



Manual de Gobierno Corporativo

Actualización Aprobada por Consejo de Administración
en Acta 1666 del 19/06/2018

InterBanco

Índice

Sección Primera - Generalidades	3
1.1. Antecedentes Banco Internacional:	3
1.2. Base Legal	3
1.3. Autorización	3
1.4. Objetivo.....	3
1.5. Ámbito y Alcance de Aplicación.....	4
Sección Segunda –Gobierno Corporativo	5
2.1. De los Accionistas.....	5
2.1.1. Derechos de los Accionistas.....	5
2.1.2. Asamblea de Accionistas	6
2.2. Del Consejo de Administración.....	7
2.2.1. Integración del Consejo de Administración	7
2.2.2. Funciones del Consejo de Administración.....	8
2.2.3. Facultades y obligaciones del Consejo de Administración	9
2.2.4. Comités de Apoyo al Consejo de Administración.....	10
2.3. De los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia	12
2.3.1. Deberes y atribuciones del Gerente General.....	13
2.4. De las relaciones del Banco con los Grupos de Interés	15
2.5. Administración y Control de Riesgos	16
2.6. Sistema de Control Interno.....	16
Sección Tercera – Políticas y Procedimientos de Gobierno Corporativo.....	18
3.1. Política sobre Conflicto de Interés.....	18
3.2. Políticas sobre perfiles del Gerente General y la Alta Gerencia	18
3.3. Políticas sobre sucesión del Gerente General y la Alta Gerencia	19
3.4. Políticas para la evaluación de las calidades de los miembros del Consejo de Administración, el Gerente General, y la Alta Gerencia	19
3.5. Políticas sobre la remuneración y evaluación del desempeño del Gerente General y los funcionarios que defina el Consejo de Administración	20
3.6. Políticas sobre la relación con clientes.....	20
3.7. Políticas sobre la relación con proveedores	20
3.8. Normas para la aplicación de procedimientos administrativos de corrección y sanción para el Gerente General y la Alta Gerencia.....	21
Control de cambios y revisión del documento	23

Introducción

Por Gobierno Corporativo, podemos entender “*el conjunto de normas y políticas que regulan las relaciones entre los accionistas, el Consejo de Administración, los gerentes y otros grupos de interés, que proporcionan la estructura a través de la cual se establecen los objetivos de la institución, los medios para alcanzarlos y el mecanismo para su monitoreo, así como la delegación de autoridad y responsabilidad dentro de la organización*”¹.

Pretende ir más allá de lo regulado en el marco legal e institucional para obtener una estructura de gobierno sólida y efectiva.

De esa cuenta, involucra una serie de factores inherentes a la Institución, los cuales quedan recogidos en el desarrollo de este Manual:

- a) El Consejo de Administración. Su integración, funciones esenciales, facultades y atribuciones, papel que desempeña en la definición de la estrategia del Banco;
- b) La Gerencia General y la Alta Gerencia. Sus principales responsabilidades.
- c) Relativo a ambos factores, el encuadramiento de las actividades y comportamientos de la Institución en el marco regulatorio, protegiendo de esa forma los intereses de los depositantes; la clara asignación de responsabilidades a los diferentes mandos de la Institución, incorporando un sistema jerárquico de aprobaciones;
- d) Mecanismos para la interacción y cooperación entre el Consejo de Administración, Altos Ejecutivos, la Alta Gerencia y los Órganos de Control;
- e) Sistemas sólidos de control interno, por medio de una clara definición de las funciones de la Auditoría Interna y Externa, de la Dirección de Control de Riesgos, con independencia garantizada del Área de Negocios; el Compliance (Unidad de Cumplimiento Normativo), etc.
- f) Evaluación de situaciones que puedan implicar un conflicto entre los intereses propios y los de la Institución y/o conductas no aceptables desde el punto de vista ético (aunque no causen pérdidas concretas al Banco). Estas situaciones están previstas y se desarrollan en el Código de Ética y en la Política de Conflicto de Interés;
- g) Política de remuneración por cumplimiento de metas congruente con la cultura, objetivos y estrategia a largo plazo del Banco, por medio de los mecanismos que la Institución dispone para el efecto.
- h) Transparencia en la información interna y externa. Política escrita de información y comunicación a nivel externo;
- i) Los valores institucionales y el Código de Ética;
- j) Relación con otras personas involucradas (colaboradores, clientes, proveedores, la comunidad, supervisores, órganos gubernamentales, etc.);

¹ Definición establecida en la Resolución JM-62-2016 “Reglamento de Gobierno Corporativo”.

En Guatemala, a nivel del sistema financiero, la codificación de las buenas prácticas que requiere un Gobierno Corporativo es de reciente adopción. El tema empieza a tomar especial relevancia a partir de las distintas declaraciones del Comité de Supervisión Bancaria de Basilea. Banco Internacional, S.A. no es ajeno a estos avances, sobre todo tomando en cuenta su dinámica de adopción de las mejores y más sanas prácticas internacionales, siempre en continuo proceso de actualización, consecuencia también de las relaciones que se mantienen con distintos Organismos Internacionales del mercado financiero y que además aprovecha las sinergias de los distintos Bancos con los que tiene relación y que tienen sede en otros países, que están más avanzados en este proceso de implementación y documentación de buenas prácticas de Gobierno Corporativo.

En consecuencia, a través del tiempo, Banco Internacional, S.A. se ha adaptado a estas tendencias internacionales, implementando las mejores prácticas de Gobierno Corporativo y, como corolario a este esfuerzo, recoge las mismas en este Manual de Gobierno Corporativo, de una manera clara y concisa, con el afán de que la comunicación y conocimiento del mismo por parte de los accionistas, clientes, colaboradores y supervisores genere aún más confianza hacia la Institución, dada la gestión transparente, objetiva y profesional que se consigue a través de la aplicación de los principios de este Manual.

Sección Primera - Generalidades

1.1. Antecedentes Banco Internacional

Banco Internacional, S.A. es una institución financiera fundada en 1975 y que abrió sus puertas al público en julio de 1976, gracias a la iniciativa de don Ignacio Fierro y contando con el apoyo de destacados guatemaltecos que compartieron el firme propósito de contribuir al desarrollo económico de Guatemala.

1.2. Base Legal

El presente Manual de Gobierno Corporativo se actualiza con fundamento en la resolución de Junta Monetaria JM-62-2016 “Reglamento de Gobierno Corporativo” y sus modificaciones contenidas en resolución de Junta Monetaria JM-2-2018, que regula los aspectos mínimos que deben observar los bancos y otras entidades supervisadas con relación a la adopción de las mejores prácticas de gobierno corporativo, como un aspecto esencial de los procesos integrales de administración de riesgos y de un efectivo sistema de control interno.

1.3. Autorización

La presente Actualización del Manual de Gobierno Corporativo fue aprobado por el Consejo de Administración del Banco de acuerdo al acta número 1666 de fecha 19 de junio de 2018.

No se podrá modificar este Manual por instancias inferiores y tendrá plena vigencia hasta que el Consejo de Administración resuelva modificarlo. Este Manual será revisado cuando sea necesario para su debida actualización. Las sugerencias para efectuar modificaciones deben ser canalizadas a través de la Dirección Legal, y las propuestas que se presenten deben ser sometidas con el debido sustento para aprobación del Consejo de Administración.

1.4. Objetivo

El Consejo de Administración de Banco Internacional S.A., a propuesta de la Gerencia General, han considerado apropiado, como parte del desarrollo del plan estratégico del Banco y en apego a la tendencia de las mejoras prácticas internacionales, seguir dotando a la organización de principios que considera fundamentales para construir un sistema de buen gobierno del banco y, además, dejar plasmado en un documento este esfuerzo para conocimiento de los principales sujetos involucrados. El objetivo principal de este Manual es presentar, de manera general, los factores que se consideran esenciales en el ejercicio de las funciones de los Órganos de Gobierno del Banco y el apego de los mismos a las mejores prácticas a nivel internacional.

Se considera que el equilibrio de poderes, los mecanismos de control interno y la asignación adecuada de responsabilidades en los Órganos de Gobierno del Banco, es garantía de un buen funcionamiento, de su sostenibilidad y del logro de resultados satisfactorios por parte de la Institución.

1.5. Ámbito y Alcance de Aplicación

Los preceptos establecidos en el presente Manual de Gobierno Corporativo aplican a Accionistas, Consejo de Administración, Altos Ejecutivos, Alta Gerencia y colaboradores en general.

El sistema de Gobierno Corporativo está diseñado acorde con los estándares y mejores prácticas internacionales, así como los principios formulados por el Comité de Basilea y especialmente la resolución de Junta Monetaria JM-62-2016 Reglamento de Gobierno Corporativo y sus modificaciones contenidas en la resolución de Junta Monetaria JM-2-2018. El sistema de gobierno corporativo, deberá asegurar que siempre se preserven:

- a) Los derechos de los accionistas
- b) La función de los grupos de interés
- c) La comunicación y transparencia
- d) La rendición de cuentas
- e) Respeto al principio de la legalidad
- f) Respeto a las normas de ética y conducta

Sección Segunda –Gobierno Corporativo

2.1. De los Accionistas

2.1.1. Derechos de los Accionistas

El Banco cuenta con accionistas mayoritarios, propietarios a su vez de otros bancos ubicados en otros países, lo cual ha resultado muy conveniente para el mismo, ya que le ha permitido implementar, con celeridad, las más saludables prácticas, a nivel internacional, en la Institución para un buen Gobierno Corporativo y el encuadramiento del Banco en una política constante de prudente gestión.

Los derechos de los accionistas del Banco que se contemplan en la escritura constitutiva y otros más que se protegen en la práctica son, de manera resumida, los siguientes:

- a) Igualdad de derechos y obligaciones. Cada acción da derecho a un voto en las asambleas de accionistas. Todos y cada uno de los accionistas tienen derecho preferente de suscripción en la emisión de nuevas acciones en proporción al monto de las acciones que tengan totalmente pagadas.
- b) Certeza en cuanto al registro de las acciones que hayan pagado o que hayan recibido como consecuencia de capitalizaciones del Banco. Tienen el derecho a aparecer inscritos en el Registro de Acciones del Banco y además poseer y, en su caso, reclamar, los títulos representativos de sus acciones del Banco. Tiene plena libertad de disposición de sus acciones y, para el traspaso de las mismas, se sigue un riguroso proceso con el objeto de proteger a los accionistas de actos ilícitos que pudieran perpetrarse por terceros.
- c) Derecho de información. El derecho de información de los accionistas es un factor esencial dentro del Gobierno Corporativo. De esa cuenta, el Consejo de Administración debe asegurarse de establecer qué tipo de información es necesario trasladar al accionista para resguardar este derecho y además que existan los mecanismos adecuados de comunicación entre el propio Órgano, los Altos Ejecutivos y la Alta Gerencia con los accionistas. Sobre todo, velará porque el Accionista tenga información relevante, correcta y transparente, de forma periódica, acerca del desarrollo y gestión del Banco. Precisamente para estos efectos, el Banco publica, en su sitio web, de manera mensual el Balance General y el Estado de Resultados Asimismo el accionista tendrá derecho a conocer acerca del desarrollo del Plan Estratégico del Banco, de la evolución del Presupuesto anual, de las Calificaciones de Riesgo que sobre el Banco se hayan emitido y sobre cualquier otro asunto de su interés que no vulnere el principio de confidencialidad a que está sometida la Institución, en el marco del desarrollo de la Asamblea Anual de Accionistas.

- d) Participar en el reparto de las utilidades, si la Asamblea de Accionistas lo decreta.
- e) Con la anticipación estipulada en la escritura constitutiva, previo a la celebración de la Asamblea General Ordinaria de Accionistas, tener a su disposición lo siguiente: Balance General y Estado de Pérdidas y Ganancias; proyecto de distribución de utilidades, si las hubiere; informe detallado sobre las remuneraciones y otros beneficios de cualquier orden que hayan recibido los administradores; memoria razonada de labores de los administradores sobre el estado de los negocios y actividades de la sociedad durante el período precedente; libro de actas; libros que se refieren a la emisión y registros de acciones o de obligaciones (si los hubiere); informe del órgano de fiscalización. Además, cuando se trata de asambleas extraordinarias, los accionistas tienen derecho a recibir, con anticipación, un informe circunstanciado sobre lo que se discutirá en la Asamblea. Para estos casos se contempla que los administradores y, en su caso, el órgano de fiscalización, responderán de los daños y perjuicios que causen por cualquier inexactitud, ocultación o simulación que contengan los documentos referidos.
- f) Promover judicialmente la convocatoria a la asamblea general anual de accionistas, si pasada la época en que debe celebrarse según la escritura social, o transcurrido más de un año desde la última asamblea general, los administradores no lo hubieran hecho.

2.1.2. Asamblea de Accionistas

La escritura constitutiva del Banco establece expresamente que los órganos que tienen a su cargo el gobierno y la administración de la sociedad, cada uno dentro del ámbito de sus atribuciones y funciones, son: La ASAMBLEA GENERAL DE ACCIONISTAS, EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN y la GERENCIA GENERAL.

La Asamblea de Accionistas es el órgano supremo de la sociedad, se reunirá por lo menos una vez al año. El Consejo de Administración le presentará anualmente, el informe de actividades que, a su vez, le presentará el Gerente General. El Consejo de Administración está obligado a transmitir a la Asamblea de Accionistas información relevante, correcta y transparente, acerca del desarrollo y gestión del Banco, como principio esencial del gobierno corporativo.

El Consejo de Administración es responsable que la Asamblea de Accionistas sea un foro de comunicación e información sistemático y adecuado.

Para ello tiene bajo su cargo convocar a la Asamblea, con la antelación contemplada en la escritura social, de manera que los accionistas estén notificados en tiempo pero además se asegurará de comunicar la convocatoria, a cada accionista, de forma individual. Asimismo deberá poner a disposición de los accionistas el informe completo que justifique cada propuesta que se someterá a decisión en Asambleas de carácter extraordinario y estar abierto a aclarar las dudas que el accionista plantee. Cuando se proponga cambio o incorporación de Directores, se facilitará

información a los accionistas, durante el desarrollo de la propia Asamblea, acerca de la hoja de vida de las personas propuestas, su trayectoria y méritos que justifiquen su incorporación al Consejo de Administración. También el Consejo deberá velar porque queden recogidos en el Acta que documente la celebración de la Asamblea, las opiniones, comentarios y sugerencias realizados por el accionista asistente a la misma.

La Asamblea de Accionistas tiene, entre sus atribuciones, las siguientes:

- a) Discutir y aprobar el estado de pérdidas y ganancias, el balance general y el informe del órgano de fiscalización.
- b) Conocer y resolver acerca del proyecto de distribución de utilidades que los administradores sometan a su consideración.
- c) Elegir, reelegir, confirmar o remover a los miembros del Consejo de Administración y determinar sus emolumentos ordinarios y extraordinarios. Para estos efectos, procurará cumplir con los lineamientos previstos en el apartado de Integración del Consejo de Administración de este mismo Manual.
- d) Nombrar al auditor externo de la sociedad, su suplente, y determinar su remuneración.
- e) Separar de las utilidades netas de cada ejercicio, el porcentaje establecido por la ley para formar la reserva legal, así como resolver la creación de otras reservas, en adición a las creadas por la administración y aprobadas por la asamblea.

Cuando se trate de Asambleas Extraordinarias, se podrá resolver acerca de:

- a) Toda modificación de la escritura social, incluyendo el aumento o reducción de capital.
- b) Disolución, fusión o transformación de la sociedad.
- c) Creación de acciones de voto limitado o preferente y la emisión de obligaciones o bonos.
- d) En caso de separación o exclusión de socios, resolver sobre la adquisición de acciones de la misma sociedad o su cancelación.
- a) Resolver sobre el aumento o disminución del valor nominal de las acciones.

2.2. Del Consejo de Administración

2.2.1. Integración del Consejo de Administración

Las calidades requeridas para ser miembro del Consejo de Administración de un Banco en Guatemala las contempla la Ley de Bancos y Grupos Financieros, estableciendo para el efecto que deben ser personas:

- a) solventes;
- b) honorables;
- c) con conocimientos y experiencia en el negocio bancario y financiero y en la administración de riesgos financieros.

Por otro lado, el Banco considera adecuado contar con un número de Consejeros superior al establecido por la ley (3); contar con consejeros no ejecutivos (que no participen en la gestión diaria del Banco), no necesariamente dominicales (accionistas o representantes de la propiedad), que exista diversidad dentro del Consejo², que sean personas con la experiencia necesaria en negocios para apoyar con opiniones fundadas, independencia de éste frente a los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia, lo que implica imparcialidad ante la información que se le presenta. También se considera necesario que los Consejeros tengan independencia frente a intereses políticos, que reciban tal remuneración que no dependan de dichos ingresos, evitando así que pierdan objetividad e independencia de los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia. Para estos efectos se ha definido el Perfil de Consejero Director que la Institución considera pertinente, el cual ha quedado recogido en el Reglamento Interno del Consejo de Administración, aprobado por Asamblea Extraordinaria de Accionistas.

El Consejo de Administración contará con Comités específicos (resueltos por ley o bien constituidos por su propia iniciativa) para implementar los planes de acción que se deriven de las políticas emitidas por el mismo. Los mismos se irán creando conforme se vayan necesitando y quedarán constituidos por medio de resoluciones emitidas por el Órgano de Administración en donde se establecerán sus funciones esenciales.

Dentro de esta misma línea, en el año 2017 se conformaron los Comités de Apoyo al Consejo de Administración que se describen más adelante.

Por otra parte, se cuenta con mecanismos para la interacción y cooperación entre el Consejo de Administración, los Altos Ejecutivos, Alta Gerencia y los Órganos de Control.

2.2.2. Funciones del Consejo de Administración

Corresponde al Consejo de Administración del Banco administrar y supervisar la entidad, aprobar la política general de la Institución, procurar el encuadramiento de las políticas y procedimientos de la Institución dentro del marco de la ley, siempre apegadas a las mejores prácticas de los sistemas financieros más avanzados, velar por el cumplimiento de la escritura constitutiva, resoluciones de los Órganos Supervisores y regulaciones internas de la Institución. Debe procurar que la gestión se realice con la mayor transparencia y bajo mecanismos de control eficientes. Asimismo, el Consejo de Administración es el Órgano que vela porque toda la organización esté impregnada de los valores y principios que se han definido como los prioritarios de la entidad. El Consejo de Administración deberá proteger,

² De acuerdo al documento “La mejora del gobierno corporativo en organizaciones bancarias” emitido por el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea (Febrero de 2006) *Los consejeros independientes con las aptitudes necesarias pueden aportar nuevas perspectivas de otros ámbitos empresariales que mejoren la dirección estratégica propuesta por la gerencia, por ejemplo mediante su conocimiento de las condiciones locales o su bagaje en el campo gerencial.*

principalmente, los intereses de los accionistas, de los colaboradores y de los depositantes, así como de los demás sujetos con interés en la Institución.

Los miembros del Consejo de Administración deben regir su actuación bajo los principios fundamentales de lealtad, diligencia, honestidad y absoluta confidencialidad, haciendo prevalecer siempre el interés de la Institución sobre el suyo propio, lo que los obliga a abstenerse de obtener cualquier beneficio personal, a expensas del banco, y a evitar las situaciones de conflicto de intereses³. Asimismo, deberán abstenerse de opinar en asuntos que, por existir conflicto de intereses, se pueda afectar su imparcialidad y objetividad. Los Consejeros deben actuar de buena fe, buscando siempre el bien para la Institución en el corto, mediano y largo plazo, proteger los derechos de los accionistas, tomar sus decisiones de manera objetiva y profesional. Deben siempre adoptar las mejores medidas para la Institución y no favorecer sus intereses personales.

2.2.3. Facultades y obligaciones del Consejo de Administración

Conviene resaltar, de manera sucinta, las responsabilidades esenciales del Consejo de Administración (que sesiona por lo menos una vez al mes), contenidas, en su mayoría, en la escritura constitutiva del Banco y que reflejan las buenas prácticas de gobierno corporativo de la entidad:

- a) Dictar los reglamentos administrativos del Banco, procurando obtener el máximo y eficaz funcionamiento y desarrollo de las actividades de la sociedad;
- b) Nombrar, evaluar el desempeño y, en su caso, remover al Gerente General. Debe asegurarse de que exista un plan adecuado de sucesión;
- c) Aprobar las políticas de gestión de riesgos de la Institución así como conocer y evaluar los informes que se realicen sobre la misma;
- d) Velar por la implementación y porque se mantenga en adecuado funcionamiento y ejecución la administración integral de riesgos;
- e) Mantener la más estrecha colaboración y contacto con el Gerente General, coadyuvándole en el ejercicio de sus funciones.
- f) Velar por el buen clima laboral y prestigio de la Institución y procurar el robustecimiento de su patrimonio.
- g) Aprobar el presupuesto y el plan general de actividades del Banco, a base de los proyectos que deberán serle presentados por el Gerente General, entre ellos el Plan Estratégico de la entidad y el seguimiento al cumplimiento del mismo.
- h) Presentar anualmente a la Asamblea de Accionistas, el informe de actividades que, a su vez, le será presentado por el Gerente General.

³ A nivel de las recomendaciones de Basilea encontramos que, la detección de las situaciones que impliquen conflicto de interés, es un factor que se incluye dentro de las buenas prácticas del gobierno corporativo, recomendándose al respecto un control o "monitoreo especial de exposiciones de riesgo donde probablemente sean grandes los conflictos de interés, incluyendo relaciones de negocios con prestatarios afiliados con el banco, grandes accionistas, alta dirección, o personas claves que toman las decisiones (por ej., negociantes de valores)".

- i) Conocer todas las comunicaciones dirigidas por la Superintendencia de Bancos al Banco o a cualquiera de sus funcionarios, que contengan observaciones, recomendaciones o iniciativas respecto de la marcha de los negocios bancarios.
- j) Vigilar las actividades del banco y sus funcionarios y requerir de los mismos que le suministren, ocasional o periódicamente, todas las informaciones que considere necesarias sobre los negocios, operaciones y demás actividades de la Institución. Para estos efectos, analizará mensualmente los estados financieros del banco y conocerá y evaluará, periódicamente, los informes presentados por el Auditor Interno, Oficial de Cumplimiento y Director de Control de Riesgo Integral.
- k) Autorizar la inversión en el capital de otras entidades autorizadas por la ley.
- l) Autorizar la gestión, obtención y contratación de créditos a favor de la sociedad, así como de líneas de crédito del interior o del exterior, y su debida inversión o utilización.
- m) Aprobar en forma unánime el otorgamiento de préstamos a los Consejeros Directores, funcionarios o empleados del Banco, cuando tal autorización sea requerida por la ley.
- n) Es obligación de los miembros del Consejo, así como de cualquier otro funcionario o empleado que asista a sus sesiones, guardar la más absoluta y terminante confidencialidad respecto a las operaciones de la sociedad y secreto respecto de los negocios de las personas que tuviese cualquier clase de relación con la sociedad.
- o) Conocer los informes que emitan las Calificadoras de Riesgo contratadas por parte de la Gerencia General.
- p) Conformar de entre sus miembros comités de trabajo, tales como el de Auditoría y Cumplimiento, Control de Riesgo Integral, Recursos Humanos, Comité de Créditos del Consejo, asignando sus responsabilidades y delegándoles facultades, para facilitar de esta manera su labor de supervisión y control.

Los miembros del Consejo de Administración del Banco, para el adecuado cumplimiento de sus funciones, tendrán derecho a lo siguiente:

- a) Recibir de la Gerencia General información relevante, oportuna y veraz así como pronta respuesta a sus cuestionamientos.
- b) Recibir con antelación la información sobre aquellos asuntos que vayan a ser tratados en las sesiones del Consejo o de los Comités donde participen miembros del Consejo.
- c) Percibir los emolumentos que establezca la Asamblea de Accionistas de forma anual.

2.2.4. Comités de Apoyo al Consejo de Administración

Con el objetivo de profundizar en los distintos temas que competen al Consejo de Administración, se establecieron Comités especializados, mismos que están subordinados al Consejo de Administración, siendo los siguientes:

- a) Comité de Auditoría y Cumplimiento
- b) Comité de Riesgo Integral
- c) Comité de Créditos del Consejo
- d) Comité de Recursos Humanos

Los Comités de Apoyo al Consejo de Administración deberán contar, como mínimo, con la participación de un miembro del Consejo de Administración. Asimismo, tendrán un Reglamento Interno de funcionamiento, el cual regulará, entre otros, su objeto, composición, funciones y responsabilidades, convocatoria y quórum.

- a) Comité de Auditoría y Cumplimiento.

El Banco, siempre en el marco de las mejores prácticas a nivel internacional, consideró adecuado crear, ya en el año 1998 (según Acta 1113 del Consejo de Administración), un Comité de Auditoría (actualmente, Comité de Auditoría y Cumplimiento), integrado por 2 Consejeros y otros Funcionarios establecidos en su propio Reglamento, como un órgano de apoyo a la gestión que realiza el Consejo de Administración.

La designación de los 2 Consejeros por parte del Consejo se realizó sobre la base de Consejeros con conocimientos en finanzas y auditoría y además independientes a los Altos Ejecutivos y a la Alta Gerencia (no Ejecutivos de la Institución) para garantizar su objetividad. La integración de este Comité se modificó en el año 2003 y 2018, para dotarlo de mayor independencia de los Altos Ejecutivos y la Alta Gerencia, siendo su función esencial constituirse en el vigilante permanente que se entera, de primera mano, de los resultados de cualquier evaluación, investigación o seguimiento encargada a la Auditoría Interna, asegurándose de que los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia adopte cualquier medida correctiva que se estime necesario para enmarcarse en el cumplimiento de la ley vigente y de las políticas y procedimientos aprobados por el Banco, en cualquier materia. Tiene a su cargo, a su vez, las siguientes funciones: someter a consideración del Consejo e implementar políticas y procedimientos del gobierno corporativo; proponer al Consejo el sistema de control interno e implementarlo; velar por el adecuado funcionamiento de la Auditoría Interna y Externa. Su integración actual es la siguiente: dos miembros del Consejo de Administración, Consejero Asesor Experto Financiero designado por el Consejo de Administración, Oficial de Cumplimiento y Auditor Interno.

- b) Comité de Riesgo Integral: tiene como objeto controlar la administración integral de riesgos del Banco, sean estos financieros (crédito, liquidez, mercado que incluye riesgo de tasa de interés y tipo de cambio) y no financieros (operacional, tecnológico, reputacional, legal) entre otros, con el propósito de identificar, medir, monitorear, controlar y prevenir riesgos materiales que impacten negativamente al Banco.

El comité está conformado por un miembro del Consejo de Administración, Gerente General y Director de Control de Riesgo Integral y pueden participar en el mismo, los responsables de las unidades de negocios y demás funcionarios que se estime pertinente, con voz pero sin voto.

- c) Comité de Créditos del Consejo, el cual tiene a su cargo, por encargo del Consejo de Administración, aprobar o rechazar las solicitudes de operaciones crediticias solicitadas por una persona natural o jurídica que, en forma individual o agregada, represente un riesgo mayor a Q.10.000,000.00, o su equivalente en dólares de los Estados Unidos de América, ya sea por endeudamiento directo o indirecto. Está integrado por un mínimo dos Miembros del Consejo de Administración, Gerente General, Subgerente General y Gerente de Riesgos Crediticios.
- d) Comité de Recursos Humanos, integrado por un miembro del Consejo de Administración, Gerente General, Director de Recursos Humanos, Consejero Asesor Experto designado por el Consejo de Administración. Sus principales funciones son: proponer al Consejo de Administración, para su aprobación la propuesta y/o actualización cuando corresponda, de los siguientes documentos:
1. Política sobre Remuneración y Evaluación del Desempeño para Altos Ejecutivos
 2. Política sobre Perfil y Descripción de Puestos para la Alta Gerencia
 3. Política sobre Planes de Sucesión para la Alta Gerencia
 4. Normas para la aplicación de procedimientos administrativos y sancionatorios para Altos Ejecutivos y Alta Gerencia
 5. Política para la Selección e idoneidad de los miembros del Consejo y Alta Gerencia
- También le compete: conocer y aprobar los procesos de Valoración de puestos de trabajo de los Altos Ejecutivos y de la Alta Gerencia; conocer todos las denuncias de incumplimiento al Código de Ética que le corresponda resolver; y conocer todos aquellos casos que impliquen conflicto de interés entre accionistas, Altos Ejecutivos, Alta Gerencia y miembros del Consejo de Administración y administrarlos adecuadamente.

2.3. De los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia

La denominación "Altos Ejecutivos" del Banco es equivalente al cargo de Gerente General y SubGerente General. El Gerente General es el principal funcionario de la Sociedad y el máximo responsable por la gestión del Banco ante el Consejo de Administración. Tendrá a su cargo el cumplimiento de las funciones, atribuciones y obligaciones encomendadas por la escritura social, la ley y cualesquiera reglamentos, instrucciones, decisiones o normativas que emanen del Consejo de Administración. Le corresponde ejecutar las Políticas emanadas del Consejo de Administración, establecer la estructura adecuada para el funcionamiento del Banco y para la consecución del Plan Estratégico aprobado, delegando responsabilidades que permitan el cumplimiento de las metas propuestas. Tanto los Altos Ejecutivos

como la Alta Gerencia (Comité Ejecutivo y Gerencias de Área que constituyen los reportes directos al Gerente General, responsables del seguimiento en la gestión diaria del Banco) deben manejarse con absoluto profesionalismo y tener las aptitudes y conocimientos necesarios para gestionar las actividades que les corresponde supervisar, manteniendo los controles adecuados sobre el personal a su cargo. La Alta Gerencia tiene un papel relevante dentro del gobierno corporativo, ya que su participación y responsabilidad en la toma de decisiones, refleja un eficaz mecanismo de control interno. A los Altos Ejecutivos y a la Alta Gerencia les corresponde dar seguimiento y velar porque el personal a su cargo se encuadre en los lineamientos, normas, políticas y procedimientos emanados del Consejo de Administración. Estos funcionarios deberán desempeñarse bajo un irrestricto deber de lealtad, confidencialidad y diligencia, haciendo prevalecer siempre el interés de la Institución sobre el suyo propio, lo que les obliga abstenerse de obtener beneficios personales a expensas del Banco, evitando a toda costa las situaciones de conflicto de intereses.

La Alta Gerencia es la responsable de ejecutar las decisiones tomadas que derivan de sus respectivas funciones y las que le encargue el Gerente General, así como servir de nexo entre éstos y los colaboradores de la Institución. Cada miembro de la Alta Gerencia está obligado, dentro de sus competencias y responsabilidades, a elevar para conocimiento del Gerente General, todos los asuntos que puedan afectar el cumplimiento de los planes estratégicos del Banco, de los lineamientos establecidos en este Manual, de las políticas y procedimientos aprobados por la Institución, y de cualquier otro que implique un potencial riesgo para la Institución.

Para el manejo y diseño de la estructura organizacional, los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia tendrán, como elemento clave, el establecimiento de líneas claras de responsabilidad y equilibrio de poderes en la organización.

2.3.1. Deberes y atribuciones del Gerente General

Al Gerente General corresponden, entre otros, los siguientes deberes y atribuciones:

- a) Ejercer la representación legal de la Institución.
- b) Elaborar la política general del Banco. Preparará los proyectos globales del presupuesto de ingresos y egresos para cada ejercicio. Deberá presentar anualmente al Consejo de Administración el plan general de actividades del Banco, enmarcado dentro del Plan Estratégico de la entidad, cuyas metas estarán recogidas en el presupuesto anual que deberá aprobar el Consejo. Deberá informar periódicamente al Órgano de Administración acerca del cumplimiento y seguimiento que se le da a los mismos.
- c) Cumplir y velar que sean cumplidas las normas y disposiciones que rigen a la Institución, las leyes y reglamentos pertinentes a la actividad bancaria y las decisiones, recomendaciones, políticas y procedimientos dictados por el Consejo de Administración.

- d) Nombrar y fijar la retribución de la Alta Gerencia, Gerentes, Subgerentes y demás funcionarios del Banco, por medio de los mecanismos establecidos.
- e) Preparar anualmente un informe de actividades al Consejo de Administración, para que éste, previo su conocimiento, lo someta a la consideración de la Asamblea General de Accionistas.
- f) Asistir como ponente de la Agenda del día a las sesiones del Consejo de Administración, manteniéndole al corriente de la marcha del Banco, riesgos potenciales, estados financieros, seguimiento al plan estratégico, comunicaciones del Órgano de Supervisión, asuntos críticos o de control interno, y, en general, de todos aquellos asuntos relevantes que deben llegar a conocimiento del mismo. Debe rendir, en los casos que le fueren solicitados, los informes verbales o escritos a que hubiese lugar. En todo momento, el Gerente General debe observar el principio de comunicación fluida, transparente y oportuna, facilitando al Consejo de Administración información clara y suficiente, que le permita al mismo evaluar la gestión de la Gerencia General y de otras unidades de la Institución en que el Consejo tenga interés.
- g) Administrar el Banco, dirigir todos los negocios y operaciones; realizar todos los actos y celebrar los contratos que fueren necesarios para el cumplimiento del objeto social, de las resoluciones de la Asamblea General de Accionistas, del Consejo de Administración, y en general, para la buena marcha del Banco, sujetándose a los requisitos y limitaciones que le imponen la ley, la escritura constitutiva y los principios básicos que inspiran a la Institución.
- h) Vigilar, supervisar y controlar cotidianamente todas las operaciones de la Sociedad, informando en detalle y periodicidad al Consejo de Administración. Para estos efectos deberá contar con una estructura gerencial que facilite el funcionamiento de adecuados sistemas de control interno.
- i) Ejercer control sobre todos los departamentos y secciones de la Institución, proponiendo su distribución y determinando las atribuciones, funciones y responsabilidades de cada uno.
- j) Prestar toda la colaboración y apoyo al auditor interno para el cumplimiento de sus obligaciones, asegurando y propiciando un adecuado marco de independencia para el desempeño del mismo. Reconocerá la importancia de las funciones, procesos e informes del Auditor Interno y se servirá de los mismos como mecanismo certero en la detección de oportunidades de mejora en el control interno de la Institución. De igual forma apoyará al Oficial de Cumplimiento de la Institución, promoviendo y respaldando los programas de prevención de lavado de activos y financiamiento de actividades terroristas, que le presente, enmarcados en las mejores prácticas internacionales; así como a la Dirección de Control de Riesgo Integral, en su función de control de riesgos.
- k) Ejecutar cuanta medida conduzca a la mayor eficiencia de las operaciones sociales o al mejoramiento de su patrimonio y cuando por su naturaleza no caigan dentro de la esfera de sus atribuciones, proponerlas al Consejo de Administración.

- l) Determinar claramente el ámbito de actuación, las funciones, atribuciones y responsabilidades de la SubGerencia General, Alta Gerencia, de los Gerentes, Subgerentes y demás funcionarios del Banco, evitando la concentración en la toma de decisiones y procurando que éstas se resuelvan, dentro de lo posible, de forma colegiada. El Gerente General, SubGerente General y la Alta Gerencia deberán guardar absoluta confidencialidad y la más estricta reserva y secreto respecto a los negocios y actividades del Banco o de las personas que tengan negocios o relaciones con el mismo.
- m) Actualizar el Código de Ética de la Institución, cuando se haga necesario, apoyándose para el efecto en la Alta Gerencia y en el Comité de Recursos Humanos. Velar porque el mismo se cumpla por todos los colaboradores del Banco, evitando situaciones de conflictos de interés, transacciones con información privilegiada, prácticas ilegales, procurando que los principios y valores plasmados en dicho Código guíen las operaciones de la Institución, las que deberán ser siempre transparentes, motivando y comprometiendo a los colaboradores a desempeñarse dentro de una cultura empresarial ética.
- n) Establecer canales de comunicación adecuados y eficaces (de manera que fluya en ambos sentidos) con el conjunto de colaboradores del banco, para que éstos tengan información oportuna sobre la ejecución del Plan Estratégico, el cumplimiento de las metas, los resultados del banco, los cambios que se realicen en la organización y, en general, sobre la marcha del banco, facilitando la libertad de expresión de los colaboradores sobre estos aspectos.
- o) Establecer y supervisar el adecuado funcionamiento de una política de información pública (hacia clientes, grupos de interés con los que el banco se relacione y público en general) y de comunicación con el Órgano de Supervisión.
- p) Establecer políticas adecuadas de atracción, captación, capacitación, motivación, remuneración y retención del talento humano.

2.4. De las relaciones del Banco con los Grupos de Interés

Las relaciones que establezca y mantenga Banco Internacional con otras personas involucradas (clientes, proveedores, la comunidad, supervisores, órganos gubernamentales, competidores, etc.) se basará en el principio básico de transparencia en la información que se proporciona, acogién dose a la política de información y comunicación a nivel externo que la Gerencia General defina. Banco Internacional es consciente de que una comunicación oportuna y efectiva con los grupos de interés se traduce en fortalecer la confianza en la Institución. En consecuencia, el Banco pondrá a disposición del público en general (por medio de los mecanismos que la Gerencia General determine) su Estado de Pérdidas y Ganancias, su Balance General, el Informe del Auditor Externo, la integración de su Consejo de Administración, los nuevos productos que ponga a disposición del mercado, así como cualquier hecho relevante que, a criterio de la Gerencia General y del Consejo de Administración, sirva a los grupos de interés para formarse opinión del Banco. Asimismo apoyará y hará partícipe a todos los miembros de la organización en las actividades que se encuadren dentro de su política de

Responsabilidad Social Empresarial, lo que indiscutiblemente lo aproximará a los Grupos de Interés identificados (colaboradores, clientes, proveedores, la comunidad, supervisores, órganos gubernamentales, competidores, etc.)

2.5. Administración y Control de Riesgos

Los Principios sobre Gobierno Corporativo sugeridos por el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, dictan que el Consejo es responsable de aprobar y vigilar el cumplimiento de un marco sólido de gobierno del riesgo y que dicho marco de gestión debe incluir responsabilidades organizativas bien definidas sobre la gestión y control de los distintos riesgos, conocido habitualmente como el modelo de “tres líneas de defensa”.

En Banco Internacional, S. A., conscientes de la importancia del gobierno de riesgos, se ha adoptado el referido modelo de tres líneas de defensa sugerido por Basilea para la gestión y control de riesgos. La primera línea de defensa para la gestión de riesgos, corresponde a los gestores directos, entendiéndose a los gerentes de Negocio, responsables de las unidades de Riesgos Crediticios, Contraloría, Tesorería, Mesa Bancaria, Legal, Tecnología, Operaciones, Recursos Humanos, quienes son responsables de identificar, evaluar, monitorear y mitigar los riesgos que derivan de los procesos bajo su ámbito de acción.

La segunda línea de defensa se conforma por la Dirección de Control de Riesgo Integral y es el encargado del control y vigilancia independiente del riesgo asumido por primera línea. Entre sus principales tareas se encuentran el control de cumplimiento de políticas, a través de la Unidad de Cumplimiento Normativo, monitoreo periódico del perfil de riesgos, control de excesos de límites y validación de modelos.

La tercera línea de defensa se encuentra a cargo de la Auditoría Interna, quien realiza una revisión independiente de los procesos para asegurar que existan funciones efectivas de gestión y control de riesgos implantados en el Banco.

Es así como las unidades de Control de Riesgo Integral y Auditoría Interna, se constituyen en los mecanismos y medios de control que verifican el cumplimiento de las políticas y procedimientos de la organización, de forma independiente.

2.6. Sistema de Control Interno

Banco Internacional ha establecido un Sistema de Control Interno que se inspira en el conjunto de valores y principios, que se desarrolla a través de políticas, normas y procedimientos que permiten a los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia asegurar, de manera razonable, que a través de la incorporación de controles idóneos, suficientes y adecuados, los riesgos a los que se ve expuesto el Banco en razón de sus actividades, no afecten el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

El Banco, siguiendo las recomendaciones del Comité de Basilea y la normativa local, estableció su Sistema de Control Interno estructurado con base en el modelo de tres líneas de defensa y con los componentes siguientes:

- a) Ambiente de Control.
- b) Establecimiento de Objetivos.
- c) Valoración de Riesgos.
- d) Actividades de Control.
- e) Información y comunicación.
- f) Supervisión y monitoreo.

La estructura detallada del Sistema de Control Interno ha sido documentada y aprobada por el Consejo de Administración en el documento Marco General de Control Interno aprobado con fecha 5 de junio de 2018, lo cual consta en Acta 1665.

Sección Tercera – Políticas y Procedimientos de Gobierno Corporativo

3.1. Política sobre Conflicto de Interés

Banco Internacional ha establecido una Política sobre Conflicto de Interés acogiendo las mejores prácticas internacionales en materia de Gobierno Corporativo, mediante el desarrollo e implementación, desde el año 2011, del Código de Buen Gobierno Corporativo así como el Código de Ética, en los cuales se ha regulado el tema puntual de conflicto de interés. Aunado a lo anterior, el Banco atendiendo a los Principios de Gobierno Corporativo para Bancos emanados del Comité de Supervisión Basilea, así como lo estipulado en la resolución de Junta Monetaria JM-62-2016 Reglamento de Gobierno Corporativo y sus modificaciones contenidas en la resolución de Junta Monetaria JM-2-2018, ha desarrollado una estructura detallada para la administración de los conflictos de interés.

Esta Política establece el modelo de administración para identificar las actividades y situaciones donde pueden originarse conflicto de interés, así como los procedimientos a seguir frente a un potencial conflicto de interés, y determina como regla general que “la persona potencialmente involucrada en una situación de conflicto de interés (accionista, director, funcionario o empleado) tiene prohibido, de forma expresa, estar presente o participar en la discusión o en la decisión del asunto que da lugar al conflicto”.

Asimismo, esta Política recoge los criterios y condiciones aplicables a las operaciones o negocios que el Banco realice con accionistas con participación igual o mayor al cinco por ciento (5%) del capital pagado, miembros del Consejo de Administración, funcionarios y empleados, así como con personas individuales vinculadas a las enunciadas anteriormente, así como las personas jurídicas en las cuales las personas enunciadas anteriormente tengan relación de propiedad o administración.

La Política sobre Conflicto de Interés fue aprobada en sesión de Consejo de Administración según Acta 1640 y puesta en conocimiento de la Asamblea Extraordinaria de Accionistas con fecha 25 de abril de 2017

3.2. Políticas sobre perfiles del Gerente General, Subgerente General (Altos Ejecutivos) y la Alta Gerencia, así como del Auditor Interno

El proceso de definición de Perfiles de Puestos para la Alta Gerencia constituye una actividad fundamental de la gestión de recursos humanos, pues en estos descansa la responsabilidad, funciones y resultados de Banco Internacional, por tanto, dada la importancia que esto representa, se ha desarrollado la Política sobre Perfil y Descripción de Puesto para los Altos Ejecutivos, Alta Gerencia, así como del Auditor Interno, con el objetivo de establecer principios, estándares y prácticas para la actualización o creación del perfil y descriptor de los puestos definidos como: Altos Ejecutivos, Alta Gerencia, así como del Auditor Interno en el Banco y como estos deben estar alineados con la visión, misión y objetivos estratégicos.

La Política sobre Perfil y Descripción de Puesto para los Altos Ejecutivos, Alta Gerencia, así como del Auditor Interno ha sido aprobada por el Consejo de Administración del Banco, y ayudará a promover la aplicación del marco de referencia para establecer los procedimientos para crear o actualizar el perfil descriptor de los puestos descritos previamente.

3.3. Políticas sobre sucesión del Gerente General, Subgerente General (Altos Ejecutivos) y la Alta Gerencia, así como del Auditor Interno

El proceso de cambio de los Altos Ejecutivos, Alta Gerencia, así como del Auditor Interno es inevitable y puede ser un gran desafío enfrentarlo.

Considerando lo anterior, se ha desarrollado la Política sobre Planes de Sucesión para los Altos Ejecutivos, Alta Gerencia, así como del Auditor Interno, que permitirá al Banco estar preparado ante la necesidad de realizar cambios o reemplazos de los puestos descritos previamente, otorgando los lineamientos que permitan el desarrollo de sucesores y un adecuado traspaso de autoridad e información, asegurando la estabilidad y continuidad del negocio del Banco. La finalidad de esta Política es:

- mantener la cultura organizacional, y los conocimientos y experiencia de los puestos descritos previamente como elementos primordiales de la estrategia competitiva.
- definir los procedimientos para gestionar los riesgos de sucesión de los puestos descritos previamente, en pro de garantizar el desarrollo de la estrategia y la sostenibilidad del Banco en el largo plazo.

La Política sobre Planes de Sucesión para los Altos Ejecutivos, Alta Gerencia, así como del Auditor Interno ha sido aprobada por el Consejo de Administración del Banco, y ayudará a desarrollar el marco de gestión para establecer los estándares y principios que deben regir para la identificación y desarrollo de potenciales candidatos, así como, un proceso de sucesión ordenado.

3.4. Políticas para la evaluación de las calidades de los miembros del Consejo de Administración, Altos Ejecutivos y la Alta Gerencia, así como del Auditor Interno

Con el objeto de generar confianza y transparencia para los accionistas y en cumplimiento de lo establecido en la resolución de Junta Monetaria JM-62-2016 Reglamento de Gobierno Corporativo y sus reformas contenidas en la resolución de Junta Monetaria JM-2-2018, el Consejo de Administración aprobó la Política de selección e idoneidad de los Miembros del Consejo de Administración, Altos Ejecutivos, Alta Gerencia, así como del Auditor Interno, que asegura que las propuestas de nombramiento de los puestos descritos previamente se fundamentan en el análisis previo de las necesidades de Banco Internacional e incluyen la evaluación de las calidades de solvencia económica, seriedad, honorabilidad, responsabilidad, conocimientos y experiencia. En este mismo sentido, también se

ha establecido la evaluación periódica de las calidades descritas previamente mientras los miembros del Consejo de Administración, Altos Ejecutivos, Alta Gerencia, así como el Auditor Interno duren en sus puestos.

3.5. Políticas sobre la remuneración y evaluación del desempeño de Altos Ejecutivos

Banco Internacional considera que los Altos Ejecutivos son clave para la consecución de sus objetivos estratégicos, y consciente del impacto de la remuneración sobre la motivación y la retención del talento, se ha documentado el sistema de remuneración y evaluación de desempeño que aplique a los Altos Ejecutivos del Banco.

La Política sobre Remuneración y Evaluación del Desempeño para los Altos Ejecutivos ha sido aprobada por el Consejo de Administración del Banco y ayudará a promover el marco de gestión para:

- Declarar y hacer transparentes los principios sobre los que se construye el sistema de remuneraciones del Banco y sus distintos elementos.
- Asegurar que no existen incentivos de remuneraciones que inciten a los Altos Ejecutivos a situar su interés o el del Banco por encima del de sus clientes en posible detrimento de éstos.
- Informar al Consejo de Administración, entes supervisores u otros grupos de interés, sobre el propósito y compromiso del Banco en alinear su política de remuneraciones y evaluación de desempeño de los Altos Ejecutivos con el marco normativo vigente, así como, de las medidas concretas que se ponen en marcha para asegurar este alineamiento.

3.6. Políticas sobre la relación con clientes

Banco Internacional se ha comprometido con la construcción de la cultura de servicio basado en nuestros valores, las mejores prácticas del mercado, la atención personalizada y los lineamientos del Código de Ética del Banco.

Consientes de este compromiso los Altos Ejecutivos como responsables desde su actuar, han documentado la Política sobre la Relación con Clientes, esta Política ha sido aprobada por el Consejo de Administración, y su finalidad es establecer el marco de actuación que permita brindar a nuestros clientes, experiencias de primer nivel, un trato equitativo y la búsqueda constante de relaciones a largo plazo, basadas en la transparencia, confianza y respeto mutuo.

3.7. Políticas sobre la relación con proveedores

Las políticas que regulan la relación con nuestros proveedores, fueron aprobadas por el Consejo de Administración y están contenidas en el Manual de Normas de Compras y Contrataciones, se fundamentan en nuestros principios y valores orientados a cumplir con la estrategia del Banco promoviendo relaciones basadas en la continua evaluación del proveedor para asegurar la integridad y el correcto conocimiento de estos.

El Banco da una importancia capital a la gestión de proveedores que promueve la responsabilidad, calidad, precio de los bienes y servicios, cumplimiento legal, RSE y objetividad en la selección. A continuación se detallan un resumen de las principales políticas contenidas en el Manual (con carácter enunciativo más no limitativo):

- **Selección de proveedores**, en la selección de proveedores siempre deben prevalecer los principios de honorabilidad y ética. Se atenderá a y registrará como proveedores a todas las empresas que estén legalmente establecidas que deseen prestar servicios o vender artículos, otorgando la misma oportunidad.
- **Objetividad en la selección**, siempre se deberá considerar primero el interés del Banco en todas las decisiones de compra, por sobre el interés particular de las Áreas. Se debe cumplir con los requisitos contenidos en el Manual y el Código de Ética del Banco.
- **Transparencia**, se faculta y se delegan las decisiones en forma escalonada, de acuerdo a tabla de autorizaciones según el monto de las compras, para garantizar una confianza mutua entre Banco y Proveedor.
- **Actuación ética y responsable**, se promoverá una competencia sana entre proveedores para obtener el máximo valor agregado para el negocio, sin perder de vista los principios de transparencia del Banco en cuanto a desarrollar relaciones con Proveedores y que sean de mutuo beneficio, de largo plazo, con altos estándares de calidad, eficiencia, cumplimiento y transparencia.
- **Responsabilidad social**, compartimos con los proveedores nuestros logros en RSE y les solicitamos que apoyen el programa de RSE del Banco, elegimos y preferimos relacionarnos con empresas que fomentan y ofrecen bienes y servicios socialmente responsables.
- **Mantenimiento de una relación de confianza**, mantener una relación de beneficio mutuo con los proveedores que genere confianza.

3.8. Normas para la aplicación de procedimientos administrativos de corrección y sanción para Altos Ejecutivos y Alta Gerencia

Banco Internacional se ha comprometido con la construcción de una cultura ética principalmente en los puestos definidos como Altos Ejecutivos y Alta Gerencia de quienes se espera que apliquen y cumplan con las disposiciones establecidas en el Código de Ética así como otras normas internas.

Los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia responsables desde su actuar y conscientes que la construcción de la cultura ética también requiere de la unificación y uniformidad de criterios para establecer sanciones, ha desarrollado las Normas para la aplicación de procedimientos administrativos y sancionatorios para los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia, cuya finalidad es contar con un instrumento técnico-normativo que regule la solución adecuada del procedimiento administrativo disciplinario, dentro de los plazos establecidos por las disposiciones legales vigentes, para clarificar en forma oportuna la responsabilidad en las faltas de carácter disciplinario, garantizando equidad y justicia, en salvaguarda de la

estabilidad y derechos de los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia, así como, de los intereses del Banco.

Las Normas para la aplicación de procedimientos administrativos y sancionatorios para los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia han sido aprobadas por el Consejo de Administración, y ayudará a:

- Contar con un documento que permita a los Altos Ejecutivos y Alta Gerencia en forma clara, sencilla y sistemática conocer el régimen disciplinario.

Control de cambios y revisión del documento

Versión	Fecha	Acta	Órgano	Observaciones
V1.0	23/08/2011	1498	Consejo de Administración	Versión inicial
V2.0	19/06/2018	1666	Consejo de Administración	Alineación al Reglamento de Gobierno Corporativo Se modifica el nombre de Código de Buen Gobierno Corporativo a "Manual de Gobierno Corporativo" Inclusión de definición de Gobierno Corporativo según el Reglamento en esta materia Se incorpora la base legal Se incorpora el modelo de tres líneas de defensa Se incorpora la sección tercera sobre políticas y procedimientos de gobierno corporativo