accionistas, Consejo de Administración, y los siguientes Comités Temáticos Directivos y Ejecutivos:
 - Comité Directivo de Auditoría.
 - Comité Directivo de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.
 - Comité Directivo de Cumplimiento Regulatorio.
 - Comité Directivo de Riesgo.
 - Comité Directivo de Nombramiento, Remuneraciones y Ética.
 - Comité Directivo de Créditos.
 - Comité Directivo de Activos y Pasivos (ALCO).
 - Comité Ejecutivo.
 - Comité Ejecutivo de Créditos.

- Comité Ejecutivo de Eficiencia Operativa.
- Comité Ejecutivo de Portafolio de Proyectos.
- Comité Ejecutivo de Tecnología.
- Comité Ejecutivo de Negocios.

E. Principios de Gobierno Corporativo de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**

- Los principios que inspiran el gobierno corporativo de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** son:

a. Principio I – Legalidad

El Gobierno Corporativo de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**, reconoce y garantiza su adecuación a las disposiciones legales vigentes en materia de gobernabilidad, asegurando inspirarse y nutrirse de las mejores prácticas. Con la aplicación de este principio, la Entidad manifiesta su preocupación hacia la observancia de las leyes.

b. Principio II - Responsabilidad del Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el órgano máximo de supervisión y control de la Entidad. En efecto, el Consejo de Administración es responsable de controlar los resultados de la gestión ejecutiva, así como de la obtención de una rentabilidad adecuada. El Consejo de Administración debe evitar la aparición de conflictos de interés por medio de los procesos destinados a tales efectos. Los miembros del Consejo de Administración cumplirán con estas responsabilidades asumiendo juicios objetivos e independientes.

c. Principio III - Protección y Defensa de los Intereses de los Accionistas

El Consejo de Administración de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** y su Alta Gerencia, se comprometen a reconocer y proteger la igualdad entre los accionistas, así como a establecer reglas para salvaguardar sus derechos e intereses, como son el obtener información relevante y sustantiva sobre la sociedad de forma puntual y periódica, participar y votar en las Asambleas de Accionistas, y elegir y revocar a los miembros del Consejo de Administración. Los accionistas deben tener derecho a participar en las decisiones que impliquen cambios fundamentales en la sociedad, y a ser debidamente informados sobre las mismas.

d. Principio IV - Reconocimiento de Derechos a Grupos de Interés

BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A. reconoce los derechos de los grupos de interés que se ven afectados directa o indirectamente por sus actuaciones, para quienes la Entidad reconoce que debe desarrollar una gestión prudente y ordenada a sus intereses. Los grupos de interés tienen el derecho de manifestar libremente al Consejo de Administración inquietudes en relación con posibles

prácticas ilegales o no éticas y sus derechos no deberán quedar comprometidos por realizar este tipo de manifestaciones.

e. Principio V - Divulgación de Datos y Transparencia

El Gobierno Corporativo de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** garantiza la revelación oportuna y precisa de la información de todas las materias de la sociedad, asegurando que se les provea a los accionistas, al Consejo de Administración, a la Alta Gerencia y a los auditores externos, la información relevante, precisa y oportuna de la entidad de intermediación financiera acerca de sus resultados financieros. Los miembros del Consejo de Administración deberán actuar disponiendo siempre de la información más completa, de buena fe, con la diligencia y atención debidas y en el más alto interés de la sociedad y de los accionistas.

f. Principio VI - Conflicto de Interés

El marco de Gobierno Corporativo de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** reconoce como uno de los aspectos más importantes de su gestión el establecimiento de procedimientos para gestionar y dirimir posibles conflictos de interés.

En este sentido, el Consejo de Administración garantiza la revisión del Código de Ética, el cual reglamenta los valores corporativos y los principios generales de conducta que son aplicables a todo Ciudadano Banesco. Dicho código, así como las normas relativas a conflictos de interés son difundidos en todos los niveles de la organización.

Asimismo, **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** gestiona las operaciones con partes vinculadas, y trabaja en aras de la independencia en la toma de decisiones por parte de los miembros del Consejo de Administración.

g. Principio VII - Prevención de Lavado de Activos

BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A. se compromete a aplicar las disposiciones en materia de prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva contempladas en la legislación nacional, así como por las mejores prácticas que deriven del ADN de la Organización Banesco. La Entidad adoptará las políticas y procesos necesarios para combatir posibles casos de corrupción en la función del sistema financiero, incluyendo el terrorismo.

F. Reglas Cardinales de Gobierno Corporativo de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**

- **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** conducirá sus negocios con un Gobierno Corporativo que incluirá lo siguiente:
 - a) Documentos que establezcan claramente los valores corporativos, objetivos estratégicos, códigos y otros estándares apropiados de

Uso Interno

comportamiento, los cuales se encuentran citados en el código de ética; y que también serán incluidos en un sistema para asegurar el cumplimiento de lo indicado y su comunicación a todos los niveles de la organización del Banco.

- b) Una estrategia equilibrada, frente a la cual el desempeño global de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**, y la contribución de cada nivel de la estructura de Gobierno Corporativo pueda ser medida a través del Control Ejecutivo de Planeación Estratégica (CEPE).
- c) Una clara asignación de responsabilidades y de las autoridades que adoptan las decisiones, incorporando los requisitos de competencias individuales necesarias para ejercer las mismas, y una línea jerárquica de aprobaciones requeridas en todos los niveles de la estructura de Gobierno Corporativo, hasta el Consejo de Administración.
- d) El establecimiento de un mecanismo para la interacción y cooperación entre el Consejo de Administración, la Alta Gerencia y los auditores internos y externos.
- e) Sistemas de control adecuados que incluyan las funciones de gestión de riesgos independientes de las líneas de negocios.
- f) Aprobación previa, seguimiento y verificación especial de las exposiciones de riesgo, en particular en concepto de facilidades crediticias e inversiones y bajo criterios de sana práctica bancaria, en situaciones donde puedan existir conflictos de interés de diversa naturaleza.
- g) Documentos que contengan información sobre la política de reclutamiento, inducción y capacitación continua del personal, los incentivos financieros y administrativos ofrecidos a la Alta Gerencia, las gerencias de líneas de negocios y otros empleados para que actúen apropiadamente y persiguiendo los mejores intereses del Banco, tales como la política de remuneraciones, compensaciones ejecutivas, promociones y otros reconocimientos.

G. Estructura organizativa

- Accionistas. Los accionistas de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** son Banesco Holding Latinoamérica, S.A. en un 99.99% y el señor Juan Carlos Escotet Rodríguez con un 0.001% (1 acción).
- Consejo de Administración. El Consejo de Administración es el órgano máximo de dirección que tiene todas las facultades de administración y representación de la entidad. Es responsable de velar por el buen desempeño de la Alta Gerencia en la gestión, no pudiendo delegar su responsabilidad.

- Composición del Consejo de Administración. El Consejo de Administración estará conformado por un mínimo de cinco (5) personas físicas, y desempeñan sus cargos hasta la elección de sus sucesores o presentación de sus renunciaciones. Este Órgano está integrado por:
 - Un Presidente
 - Un Vicepresidente
 - Un Tesorero
 - Un Secretario
 - Vocales o Miembros
- Los miembros del Consejo de Administración son elegidos por la Asamblea General de Accionistas por períodos de un año, pudiendo ser reelegibles por igual período.
- La designación, ascenso o cancelación, cumplimiento de la escala de compensaciones y remuneraciones, así como el desarrollo de planes de carrera y sucesión para los miembros del Consejo de Administración, serán revisados por el Comité de Nombramientos, Remuneraciones y Ética. Este Comité rendirá un informe que será puesto a disposición del Consejo de Administración. Luego de cursados ambos procesos, el punto se elevará para aprobación a la Asamblea General de Accionistas.
- Las categorías de miembros son las siguientes:
 - Miembro Interno o Ejecutivos del Banco. Son aquellos con funciones de alta dirección y competencias ejecutivas dentro de la propia entidad. De este tipo de miembros no podrán ser más de dos (2).
 - Miembros Externos No Independientes. Son los propuestos por quienes sean titulares de participaciones significativas y estables en el capital de la entidad de intermediación financiera o dichos titulares.
 - Miembros Externos Independientes. Son los de reconocido prestigio profesional que puedan aportar su experiencia y conocimiento para la mejor gestión de la entidad de intermediación financiera y que no se encuentran incluidos dentro de las categorías de ejecutivos o no independientes.
- Los miembros del Consejo de Administración pueden ser accionistas o representantes de los accionistas, siempre tomando en cuenta que al menos el cuarenta por ciento (40%) de los mismos deben ser profesionales con experiencia en el área financiera, económica o empresarial.
- Condiciones para ser miembro del Consejo de Administración. Los miembros del Consejo de Administración deberán cumplir con los requisitos de idoneidad y adecuación. En este sentido, deberán contar con buena reputación, base de conocimientos, competencias, habilidades, experiencia y buen juicio requeridos para desempeñar funciones y responsabilidades de manera efectiva.

- En efecto, no deben haber sido objeto de una sanción penal, o una sanción administrativa impuesta por la Superintendencia de Bancos u otro Organismo Supervisor equivalente, que pudiesen contraponerse con la idoneidad que debe detentar un miembro del Consejo de Administración.
- Asimismo, los miembros del Consejo de Administración deberán contar con las habilidades y experiencia técnica, que se correspondan con la naturaleza, tamaño, complejidad, importancia sistémica y perfil de riesgo de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**
- Para ser miembro del Consejo de Administración, es necesario cumplir con los siguientes requisitos:
 - Ser mayor de edad.
 - Contar con acreditada experiencia en el área Bancaria, Económica o empresarial.
 - Ser Profesional en el área económica, financiera o empresarial.
 - Estar en pleno goce de sus derechos civiles.
 - No pertenecer al Consejo de Administración ni ser Directivo de otra entidad de intermediación financiera de la República Dominicana.
 - De intachable reputación.
 - De solvencia probada.
 - No tener más de 80 años.
- En adición a los mencionados requisitos, los Directores Externos Independientes deben cumplir con las siguientes condiciones especiales:
 - Tener buena reputación personal, competencia, y experiencia suficiente, así como desarrollar sus funciones con imparcialidad y objetividad de criterio.
 - No tener o haber tenido durante los últimos seis (6) meses, relación de trabajo, comercial o contractual, directa o indirecta, con el Banco ni con los miembros de su Consejo de Administración Internos o Ejecutivos, Externos no Independientes, o empresas vinculadas al grupo.
 - No haberse desempeñado como Miembro del Consejo de Administración Interno o Ejecutivo, o formado parte de la alta gerencia, en los últimos dos (2) años, ya sea en el Banco o en las empresas vinculadas.
 - No ser cónyuge o tener relaciones de familiaridad o parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, con otros Miembros del Consejo de Administración o con la Alta Gerencia del Banco.
 - No ser consejero o alto ejecutivo de otra empresa que tenga vínculos a través de Miembros del Consejo No Independientes en el Consejo de Administración del Banco.

- No estar afiliado a una organización sin fines de lucro (ONG) que reciba financiación del Banco.
- No recibir ni haber recibido en los últimos cinco (5) años remuneración adicional del Banco o empresas relacionadas que no sean honorarios, que constituya una parte significativa de sus ingresos anuales.
- No participar en ningún esquema de opciones de acciones o pensión del Banco o empresas relacionadas.
- Incompatibilidades para ser miembro del Consejo de Administración. No podrán ser miembros del Consejo de Administración personas con las siguientes condiciones:
 - Menores no emancipados.
 - Personas de cuestionable reputación.
 - Aquellas personas condenadas por infracciones criminales y por bancarrota simple o fraudulenta en virtud de una sentencia dotada de la autoridad de la cosa irrevocablemente juzgada.
 - Personas que en virtud de una decisión judicial o administrativa definitiva se les haya inhabilitado para el ejercicio de la actividad comercial.
 - Quienes formen parte del Consejo de Administración u ocupen una posición en la Alta Gerencia de otra entidad de intermediación financiera nacional.
 - Se considera que no son aptos para ser miembros del Consejo de Administración las personas inhabilitadas por lo establecido en la Ley Monetaria y Financiera, a saber:
 - a. Las personas que se encuentren prestando servicios en la Administración Monetaria y Financiera.
 - b. Los que fueron directores o administradores de una entidad de intermediación financiera, nacional o extranjera, durante los últimos cinco (5) años anteriores a la fecha en que a la entidad le haya sido revocada la autorización para operar por sanción o haya incumplido de manera reiterada normas regulatorias y planes de recuperación o haya sido sometida a un procedimiento de disolución o liquidación forzosa, o declarada en quiebra o bancarrota o incurriera en procedimientos de similar naturaleza.
 - c. Los que hubiesen sido sancionados por infracción muy grave de las normas vigentes con la separación del cargo e inhabilitación para desempeñarlo.
 - d. Los sancionados por infracción de las normas reguladoras del mercado de valores.
 - e. Los insolventes.
 - f. Los que hayan sido miembros del Consejo de Administración de una entidad previo a una operación de salvamento por parte del Estado y los condenados por delitos de naturaleza económica o por lavado de activos.
 - g. Las personas que sean legalmente incapaces o hayan sido objeto de remoción de sus cargos en la Administración Monetaria y Financiera en los supuestos previstos en los Artículos 11, 17 y 21 de la Ley Monetaria y Financiera.

- Responsabilidad del Consejo de Administración. El Consejo de Administración tendrá la administración completa del Banco, con las más amplias facultades de administración y disposición, dentro del giro ordinario de los negocios, siempre que no se trate de materias o asuntos reservados exclusivamente a la Asamblea General de Accionistas, con sujeción a las disposiciones de la Ley y a lo dispuesto en los Estatutos Sociales.
- Es responsabilidad del Consejo de Administración garantizar la veracidad, confiabilidad e integridad de los Estados Financieros, al igual que la contratación de la agencia calificadora de riesgo, y auditores externos del Banco.
- El Consejo de Administración se reunirá de manera ordinaria cada mes, y de manera extraordinaria cada vez que sea necesario.
- El marco de Gobierno Corporativo de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**, establecerá programas anuales de capacitación con el objetivo de que sus miembros adquieran y mantengan sus conocimientos y habilidades para cumplir con sus responsabilidades. Dichos programas deberán abordar diferentes temas de riesgos asociados a la entidad de intermediación financiera.
- Los miembros del Consejo de Administración guardan el compromiso de encontrarse libres de influencias provenientes de conflictos de interés cuando participan en las deliberaciones y votaciones en el marco de las sesiones del Consejo y de los Comités en los que tengan participación.
- A fin de asegurar que estos conflictos de interés no se presenten, todos los Consejeros deben completar una Declaración de Conflicto de Intereses que se renovará todos los años.
- Las decisiones serán tomadas por la mayoría simple de los directores que constituyan quórum en las reuniones del Consejo de Administración.
- **Sucesión.**

El Banco debe asegurar la continuidad y la eficacia de su Consejo de Administración, manteniendo un equipo de Directores con capacidades balanceadas y el conjunto de habilidades necesarias para cubrir las necesidades estratégicas y de control interno del Banco, tanto presentes como futuras; contribuyendo a la creación de valor sostenible a largo plazo.

Este objetivo general se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

- 1) **Garantizar la continuidad del Consejo de Administración:** Asegurar la fluidez en la operación del Consejo de Administración y evitar interrupciones en la toma de decisiones estratégicas, incluso ante la salida inesperada de un Director.
- 2) **Mantener un equipo de Directores con capacidades balanceadas:** Identificar y cubrir las brechas de habilidades y experiencia en el Consejo de Administración, buscando la diversidad de perspectivas y conocimientos.
- 3) **Adaptar la composición del Consejo de Administración a las necesidades estratégicas y de control interno del Banco:** Asegurar que el Consejo de

Administración cuenta con las habilidades y experiencia necesarias para guiar al Banco en un entorno empresarial cambiante.

4) **Fortalecer el valor agregado del Consejo de Administración:** Implementar planes de acción para mejorar el desempeño del Consejo de Administración, incluyendo la incorporación de nuevos miembros, la formación de los miembros actuales y la reorganización de la estructura del Consejo de Administración.

5) **Promover la transparencia y la rendición de cuentas en el proceso de sucesión:** Asegurar que el proceso de sucesión de Directores sea claro, objetivo y esté alineado con las mejores prácticas de gobierno corporativo.

BAME liderará el proceso de sucesión de Directores, elaborará y actualizará la hoja de ruta del Consejo de Administración del Banco, mantendrá actualizado el pool de candidatos y gestionará la comunicación y validaciones con el accionista.

Para la construcción del plan de sucesión, se tomará en cuenta información sobre los miembros actuales del Consejo de Administración, por ejemplo, perfiles, capacidades, expectativas de permanencia y evaluaciones anuales de los miembros. Igualmente, las necesidades estratégicas del Banco, donde se considerarán los objetivos del Banco, modelo de negocio y planes de expansión, entre otros.

El plan de sucesión se compondrá de cuatro elementos:

1) **Hoja de ruta:** Plan de sucesión personalizado, derivado directamente de la evaluación integral de cada miembro del Consejo de Administración y las necesidades del Banco. Este documento constituye un análisis exhaustivo de los miembros actuales del Consejo de Administración, incluyendo la actualización de sus capacidades, expectativas de permanencia y evaluaciones anuales. Se consideran las necesidades estratégicas del Banco, el cumplimiento de las líneas del Director, y se establecen planes de acción para continuar robusteciendo el valor agregado del Consejo de Administración.

2) **Perfil del nuevo miembro del Consejo de Administración:** Definición de las habilidades, experiencia y conocimientos requeridos para el nuevo miembro.

3) **Planes de acción:** Estrategias para fortalecer el Consejo de Administración, incluyendo la incorporación de nuevos miembros, formación de los actuales o reorganización de la instancia.

4) **Pool de candidatos:** Base de datos con información de candidatos potenciales para el Consejo de Administración.

Las necesidades de sustitución pueden activarse tanto por salidas inesperadas o necesidades identificadas en la hoja de ruta. En el caso de las salidas inesperadas, el miembro del Consejo de Administración deja de formar parte de la instancia de forma imprevista, ya sea por renuncia, fallecimiento o cualquier otra circunstancia no planificada.

El segundo supuesto ocurre cuando la hoja de ruta del Consejo de Administración, en su análisis de las necesidades estratégicas del Banco, identifica la necesidad de incorporar nuevas habilidades o experiencias que no están presentes en la composición actual.

Con base en las necesidades identificadas, el Banco establecerá planes de acción concretos para fortalecer el valor agregado del Consejo de Administración. Estos planes pueden incluir la incorporación de nuevos miembros, formación de los miembros actuales, reorganización del Consejo de Administración, así como creación y mantenimiento del pool de candidatos.

Para ello, se utilizan las siguientes fuentes:

Fuentes internas:

- 1) Referencias de los equipos de Gobierno Corporativo y Capital Humano del Banco.
- 2) Referencias de accionistas y miembros actuales del Consejo de Administración.
- 3) Asimismo, miembros del Consejo de Administración de otras empresas de la Organización Banesco. En este punto, se considerará la posibilidad de postular a miembros del Consejo de Administración de otras empresas de la Organización Banesco Internacional, siempre que no exista conflicto de interés y que su perfil se ajuste a las necesidades del Consejo de Administración del Banco, cuidando que no se pierda independencia.

Fuentes externas, ante la dificultad de identificar perfiles y acorde al presupuesto disponible:

- 1) **Headhunters:** Se contratan headhunters especializados en la búsqueda de altos cargos para identificar candidatos con el perfil adecuado.
- 2) **Redes de contactos profesionales:** Se utilizan plataformas como LinkedIn para buscar candidatos con la experiencia y habilidades requeridas.
- 3) **Asociaciones profesionales:** Se contactan asociaciones profesionales relevantes en el sector financiero.
- 4) **Bases de datos especializadas:** Se utilizan bases de datos de ejecutivos y profesionales para identificar candidatos potenciales.
- 5) **Publicaciones especializadas:** Se publican anuncios en revistas y sitios web especializados en la búsqueda de ejecutivos.

Una vez que se define la necesidad de un nuevo miembro del Consejo de Administración y se cuenta con un pool de candidatos, se activa el proceso de búsqueda, selección y contratación de miembros del Consejo de Administración. Este proceso incluye la evaluación de los candidatos, la ejecución de entrevistas, la verificación de referencias y la selección final del candidato más adecuado; respondiendo a las brechas que presentó la hoja de ruta y a los retos futuros del Banco.

- **Remuneración.**

El Banco establecerá un sistema de remuneración transparente, equitativo y competitivo para los miembros de su Consejo de Administración, que esté alineado con las mejores prácticas internacionales, a fin de atraer, retener y motivar a personas altamente calificadas para el cargo, contribuyendo a la eficacia del Consejo de Administración.

El sistema de remuneración tiene objetivos específicos: atraer, motivar y retener talento, motivar el desempeño, asegurar la independencia, cumplir con la normativa, transparencia y rendición de cuentas.

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración se determinará sobre la base de criterios objetivos, como la experiencia o las responsabilidades y el desempeño. Se evitará cualquier discriminación por motivos de género, raza, religión u origen.

BAME tendrá bajo su responsabilidad (i) definir la estrategia de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, (ii) desarrollar una investigación comparativa de las mejores prácticas globales y el marco regulatorio local en lo concerniente a la retribución de los miembros del Consejo de Administración, con el objetivo de valorar la competitividad de la política de remuneración del Banco, (iii) diseñar la estructura y política de remuneración estandarizada para Banesco Internacional y, por vía de consecuencia, para el Banco y (iv) revisar y actualizar periódicamente la estructura y política de remuneración.

Una vez establecida a nivel de BAME, la política de remuneraciones para miembros del Consejo de Administración ("Política de Remuneración") será aprobada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones del Banco, el cual rendirá un informe a ser presentado en Consejo de Administración. Este informe y la constancia de que el punto fue aprobado en Consejo de Administración, será presentado para fines de ratificación en la Asamblea General de Accionistas.

La Política de Remuneración utilizará como referencia estudios de mercado sobre remuneración de miembros del Consejo de Administración en empresas comparables, incluyendo datos sobre niveles de remuneración, componentes de la remuneración y tendencias del mercado.

Se establecerán mecanismos para la revisión y ajuste de la remuneración de los miembros del Consejo de Administración, en caso de que se produzcan cambios significativos en sus responsabilidades o en el mercado.

La remuneración de los miembros del Consejo de Administración se comparará periódicamente con la remuneración de empresas comparables en el mercado, para asegurar que sea competitiva y permita atraer y retener a los mejores talentos.

La Política de Remuneración tomará en cuenta las disposiciones de los estatutos sociales del Banco sobre remuneración: *"Cualquier remuneración, permanente o no, determinada por la Asamblea General Ordinaria Anual para los Directores se deberá ajustar a una o una combinación de varias de las siguientes opciones: a) Participación en las ganancias netas, luego de cubiertas la reserva legal y estatutaria. Esta participación no podrá exceder el diez por ciento (10%) de las referidas ganancias para el conjunto de los Directores; b) Sueldos fijos u otras remuneraciones por el desempeño de funciones técnico-administrativas de carácter permanente; c) Una suma fija anual, a título de honorarios, por asistencia a las reuniones, dispuesta por la Asamblea General Ordinaria Anual y cuyo monto será incluido en los gastos de explotación del Banco; y, d) Remuneraciones*

excepcionales para misiones o mandatos especiales que le pudieran ser asignados, en cuyo caso, sujeto a requisitos de aprobación que pudiesen aplicar de conformidad con las leyes aplicables y estos Estatutos Sociales”.

La Política de Remuneración podrá prever el pago de dietas por concepto de participación en las sesiones del Consejo de Administración y Comités Temáticos, el cual podrá ser pagado de forma mensual. También podrá establecer el pago de un bono por asistencia a las sesiones del Consejo de Administración, el cual podrá ser pagado de manera semestral.

A. Comités Temáticos Directivos y Ejecutivos

- Para garantizar la correcta ejecución de las políticas establecidas por el Consejo de Administración, este último ha estimado necesario la constitución de los siguientes comités temáticos, donde la estructura de los mismos está establecida en el Reglamento que rige dicha instancia:
 - a) Comité Directivo de Auditoría: esta instancia tiene el propósito de asegurar la existencia de políticas, normas y procedimientos que garanticen el cumplimiento de las obligaciones legales y regulatorias existentes, garantizar las condiciones generales de vigilancia y control interno dentro de la institución; conocer, considerar y supervisar las actividades del Auditor Interno; de los Auditores Externos y sus opiniones; Preservar la integridad y claridad de los informes financieros, contables de la institución y formular las recomendaciones al Consejo de Administración en las materias de su competencia.
 - b) Comité Directivo de Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva: Es el órgano responsable de supervisar y garantizar altos estándares de control interno, gobernanza, gestión de eventos potenciales de riesgo e internalización de cultura de prevención que permita mitigar el riesgo de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva de la Entidad, salvaguardando la imagen reputacional de Banesco como marca internacional.
 - c) Comité Directivo de Cumplimiento Regulatorio: Es el órgano responsable de supervisar y garantizar altos estándares de control interno en el Cumplimiento Normativo y Regulatorio Global del Banco, e internalización de cultura que permita mitigar el riesgo de incumplimiento a las disposiciones emitidas por los órganos reguladores de la entidad, salvaguardando la imagen reputacional de Banesco como marca internacional.
 - d) Comité Directivo de Riesgo: El principal objeto del Comité de Riesgos es responder por la correcta administración integral de los riesgos a los que se encuentra expuesta la institución. Para ello garantizará que exista un sistema que comprenda objetivos, políticas, procedimientos, capacidades de identificación, medición, valoración y monitoreo de los riesgos, que apoyen al Consejo de Administración en la consecución de su planificación estratégica y le asegure de manera razonable el logro de sus objetivos.

Uso Interno

- e) **Comité Directivo de Crédito:** El principal objeto del Comité Directivo de Crédito es evaluar, deliberar y aprobar los créditos de acuerdo al monto de las autonomías y facultades asignadas para la funcionalidad de cada uno de ellos.
- f) **Comité de Nombramientos, Remuneraciones y Ética:** Esta instancia tendrá la responsabilidad de administrar, interpretar y supervisar todos los aspectos de remuneraciones, incluyendo compensaciones, beneficios e incentivos adicionales, de todos los colaboradores; promover la evaluación de competencias, desarrollo de planes de carrera y sucesión para los ejecutivos del Banco, de acuerdo a la política de idoneidad, y promover un clima organizacional positivo conforme a la estructura organizacional del Banco.

En pleno de ética, garantizará la adecuada recepción, análisis, evaluación, resolución de denuncias, inquietudes y temas que puedan estar afectando el cumplimiento de las normas sobre los Valores Éticos y Corporativos, establecidos en el Código de Ética y Conducta del Ciudadano Banesco, así como de aquellos hechos que afecten la integridad e imagen de la Organización Banesco.

- g) **Comité de Activos y Pasivos (ALCO):** El principal objeto del Comité de Activos y Pasivos es formular, implementar y supervisar las acciones necesarias para cumplir con una adecuada gestión de Activos y Pasivos del Banco. En este sentido, es el encargado de fijar las tasas de interés aplicables, del manejo de su fondeo, las políticas de inversión, el manejo de inversiones, carteras de crédito y la compra-venta de títulos valores.
- h) **Comité Ejecutivo:** Como principal órgano ejecutivo, tiene la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las políticas, estrategias, normas, procedimientos y lineamientos establecidos y aprobados por el Consejo de Administración. Corresponde al Comité, la alineación sobre los temas más relevantes que estén relacionados con la administración, el seguimiento y control de los planes de negocios, sus resultados financieros y la rentabilidad del banco. Asimismo, como lograr la alineación para la toma de las acciones necesarias para el control efectivo y óptimo de la dirección ejecutiva, para alcanzar el logro de los objetivos, indicadores y metas de crecimiento establecidos en la Planificación Estratégica.
- i) **Comité Ejecutivo de Crédito:** El principal objeto del Comité Ejecutivo de Crédito es evaluar, deliberar y aprobar los créditos de acuerdo al monto de las autonomías y facultades asignadas para la funcionalidad de cada uno de ellos.
- j) **Comité de Negocios:** El Comité de Negocios es el órgano responsable de garantizar la gestión oportuna de las metas del negocio (activas y pasivas), definiendo estrategias en base al grado de exposición a estas. El principal objeto del Comité de Negocios es asistir al Comité Ejecutivo en la formulación, implementación y supervisión de las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las metas de negocio en el horizonte esperado.

- k) **Comité de Eficiencia Operativa:** El objetivo principal del Comité de Eficiencia Operativa es dar seguimiento a todos los gastos administrativos y fijos del mes, mediante el monitoreo constante de diversos indicadores que permitirán identificar, monitorear oportunamente desviaciones significativas que puedan afectar la planificación presupuestaria y el indicador de eficiencia. Garantizar que la ejecución presupuestaria aporte a la consecución de la planificación estratégica institucional de acuerdo a los lineamientos del Consejo de Administración, como también, el cumplimiento de los lineamientos de la Política de Compras. Asimismo, velará por el aseguramiento de la evaluación de idoneidad de los proveedores críticos a ser vinculados a la Entidad.
- l) **Comité Portafolio de Proyectos:** Este comité representa la instancia en donde se presentan los avances en materia de iniciativas estratégicas al corte de cada mes. Esto incluye en caso de desvíos, abordar el mismo viendo la situación en específico y el plan de mitigación sugerido por el dueño de la iniciativa. Asimismo, el Comité es el encargado de monitorear mensualmente los indicadores corporativos de la ejecución de proyectos y acciones estratégicas, y de aprobar la inclusión de una nueva iniciativa dentro del portafolio del banco, tanto las que son aprobadas en PIPE por el Consejo de Administración como de acciones tácticas operativas que apoyan la estrategia del banco, eficiencia de las operaciones y cumplimiento de las disposiciones regulatorias.
- m) **Comité de Tecnología (TI),** es el órgano responsable de garantizar que las iniciativas y proyectos tecnológicos estén alineados con las estrategias y objetivos de la organización, manteniendo una visión global del negocio, así como, garantizar la disponibilidad y calidad de los servicios de TI como herramientas de soporte a las operaciones de la Entidad.

B. Áreas Funcionales

- 1. Vicepresidencia Senior de Negocios.
 - 2. Vicepresidencia Desarrollo Corporativo, Medios de Pago y Productos Financieros.
 - 3. Vicepresidencia Finanzas, Administración y Tesorería.
 - 4. Vicepresidencia Crédito y Cobros.
 - 5. Vicepresidencia de Operaciones.
 - 6. Vicepresidencia de Capital Humano.
 - 7. Vicepresidencia Mercadeo y Experiencia.
 - 8. Vicepresidencia Tecnología y Transformación Digital.
- Al Consejo de Administración le reportan las siguientes unidades de control:
 - 9. Vicepresidencia Administración Integral de Riesgos y GPPCN.
 - 10. Vicepresidencia Auditoría.
 - 11. Vicepresidencia Cumplimiento, Gobierno Corporativo y Consultoría Jurídica.

C. Responsabilidades de las Áreas o Departamentos

- A continuación, se presentan los procesos críticos que se mantienen documentados por cada Vicepresidencia y cada encargado de División a fin de cumplir con las regulaciones internas del Banco y externas, como lo es esta Política.

Presidencia Ejecutiva: Responsable del cumplimiento de la misión y del logro de los resultados del Banco. Planifica el desarrollo general de la organización. Define la estrategia y las políticas de todas las funciones de la misma. Armoniza las acciones de la Alta Gerencia para lograr la coordinación de las acciones individuales en un todo coherente. Controla los resultados y corrige las desviaciones. Representa formalmente al Banco ante su entorno. Asegura que el mismo tenga una imagen tal ante la comunidad en donde opera y que sus objetivos sean eficazmente aceptados por los centros de opinión pública.

- a) Vicepresidencia Senior de Negocios: Responsable de definir y ejecutar la estrategia comercial de la red de sucursales y la banca corporativa y empresas en los distintos segmentos (Consumo, Premium, Masivo, Empresas, Corporativo e Institucional), así como la creación de relaciones a largo plazo que redundan en el crecimiento de la cartera y generación de negocios dirigidos a personas jurídicas, principalmente por el lado de los activos, para capital de trabajo, proyectos a corto y mediano plazo, ya sea para la apertura, financiamiento y refinanciamiento de las cartas de crédito, cobranzas, aceptaciones, descuentos de letras, cuentas por cobrar, inventario, cuentas por pagar a proveedores y otros, además de prestar servicios financieros integrales, adaptados a las necesidades de los clientes promoviendo la sistemática comercial para mejorar la eficiencia y la experiencia del cliente. Se encuentra conformada por:
 - Vicepresidencia Negocios y Sucursales.
 - Dirección Comercial.
 - 2da VP Banca Corporativa y Empresas Zona Metro.
 - 2da VP Banca Corporativa y Empresas Zona Norte.
 - Gerencia Sistemática Comercial.
- b) Vicepresidencia Desarrollo Corporativo, Medios de Pago y Productos Financieros: Responsable de liderar la estrategia de desarrollo e innovación de productos financieros y medios de pago, asegurando su comercialización y crecimiento en el mercado. Supervisa el ciclo de vida y gestión de tarjetas, la implementación de soluciones de adquierecia y el desarrollo de nuevos productos, con el objetivo de fortalecer la oferta de valor del banco y optimizar la experiencia del cliente. Se encuentra conformada por:
 - Dirección Ciclo de Vida y Comercialización Tarjetas.
 - Gerencia Ciclo de Vida y Distribución.
 - Dirección Desarrollo Corporativo y Productos Financieros.
 - Gerencia Operativa Productos Financieros.
 - Gerencia Adquierecia.

- c) Vicepresidencia Finanzas, Administración y Tesorería: Responsable de proveer información confiable, analizar los resultados e indicadores financieros, de rentabilidad y de realizar propuestas que apalanquen la toma de decisiones de la Presidencia y el Consejo de Directores.

Vela por el manejo eficiente de la liquidez y la administración de la cartera de inversiones, maneja las cuentas contables, efectúa la revisión del balance diario y estados de resultados, controla los gastos y su seguimiento contra el presupuesto, administra la liquidez y recomienda estructuras de financiamiento y/o capital con el fin de fortalecer la posición patrimonial o necesidad de financiamiento del banco. Por otro lado, maneja el portafolio de PMO, y a su vez velar por la inclusión en el portafolio de proyectos del banco iniciativas que apoyan la estrategia de la organización y requerimientos emanados de las entidades regulatorias. Se encuentra conformada por:

- Tesorería.
- Gerencia Finanzas.
- Gerencia Administración y Servicios Generales.
- Dirección Planificación y Rentabilidad.
- Dirección Contraloría.

- d) Vicepresidencia Crédito y Cobros: Vicepresidencia responsable de desarrollar la cartera de crédito, a través de sus distintas fases (análisis, documentación, administración y cobro), brindando apoyo a las áreas de negocios del banco para asegurar la calidad deseada y lograr el cumplimiento de las estrategias, políticas y regulaciones, mediante procesos eficientes de manera que se satisfagan las necesidades de los clientes, con el propósito de minimizar las pérdidas financieras relacionadas a morosidad. Se encuentra conformada por:

- Dirección Análisis de Crédito.
- Gerencia Administración de Crédito.
- Dirección Cobranzas y Recuperaciones.
- Gerencia Normalización y Recuperaciones.
- Gerencia Documentación de Créditos.

- e) Vicepresidencia Operaciones: Vicepresidencia responsable de planificar, dirigir, definir lineamientos y controlar los procesos operativos del banco. Responsable de las estrategias y el desarrollo de los procesos operativos de las transacciones de mercado nacional e internacional. Se encuentra conformada por:

- Gerencia Operaciones Sucursales.
- Gerencia Operaciones Activas y Pasivas.
- Gerencia Operaciones Internacionales.
- Gerencia Cámara de Compensación.
- Gerencia Operaciones Tarjetas y Canales.

- f) Vicepresidencia Capital Humano: Responsable de diseñar y ejecutar estrategias para la gestión del talento, garantizando el desarrollo, bienestar y

productividad de los colaboradores. Supervisa los procesos de adquisición, formación, compensación y gestión del desempeño, alineando la cultura organizacional con los objetivos estratégicos del banco para fortalecer el compromiso y la eficiencia del equipo. Se encuentra conformada por:

- Gerencia Capital Humano.
- g) Vicepresidencia Mercadeo y Experiencia: Responsable de desarrollar e implementar estrategias de mercadeo, comunicación y experiencia del cliente para fortalecer la marca y optimizar la interacción con los usuarios con el fin posicionar al banco como una marca multinacional líder en servicio e innovación con una imagen fresca y diferenciada en su línea de comunicación. Por la parte de Procesos se encarga de desarrollar y ejecutar metodologías para el diseño, definición, revisión, mejora, implementación y medición de procesos, y el acompañamiento continuo a todas las áreas; coordinar iniciativas de aseguramiento de calidad y optimizaciones a fin de incrementar la eficiencia de los procesos, promover la eficiencia y productividad en el servicio y en las operaciones de forma tal que se apalanque la estrategia del banco. Se encuentra conformada por:

- Gerencia Mercadeo y Comunicaciones.
- Gerencia Experiencia, Canales y Mejora Continua.
- Gerencia Atención al Cliente.
- Gerencia Optimización de Procesos.

- h) Vicepresidencia Administración Integral de Riesgo y GPPCN: Responsable de identificar, medir, monitorear y mitigar los riesgos financieros y no financieros que puedan afectar la estabilidad y continuidad del negocio. Supervisa la gestión de riesgo de crédito, mercado, liquidez y seguridad cibernética, así como la prevención de pérdidas y la continuidad operativa, garantizando el cumplimiento normativo y la resiliencia del banco ante amenazas internas y externas conforme a los lineamientos aprobados por el Comité de Riesgo.

A través de la Vicepresidencia de Administración Integral de Riesgo y GPPCN, se informa al Consejo de Administración, Presidencia Ejecutiva y a los Comités que indique el Consejo de Administración sobre los riesgos, el grado de exposición, los límites y la administración de riesgos de acuerdo a las metodologías establecidas para la gestión de los mismos. Se encuentra conformada por:

- Dirección Riesgo Financiero
- Gerencia Senior Riesgo de Crédito.
- Gerencia Gestión de información de Riesgo
- Gerencia Mercado y Liquidez.
- Gerencia Riesgo No Financiero.
- Dirección Prevención de Pérdidas, Protección, Control de Perdidas y Continuidad del Negocio.
- Gerencia Seguridad Cibernética y de la Información.

- i) Vicepresidencia Auditoría: Responsable de examinar y evaluar las actividades llevadas a cabo por todas las áreas de la institución, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los lineamientos establecidos, con el propósito de agregar valor y mejorar las operaciones manteniendo la vigilancia del cumplimiento de control interno, las normas, políticas, procedimientos, reglamentos y leyes establecidas por las Autoridades Monetarias, así como también de garantizar que los trabajos realizados en el área aporten información que pueda ser utilizada por la Junta Directiva para la oportuna toma de decisiones. Asimismo, garantizar una alineación a las mejores prácticas corporativas. Además, evalúa la seguridad y eficiencia de los sistemas tecnológicos, asegurando la protección de la información y la continuidad del negocio. Se encuentra conformada por:

- Gerencia Senior Auditoría Integral.
- Gerencia Auditoría Integral.
- Gerencia Auditoría Sistemas.

- j) Vicepresidencia Cumplimiento, Gobierno Corporativo y Consultoría Jurídica: Responsable de desarrollar la estrategia de cumplimiento, promover las políticas y procedimientos en materia de PLA/FT, asegurar cumplimiento de requerimientos que impone el Acuerdo Intergubernamental derivado de la Ley FATCA y brindar asesoría a todas las áreas de la organización en la prevención de los riesgos asociados al lavado de dinero, financiamiento de terrorismo, así como el riesgo legal de incumplimiento normativo, con el objetivo de evitar sanciones y salvaguardar la buena reputación de la organización contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos. Además, asesora a las áreas sobre aspectos legales y de gobernanza. En otro orden, asegura el cumplimiento de las normativas regulatorias y gestiona la atención a los usuarios para garantizar la satisfacción y resolución de sus inquietudes.

Finalmente, vela por el cumplimiento de las disposiciones consideradas dentro de la política de Gobierno Corporativo, asegurando las buenas prácticas con relación a los intereses de los accionistas y otros grupos de interés. Se encuentra conformada por:

- Dirección Consultoría Jurídica y Gobierno Corporativo.
- Gerencia PLAFT.
- Gerencia Cumplimiento Regulatorio y SAU.

- k) Vicepresidencia Tecnología y Transformación Digital: responsable de definir y ejecutar la estrategia tecnológica del banco, alineando la innovación digital con los objetivos de negocio para impulsar la competitividad y el crecimiento sostenible. Lidera la modernización de la infraestructura tecnológica, la optimización de los sistemas y aplicaciones, la gestión de datos e inteligencia de negocios, y la evolución de los canales digitales. Además, supervisa la eficiencia operativa de TI y garantiza la seguridad, escalabilidad y disponibilidad de las plataformas, fortaleciendo la transformación digital y la experiencia del cliente. Se encuentra conformada por:

- Gerencia Senior Arquitectura, Sistemas y Aplicaciones.
- Gerencia Aseguramiento de la Calidad (QA).

- Gerencia Aplicaciones y Sistemas Core.
- Gerencia Desarrollo y Programación.
- Gerencia Data, Analítica e Inteligencia de Negocios.
- Gerencia Gestión de la Demanda.
- Gerencia Banca y Servicios Digitales.
- Gerencia Operaciones, Servicios e Infraestructura TI.

H. Evaluación del Marco de Gobierno Corporativo

- La evaluación del Gobierno Corporativo de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**, consistirá en auditorías externas e internas de las prácticas, tomando como parámetro la legislación aplicable y las instrucciones de los organismos reguladores.
- Se evaluará anualmente y de manera integral las funciones de los distintos comités temáticos y Consejo de Administración, identificando virtudes y deficiencias tomando en cuenta los aspectos estratégicos, regulatorios y operativos de cada órgano.
- Para esta evaluación se tomará en cuenta la composición del Consejo de Administración en cuanto a los requisitos mínimos establecidos; además de aspectos de asistencia y participación activa en las sesiones.

I. Auditores externos

- Con la aprobación del Consejo de Administración y la Asamblea General de Accionistas se contratará los servicios de auditoría externa de alguna firma de Contadores Públicos Autorizados, que sean de reconocida solvencia y reputación bajo los estándares de la Superintendencia de Bancos.
- La firma de Contadores Públicos Autorizados deberá contar con profesionales con amplia experiencia en el campo de auditoría bancaria; tener una buena reputación en el ámbito financiero y gozar de la confianza del público en general.
- A continuación, se detalla alguna de las principales responsabilidades de los auditores externos:
 - Presentar anualmente, el alcance del trabajo de auditoría y la propuesta de honorarios estimados para el año siguiente, al Consejo de Administración del Banco, a través del Comité de Auditoría y Cumplimiento, al igual que en la Asamblea General de Accionistas.
 - Completar su programa de trabajo y presentar un borrador del informe anual a la Vicepresidencia de Auditoría y el Presidente Ejecutivo, para finalmente ser visto en Consejo de Administración.
 - Certificar los informes financieros del Banco y entregar el informe final, adjunto con la Carta a la Gerencia, al Consejo de Administración, con las copias que el Banco haya solicitado de antemano.

J. Planes Estratégicos

- La definición de las estrategias del Banco se realiza mediante el Proceso Integral de Planificación Estratégica (PIPE). Este constituye un proceso cíclico, de frecuencia anual, que varía de intensidad si se trata de un ejercicio de actualización de la estrategia existente, o si se trata de la redefinición de una nueva estrategia para el Banco.
- El proceso de planificación y gestión estratégica del Banco recurre al apoyo metodológico del "Balanced Scorecard" (BSC) de los doctores Robert Kaplan y David Norton, dirigida a organizaciones fuertemente alineadas y concentradas en el logro de la estrategia.
- El PIPE se lleva a cabo anualmente, considerando 4 etapas denominadas:
 - a) Planificación estratégica: Esta planificación ocurre una vez al año y el resultado de la misma es generar las líneas maestras de la estrategia a nivel banco, entendiendo a este como una entidad única que dedica todo su esfuerzo al logro de ciertos objetivos o targets definidos por el Consejo de Administración y custodiados por la Alta Gerencia. El BSC del Banco, como documento de síntesis de esta etapa, constituye uno de sus principales productos. En detalle esta etapa contempla:
 - Análisis del entorno (de negocios y competitivo) y la evaluación del desempeño actual como insumos clave para establecer la aspiración de desempeño futuro.
 - Validación de la Misión, Visión y valores éticos que constituyen la arquitectura estratégica del Banco, ratificando su vigencia y declarando su ajuste/actualización, según fuere el caso.
 - Análisis estratégico y la formulación de la estrategia macro para obtener resultados financieros y de cliente, para el logro de la Misión y Visión validadas. Incluye el establecimiento y desarrollo de estrategias de alto nivel, por segmento de negocios relevante, asumiendo una clara orientación cliente-céntrica.
 - Análisis estratégico y la formulación de la estrategia macro para desarrollar procesos y capacidades clave que aseguren el logro de los objetivos financieros y de cliente determinados en la etapa anterior. Incluye el establecimiento y desarrollo de estrategias de alto nivel, por sección del negocio relevante en este nivel de abstracción.
 - Estimación preliminar del presupuesto estratégico alineado con las necesidades de inversión y demanda de proyectos que el plan plantea.
 - b) Planificación del Banco: considera la alineación de las unidades de negocio y de las unidades de apoyo del Banco con la estrategia corporativa definida anteriormente, apoyándose de nuevo en el "cascado" de los principales objetivos de la organización, y en la formulación de los BSC de cada una de estas unidades, como herramienta clave para alcanzar este objetivo. Esta etapa, asume un ejercicio similar al realizado para determinar la estrategia corporativa, aplicado a un nivel de abstracción que se limita al

campo de acción de cada unidad de la organización. Sus principales productos, además del BSC de cada unidad son el presupuesto asociado a la estrategia específica de cada sección del negocio, la demanda de capital humano asociada (en cantidad y competencias), y el portafolio de proyectos a ejecutar durante el año.

- c) Planificación del empleado: en esta etapa ocurre la alineación de los planes de incentivos de los empleados, para asegurar una vinculación clara entre los planes operativos, las métricas de desempeño base para evaluaciones, y la estrategia de la unidad en la que contribuyen y por ende, con la estrategia general del Banco. El principal producto de esta fase son los "Personal Scorecard" de los niveles ejecutivo y gerencial. Aunque con frecuencia deseable anual, estos productos pueden sufrir ajustes o modificaciones semestrales, dependiendo de la marcha en la ejecución de la estrategia corporativa, y reconociendo el valor que tiene la compensación orientada al logro de la estrategia.
- Todos estos procesos están estrechamente vinculados a la preparación del presupuesto anual de la organización, que incorpora los targets financieros de este proceso como premisas básicas de objetivos a lograr, y los estimados de inversión asociados a la ejecución de la estrategia como demandas de capital específicas.
- Una vez obtenidas las aprobaciones de los planes definidos, en las instancias de gobierno correspondientes, los siguientes pasos son los de comunicación y ejecución de la estrategia establecida.
- El seguimiento al cumplimiento de las estrategias se lleva a cabo con el Control Ejecutivo de Planificación Estratégica (CEPE).
- Este proceso comprende el monitoreo y control permanente de las aspiraciones plasmadas en el plan estratégico del Banco, y de cada una de sus secciones, poniendo especial foco en las desviaciones que puedan existir, y en las alertas tempranas para desempeño en el futuro.
- El esquema de seguimiento adoptado por el Banco se potencia con el uso del BSC, ahora como herramienta de seguimiento y control, en la medida en que provee un marco claro del desempeño del Banco en todas las perspectivas relevantes (financiera, clientes, procesos y capacidades internas).
- Esta forma de seguimiento se realiza en diferentes instancias, y con diferentes frecuencias, dependiendo del plan de que se trate:
 - a) Plan Estratégico del Banco: Seguimiento en Consejo de Administración, con frecuencia mensual, utilizando como framework de presentación el BSC del Banco.
 - b) Plan por sección del Negocio: Seguimiento en reuniones formales de seguimiento con la Presidencia Ejecutiva. Seguimiento en Consejo de Administración, con frecuencia mensual.

- Como resultado de estas sesiones de revisión periódica pueden generarse acciones que impliquen el ajuste de algunos puntos en el plan original, o el desarrollo de estrategias o acciones emergentes para cerrar las brechas que puedan presentarse.

K. Control Interno

- Se entiende por sistema de control interno los procesos mediante los cuales el Consejo de Administración, la Alta Gerencia y otros empleados cumplen y confirman la ejecución de las metas y objetivos del Banco, la confiabilidad de los informes financieros y administrativos para uso interno, de la Superintendencia o hacia el público, y la observancia de las políticas, planes, reglas y procedimientos internos en todos los niveles de su estructura organizacional. En **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** esto se gestiona a través de los manuales de procesos y la Política de Control Interno.
- Los Manuales de Procesos son los instrumentos autorizados por el Consejo de Administración para establecer los lineamientos que gobiernan todas las funciones y actividades del Banco.
- La estructura documentaria está compuesta por Políticas, Normas, Procedimientos, Manuales de Usuarios y Formularios.

L. Código de Ética y Conducta

- El Código de Ética y Conducta establece los principios que orientan nuestra organización en los valores éticos, definiendo los patrones de conducta necesarios y orientados al logro de la probidad, como fin esencial de nuestro actuar.
- Este código está diseñado para ser observado y puesto en práctica por todos los ciudadanos Banesco, con el fin de garantizar el cumplimiento de los más altos estándares de conducta ética en todas sus acciones y decisiones. Su propósito es orientar a todos en el ejercicio diario de sus funciones, promoviendo principios de integridad, responsabilidad y transparencia en el ámbito laboral y en las relaciones con clientes, proveedores y demás partes interesadas
- De igual manera, dada su importancia, se contemplan en este Código las disposiciones éticas que deben ser observadas por todos los ciudadanos Banesco, para el control y prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo en **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**
- Nuestro Código de Ética y Conducta, consistente en valorar la importancia social reflejada en nuestra misión como entidad de intermediación financiera, mediante el suministro de servicios a una clientela íntegra, seleccionada cuidadosamente para minimizar el riesgo de aceptar clientes no deseados, con el objetivo de proteger nuestra responsabilidad legal y reputación financiera.
- Como institución bancaria y financiera, y en línea con nuestro objeto social, asumimos un firme compromiso organizacional, ético, cívico y social, de diseñar y

aplicar políticas institucionales, estrategias, planes y programas, para la prevención, control y detección del delito grave de lavado de activos. Esto fortalece nuestra cultura corporativa en la gestión de riesgos y controles, con el objetivo de minimizar la ocurrencia de este delito, que representa una de las formas delictivas más complejas en la actualidad, porque no solo distorsiona las actividades económicas lícitas y el proceso de desarrollo social, sino que vulnera los valores y los elementos de cohesión de nuestra sociedad.

- Asumimos, de acuerdo a nuestra naturaleza de ente bancario y financiero y a nuestro objeto social, el firme compromiso organizacional, ético, cívico y social, de diseñar y aplicar Políticas Institucionales, estrategias, planes y programas, para la prevención, control y detección del delito grave de lavado de activos; que aumenta la cultura corporativa en la administración de riesgos y controles para minimizar la comisión de este delito, el cual constituye una de las formas delictivas más complejas en la actualidad, porque no solo distorsiona las actividades económicas lícitas y el proceso de desarrollo social, sino que vulnera los valores y los elementos de cohesión de nuestra sociedad.
- **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** considera como una de sus principales prioridades fomentar la conciencia ética entre todos los ciudadanos Banesco, como parte de su cultura corporativa; esta es la forma en que conducimos nuestras operaciones bancarias y administrativas día a día.
- Contamos con canales confidenciales y accesibles para la denuncia de comportamientos o situaciones que contravengan nuestro Código de Ética y Conducta, garantizando protección a aquellos que actúan de buena fe y fomentando un ambiente seguro y libre de represalias.
- En **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** fomentamos un entorno de trabajo inclusivo, donde la diversidad de pensamientos, culturas, orígenes y habilidades sea una fortaleza que nos permita crecer como organización y crear soluciones innovadoras, siempre desde el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.
- El respeto y la confianza de nuestros clientes son pilares fundamentales de nuestra organización. Nos comprometemos a fomentar un entorno de transparencia, honestidad y cumplimiento estricto de nuestro Código de Ética y Conducta, asegurando que cada cliente se sienta valorado y protegido en todas nuestras interacciones.
- En **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**, promovemos activamente una cultura de respeto hacia los derechos humanos, asegurándonos de que todas nuestras operaciones y relaciones comerciales se lleven a cabo dentro de los más altos estándares éticos, protegiendo siempre la dignidad y los derechos fundamentales de cada individuo.
- En **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.**, estamos convencidos de que el trabajo en equipo es clave para fortalecer una cultura organizacional ética. Fomentamos la colaboración entre todas las áreas de la empresa, impulsando la transparencia

y la toma de decisiones responsables que alinean los intereses organizacionales con los valores éticos que nos guían.

M. Gestión de Seguridad

- La protección de personal y del patrimonio dentro del sitio de trabajo en el Banco es tarea de todos, por lo que **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** implementa políticas generales de seguridad física y de información que apoyan la prevención de delitos y fraudes. Entre estas se encuentran las siguientes:
 - Actuar con un alto sentido ético-profesional.
 - Conducir sus actuaciones públicas y privadas de manera ejemplar.
 - Cumplir con las obligaciones contractuales que adquiere a nombre de **BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A.** en razón del cargo que ocupa.
 - Evitar percepciones de irregularidad o suspicacia por parte de clientes, compañeros o la comunidad en general.
 - Guardar confidencialidad de las relaciones comerciales del Banco y sus clientes (existentes o potenciales).
 - Evitar hablar sobre el trabajo que hace en el Banco con terceras personas.
 - Informar a los supervisores, en el plazo más breve, sobre situaciones extrañas en el ambiente laboral.
 - Administrar sus contraseñas; no deben ser conocidas por ningún otro colaborador y recordar cambiarlas regularmente; si siente que han sido comprometidas, cambiarlas inmediatamente.
- El Banco cuenta con un Manual de Seguridad Bancaria en el cual se norma la gestión de seguridad física y electrónica, seguridad del personal, seguridad de información. Adicionalmente, contempla las medidas de prevención y detección de delitos e investigaciones.

III. Glosario de Términos

N/A

IV. Aprobación del Documento

Unidad	Nombre, Apellido y Firma	Fecha
Elaborado por:		
Director de Consultoría Jurídica y Gobierno Corporativo	Joan Alba	11-mar-2025
Revisado por:		
Gerente Optimización de Procesos	Yosmarlin Germán	21-mar-2025
Director de Consultoría Jurídica y Gobierno Corporativo	Joan Alba	21-mar-2025

Uso Interno

Unidad	Nombre, Apellido y Firma	Fecha
VP Capital Humano	Laura Haché	21-mar-2025
VP Cumplimiento, Consultoría Jurídica y Gobierno Corporativo	Ramón Alberto González	21-mar-2025
Aprobado por:		
Consejo de Administración		25-mar-2025

V. Historia de Cambios

Edición	Unidad Solicitante Fecha	Motivo	Descripción del Cambio	Revisado por Fecha	Aprobado por Fecha
01	Gobierno Corporativo	Creación	N/A	Gobierno Corporativo	Junta Directiva 03-sep-2010
02	Vicepresidencia Capital Humano y Gobierno Corporativo 16-jun-2015	Actualización	Adecuación de lineamientos corporativos dictados por la Junta Directiva Corporativa de Banesco Grupo Internacional modificando Banesco Holding por Banesco, S.A. Asimismo, se incluye el Comité de Ética y la actualización de las Vicepresidencias y Unidades que las componen.	Vicepresidencia Capital Humano y Gobierno Corporativo 13-jul-2015	Junta Directiva 21-ago-2015
03	Vicepresidencia Capital Humano y Gobierno Corporativo 07-jul-2016	Actualización	Fueron incluidos los siguientes puntos al documento: • Valores Éticos • Principios de Gobierno Corporativo de BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A • Estructura Organizativa • Consejo de Administración • Comités Temáticos Directivos y Ejecutivos • Áreas funcionales del Banco • Evaluación del Marco de Gobierno Corporativo	Vicepresidencia Capital Humano y Gobierno Corporativo 11-jul-2016	Junta Directiva 14-jul-2016
04	Vicepresidencia Capital Humano y Excelencia Organizacional 10-oct-2017	Actualización	Se incluye el Comité de Negocios y sus responsabilidades dentro de la estructura organizativa. Se amplía el alcance del Comité de Proyectos de acuerdo a la gestión actual. Se actualizan las áreas organizativas (VP's y Direcciones) y las unidades que la conforman. Se incluyen los productos ofertados a clientes, tanto PF como PJ.	Vicepresidencia Capital Humano y Excelencia Organizacional 19-oct-2017	Consejo de Administración 23-10-2017

Edición	Unidad Solicitante Fecha	Motivo	Descripción del Cambio	Revisado por Fecha	Aprobado por Fecha
05	VP Capital Humano y Gobierno Corporativo 05-jun-2019	Actualización	Se incluye: - La Dirección Canales, Inteligencia y Desarrollo de Negocios, Dirección de Tecnología, Dirección de Procesos y PMO, y Proyectos Transformacionales en las áreas funcionales. - La Unidad de Banca Internacional en la Vicepresidencia de Negocios y Sucursales. - La Unidad de Distribución TDC en la Vicepresidencia de Tarjeta de Crédito. - La Unidad de Contraloría y la Gerencia Planificación Estratégica en la Vicepresidencia de Finanzas, Administración y Tesorería. - La Gerencia de Seguimiento de Cartera de Créditos en la Vicepresidencia de Crédito y Cobros. - La Gerencia de Conciliación de Canales en Vicepresidencia de Operaciones. - La Gerencia Product Owner, Gerencia Experiencia Clientes y Unidad Atención al Cliente en la Dirección de Mercadeo y Experiencia. - La Gerencia Modelos y Metodologías en Vicepresidencia de Administración. Integral de Riesgos y GPPCN. - La Gerencia de Auditoria en la Vicepresidencia de Auditoria. - La Dirección de Canales, Inteligencia y Desarrollo de Negocios conformada por Gerencia Desarrollo de Negocios y Gerencia Inteligencia de Mercado. - La Dirección de TI, conformada por la Unidad de Infraestructura TI y la Gerencia de Aplicaciones. - La Dirección de Procesos y PMO conformada por la Gerencia PMO, Unidad Optimización de Procesos y Unidad Robotización de Procesos. - Proyectos Transformacionales conformado por el Proyecto Core de Tarjetas. Se elimina: - El Comité de Ética y el Comité de Tecnología, unificándose con el Comité de Nombramiento, Remuneraciones y Ética y el Comité de Portafolio de Proyectos y Tecnología respectivamente. - La Gerencia de Calidad, Procesos y PMO de la Vicepresidencia de Capital Humano y Gobierno Corporativo. - La Gerencia de Tecnología de la Vicepresidencia de Operaciones.	Especialista Gobierno Corporativo/ VP Capital Humano y Gobierno Corporativo 07-jun-2019	Consejo de Administración 19-jun-2019

Edición	Unidad Solicitante Fecha	Motivo	Descripción del Cambio	Revisado por Fecha	Aprobado por Fecha
06	VP Capital Humano y Excelencia Organizacional 12-mar-2020		Dentro los Comités Temáticos Directivos y Ejecutivos: <u>Se incluye:</u> - Comité de Tecnología <u>Se modifica:</u> - El Comité de Compras pasa a ser Comité de Eficiencia - El Comité de Cumplimiento pasa a tener dos instancias de gobierno: - Comité Prevención de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva - Comité Cumplimiento Regulatorio Dentro las áreas funcionales se realizan los siguientes ajustes: <u>Se incluye:</u> - Se incluye la Dirección de Planificación Estratégica y Excelencia Organizacional dentro de la Vicepresidencia de Capital Humano y Excelencia Organizacional. - Se incluye la Dirección de Tecnología dentro de la Vicepresidencia de Canales, Inteligencia de Negocios y Tecnología. - Se incluye la Gerencia de Desarrollo de Negocios a la Vicepresidencia de Tarjeta de Crédito. Se excluye la sección de Productos y Servicios ofertados por el Banco para Personas Físicas y Personas Jurídicas.	VP Capital Humano y Excelencia Organizacional / Oficial Gobierno Corporativo / Dirección Planificación Estratégica y Excelencia de Procesos 13-mar-2020	Consejo de Administración 19-mar-2020
07	VP Capital Humano y Excelencia Organizacional 25-Jun-2021	Actualización	Se elimina Banesco, S.A. como casa matriz. - Se cambian los nombres de Dirección de Cumplimiento y Mercadeo, por Vicepresidencias. Se incluyen reportes de nuevas posiciones a sus respectivas áreas: - Al Consejo de ADM se le agrega el reporte de una nueva área, Vicepresidencia Prevención LAFT y Cumplimiento Regulatorio. - La Vp de Banca Corporativa y Empresas se encuentra conformada por: - Gerentes de Banca Corporativa y Empresas. - Director Banca Corporativa y Empresas. - Se elimina el reporte de la Gerencia Planificación Estratégica a la Vp de Finanzas y se agrega a la Dirección Planificación Estratégica y Excelencia de Procesos.	VP Capital Humano y Excelencia Organizacional / Oficial Gobierno Corporativo 25-Jun-2021	Consejo de Administración 19-Jul-2021

Edición	Unidad Solicitante Fecha	Motivo	Descripción del Cambio	Revisado por Fecha	Aprobado por Fecha
			- De la Vp de Crédito y Cobros, se elimina el reporte de la Dirección Legal y se agrega Gerencia Documentación Crédito. - De la Vp de CH se elimina la unidad Cultura Organizacional y Gestión del cambio y se agrega la Dirección Consultoría Jurídica y Gobierno Corporativo. - Vicepresidencia Administración Integral de Riesgo y GPPCN se agrega el reporte de las siguientes áreas: Gerente de Gestión de Riesgo y Director Prevención de Perdidas, Protección, Control de Perdidas y Continuidad del Negocio. - Vicepresidencia de Canales, Inteligencia y Tecnología: se le agrega la Gerencia de Canales Alternos - Se coloca a Banesco Holding Financiero, SLU como accionista mayoritario, eliminando a Banesco, S.A. (Panamá).		
08	VP Capital Humano y Excelencia Organizacional 25-Jun-2021	Actualización	Revisión anual, corrección de formato y mejora de redacción	VP Capital Humano y Excelencia Organizacional / Oficial Gobierno Corporativo 7-Jul-2022	Consejo de Administración 19-Jul-2022
09	VP Capital Humano y Excelencia Organizacional	Actualización	Se modifica: - Se precisa la composición de cada comité. - Se modifica la edad como requisito para ser miembro del Consejo de Administración, se cambia a partir de 30 años. - Se incluye la palabra "Directivo" y "Ejecutivo" en los comités.	VP Capital Humano y Excelencia Organizacional / Especialista Gobierno Corporativo 15-mar-2023	Consejo de Administración 28-mar-2023
10	VP Capital Humano y Consultoría Jurídica 09-nov-2023	Actualización	Se modifica: A raíz de cambio en la estructura organizacional, se realizan cambios en nombres institucionales, y con la fusión de las Vicepresidencia de Negocios y Sucursales y la unidad de Desarrollo Corporativo con Banca Corporativa se actualizan las responsabilidades de esa VP. Se elimina los siguientes lineamientos para las responsabilidades de las áreas o departamentos: Vicepresidencia Negocios y Sucursales: Vicepresidencia responsable de la formulación, coordinación y ejecución de la estrategia de venta de productos de captación y colocación, para el logro de los objetivos financieros de las bancas que le reportan: Consumo, Premium, Pyme y Masivo, además de prestar servicios financieros integrales, adaptados a las necesidades de los clientes, así	Especialista Reclutamiento y Selección Coordinador Organización y Talento Oficial Documentación de Procesos 09-nov-2023	Consejo de Administración 22-nov-2023

Edición	Unidad Solicitante Fecha	Motivo	Descripción del Cambio	Revisado por Fecha	Aprobado por Fecha
			como de la expansión de la red y los canales de ventas. Se encuentra conformada por: • 2da Vicepresidencia Negocios y Sucursales • Gerente de Ventas, Servicios y Estandarización del Modelo de Sistemática Comercial • Unidad Banca Internacional. Para la Vicepresidencia Capital Humano y Consultoría Jurídica: • Por la parte de Procesos y PMO se encarga de desarrollar y ejecutar metodologías para el diseño, definición, revisión, mejora, implementación y medición de procesos, y el acompañamiento continuo a todas las áreas: coordinar iniciativas de aseguramiento de calidad y optimizaciones a fin de incrementar la eficiencia de los procesos, promover la eficiencia y productividad en el servicio y en las operaciones de forma tal que se apalanque la estrategia del banco. Velar por la inclusión en el portafolio de proyectos del banco iniciativas que apoyan la estrategia de la organización y requerimientos emanados de las entidades regulatorias. Se incluye lineamientos para las responsabilidades de las áreas o departamentos: Para la Vicepresidencia Mercadeo y Experiencia: • Por la parte de Procesos se encarga de desarrollar y ejecutar metodologías para el diseño, definición, revisión, mejora, implementación y medición de procesos, y el acompañamiento continuo a todas las áreas: coordinar iniciativas de aseguramiento de calidad y optimizaciones a fin de incrementar la eficiencia de los procesos, promover la eficiencia y productividad en el servicio y en las operaciones de forma tal que se apalanque la estrategia del banco.		
11	VP Capital Humano y Consultoría Jurídica 12-mar-2024	Actualización	- Se modifica la edad límite para Miembro del Consejo, se establece hasta 80 años.	Especialista Gobierno Corporativo 9-feb-2024 Analista Documentación de Procesos 13-mar-2024	Consejo de Administración 25-mar-2024

12	VP Cumplimiento, Gobierno Corporativo y Consultoría Jurídica 11-mar-2025	Actualización	Adecuación del documento en atención a punto ICB considerando: Todos los aspectos relacionados con las designaciones, ascensos o cancelaciones, el cumplimiento de la escala de compensaciones y remuneraciones, así como el desarrollo de planes de carrera y sucesión para los miembros del Consejo de Administración, los cuales serán revisados preliminarmente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones. Posteriormente, estos temas serán presentados al Consejo de Administración mediante un informe emitido por dicho Comité, y la aprobación final recaerá en la Asamblea General de Accionistas. Se actualiza: - La introducción de la política declarando el concepto de Gobierno Corporativo para el Banco, aspectos regulados en el documento relacionados a designaciones, ascensos o cancelaciones, cumplimiento de escala de compensaciones y remuneraciones, así como desarrollo de planes de carrera y sucesión para los miembros del Consejo de Administración. - El objetivo y alcance de la política destacando el marco referencial de cumplimiento: Ley Monetaria y Reglamento de Gobierno Corporativo, principios y normas mínimas de gobernanza y los objetivos de la misma. - El nombre del Comité Ejecutivo de Eficiencia Operativa. - En el acápite F. la palabra principios por reglas cardinales de gobierno corporativo. - En la sección de áreas funcionales los nombres de las vicepresidencias: - VP Desarrollo Corporativo, Medios de Pago y Productos Financieros - VP Capital Humano - VP Tecnología y Transformación Digital. - VP Cumplimiento, Gobierno Corporativo y Consultoría Jurídica. - En la sección Responsabilidades de las Áreas o Departamentos la responsabilidad de las vicepresidencias, así como la conformación de las mismas. - La frecuencia del seguimiento de cara al Plan Estratégico del Banco, de trimestral a mensual. - En el acápite de Código de Ética y Conducta, se actualizan los lineamientos basados en los cambios aplicados a dicho documento a inicios de año.	Director Consultoría Jurídica y Gobierno Corporativo 21-mar-2025 VP Cumplimiento, Gobierno Corporativo y Consultoría Jurídica 21-mar-2025 VP Capital Humano 21-mar-2025 Gerente Optimización de Procesos 21-mar-2025	Consejo de Administración 25-mar-2025
----	---	---------------	---	--	--

			Se incluye: - Referencias Normativas, Disposiciones Legales y Pautas Reglamentarias. - En el acápito E. Principios de Gobierno Corporativo de Banesco Banco Múltiple, S.A., principio VII, se amplía el alcance de la prevención de lavados de activos, destacando el financiamiento del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva, así como la aplicación de mejores prácticas derivadas del ADN de la organización. - En el acápito referente a la estructura organizativa: - Los accionistas de BANESCO BANCO MÚLTIPLE, S.A. son Banesco Holding Latinoamérica, S.A. en un 99.99% y el señor Juan Carlos Escotet Rodríguez con un 0.001% (1 acción). - La designación, ascenso o cancelación, cumplimiento de la escala de compensaciones y remuneraciones, así como el desarrollo de planes de carrera y sucesión para los miembros del Consejo de Administración, serán revisados por el Comité de Nombramientos, Remuneraciones y Ética. Este Comité rendirá un informe que será puesto a disposición del Consejo de Administración. Luego de cursados ambos procesos, el punto se elevará para aprobación a la Asamblea General de Accionistas. - Condiciones especiales que deben cumplir los directores externos: - No estar afiliado a una organización sin fines de lucro (ONG) que reciba financiación del Banco. - No recibir ni haber recibido en los últimos cinco (5) años remuneración adicional del Banco o empresas relacionadas que no sean honorarios, que constituya una parte significativa de sus ingresos anuales. - No participar en ningún esquema de opciones de acciones o pensión del Banco o		
--	--	--	---	--	--

			empresas relacionadas. - Sección sobre Sucesión, detallando objetivos específicos para garantizar la continuidad y eficacia de su Consejo de Administración. Así como los elementos que componen el plan de sucesión, fuentes internas y externas para la incorporación de nuevos miembros. - Sección sobre Remuneración, detallando en que consiste el sistema de remuneración, objetivos, política de remuneraciones. - Sección sobre Audidores Externos, que con la aprobación del Consejo de Administración y la Asamblea General de Accionistas se contratará los servicios de auditoría externa de alguna firma de Contadores Públicos Autorizados, que sean de reconocida solvencia y reputación bajo los estándares de la Superintendencia de Bancos. Se elimina: - Acápito referente a Reseña Histórica del Grupo Banesco. - En el acápite referente a estructura organizativa, se elimina: - La elección de los miembros de consejo de administración deberá ser presidida de un Informe del Comité de Nombramientos y Remuneraciones mediante el cual se evaluará el perfil de los candidatos y su idoneidad para ocupar los diferentes cargos en el Consejo de Administración. El mismo debe ser conocido y ponderado por el Consejo de Administración, y posteriormente puesto a la disposición de la Asamblea de Accionistas. - No podrán ser miembros del Consejo de Administración personas con la siguiente condición: Interdictos o incapacitados, sean estas condiciones procedentes del mandato de la ley o bien por orden judicial, de acuerdo al marco legal vigente. - Para garantizar la correcta ejecución de las políticas corporativas, tendrá la potestad de aprobar lo contenido en los Comités Temáticos, con responsabilidades definidas		
--	--	--	--	--	--

Edición	Unidad Solicitante Fecha	Motivo	Descripción del Cambio	Revisado por Fecha	Aprobado por Fecha
			en base a los lineamientos corporativos de la institución. - Las decisiones y acuerdos del Consejo de Administración deberán ser aprobados por el voto afirmativo de la mayoría de los directores. - En la sección sobre Remuneración, se elimina: Los conceptos por pago de dietas son desembolsados de forma mensual, tomando en cuenta la asistencia de cada Director a las sesiones. - Los montos por estos conceptos se encuentran sometidos a un régimen de retención basado en un 10% y 27% para los Directores Nacionales y Directores Extranjeros, respectivamente. Para los Directores Nacionales, el monto del Impuesto a las Transferencias de Bienes Industrializados y Servicios (18%) es asumido por BANESCO BANCO MULTIPLE S. A		