

# Código de Gobierno Corporativo

Grupo de la  
Fundación BBVA  
para las  
MICROFINANZAS

Diciembre 2015

Banca  oía

Financiera  
**confianza**

 **BANCO ADOPEM**  
DE AHORRO Y CRÉDITO

 **fe**  
FONDO ESPERANZA

**emprende**  
mf  
MICROFINANZAS

microserfin

**contigo**  
MICROFINANZAS

 **microfinanzas**  
PUERTO RICO



# Código de Gobierno Corporativo

Grupo de la  
Fundación BBVA  
para las  
MICROFINANZAS

Diciembre 2015

© **Fundación Microfinanzas BBVA**

Todos los derechos reservados.

El material contenido en esta publicación es propiedad intelectual de la Fundación Microfinanzas BBVA. Su reproducción total o parcial sin la debida autorización constituye una violación de la Ley de la Propiedad Intelectual.

Fundación Microfinanzas BBVA

Paseo de Recoletos, 10.- 28001 Madrid (España)

[www.mfbbva.org](http://www.mfbbva.org)

# Índice



<b>Capítulo I. La Fundación y el Grupo de entidades participadas .....</b>	<b>8</b>
El Gobierno Corporativo en el Grupo FMBBVA.....	9
Documentación de referencia .....	11
<b>Capítulo II. La misión y visión en el Grupo .....</b>	<b>12</b>
1. Misión.....	12
2. Visión.....	12
3. El Grupo FMBBVA y los grupos de interés.....	13
<b>Capítulo III. Transparencia y gestión de conflictos.....</b>	<b>18</b>
1. La transparencia en el Grupo FMBBVA.....	18
2. Operaciones vinculadas y gestión de conflictos de interés.....	19
<b>Capítulo IV. Órganos sociales y de coordinación del Grupo.....</b>	<b>22</b>
<u>Titulo I. Órganos sociales de las entidades del Grupo</u> .....	<u>22</u>
1. Asamblea General de Accionistas/ Junta de Accionistas .....	22
2. Junta Directiva/ Consejo de Administración/ Directorio .....	23
Deberes y derechos de los directores.....	25
Dimensión.....	29
Composición .....	30
Sistema de elección y nombramiento de los directores.....	30
Funcionamiento de la Junta Directiva .....	33
Presidencia y Secretaría General .....	37
3. Comités de la Junta Directiva.....	39
· Comité de Auditoría .....	40
· Comité de Nombramientos y Retribuciones .....	40
· Comité de Riesgos.....	40
· Comité de Gobierno Corporativo.....	41
4. Funciones de control .....	42
· La función de gestión de riesgos .....	42
· La función de cumplimiento normativo.....	43
· La función de auditoría interna.....	44
5. Gerente General/Presidente Ejecutivo.....	45
<u>Titulo II. Órganos de coordinación del Grupo</u> .....	<u>47</u>
El Comité de Estrategia .....	47
<b>Epilogo: Midiendo lo que realmente importa.....</b>	<b>48</b>

La **Fundación BBVA para las Microfinanzas** (en adelante, la Fundación) es una entidad sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica diferenciada de su fundador, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), independiente de él y del Grupo BBVA en su gobierno y en su gestión, y sometida a la regulación legal española. Fue constituida mediante escritura de carta fundacional otorgada el 4 de mayo de 2007, siendo clasificada como “Fundación de asistencia e inclusión social”, y está registrada en el Protectorado de Fundaciones desde el 5 de julio de 2007.

La Fundación tiene por finalidad fundamental promover el acceso a una amplia gama de servicios financieros (crédito, depósitos, seguros, pagos y otros), para facilitar el desarrollo de actividades productivas a pequeña escala, con el fin de contribuir a mejorar el nivel de vida de las familias y al desarrollo participativo y sostenible de las sociedades en las que opera. La Fundación trabaja con un concepto ampliado de pobreza y vulnerabilidad, para acompañar a todas aquellas personas y hogares de menores recursos que realicen o puedan realizar una actividad productiva por cuenta propia.

Para ello, desarrolla, a través de todas las entidades de su Grupo, una metodología propia, las “**Finanzas Productivas Responsables**”, en el convencimiento de que mediante esta metodología se promueve de una forma eficaz el desarrollo económico y social, acompañando el apoyo con servicios financieros a la actividad productiva de las personas y familias excluidas del sistema económico formal también con asesoría y capacitación, con el objetivo de dotarles de una cultura empresarial y financiera robusta. El apoyo de la Fundación sirve para desarrollar las microempresas familiares de forma exitosa, a fin de que puedan alcanzar el bienestar social, articulando un tejido empresarial sólido y generador de empleo en los segmentos más vulnerables de la población.

La Fundación orienta su actividad muy especialmente a **América Latina**, donde existe una amplia población sin acceso a servicios financieros institucionales. Es consciente de que el sector de las microfinanzas presenta una elevada fragmentación, siendo atendido por entidades de muy diversa índole jurídica y diversos grados de sostenibilidad, que en su conjunto sólo llegan a una porción minoritaria de la población de bajos recursos. Por ello, considera prioritario contribuir a extender el alcance social sostenible de la actividad microfinanciera, que se ha revelado como un instrumento de contrastada eficacia en la lucha contra la exclusión financiera y el alivio de la pobreza y como una poderosa palanca de desarrollo.

Las entidades en las que la Fundación participa mayoritariamente (en adelante, el Grupo) constituyen un conjunto de entidades pioneras significativamente diferenciado, por su metodología, por su cultura común y por contar con un marco de Gobierno Corporativo en permanente actualización. De igual modo, la Fundación, heredera de la experiencia de su fundador, BBVA, apoya técnicamente a su Grupo en la consecución de su máxima eficiencia y en la obtención de sinergias y economías de alcance y de escala, para fortalecer su competitividad y su capacidad de crecimiento.



El Grupo asume la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la normativa laboral básica de la Organización Internacional del Trabajo. Así mismo, se siente plenamente comprometido con los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio impulsados por las Naciones Unidas en el año 2000, y muy especialmente con el primero (“Erradicar la pobreza y el hambre”), el tercero (“Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer”) y el octavo (“Fomentar una asociación mundial para el desarrollo”), a los que contribuye directamente con su actividad. De igual manera, está plenamente implicado con los Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un ambicioso programa a largo plazo para mejorar la vida de las personas, aunando los esfuerzos de todos los países del mundo para alcanzar la prosperidad, la igualdad, la libertad, la dignidad y la paz.

El propósito fundamental de la Agenda 2030 es erradicar la pobreza desde un enfoque económico, social y medio ambiental. El Grupo está completamente comprometido con el fin de la pobreza en todas sus formas y especialmente con el punto 1.4 de la Agenda, en el que se indica que, para el año 2030, deberá asegurarse que todos los hombres y mujeres, en particular los más pobres y vulnerables, tengan acceso a los servicios financieros que puedan demandar, incluyendo las microfinanzas para erradicar la pobreza, ámbito en el que viene trabajando el Grupo desde su creación.

### El Gobierno Corporativo en el Grupo FMBBVA

El Grupo defiende la importancia que tiene contar con un sistema de Gobierno Corporativo que oriente la estructura y funcionamiento de los órganos sociales de las entidades en interés de sus clientes, de la sociedad para la que actúan y, en general, de todos los grupos de interés.

La dimensión del Grupo de la Fundación y su presencia en países con normativas de Gobierno Corporativo distintas, hacen necesario contar con un código básico que recoja los principios que orienten el Gobierno Corporativo de todas las entidades que lo componen. El presente Código de Gobierno Corporativo (en adelante, el Código) es un documento de buenas prácticas, normas y principios, que el Grupo se compromete a mantener en constante actualización, y que se desarrollará a través de normativas y reglamentos adaptados a la jurisdicción de cada entidad del Grupo.

El Código determina un marco de responsabilidad fundamental de los órganos de gobierno de las entidades, orientado a la creación de valor a largo plazo y de modo sostenible para todos los grupos de interés, preservando la integridad y potenciando todo lo posible el valor de su capital físico, financiero, organizacional e intelectual (humano, estructural, relacional y social).

Según criterios generalizadamente aceptados, se entiende por **buen Gobierno Corporativo** el sistema de procesos y procedimientos que permite gobernar adecuadamente una organización y

mantenerla convenientemente alineada de acuerdo con su misión y su visión, haciendo seguimiento de la creación de valor y del uso eficiente de los recursos para procurar su sostenibilidad a largo plazo, mitigando todo lo posible los riesgos.

El Grupo está convencido de que el buen Gobierno Corporativo favorece una estructura organizativa clara, con líneas de responsabilidad bien definidas, transparentes y coherentes, y con procedimientos eficaces de identificación, gestión, control y comunicación de los riesgos a los que estén expuestas o puedan estarlo.

En términos generales, considera que el **sistema de Gobierno Corporativo** sirve también, aunque no exclusivamente, para:

- Guiar a la organización en sus principales directrices estratégicas
- Mejorar la eficiencia económica y garantizar la sostenibilidad
- Reforzar la confianza de los inversores, reguladores y clientes
- Gestionar los conflictos de interés o agencia
- Promover una cultura de comportamiento ético y transparente
- Crear incentivos compatibles para que el comportamiento de todos los interesados promueva de la manera más eficaz el logro de la misión adoptada

El sistema de Gobierno Corporativo del Grupo está centrado en conseguir un sistema de dirección y control interno bajo principios homogéneos para todas las entidades, y una ética de comportamiento que transmita confianza, eficiencia, transparencia y responsabilidad.

Las Juntas Directivas de las entidades del Grupo son las encargadas de asegurar la aplicación del citado sistema de Gobierno Corporativo y responderán de la misma, controlando y evaluando su eficacia y adoptando las medidas adecuadas para revisarlo y para solventar sus deficiencias.

El Grupo considera necesario que exista un sistema de Gobierno Corporativo que disponga de mecanismos adecuados de control interno, incluidos procedimientos administrativos y contables correctos, así como políticas y prácticas de remuneración y desarrollo profesional compatibles con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos.

Un sistema de gobierno que garantice una gestión sana y prudente de la entidad e incluya una apropiada y conocida distribución de funciones en la organización y la correspondiente rendición de cuentas. Esta gobernanza debe reflejar un marco conceptual que sea claramente entendido y comprendido por todos los miembros de la entidad y que dé lugar a un gobierno de calidad, que se resuma en principios de transparencia, participación y rendición de cuentas y que permita explicitar las acciones y aceptar consecuentemente la responsabilidad de las mismas.

## Documentación de referencia

Para la elaboración del presente Código se han tenido en cuenta, entre otros, los siguientes antecedentes y documentos:

- Estándares internacionales y buenas prácticas de Gobierno Corporativo, tanto a nivel general como también de entidades microfinancieras de referencia.
- Corporate Governance of Non-Listed Companies in Emerging Markets (OCDE, 2006).
- Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, revisados en 2008 tras la crisis financiera internacional.
- Código Marco de Prácticas de Buen Gobierno Corporativo para Entidades del Sector Financiero Latinoamericano (Federación Latinoamericana de Bancos - FELABAN, 2009).
- Libro Verde de la Comisión Europea: La normativa de Gobierno Corporativo de la UE (Bruselas, 2011).
- The Practice of Corporate Governance in Microfinance Institutions (Council of Microfinance Equity Funds, 2012).
- Lineamientos para un Código Latinoamericano de Gobierno Corporativo redactados en el marco de un proyecto de CAF (2013).
- Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades peruanas (Superintendencia del Mercado de Valores, 2013).
- European Code of Good Conduct for Microcredit Provision (2013).
- Informe de la Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (España, 2013).
- Código de Mejores Prácticas Corporativas - Nuevo Código País - (Colombia, 2014).
- ICGN Global Governance Principles (International Corporate Governance Network, 2014).
- Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito (España, 2014).
- The UK Corporate Governance Code (Financial Reporting Code, 2014).
- Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del Gobierno Corporativo (España, 2014).
- Real Decreto por el que se desarrolla la Ley 10/2014 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de Entidades de Crédito (España, 2015).
- Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (España, 2015).
- Corporate Governance Principles for Banks (Basel Committee on Banking Supervision (2015).

### 1. Misión

**Definimos la misión que compartimos como: “Impulsar el desarrollo económico y social sostenible e inclusivo de las personas desfavorecidas de la sociedad”.** Para ello, facilitamos el acceso a los productos y servicios financieros a personas de bajos ingresos.

El Grupo aspira a desarrollar esta misión con personas de ingresos tan bajos como resulte posible, con modalidades financieras prioritariamente, aunque no de forma excluyente, orientadas a potenciar las posibilidades de emprendimiento económico y de generación de riqueza de los clientes.

El Grupo busca la sostenibilidad económica, pero sin hacer de la rentabilidad un criterio prioritario, sino sólo un medio imprescindible para asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

Desde esta perspectiva, aunque las entidades microfinancieras del Grupo tengan personalidad jurídica mercantil, son fieles a su misión social, orientada a luchar contra la exclusión y la pobreza, para impulsar el desarrollo.

### 2. Visión

**Participamos de una misma visión: “Crear oportunidades de desarrollo económico y social sostenible e inclusivo a través de las Finanzas Productivas Responsables”.** Las **Finanzas Productivas Responsables** se entienden como aquellos productos y servicios financieros que permiten desarrollar una actividad productiva por cuenta propia que genera rendimientos después de pagar los costes, incluidos los de financiamiento.

El Grupo trabaja por un futuro mejor para las personas desfavorecidas, a través de la máxima eficiencia posible, extendiendo y profundizando el alcance de su actuación tanto como resulte económicamente viable, y consolidando así un liderazgo destacado en el sector microfinanciero.

El Grupo aspira a aportar los máximos niveles de innovación, tecnología, transparencia y rigor en la gestión, orientados a posibilitar y garantizar el mejor cumplimiento posible de su misión.

El Grupo desea también extender al máximo posible su actividad, con la finalidad de posibilitar que sus productos y servicios favorezcan al mayor número posible de personas, convirtiéndose en líder del sector microfinanciero.

### 3. El Grupo FMBBVA y los grupos de interés

El Gobierno Corporativo constituye el modelo de comportamiento ético que impregna las relaciones entre los accionistas, directores, administradores, colaboradores y resto de grupos de interés y de todos estos con los clientes, y se ocupa a su vez de gestionar los conflictos de interés que se pudieran generar, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos en el Reglamento correspondiente de cada entidad del Grupo.

El Grupo entiende la relación con sus **grupos de interés** como un compromiso integral de calidad, de atención y de aporte del máximo valor posible, escuchando y tratando de dar la mejor respuesta a sus expectativas, respetando estrictamente la legalidad y aplicando los más rigurosos niveles de integridad y transparencia.

Este compromiso atiende a todas las dimensiones de su actividad (legal, económica, humana, social y ambiental) y se identifica con la aspiración a la excelencia en todas sus actuaciones. Un compromiso, además, que todas las entidades deben integrar decididamente en su estrategia y en todas sus líneas de actividad, y que busca impulsar la sostenibilidad general del Grupo y el fomento del desarrollo sostenible de las sociedades en que operan.

Para el Grupo, sus grupos de interés son todas aquellas personas físicas o jurídicas que, individualmente o de forma colectiva, inciden de forma significativa en su actividad. Por su especial importancia, destacan:

- **Los Clientes**

Los clientes de las entidades son el núcleo central de la misión del Grupo, que no es otra que impulsar sus actividades económicas para mejorar sus condiciones de vida, a través de los productos y servicios adecuados a su actividad y situación. La responsabilidad con ellos se entiende como un triple compromiso:

- a) En primer lugar, el compromiso de **orientar preferentemente su actividad** de negocio a **personas de bajos recursos** y empresas de muy pequeña dimensión (**microempresas**), con una especial atención a la mujer.
- b) En segundo lugar, el compromiso de **atender a sus clientes**:
  - Ofreciendo un servicio que genere **valor**, con la mayor calidad posible, en respuesta a sus demandas, y al menor costo posible, siempre que esto sea compatible con la sostenibilidad de la entidad;
  - Evitando toda discriminación por razones de raza, nacionalidad, religión, condición social o género, o cualquier otra razón;

- Respetando escrupulosamente las condiciones legales y las pactadas;
  - Respondiendo a sus expectativas y atendiendo oportunamente a sus reclamaciones;
  - Proporcionando información rigurosa, clara y transparente, sin publicidad engañosa, sobre sus productos y servicios;
  - Adoptando los más altos estándares de protección al cliente;
  - Procurando criterios exigentes de seguridad para sus clientes en sus instalaciones;
  - Asegurando la protección y la confidencialidad de sus datos personales, de acuerdo con los criterios legales existentes en cada país y con patrones exigentes de integridad; e
  - Impulsando la optimización de todos los canales de comunicación de los clientes con las entidades, ya sea a través de la web, *call centers*, correos electrónicos y otros, y actualizando estos mecanismos para adaptarlos tecnológicamente, de manera que sea cada vez más sencilla la interrelación con los clientes. Estos canales establecerán mecanismos de resolución rápida de quejas o consultas, de forma que se alcance una satisfacción expeditiva de las reclamaciones.
- c) Y, en tercer lugar, el compromiso de procurar contar con una **figura que defienda los intereses de los clientes**, designada de conformidad con lo establecido por la legislación aplicable, que actuará como portavoz de los clientes o usuarios ante la entidad. Dentro de los términos de la ley, deberá conocer y resolver, de forma objetiva y gratuita, las quejas individuales que sean presentadas en relación con el desarrollo o ejecución de los servicios que se ofrezcan o presten, o respecto de la calidad de los mismos. Esta figura representa un compromiso de las entidades del Grupo con el respeto a los derechos de los clientes, excediendo las exigencias contenidas en la normativa vigente en la materia.
- **Los Colaboradores**

Los colaboradores son agentes indispensables en el desarrollo de la misión y decisivos para la adecuada atención a la clientela, así como para la generación de valor del Grupo.

La responsabilidad contraída con los mismos constituye una de las dimensiones básicas de la responsabilidad corporativa de toda empresa. Una dimensión que debe centrarse en la consolidación de relaciones que generen el máximo valor compartido alcanzable, que se basen en un respeto riguroso de los derechos humanos, de la integridad y de los valores éticos, y que posibiliten el mejor desarrollo profesional y personal posible para todas las personas que trabajan en sus entidades.

Las relaciones deben enfocarse, muy especialmente, en la consolidación de un buen clima laboral, el respeto de las condiciones contractuales, la no discriminación por razones de raza, nacionalidad, condición social, religión, género o cualquier otra razón; la igualdad de

oportunidades, la valoración del mérito y de los resultados, el establecimiento de canales de comunicación y diálogo transparentes, abiertos y participativos, criterios transparentes y objetivos en la selección, importancia decisiva a la formación, sistemas sólidos de salud y seguridad laborales, cauces para la conciliación de vida laboral y personal, posibilidad de beneficios sociales extra salariales y estricto respeto de los derechos sindicales.

Las entidades del Grupo están firmemente comprometidas con la formación de sus colaboradores, y para ello promueven la participación habitual en cursos impartidos y diseñados por instituciones prestigiosas.

El Grupo entiende la formación como un proceso planificado y continuo que permite ajustar las cualidades conocimientos y destrezas de sus colaboradores a la actividad que desarrollan, mejorando y actualizando sus capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes idóneas para su desempeño.

Las entidades del Grupo destinan una cantidad muy significativa de sus presupuestos a la formación de sus colaboradores, en el convencimiento de que el desarrollo de las carreras profesionales y la retención del talento necesitan, además, de un plan de formación bien diseñado y ajustado a sus necesidades laborales y personales y en beneficio de nuestros clientes.

Igualmente mantiene iniciativas transversales que permiten la movilidad del talento entre las instituciones, y promueve programas formativos referentes en la industria y abiertos al sector.

Los colaboradores de las entidades del Grupo participan de una cultura y liderazgo propios, resultado de la convergencia de los mejores principios y valores de cada una de las instituciones que forman parte del Grupo, con el fin de consolidar una identidad corporativa única y diferencial.

- **Los Accionistas**

El buen Gobierno Corporativo exige que los acuerdos que se adopten en el seno de las entidades, tengan en cuenta los intereses de los accionistas minoritarios, imprimiendo a sus decisiones claridad, coherencia y solidez ética, en aras de no desatender aspectos críticos, tales como la equidad, la veracidad, la transparencia y el reconocimiento de los mismos como interlocutores válidos.

La dimensión obligacional del accionista para con la entidad se concreta en el deber de fidelidad al interés social, ejercitando sus derechos de acuerdo a este interés, absteniéndose de realizar declaraciones, manifestaciones y actuaciones que puedan perjudicar la reputación, la imagen y el crédito de la sociedad, así como no servirse de su posición accionarial para favorecer sus intereses, en operaciones vinculadas o situaciones de concurrencia con un competidor, proveedor o cliente de la entidad.

De acuerdo con la misión del Grupo, la responsabilidad básica con sus accionistas radica en la creación del máximo valor posible, de forma sostenida en el tiempo, mientras sea compatible con su misión, lo que comporta la concepción de la rentabilidad y de los beneficios como objetivos instrumentales, que deben estar al servicio de la máxima expansión y profundización factibles en el alcance de la actividad de las entidades.

- **Los Proveedores**

Las entidades del Grupo asumen el compromiso de mantener con sus proveedores relaciones basadas en la exigencia de calidad y eficiencia, y en el respeto de la legalidad y de las condiciones contractuales, pero también en criterios de objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades. En los procesos de selección se tendrá en consideración la calidad de las prácticas laborales, éticas, sociales y ambientales de los proveedores.

De otro lado, asumen también el compromiso de conocer y tener en cuenta las opiniones y expectativas que los proveedores mantienen frente a cada entidad, con el objetivo de avanzar en un proceso de mejora continua.

Mención especial, por su destacada importancia para la actividad de las entidades, merecen los proveedores de recursos financieros (adicionales a la captación de ahorro de clientes y a la aportación de capital de los accionistas): entidades financieras e inversores (institucionales e individuales), tanto de carácter nacional como internacional y tanto públicos como privados. Las entidades del Grupo asumen con todos ellos los principios y criterios antes mencionados, con un grado de rigor acorde a la importancia señalada de estos proveedores, facilitándoles información clara, rigurosa y transparente, prestando una cuidada atención a sus solicitudes específicas de información y a sus reclamaciones, opiniones y expectativas, y respetando con firmeza las condiciones con ellos contratadas.

- **Reguladores y organismos oficiales nacionales**

La Fundación aspira a que, siempre que sea posible, todas las entidades del Grupo estén reguladas o desarrollen los procesos de transformación necesarios para acceder a niveles regulados, por lo que los correspondientes reguladores y organismos públicos nacionales constituyen un Grupo de interés de importancia fundamental.

En el marco general del respeto a la legalidad, a la integridad y a la responsabilidad, el Grupo asume el compromiso del cumplimiento riguroso de las normas, orientaciones e indicaciones planteadas por los reguladores, así como toda otra exigencia legal que les sea aplicable, facilitando a los reguladores o a toda otra instancia pública la información que requirieran, con la mayor rapidez y transparencia posibles.



En este sentido, el Grupo declara su firme voluntad de poner todos los medios a su alcance para prevenir y evitar el fraude, la corrupción, el blanqueo de capitales, la financiación de actividades terroristas y cualquier otra utilización de sus estructuras, sistemas, productos y servicios con fines delictivos.

- **Agencias extranjeras e internacionales financieras y de desarrollo**

El Grupo asume un compromiso de responsabilidad frente a las agencias multilaterales o de otros países (especialmente las financieras y de desarrollo) que actúan en el mercado microfinanciero, bien a través de sugerencias, recomendaciones y promoción del conocimiento, bien a través de la asistencia técnica, formativa o financiera, tanto como donantes como proveedores de recursos financieros.

Por ello, todas las entidades del Grupo deben procurar mantener con ellas relaciones presididas por criterios de integridad, de responsabilidad y de máxima atención a sus indicaciones.

- **Sociedad y agentes sociales**

El Grupo extiende su responsabilidad corporativa con el entorno en el que desarrolla su actividad. Las entidades no solo inciden en –y son condicionadas por– personas, instituciones o colectivos específicos y diferenciados, sino que también mantienen una relación esencial con las sociedades en las que operan, y muy especialmente con las comunidades locales en que desarrollan sus servicios.

Un compromiso asumido igualmente con los agentes sociales (medios de comunicación, asociaciones de consumidores, organizaciones sociales y ambientales, etc.) que sean portavoces de los intereses de dichas comunidades y que trabajan en su favor.

Adicionalmente, en línea con las buenas prácticas de Gobierno Corporativo y los principales compromisos internacionales<sup>1</sup>, el Grupo mantiene un firme compromiso con la protección y preservación del medio ambiente en las sociedades y comunidades en las que opera.

Las Juntas Directivas de las entidades del Grupo tienen encomendada, como una de sus facultades indelegables, la de formular y aprobar las políticas de responsabilidad corporativa, con el objetivo de definir un modelo de crecimiento y sostenibilidad que conlleve el uso eficiente de los recursos ambientales, la protección de la biodiversidad, la prevención de la contaminación y la gestión adecuada de residuos que generen las actividades que se llevan a cabo. Todo ello, en cumplimiento estricto con la legislación medio ambiental a nivel nacional e internacional.

---

<sup>1</sup> Pacto Mundial de las Naciones Unidas, UNEP-FI, Principios de Ecuador, Principles for Responsible Investment, entre otros.

### 1. La transparencia en el Grupo FMBBVA

El Grupo entiende la **transparencia** de la información corporativa como un principio de gobernanza fundamental para todas las entidades que lo conforman. En este sentido, asume el compromiso de proporcionar a sus grupos de interés la información necesaria para permitirles formar criterio en la toma de decisiones, y conocer y hacer seguimiento de la actividad de las entidades y de la efectividad de sus órganos de gobierno.

Contempla dicho compromiso como una dimensión básica de su responsabilidad corporativa y como un elemento esencial para preservar su propia integridad, promover la confianza en los mercados en los que interviene y facilitar la rendición de cuentas a sus grupos de interés.

Un compromiso que requiere una especial diligencia profesional por parte de aquellas personas responsables del mantenimiento de los procesos y sistemas de información. De esta manera, las entidades del Grupo deberán establecer procedimientos y normas de actuación para asegurar el cumplimiento de los requisitos de conservación de documentos y registros requeridos por las distintas legislaciones.

Las entidades del Grupo se comprometen a publicar información que sea útil, oportuna y relevante para todos sus grupos de interés, y basada en principios de fluidez, integridad y accesibilidad.

El Grupo es consciente de la importancia de las **páginas web** corporativas como canal de relación con sus grupos de interés. Las mismas deben ofrecer información fidedigna, con contenidos estructurados, homogéneos y jerarquizados bajo epígrafes concisos y explicativos, de modo que se permita un acceso rápido y directo a cada uno de ellos y gratuito para el usuario. Cuidarán especialmente que los títulos sean claros y el lenguaje adecuado al cliente, evitando el uso de abreviaturas y tecnicismos innecesarios.

Las entidades del Grupo pondrán a disposición de sus accionistas e inversores y, en general, del resto de grupos de interés, entre otra, la siguiente información:

- Información que identifique a la entidad, su composición, actividad, funcionamiento y su sistema de Gobierno Corporativo.
- Información sobre el impacto social de las Finanzas Productivas Responsables en el desarrollo económico y social de los clientes de la entidad.
- Información financiera, de conformidad con las prescripciones legales y con las normas de contabilidad aplicables<sup>2</sup>, y siempre auditada anualmente por una firma de reconocido prestigio internacional.

<sup>2</sup> Para la rendición y presentación de los Estados Financieros, se utilizarán los principios contables contenidos en las NIC, o aquellas normas aplicables con carácter general en cada país.

- Información sobre hechos relevantes, especialmente para aquellas entidades emisoras de títulos, con procedimientos que aseguren la difusión necesaria y conveniente de información para una correcta interpretación de las operaciones por parte del mercado.
- Información sobre transacciones con partes relacionadas.
- Proceso de selección de los miembros de la Junta Directiva.
- Características esenciales del sistema de remuneraciones para los miembros de la Junta Directiva.
- Información sobre los Comités de apoyo a la Junta Directiva y sesiones celebradas a lo largo del año.
- Información sobre las políticas corporativas relativas a la sostenibilidad y el medio ambiente.

En cualquier caso, se impulsará el uso de vías de **comunicación y diálogo** que favorezcan las relaciones con los grupos de interés, a fin de alcanzar un equilibrio entre los valores corporativos y las expectativas sociales.

## 2. Operaciones vinculadas y gestión de conflictos de interés

El Grupo considera fundamental la existencia de un procedimiento interno ampliamente difundido en la cultura corporativa, que permita la gestión de los conflictos de interés que se generen en el curso de su actividad, y que defina con claridad la actuación que se espera de cualquier agente involucrado.

El curso del negocio puede dar lugar a operaciones vinculadas entre la entidad y sus directores, gestores, colaboradores... Operaciones que, en unas ocasiones, pueden ser económicamente beneficiosas y generadoras de valor para la entidad y, en otras, entrañar un posible perjuicio económico, pero que, en todo caso, pueden suponer un riesgo reputacional.

Se entiende por **operaciones vinculadas** las transacciones que la entidad o entidades del Grupo realicen con directores, accionistas significativos, gerentes y primeros ejecutivos, o colaboradores, o con las personas relacionadas<sup>3</sup> de cualquiera de éstos. Serán “transacciones” aquellas transferencias de activos, recursos, servicios u obligaciones, con independencia de que exista o no contraprestación.

Cada entidad del Grupo elaborará su reglamento de gestión de operaciones vinculadas y conflictos de interés, teniendo en cuenta unos principios comunes:

- **Identificar las circunstancias que dan o pueden dar lugar a un conflicto de interés que pongan en riesgo los intereses de la entidad**

---

<sup>3</sup> Ver la definición de partes vinculadas de la NIC 24.

La identificación de las circunstancias le corresponderá tanto a los sujetos (accionistas, directores, gerentes...) como a la unidad organizativa implicada.

Para el caso de los directores, gerentes, primeros ejecutivos y colaboradores de las entidades del Grupo, existirá un **conflicto de interés** en todas aquellas transacciones o decisiones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la entidad o entidades del Grupo, y el interés personal de los directores, gerentes, primeros ejecutivos o colaboradores, o sus personas relacionadas.

En el caso de los accionistas de la entidad, existirá un conflicto de interés y no podrán ejercitar el derecho de voto correspondiente a sus acciones, cuando se trate de adoptar un acuerdo en relación a su condición de accionista, que favorezca dicha condición en perjuicio de los demás accionistas o de la propia entidad.

Para una mejor gestión del conflicto, todos los miembros de las entidades del Grupo deberán mantener permanentemente actualizada su declaración general de personas relacionadas.

- **Especificar los procedimientos y medidas a adoptar para gestionar tales conflictos**

El análisis de las circunstancias concretas, y el posterior informe para la resolución del conflicto por el órgano superior jerárquico correspondiente (Asamblea de Accionistas, Junta Directiva o Comité de Ética y Disciplina), será elaborado por la Secretaría de la Junta Directiva o por el Área de Cumplimiento, conforme establezca el reglamento interno.

Para el caso de los accionistas, directores, gerentes y primeros ejecutivos, y salvo disposición específica contraria de la legislación particular, no será necesaria la autorización de la Junta Directiva para aquellas operaciones vinculadas que sean de carácter ordinario, de limitada cuantía y realizadas en condiciones de mercado.

- **Establecer las normas para el registro y transparencia de los conflictos de interés**

Las entidades adoptarán los procedimientos para que la Junta Directiva sea informada en la forma y con la periodicidad que se determine, de todos los conflictos gestionados.

La Secretaría General mantendrá un registro de las operaciones vinculadas y de la gestión de los conflictos generados, a efectos de incorporar la información a la Memoria Anual de Actividad. El Área de Cumplimiento deberá reportar a la Secretaría General las operaciones vinculadas y la gestión de los conflictos de interés que haya gestionado, según la periodicidad que se determine en el reglamento interno.

El presente Código distingue dos tipos **de órganos de gobierno** en el Grupo:

- **Órganos sociales** de las entidades del Grupo: son de carácter necesario para la gestión de cada entidad. Representan los órganos supremos de decisión, representación, administración, vigilancia y gestión de cada entidad.
- **Órganos de coordinación** del Grupo: se constituyen por consenso del Grupo de entidades, y tienen como objetivo analizar y coordinar cuestiones que afecten a más de una entidad del Grupo, o que tengan carácter transversal a todas o algunas de ellas.

## TITULO I. ÓRGANOS SOCIALES DE LAS ENTIDADES DEL GRUPO

### 1. Asamblea General de Accionistas/ Junta de Accionistas

Las buenas prácticas de Gobierno Corporativo determinan que las entidades deben facilitar a sus accionistas la oportunidad de ejercer sus derechos de información y voto.

Los acuerdos adoptados válidamente por la Asamblea de Accionistas obligan a todos los accionistas, incluso a los ausentes, disidentes, accionistas sin voto y a los que se abstuvieran de votar.

En cuanto a sus facultades, estructura, régimen de funcionamiento, derechos y deberes de los accionistas, forma de adopción, registro y difusión de acuerdos, etc., cada entidad se atenderá a la legislación correspondiente, siempre teniendo en cuenta la observancia de unos **principios básicos**:

- I. Recoger todos los aspectos que atañen a la Asamblea de Accionistas (convocatoria, preparación, información, asistencia) en un reglamento, que será aprobado por la propia Asamblea y publicado en la página web de la entidad.
- II. Tratar de convocar a las reuniones de la Asamblea General Ordinaria con un mínimo de treinta (30) días de antelación, dando máxima difusión y publicidad a la convocatoria.
- III. Facilitar a los accionistas el ejercicio de sus derechos: derecho de asistencia, derecho a proponer asuntos dentro del orden del día, derecho de voto, derecho de información, etc.
- IV. Reforzar la transparencia y facilitar que los accionistas tengan la posibilidad de formarse suficiente criterio para el ejercicio de sus derechos, proporcionándoles una información completa y con antelación suficiente, en relación con la totalidad de los puntos del orden del día de cada reunión, de acuerdo con la legislación aplicable.
- V. Votación, como punto separado en el orden del día, sobre los siguientes asuntos:
  - Modificación de cada artículo de los estatutos, o de un Grupo de artículos en los estatutos que sean sustancialmente independientes;
  - Nombramiento, reelección y cese de cada director;
  - Remuneración de los directores.
- VI. Asistencia a la Asamblea de Accionistas de los miembros de la Junta Directiva y del Gerente General o Presidente de la respectiva entidad. En este sentido, el Presidente de la Junta Directiva informará a la Asamblea sobre los cambios más relevantes acaecidos en materia de Gobierno Corporativo, desde la celebración de la anterior Asamblea General Ordinaria.

2. Junta Directiva/ Consejo de Administración/ Directorio

La Junta Directiva de cada entidad es el órgano responsable de defender la misión, los objetivos y las metas de la organización, procurando la sostenibilidad de la entidad en el largo plazo, y promoviendo su continuidad y la maximización de su valor económico.

En estos términos, la Junta Directiva, subordinada a las directrices políticas de la Asamblea de Accionistas, se constituye como un órgano natural de supervisión y control de la entidad.

El funcionamiento y funciones de la Junta Directiva de cada entidad del Grupo estarán regulados por sus estatutos y reglamentos correspondientes, que igualmente establecerán las facultades de la Junta Directiva que **no deben ser objeto de delegación**:

- a. Determinar las políticas y estrategias generales de la entidad y proponerlas, en su caso, a la Asamblea de Accionistas.
- b. Aprobar y dar seguimiento a la estrategia corporativa, los presupuestos anuales y el plan de negocio.
- c. Formular las cuentas anuales y presentarlas ante la Asamblea de Accionistas.
- d. Convocar la Asamblea de Accionistas, elaborar el orden del día y proponer acuerdos.
- e. Formular y aprobar las políticas de responsabilidad corporativa, que incluyan los principios que las entidades asuman en su relación con sus distintos grupos de interés.
- f. Proponer las operaciones que comprometan la disposición de activos estratégicos de la entidad, así como las grandes operaciones societarias.
- g. Comprobar que la entidad se dota de los medios, sistemas, estructuras, organización y recursos acordes con las mejores prácticas, que permitan implantar su estrategia en la gestión de riesgos, asegurándose de que los mecanismos de gestión de la entidad son adecuados en relación con la estrategia.
- h. Implantar y realizar un seguimiento de los sistemas de control interno adecuados, y aprobar el plan anual de auditoría interna.
- i. Asegurar la integridad y confiabilidad de los sistemas contables y de información interna.
- j. Proponer la política relativa a las acciones o participaciones propias.
- k. Servir de enlace entre la entidad y los accionistas.
- l. Aprobar las políticas de información y comunicación con los accionistas y los demás grupos de interés.
- m. Organizar y velar por el funcionamiento de la propia Junta Directiva.
- n. Autorizar o dispensar las obligaciones derivadas de los deberes de los directores.

- o. Prever la sucesión en la Junta Directiva y garantizar que el proceso de propuesta y elección de los directores es formal y transparente.
- p. Implementar las decisiones relativas a la remuneración de los directores, dentro del marco estatutario, y en su caso, a la política de las remuneraciones aprobada por la Asamblea de Accionistas.
- q. Supervisar el efectivo funcionamiento de los comités que hubiera constituido, y la actuación de los órganos delegados y de los primeros ejecutivos que hubiera designado.
- r. Designar, determinar la remuneración, evaluar y cesar al Gerente General de la entidad.
- s. Nombrar y destituir a los primeros ejecutivos que tuvieran dependencia directa de la Junta Directiva, así como establecer las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo su retribución.
- t. Conocer y aprobar las operaciones vinculadas y los conflictos de interés de miembros de la Junta Directiva y Alta Gerencia; así como ser informada de todas las operaciones vinculadas y los conflictos de interés que se generen en el seno de la entidad.
- u. Supervisar las prácticas de Gobierno Corporativo implementadas, y el nivel de cumplimiento de las normas éticas y de conducta adoptadas por la entidad y asegurar que son adoptadas políticas adecuadas en relación a la gestión del riesgo de cumplimiento<sup>4</sup>.
- v. Promover la honestidad y la integridad en toda la organización, y fomentar la cultura corporativa y los valores de la entidad.
- w. Llevar a cabo las facultades que la Asamblea de Accionistas hubiera delegado en la Junta Directiva, salvo que hubiera sido expresamente autorizada por ella para subdelegarlas.

Como consecuencia de la especial relevancia que para el buen gobierno de las entidades tiene la continua vigilancia de los niveles de riesgo, la Junta Directiva deberá estar en permanente alerta de los potenciales riesgos en la entidad, y dedicará gran parte de su tiempo a identificarlos y gestionarlos, aprovechando su buen juicio y elevado conocimiento en la materia. Realizará evaluaciones periódicas de los mismos, asegurándose del cumplimiento de los planes de gestión, y de detallar la naturaleza y extensión de los riesgos que está dispuesta a asumir la entidad para lograr sus objetivos estratégicos.

La Junta Directiva adoptará acuerdos formales y transparentes, que determinen la forma en que deben aplicarse los principios de información corporativa, de gestión del riesgo y de control interno, y velará por la existencia de una adecuada relación con los auditores externos de las entidades.

---

<sup>4</sup> El riesgo de cumplimiento es el riesgo normativo y/o reputacional derivado del incumplimiento de disposiciones legales, normas, estándares adoptados y códigos de conducta aplicables a una organización.



Todo ello basado en un comportamiento presidido por la buena fe, la ética y el respeto a leyes, los reglamentos, los propios estatutos, los usos y las buenas prácticas comúnmente aceptadas.

En todas sus funciones, y en línea con los objetivos del Código, la Junta Directiva promoverá el mejor trato y atención a los intereses de sus clientes, colaboradores, proveedores, comunidad y restantes grupos de interés que puedan verse afectados.

## DEBERES Y DERECHOS DE LOS DIRECTORES

Los miembros de la Junta Directiva ejercerán las funciones que se correspondan con la respectiva posición que ocupen en la Junta y en los comités de ésta de las que formen parte, conforme a la ley aplicable de cada país, los estatutos, el reglamento de la Junta Directiva de cada sociedad y el presente Código de Gobierno del Grupo.

A continuación, se recogen los **deberes y derechos** que afectan a los miembros de la Juntas Directivas de las entidades del Grupo:

### I. Deberes

#### I. DEBER DE DILIGENCIA

##### a. **Deber de diligencia y protección de la discrecionalidad empresarial**

Dado el carácter fiduciario de su responsabilidad, los miembros de la Junta deben asegurar que la institución cumpla con diligencia los deberes impuestos por las leyes, los estatutos, los reglamentos y los códigos. Así mismo, deben impulsar la adaptación de los reglamentos de la Junta Directiva, Asamblea de Accionistas y Comités a las mejores prácticas y principios recogidos en este Código de Gobierno, que se mantendrá en constante actualización. Adicionalmente, deben procurar el firme cumplimiento por parte de la entidad de las regulaciones específicas del sector establecidas por los organismos de supervisión.

Los miembros de la Junta, una vez elegidos, representan los intereses de la entidad. Deberán desempeñar sus funciones de buena fe, de manera objetiva e independiente, con la debida diligencia y cuidado, de manera que sus decisiones se orienten siempre al mejor interés de la sociedad.

Su comportamiento y actuación están regulados por este Código de Gobierno y por normativa de desarrollo. Deben aplicar el deber de diligencia de manera diferenciada, atendiendo a las funciones encomendadas a cada director como miembro de los Comités de apoyo a la Junta.

La protección de la discrecionalidad empresarial resulta esencial para fomentar una cultura de innovación y facilitar la sana asunción y gestión de riesgos. Por tanto, en el ámbito de las decisiones estratégicas y de negocio, el estándar de diligencia se reputará cumplido cuando el miembro de la Junta Directiva haya actuado de buena fe, sin interés personal en el asunto objeto de decisión, con información suficiente y en el marco de un procedimiento de decisión adecuado.

b. **Deber de ejercer efectivamente el cargo**

El ejercicio efectivo del cargo y la actuación diligente de los directores tiene especial relevancia, ya que únicamente de este modo pueden conseguir que la Junta Directiva cumpla efectivamente las funciones que le correspondan. Para ello, deben:

- Dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para seguir regularmente las cuestiones que plantea la administración de la entidad.
- Analizar, con carácter previo, el orden del día de la reunión de la Junta Directiva y, si es oportuno, solicitar la inclusión de puntos adicionales.
- Preparar adecuadamente las reuniones de la Junta Directiva, con el fin de poder deliberar de manera informada en las reuniones.
- Participar y contribuir activamente en las deliberaciones de la Junta Directiva.
- Seguir la ejecución de los acuerdos adoptados y verificar su cumplimiento.

II. **DEBER DE LEALTAD**

Los miembros de la Junta deben actuar con fidelidad y consistencia en aras del interés social de la entidad, que será el del cumplimiento de la misión establecida, tanto en su aspecto financiero como en su vertiente social.

De igual manera, deben obrar de buena fe en interés de la entidad, con la honestidad y el rigor propios de un ordenado empresario. No pueden servirse de la entidad o de su cargo en la misma para realizar operaciones por cuenta propia o de personas a ellos vinculadas, ni utilizar sus facultades para fines distintos de aquéllos para los que han sido nombrados.

Ningún miembro puede realizar, en beneficio propio o de sus personas relacionadas, inversiones o cualesquiera operaciones ligadas a los bienes de la entidad de las que haya tenido conocimiento con ocasión del ejercicio de su cargo.

Además, no pueden cobrar ningún tipo de retribución por la celebración de contratos entre la entidad y sus proveedores, ni tampoco por la prestación de los servicios de la entidad a terceros.

**a. Deber de comunicar operaciones que pudieran generar conflictos de interés**

Los miembros de la Junta Directiva deben comunicar cualquier operación vinculada y situación de conflicto, directo o indirecto, que ellos o personas relacionadas con ellos pudieran tener. En esencia, deben evitar situaciones que no sean en interés de la entidad.

El miembro de la Junta que contraviniese los deberes establecidos en el presente Código, podría ser considerado responsable de los daños y perjuicios que cause a la entidad, y ser cesado por la Junta Directiva o por la Asamblea General, a propuesta de cualquier accionista o miembro de la Junta, siguiendo los procedimientos previstos en la legislación propia del país.

Las situaciones de conflicto de interés en que se hubieran encontrado los miembros de la Junta, deben ser recogidas en la Memoria Anual de Actividad y Autoevaluación de la Junta Directiva.

**b. Deber de no competencia**

Los directores de las entidades del Grupo no pueden desarrollar actividades, por cuenta propia o cuenta ajena, que entrañen una competencia efectiva con la entidad.

En concreto, no podrán prestar servicios profesionales a empresas competidoras de las entidades del Grupo, ni aceptar puestos de colaborador, directivo o administrador de las mismas, salvo que medie la previa autorización expresa de la Junta Directiva, y siempre que la ley local lo permita, o que éstos se vinieran prestando o desempeñando con anterioridad a la incorporación del miembro de la Junta a la entidad y se hubiere informado de ello en ese momento. Tampoco podrán realizar, por cuenta propia o ajena, actividades análogas al objeto social de la compañía. Este deber se extiende tras su cese como miembro de la Junta Directiva, por un período de dos años a contar desde que se produzca el cese.

Sin perjuicio de lo que establezca la normativa aplicable, el miembro de la Junta Directiva que cese en el cargo no podrá ser designado para una función similar o prestar servicios profesionales en otra entidad financiera fuera del Grupo, ni iniciar una actividad empresarial con fines similares, durante un período de dos años a contar desde que se produzca el cese, salvo autorización expresa de la Junta Directiva de la entidad del Grupo en la que cese.

**c. Deber de confidencialidad**

Los asuntos tratados en las Juntas Directivas y sus comités son confidenciales. En consecuencia, los directores deben guardar secreto de las deliberaciones, así como de toda aquella información a la que haya tenido acceso en el ejercicio de su cargo, que utilizarán exclusivamente para su desempeño y que custodiará con la debida diligencia.

La obligación de confidencialidad subsistirá aún después de haber cesado en el cargo.

**d. Deber de no uso de los activos sociales**

Los miembros de la Junta Directiva no pueden utilizar para su uso personal los activos de la entidad ni tampoco valerse de su posición en ésta para obtener una ventaja patrimonial que no les corresponda por razón de sus funciones, a no ser que haya satisfecho una contraprestación de mercado y se trate de un servicio estandarizado.

## **II. Derechos**

**a. Derecho de información**

Para el adecuado desempeño de sus funciones, los miembros de la Junta Directiva pueden solicitar información relativa a los asuntos sobre los que se vaya a deliberar para poder formar criterio y valorar si es suficiente o si, en su caso, necesitan recabar mayor documentación.

Los directores tienen el derecho de recibir, y el deber de exigir, la información que sea adecuada y necesaria para poder ejercer su cargo y cumplir sus funciones. Obtener y analizar esta información resulta imprescindible para que su actuación sea diligente, y puedan adoptar las medidas y decisiones necesarias para el buen gobierno de la entidad.

En general, están facultados para recabar información sobre cualquier aspecto de la entidad, examinar sus libros, registros, documentos, contactar con los responsables de los distintos departamentos y visitar las instalaciones, siempre que así lo exija el desempeño de sus funciones, salvo que se trate de información especialmente confidencial y de acuerdo con la disponibilidad de la Gerencia de la entidad. La Secretaría General de cada entidad es la unidad encargada de coordinar las solicitudes de información de los miembros de la Junta Directiva.

**b. Derecho a contar con el auxilio de expertos**

Los miembros de la Junta, en el ejercicio de sus funciones, pueden obtener el auxilio de expertos internos de la entidad, así como proponer a la Junta Directiva la contratación de asesores externos en aquellas materias sometidas a su consideración, que por su especial trascendencia o relevancia así lo requieran.

**c. Derecho de remuneración**

La remuneración de los miembros de la Junta Directiva se rige por las prácticas y cuantías del mercado en el que operen, y por los estatutos sociales, la normativa aplicable, y los acuerdos que adopten los órganos sociales, previa propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

Debe ser razonable, acorde con la situación económica de la entidad, y con las funciones y responsabilidades que le sean atribuidas, adecuadas al cargo que desempeñen en la Junta Directiva y los comités. Así mismo, el sistema de remuneración debe estar orientado a promover la rentabilidad y sostenibilidad de la entidad en el largo plazo.

La aprobación de la remuneración requiere la propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, que recomendará la política de remuneración de los miembros de la Junta Directiva, con carácter previo a su presentación a la Asamblea de Accionistas. Ésta aprobará la política remunerativa como un punto separado dentro del orden del día de la reunión.

**d. Derecho a contar con un seguro de responsabilidad civil**

Cada entidad del Grupo asegurará, mediante póliza de responsabilidad civil que suscriba con una compañía de seguros, las responsabilidades en que pudieran incurrir los miembros de la Junta Directiva en el ejercicio de su cargo.

La póliza cubrirá anticipadamente los gastos, incluidos los de asistencia jurídica, fianzas y prestaciones que pudieran derivarse de cualquier procedimiento, tanto civil como penal o administrativo, instado contra los directores, y mantendrá sus coberturas en vigor por un periodo de dos años después de haber cesado en el cargo.

En todo caso, cada entidad del Grupo mantendrá indemne al director de cualquier reclamación que se produjera por actos realizados en el legítimo ejercicio de sus funciones.

**e. Derecho de inducción y formación**

Los directores, una vez designados, deben recibir una adecuada inducción sobre la realidad de la entidad, su complejidad y las materias claves de la misma, de forma que puedan contar con una visión amplia en el menor tiempo posible y se familiaricen con la situación real de la entidad y del sector microfinanciero local.

Asimismo, las entidades procurarán llevar a cabo sesiones de capacitación sobre determinados aspectos del sector microfinanciero a través de expertos o especialistas, tanto de la propia entidad como externos.

La Gerencia General presentará informes actualizados sobre el entorno macro y el sector de las microfinanzas, de manera que los directores se mantengan permanentemente actualizados.

## DIMENSIÓN

Se procurará que las Juntas Directivas de las entidades del Grupo se adecúen eficazmente a las necesidades de gobierno y administración de la entidad. En este sentido, se establecerá un número mínimo y máximo de miembros óptimo, preferiblemente impar.

En la definición de ese número de vocales se tendrá en cuenta que la dimensión del órgano de gobierno permita la adopción de decisiones, y la posibilidad de distribuir en los diferentes comités a sus miembros en función de sus perfiles, experiencia y conocimientos profesionales.

De igual manera, se deberá posibilitar la rotación de los miembros del órgano de gobierno entre los distintos comités, de manera que adquieran un conocimiento completo y profundo de la entidad y el sector.

## COMPOSICIÓN

Los directores independientes de la Junta Directiva, designados en atención a sus condiciones profesionales y personales, son elementos esenciales para el buen Gobierno Corporativo. Se espera de ellos que desempeñen sus funciones sin verse condicionados por relaciones con la sociedad, sus accionistas o su Alta Gerencia.

En la elección de los miembros de la Junta Directiva, se procurará asegurar el equilibrio de perfiles profesionales, experiencia, cualificación e independencia de sus miembros para llevar a cabo la diversidad de tareas y sus responsabilidades inherentes. Por perfiles profesionales, experiencia y cualificación se entiende una composición de la Junta Directiva equilibrada en cuanto a cuestiones de carácter técnico.

Se procurará, en todo caso, que los miembros elegidos cuenten con unos atributos que respondan a criterios de proactividad, juicio, espíritu participativo, transparencia empresarial y dedicación suficiente para cumplir con sus responsabilidades.

Adicionalmente, para ser miembro de la Junta Directiva se requerirá no hallarse en ninguno de los supuestos de prohibición o incompatibilidad establecidos por disposición legal.

De igual manera, los procedimientos de selección de los miembros de la Junta favorecerán la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos, y se evitarán sesgos implícitos que puedan implicar discriminación y obstaculizar la selección de directoras.

## SISTEMA DE ELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DE LOS DIRECTORES

### I. Elección y nombramiento

La designación de los directores corresponde a la Asamblea de Accionistas y, en aquellos casos en que las leyes de la jurisdicción lo permitan, la Junta Directiva podrá designar por cooptación sus miembros, si se produjesen vacantes.

En cualquier caso, las personas que se propongan para ser designadas como miembros de la Junta deberán cumplir las especificaciones de este Código y reunir los requisitos previstos en

las disposiciones legales vigentes, en la normativa singular aplicable a las entidades financieras y en los estatutos sociales.

La adecuación de las personas que se propongan para ser nombradas miembros de la Junta Directiva de las entidades del Grupo se apreciará por el Comité de Nombramientos y Retribuciones, atendiendo a las condiciones personales y profesionales del candidato, así como a las necesidades que los órganos de gobierno de la entidad tengan en cada momento, dando traslado a la Junta Directiva de la opinión que emita a este respecto.

El reglamento de la Junta Directiva o el del Comité de Nombramientos y Retribuciones, deberá incluir un procedimiento de selección de los miembros de la Junta, que contemplará, en todo caso, las siguientes fases:

- Identificación de las necesidades de la Junta Directiva, en cuanto a perfiles profesionales y capacitación técnica
- Búsqueda de candidatos a director
- Evaluación de los candidatos
- Nominación de candidatos ante la Asamblea General de Accionistas
- Elección de los directores

La propuesta de nombramiento de cualquier miembro de la Junta Directiva deberá ir acompañada de un informe justificativo, que valorará específicamente y en profundidad su *curriculum vitae*, y que se unirá al acta de la Asamblea de Accionistas que lo designe.

En los casos en que la normativa legal de cada país así lo establezca, el nombramiento de los miembros de la Junta estará sujeto, además, a la aprobación del ente regulador o supervisor.

Con carácter general, los directores podrán clasificarse en:

- Directores ejecutivos o internos: aquellos que desempeñan funciones de dirección en la entidad o su Grupo.
- Directores no ejecutivos o externos, que a su vez pueden ser:
  - Directores dependientes
  - Directores independientes
  - Otros externos

La calidad de los directores estará regulada en el reglamento interno de la Junta Directiva.

Se procurará que las Juntas Directivas de las entidades del Grupo estén compuestas por una mayoría de directores independientes, ya que tienen la importante tarea de velar por la buena

comunicación entre los Grupos de control y los accionistas minoritarios, y también entre aquéllos y los integrantes de la Gerencia.

En cualquier caso, la condición de los miembros que componen cada una de las Juntas Directivas de las entidades se ajustará a lo establecido en su legislación respectiva.

Las propuestas de nombramientos de directores que la Junta Directiva realice a la Asamblea de Accionistas, se aprobarán, en el caso de directores independientes, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, y en el caso de los restantes directores, previo informe de éste.

Para la reelección de directores, se requerirá informe previo del Comité de Gobierno Corporativo.

#### II. *Incompatibilidades inherentes al cargo*

Los miembros de las Juntas Directivas de las entidades del Grupo, en el desempeño de su cargo, estarán sometidos al régimen de incompatibilidades establecido por la normativa que les sea aplicable, y por el presente Código de Gobierno Corporativo.

Así mismo, los miembros de la Junta no podrán desempeñar cargos políticos o realizar cualesquiera otras actividades que pudieran tener trascendencia pública o afectar de algún modo a la imagen de la entidad o del Grupo, salvo que medie previa autorización de la Junta Directiva, o que éstos se vinieran prestando o desempeñando con anterioridad a la incorporación del miembro de la Junta a la entidad y se hubiera informado de ello en ese momento.

El reglamento de la Junta Directiva establecerá el número máximo de Juntas Directivas de las que podrán formar parte los directores.

#### III. *Reelección de los miembros*

La renovación paulatina de las organizaciones es generalizadamente considerada una práctica de buen gobierno. Resulta pues crítico, que el sistema de reelección no permita que las personas se perpetúen en sus cargos, y que las entidades se vean beneficiadas de nuevas ideas y capacidades. La renovación de las Juntas Directivas de las entidades del Grupo se llevará a cabo por periodos que impidan la perpetuación de los cargos, si bien no se excluye la reelección.

Las propuestas para la reelección de miembros de la Junta Directiva que se formulen deberán ir precedidas de un informe del Comité de Nombramientos y Retribuciones. El comité valorará el desempeño de sus funciones, su dedicación y aquellas otras circunstancias que hicieran



aconsejable o no su reelección, y propondrá a la Junta Directiva lo que estime al respecto.

Los acuerdos que la Junta adopte sobre esta materia, así como las deliberaciones que se hicieran a este respecto, se harán sin el concurso del miembro cuya reelección se proponga que, si está presente, deberá ausentarse de la reunión.

#### IV. Permanencia de los miembros

La Junta Directiva de las entidades del Grupo mantiene la facultad de solicitar la renuncia de un miembro en cualquier momento, aún antes del vencimiento de su período.

Así mismo, los miembros de la Junta deberán poner su cargo a disposición de la Junta Directiva o la Asamblea de Accionistas, conforme a la legislación propia del país, y aceptar la decisión que ésta pudiera adoptar sobre su continuidad o no, quedando obligados en este último caso a formalizar la correspondiente renuncia, en los siguientes supuestos:

- a. Cuando se vean incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad o prohibición previstos en el sistema de Gobierno Corporativo del Grupo, los reglamentos internos de las instituciones o la legislación aplicable.
- b. Cuando se produjeran cambios significativos en su situación profesional o en el carácter en virtud del cual hubieran sido designados como tales.
- c. En caso de incumplimiento grave de sus obligaciones en el desempeño de sus funciones como miembro de la Junta.
- d. Cuando por hechos imputables al miembro en su condición de tal se hubiere ocasionado un daño grave al patrimonio social, o se perdiera la honorabilidad comercial y profesional necesaria para ostentar la condición de miembro de la Junta, a criterio de la Junta Directiva.
- e. En los supuestos en que su permanencia en la Junta Directiva pueda afectar negativamente al funcionamiento de la misma o al crédito y reputación de la entidad, o pueda poner en riesgo los intereses de la misma, a criterio de la Junta Directiva.

Cuando un miembro de la Junta cese en su cargo antes del término de su mandato, ya sea por dimisión o por otro motivo, deberá explicar las razones en una carta que remitirá a todos los miembros de la Junta Directiva o a los accionistas de la entidad, conforme a la legislación propia del país. Dicho cese se comunicará como hecho relevante, en el caso de las entidades supervisadas, y se dará cuenta en el informe anual de Gobierno Corporativo.

## FUNCIONAMIENTO DE LA JUNTA DIRECTIVA

El efectivo funcionamiento de la Junta Directiva requiere de los directores dedicación y directa involucración en las decisiones más importantes de la actividad social. A estos efectos, resulta

relevante reservar a su conocimiento las decisiones correspondientes al núcleo esencial de la gestión y supervisión de la sociedad.

La Junta Directiva se reunirá con la periodicidad mínima que se fije en los reglamentos, estatutos y normas. No obstante, podrá hacerlo cuantas veces lo estime oportuno su Presidente o quien ejerza sus funciones, a petición de la mayoría de sus miembros, o según lo que establezca la normativa aplicable.

La Junta realizará la revisión y el seguimiento de la implementación de los acuerdos que vaya adoptando. Asimismo se considera esencial llevar a cabo un seguimiento de las recomendaciones otorgadas por el órgano supervisor y por el área de Auditoría Externa que se encuentren pendientes o en proceso de implementación, que hayan excedido los plazos establecidos, procurando generar una cultura de cumplimiento y rigor en la entidad.

Las reglas de la convocatoria, periodicidad de las reuniones y los procedimientos para su desarrollo se definirán en un reglamento de la Junta Directiva, que aprobará la Junta Directiva de cada entidad del Grupo.

Anualmente se elaborará un plan de trabajo para el ejercicio. Se recomienda que al menos una o dos reuniones al año se enfoquen a revisar la estrategia definida en el seno de la Junta Directiva y en qué grado, las decisiones adoptadas, se orientan a desarrollar el proyecto estratégico de la entidad.

La Junta Directiva deberá, al menos una vez al año, evaluar la eficacia de su trabajo, la razonabilidad de sus normas, y la dedicación y rendimiento de sus miembros.

#### I. Convocatoria y Orden del Día

La Junta Directiva será convocada por su Presidente o por la persona facultada para ello en los estatutos sociales o en la ley. Asimismo, el Presidente convocará la Junta Directiva cuando lo soliciten dos o más directores, o el Gerente General, salvo disposición legal diferente.

Anualmente se elaborará una propuesta de calendario de sesiones.

El Secretario, por indicación del Presidente, enviará una comunicación a los miembros con una antelación suficiente, que podrá efectuarse por cualquier medio de comunicación a distancia, utilizando los mismos medios para desconvocarla.

A la convocatoria se acompañará el orden del día de la sesión, si bien podrán incluirse otros asuntos, si así lo dispusiera el Presidente de la Junta Directiva por considerarse conveniente para el interés de la entidad, pudiendo decidirse igualmente, aún hecha la convocatoria, que algún asunto no sea tratado en la sesión.

Los miembros de la Junta Directiva podrán proponer puntos adicionales del orden del día, inicialmente no previstos, siempre que sea aprobado por la unanimidad de los miembros asistentes.

Con el objetivo de conseguir la participación más activa posible de los miembros de la Junta, la convocatoria debe acompañarse de los documentos o de la información suficiente para formar criterio, y para que sus miembros puedan tomar sus decisiones colegiadas de manera razonada y justificada.

Será así mismo válida la reunión de la Junta Directiva cuando, estando presentes todos sus miembros, éstos decidieran por unanimidad constituirse en sesión.

## II. *Quórum de constitución y adopción de acuerdos*

La Junta Directiva de las entidades del Grupo quedará válidamente constituida cuando concurren a la reunión, presentes o representados, la mitad más uno de sus componentes o el porcentaje establecido por los estatutos, si éste fuera diferente.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de votos, presentes o representados, salvo disposición contraria de la ley aplicable o de los estatutos sociales.

## III. *Desarrollo de las sesiones*

Las sesiones de la Junta Directiva se celebrarán en el lugar y fecha que se hubiere señalado en la convocatoria, siguiendo el orden del día *establecido al efecto por el Presidente, quien formulará las propuestas que se sometan a acuerdo de la Junta Directiva y dirigirá sus deliberaciones y discusiones.*

En caso de ausencia del Presidente, presidirá las sesiones quien determine los estatutos o el reglamento de la Junta Directiva. Las normas de la sociedad preverán la sustitución del Secretario en los casos de ausencia.

El Presidente promoverá la participación de los miembros de la Junta en las reuniones y deliberaciones de la Junta Directiva, y someterá los asuntos a votación cuando los considere suficientemente debatidos.

Si así lo dispusiera el Presidente, a las sesiones podrán incorporarse ejecutivos de la entidad u otras personas cuya presencia se considere conveniente para el más adecuado tratamiento de los asuntos sometidos a la consideración de la Junta Directiva.

Las sesiones no presenciales de la Junta Directiva se limitarán a los casos en los que razones de necesidad y urgencia así lo exijan.

IV. Memoria Anual de Actividad y Autoevaluación de la Junta Directiva y Comités

La Memoria Anual de Actividad y Autoevaluación de la Junta Directiva y Comités promueve la reflexión sobre la contribución de los órganos de gobierno, permitiendo extender a la organización una cultura de aprendizaje continuo y búsqueda de la excelencia promovida desde las más altas instancias de la entidad.

Una vez al año, el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo, de estar constituido, o, en su caso, el Secretario de la Junta, presentará la Memoria Anual de Actividad y Autoevaluación para conocimiento y aprobación de la Junta Directiva, que informará posteriormente a la Asamblea de Accionistas.

De acuerdo con las tendencias más avanzadas en Gobierno Corporativo, se prevé que la Junta Directiva sea auxiliada cada cierto tiempo por un consultor externo para la realización de la Autoevaluación, de forma que pueda enriquecerse con aportaciones ajenas a la entidad.

Sobre la base del resultado de la Autoevaluación, la Junta Directiva deberá proponer un plan de acción que corrija las deficiencias detectadas.

Los documentos en los que conste la Memoria y Autoevaluación se pondrán a disposición de los directores, una vez vistos por la Junta Directiva, en la plataforma de información societaria de cada entidad.

V. Plataforma de Información Societaria

Las entidades del Grupo han adoptado un sistema de comunicación y relación adicional con sus directores, bajo un modelo de plataforma de información localizado en la nube, con el objetivo de mantener fácil acceso a la documentación, y con altas medidas de seguridad, evitando su envío a los correos profesionales y particulares de los directores.

Esta plataforma electrónica permite el acceso remoto a contenidos societarios a través de dispositivos móviles. La aplicación permite la consulta de todos los contenidos generados por la Asamblea de Accionistas, la Junta Directiva y los comités: histórico de actas, documentación soporte de las sesiones, Cuentas Anuales, Balances y Presupuestos, documentos constitutivos, reglamentos, códigos, etc.

Asimismo, facilita a los directores el contacto con la institución, el seguimiento de los acuerdos adoptados, y permite la extensión de una cultura de transparencia y disciplina desde los máximos órganos de gobierno a toda la organización. Adicionalmente, ayuda especialmente a los directores a evaluar su actuación y la de los gerentes, mediante la consulta a los documentos de la entidad.

## PRESIDENCIA Y SECRETARÍA GENERAL

### Presidencia

La Junta Directiva designará, de entre sus miembros externos, un Presidente, que se procurará que tenga la categoría de independiente, a quien corresponderá la Presidencia de dicha Junta, pudiendo también designar un Vicepresidente, si los estatutos o el reglamento de la Junta Directiva así lo previeran.

El Presidente de la Junta Directiva es el máximo responsable del eficaz funcionamiento de la misma, correspondiéndole por delegación de la Junta Directiva, además de las atribuciones establecidas en los estatutos sociales y de las contenidas en este Código de Gobierno Corporativo, todas las facultades inherentes a dicha condición para ejercer la efectiva dirección de la Junta. Entre sus funciones son especialmente relevantes las siguientes:

- Informar a la Asamblea General de Accionistas de los cambios más relevantes acaecidos en materia de Gobierno Corporativo, desde la anterior Asamblea celebrada.
- Convocar y presidir las reuniones de la Junta Directiva, fijando el orden del día de las reuniones, y dirigiendo las discusiones y deliberaciones.
- Presidir la Asamblea General de Accionistas, salvo disposición estatutaria en contra.
- Velar por que los directores reciban, con carácter previo a la sesión de Junta Directiva, la información suficiente para deliberar sobre los puntos del orden del día.
- Asegurar que la Junta Directiva fije e implemente eficientemente la dirección estratégica de la entidad, y que dedique el tiempo necesario al debate de estas cuestiones.
- Impulsar la acción de gobierno de la entidad, actuando como enlace entre los accionistas y la Junta Directiva.
- Actuar como representante institucional de la entidad, en coordinación con el Gerente General.
- Acordar y revisar los programas de capacitación de conocimientos para los directores.
- Organizar y coordinar la evaluación periódica de la Junta Directiva y de sus Comités de apoyo.

Con carácter general, las entidades microfinancieras del Grupo no concentrarán en una misma persona las funciones de Presidente de la Junta Directiva y de Gerente General o Presidente Ejecutivo de la entidad.

El cargo de Presidente de la Junta Directiva tendrá una duración acorde con lo previsto para los miembros de la Junta Directiva.

En caso de imposibilidad o ausencia del Presidente, sus funciones serán desempeñadas por quien se haya previsto en los estatutos o en el reglamento de la Junta Directiva.

#### Secretaría General

El Secretario de la Junta Directiva, dada la importancia de sus funciones como garante de las normas legales, estatutarias y reglamentarias, será designado a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones. De igual manera, su separación requerirá informe del mismo órgano.

El Secretario deberá auxiliar al Presidente en sus labores. Además de las funciones especiales que le sean asignadas por la Junta, y siempre que la legislación lo permita, el Secretario será a la vez Secretario de la Asamblea General de Accionistas y colaborador permanente de la Gerencia General, por lo que es oportuno que cuente con independencia y estabilidad en el cargo.

Los estatutos, así como el reglamento de la Junta Directiva, deberán recoger las funciones del Secretario, entre las que se enumeran las siguientes:

- Garantizar el cumplimiento de la legalidad formal y material de los requisitos previstos para la convocatoria, constitución, y proceso de toma de decisiones, así como del respeto a los procedimientos y reglas de gobierno de la entidad.
- Comprobar la regularidad estatutaria de las actuaciones de la Junta Directiva, el cumplimiento de las disposiciones emanadas de los organismos reguladores y la consideración, en su caso, de sus recomendaciones, así como velar por la observancia de los principios o criterios de Gobierno Corporativo aceptados por la entidad.
- Velar por la legalidad formal y material de las actuaciones de la Junta Directiva, y garantizar que sus procedimientos y reglas de gobierno son respetados y regularmente revisadas.
- Asistir al Presidente para que los miembros de la Junta Directiva reciban la información relevante para el ejercicio de su función, con la antelación suficiente y en el formato adecuado.
- Conservar los Libros de Actas de la Asamblea de Accionistas y de la Junta Directiva, reflejando debidamente en ellos el desarrollo de las sesiones y dando fe de los acuerdos adoptados.
- Mantener un registro de las operaciones vinculadas y de la gestión de los conflictos de interés derivados, a fin de incorporar la información a la Memoria Anual.
- Velar por el mantenimiento y actualización de la Plataforma Societaria.

### 3. Comités de la Junta Directiva

La Junta Directiva, para el mejor desempeño de sus funciones, podrá constituir los comités que considere necesarios para que le asistan sobre aquellas cuestiones que correspondan a las materias propias de su competencia. Su creación y adaptación deberán responder a criterios de necesidad o mandato legal y, eventualmente, la Junta podrá delegar en ellos el análisis de determinadas cuestiones.

Los comités son órganos internos de carácter informativo y consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro del ámbito de su actuación.

Tanto la determinación del número de comités como su denominación y sus funciones serán establecidas por la Junta Directiva, que también designará o revocará el nombramiento de sus miembros, y nombrará o revocará a sus presidentes respectivos.

El reglamento de la Junta Directiva deberá prever que los comités tengan informada permanentemente a la misma acerca del desarrollo de las funciones de su competencia, así como delimitar los procedimientos y la periodicidad de la información que deben suministrar los Presidentes de cada uno de los comités a la Junta Directiva.

Cada comité que se constituya deberá contar con un reglamento que será aprobado por la Junta Directiva. En el mencionado reglamento se recogerá el régimen y la forma de convocatoria, quórum de constitución, funciones, periodicidad mínima de reuniones y demás extremos del régimen de funcionamiento de cada uno de los comités.

Siguiendo los principios generales de buen gobierno, los comités de la Junta Directiva deberán estar presididos por un director independiente, y se tenderá a que estén formados por una mayoría de miembros independientes. Podrán ser invitados a informar al mismo, ejecutivos de la entidad, de forma recurrente o de forma esporádica, o terceros.

La renovación de los cargos se realizará según el periodo que determine la Junta Directiva.

La Junta Directiva tendrá siempre conocimiento de los asuntos tratados y de las recomendaciones propuestas por los comités. Las actas de los comités deberán ponerse a disposición de todos sus miembros, así como a disposición de todos los miembros de la Junta Directiva. El Presidente de cada comité informará a la Junta Directiva del resultado de las reuniones.

Se mencionan a continuación algunos comités que se consideran recomendables, de acuerdo con las prácticas más generalizadas en Gobierno Corporativo. Corresponde a la Junta Directiva de cada entidad del Grupo el establecimiento de los comités que considere pertinentes (cumpliendo siempre los requisitos legales que correspondan), así como la distribución de funciones entre ellos.

- **Comité de Auditoría**

El principal cometido del Comité de Auditoría será asistir a la Junta Directiva en sus funciones de vigilancia, mediante la evaluación de los procedimientos contables, la relación con el Auditor Externo, y la revisión de la arquitectura de control de la entidad.

Tendrá encomendadas las funciones que le asigne la Junta Directiva, en cumplimiento de la práctica local y la legislación propia del país.

En las reuniones del comité participará el Auditor Interno las veces que se solicite y, al menos una vez al año, el Auditor Externo de la entidad, quien será seleccionado por el Comité, que también intervendrá en el proceso de contratación y determinación de sus honorarios.

- **Comité de Nombramientos y Retribuciones**

El principal cometido del Comité de Nombramientos y Retribuciones será asistir a la Junta Directiva en sus funciones de nombramiento, reelección, cese y retribución de los miembros de la Junta y de la Alta Gerencia de la compañía.

Asimismo, el comité tendrá encomendada la función de definir y organizar el proceso de sucesión o sustitución de forma planificada en los supuestos de cese, anuncio de renuncia o dimisión, incapacidad o fallecimiento del Gerente General de la entidad, y demás cargos de la Alta Gerencia y ejecutivos claves, formulando a la Junta Directiva la correspondiente propuesta. Podrá definir los medios para una representación paritaria de ambos sexos, y elaborará orientaciones sobre cómo aumentar el número de miembros del género menos representado.

Tendrá encomendadas las funciones que le asigne la Junta Directiva, en cumplimiento de la práctica local y la legislación propia del país.

El Comité podrá solicitar la asistencia a las reuniones de las personas que, dentro de la organización de la entidad, tengan cometidos que pudieran ser considerados necesarios para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia.

El Comité de Nombramientos deberá trabajar conjuntamente con el Comité de Riesgos, a fin de evaluar que el sistema remuneratorio esté en línea con las políticas de riesgos aprobadas por la entidad.

- **Comité de Riesgos**

La vigilancia y supervisión de la gestión del riesgo en las entidades financieras corresponde a la Junta Directiva, que es la responsable en última instancia de la aprobación y revisión periódica de la estrategia de las políticas de riesgos de la entidad.



El tratamiento de la gestión del riesgo en las entidades y la salvaguardia de sus recursos financieros, requiere que la Junta se oriente hacia la configuración de un perfil de riesgos y un seguimiento activo de la exposición al riesgo cuantificable, mediante un mapa de capitales en riesgo y pérdidas esperadas, y el control de los riesgos no cuantificables.

En este sentido, el análisis y el seguimiento periódico de la gestión de la inversión y del riesgo en el ámbito de las atribuciones de los órganos de administración de la entidad, aconseja contar con un Comité de Riesgos, que analizará, con la dedicación necesaria y en el ámbito de sus funciones, el tratamiento del riesgo en la entidad en su conjunto y su integración en las políticas globales del Grupo, así como los recursos financieros necesarios para llevar a cabo la actividad.

Adicionalmente tendrá encomendadas las funciones que le asigne la Junta Directiva, en cumplimiento de la práctica local y la legislación propia del país.

El Comité de Riesgos deberá estar en continua comunicación y coordinación con el Comité de Auditoría, a fin de facilitar el intercambio de información y la efectiva cobertura de todos los riesgos a los que se enfrente la entidad.

- **Comité de Gobierno Corporativo**

El Comité de Gobierno Corporativo se encargará de apoyar a la Junta Directiva en el conocimiento y revisión de los asuntos relativos al buen Gobierno Corporativo de la entidad, incluyendo el cumplimiento de las disposiciones de este Código.

El Comité tendrá un papel fundamental en el procedimiento de gestión de las operaciones vinculadas y conflictos de interés. De esta manera, para el caso de los accionistas, gerentes y primeros ejecutivos, será el encargado de analizar la información que el Secretario o el Área de Cumplimiento, en su caso, le presenten, y de trasladar a la Junta Directiva su recomendación, a fin de que ésta resuelva sobre la operación de que se trate.

Igualmente, el Comité apoyará a la Junta Directiva en sus funciones asociadas a la gestión del riesgo de cumplimiento.

Así mismo, tendrá encomendadas las funciones que le asigne la Junta Directiva, en cumplimiento de la práctica local y la legislación propia del país.

El Comité podrá solicitar la asistencia a sus reuniones de las personas que, dentro de la organización de la entidad, tengan cometidos que pudieran ser considerados necesarios para formar criterio sobre las cuestiones de su competencia.

#### 4. Funciones de control

- **La función de gestión de riesgos**

Las entidades del Grupo deberán establecer, aplicar y mantener procedimientos eficaces de gestión de riesgo que permitan identificar, gestionar, controlar y comunicar los riesgos reales y potenciales derivados de sus actividades, de acuerdo con el nivel de riesgo global y con los niveles de riesgo específicos establecidos.

Las entidades deberán disponer de una unidad u órgano que asuma la función de gestión de riesgos, proporcional a la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades.

El máximo responsable de la función de gestión de riesgos será un alto ejecutivo independiente, que no desempeñará funciones operativas<sup>5</sup> y que asumirá específicamente la función de gestión de riesgos. De esta manera, deberá tener acceso a cualquier información necesaria para llevar a cabo sus funciones, y no podrá ser revocado de su cargo sin la aprobación previa de la Junta Directiva de la entidad.

Reportará directamente a la Junta Directiva (o al Comité de Riesgos, en su caso) y tendrá pleno acceso a la misma, debiendo interpretar y articular el riesgo de forma clara y entendible para promover un efectivo diálogo entre los miembros de la Junta y la Gerencia.

Con carácter enunciativo, corresponderá a la función de control y gestión de riesgos el ejercicio de las siguientes funciones:

- a. Asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de control y gestión de riesgos.
- b. Identificar, cuantificar, gestionar y notificar adecuadamente todos los riesgos importantes.
- c. Participar activamente en la elaboración de la estrategia de riesgo de la entidad y en todas las decisiones importantes de gestión de riesgos.
- d. Velar por que los sistemas de control y gestión de riesgos mitiguen los riesgos adecuadamente, en el marco de la política de riesgos definida por la Junta Directiva.
- e. Informar directamente a la Junta Directiva (o al Comité de Riesgos) sobre la gama de riesgos a los que se encuentre expuesta la entidad, y sobre las evoluciones específicas del riesgo que afecten o pudieran afectar a la entidad.
- f. Informar con carácter inmediato a la Junta Directiva o a las personas que ésta designe sobre cualquier incumplimiento, incidencia o anomalía que revista especial importancia.

---

<sup>5</sup> Serán funciones operativas todas aquellas que involucren responsabilidades ejecutivas o de gestión en las líneas o áreas de negocio de la entidad.

- **La función de cumplimiento**

Las entidades del Grupo deberán contar con una unidad u órgano que desempeñe la función de cumplimiento, encargada de identificar y gestionar los riesgos de cumplimiento de forma que se aseguren, de manera razonable, los objetivos del negocio.

Se define como riesgo de cumplimiento el riesgo normativo y reputacional derivado del incumplimiento de disposiciones legales, normas, estándares adoptados y códigos de conducta aplicables a la organización.

El alcance de la función de cumplimiento deberá incluir la gestión de:

- El Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del terrorismo y Crimen organizado.
- El cumplimiento del Código de Conducta (integridad ética)
- El cumplimiento de las políticas de protección al Cliente (políticas y reclamaciones)
- La Protección de Datos de Carácter personal.
- El riesgo normativo (identificación y coordinación de la gestión de este riesgo en la organización)
- El riesgo reputacional de la organización (identificación y coordinación de la gestión de este riesgo en la organización)

El máximo responsable de la función de cumplimiento será un alto ejecutivo independiente, que reportará directamente a la Junta Directiva (o al Comité de la Junta al que informe). Deberá tener suficiente autoridad, independencia, recursos y acceso a la Junta Directiva. La Gerencia deberá respetar sus deberes y no interferir en sus funciones.

Con carácter enunciativo, corresponderá a la función de cumplimiento el ejercicio de las siguientes funciones:

- a. Garantizar el desarrollo de la función de gestión del riesgo de cumplimiento bajo el principio de independencia respecto de las áreas o unidades que supervisen.
- b. Promover las políticas de cumplimiento, elaborar o promover la elaboración de normativa interna sobre las cuestiones de cumplimiento e impulsar los desarrollos de segundo nivel que las diversas áreas o unidades deban definir y ejecutar para asegurar su aplicación efectiva.
- c. Definir anualmente y presentar para su aprobación al Comité de Gobierno Corporativo el Plan de Cumplimiento, tomando como base para ello las novedades regulatorias previstas, la evaluación de riesgos realizada por las unidades de negocio o apoyo correspondientes y las nuevas actividades previstas por las unidades de negocio para el ejercicio. La unidad de cumplimiento informará periódicamente a este Comité respecto de la ejecución de dicho Plan.

- d. Elaborar la metodología general de detección y evaluación del riesgo de cumplimiento, de acuerdo con las políticas existentes al efecto.
- e. Verificar, en coordinación con las Unidades de Control, al menos una vez al año, que las áreas o unidades afectadas, dentro de sus ámbitos respectivos, conducen la detección y evaluación del riesgo de cumplimiento y definen medidas adecuadas para su correcta gestión.
- f. Coordinar, supervisar y, en su caso, participar en el desarrollo de las acciones de comunicación y formación necesarias para un adecuado conocimiento de las políticas y códigos de conducta.
- g. Informar periódicamente, y al menos anualmente, a la Junta Directiva y al Comité de Gobierno Corporativo sobre la adecuación de las medidas establecidas para la mitigación de dicho riesgo en la entidad, para lo cual tomará en cuenta, entre otros, los indicadores y demás información que sobre esta materia se establezcan, así como los informes y actuaciones de las autoridades supervisoras que corresponda.
- h. Informar con prontitud a la Junta Directiva y al Comité de Gobierno Corporativo de cualquier irregularidad grave, a juicio de la propia unidad, que ésta conozca en relación con las cuestiones de cumplimiento, y de las acciones adoptadas para su remediación.
- i. Establecer y ejecutar, los procedimientos y controles internos que se establezcan como responsabilidad de la función de cumplimiento, para garantizar una adecuada gestión del riesgo de cumplimiento.

- **La función de auditoría interna**

Las entidades del Grupo deberán disponer de una unidad u órgano que asuma la función de auditoría interna, y vele por el buen funcionamiento de los sistemas de información y control interno, y de la gestión de los riesgos, apoyando a la Junta Directiva y a la administración en la protección de la entidad y su reputación.

El máximo responsable de la función de auditoría interna será un alto ejecutivo independiente. Reportará directamente a la Junta Directiva (o al Comité de Auditoría, en su caso).

La función de auditoría interna deberá tener suficiente autoridad, independencia, recursos y acceso a la Junta, debiéndose respetar y promover su independencia.

La unidad de auditoría interna deberá elaborar y mantener un programa de supervisión anual, aprobado por la Junta Directiva. El programa identificará las áreas de revisión, y evaluará el nivel de riesgos reales y potenciales de la entidad. Servirá para obtener las evidencias que permitan emitir una opinión sobre la suficiencia, eficacia y efectividad del sistema de control implantado

por la entidad, y así formular recomendaciones para contribuir a la mejora de los sistemas y procedimientos de control.

## 5. Gerente General/Presidente Ejecutivo

En concordancia con las mejores prácticas de buen Gobierno Corporativo, el presente Código propugna una clara separación entre la administración de la entidad, representada por la Junta Directiva, y su gestión ordinaria, a cargo de la Gerencia General, a fin de que cada órgano cumpla su función con la máxima eficacia.

De esta manera, los miembros de la Junta Directiva son los responsables de la estrategia general, de la supervisión, del gobierno y del control, y no deben interferir en la actuación de la Gerencia General, en la que delega las funciones de gestión ordinaria de la entidad.

No obstante, la separación entre gestión y gobierno o administración en ningún caso debe llevar a la adopción de decisiones o a la toma de medidas de importancia por parte de los órganos de gestión de la entidad sin control por la Junta Directiva.

### I. *Nombramiento, cese y sucesión*

En todo caso, y sin perjuicio de lo que establezca la ley de cada país, el **nombramiento** del Gerente General debe ajustarse a las reglas y exigencias para la propuesta de miembros de la Junta Directiva. Está sujeto a un minucioso régimen de selección, que se realiza a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

El Gerente General puede ser **cesado**, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, por la Junta Directiva, en cualquier momento y sin que deban concurrir las causas de cese de los miembros de la Junta.

La planificación de la **sucesión** de la Gerencia es una responsabilidad de la Junta Directiva.

Para llevarla a cabo, se elaborará un Plan de Sucesión en el que se identifiquen los posibles candidatos a dichos cargos ante la concurrencia de cualquier eventualidad. Elaborado el Plan, la Junta Directiva analizará los posibles candidatos propuestos, y considerará los diferentes escenarios posibles, tales como la jubilación del Gerente General a una edad apropiada, la decisión del Gerente General de renunciar a su puesto con previo anuncio, emergencias médicas (enfermedad o ausencia temporal del Gerente General) o muerte.

### II. *Funciones y responsabilidades*

El Gerente General es el representante legal de la entidad, judicial y extrajudicialmente. Es responsable de ejecutar las directrices y estrategias corporativas aprobadas por la Junta Directiva, responde ante ella, y debe asumir la superior inspección de los servicios administrativos.

Tiene las funciones y competencias establecidas en la ley y en los estatutos de la entidad y, en todo caso, debe cumplir las funciones que, en virtud de delegación de la Junta Directiva o su Presidencia, le sean confiadas, así como las propias de su cargo.

### III. Remuneración de la Gerencia General

La Junta Directiva se encarga de fijar, a propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones, la remuneración del Gerente General, de acuerdo con los parámetros de mercado en el ámbito de actuación de este tipo de funciones, teniendo en cuenta sus cualidades profesionales y personales. La remuneración y los beneficios económicos adicionales del Gerente General deben constar por escrito en su contrato de trabajo.

En caso de que exista remuneración variable, el diseño del componente variable debe abandonar una visión cortoplacista y transformarse en un instrumento para alinear sus intereses con los intereses de la entidad. En este sentido, la metodología para diseñar los incentivos debe considerar de forma primordial la creación de valor a largo plazo.

Las políticas remunerativas de la Gerencia General deben establecer las directrices y procedimientos formales a seguir para prevenir la existencia de remuneraciones, compensaciones e indemnizaciones que le incentiven a exponer a la entidad a riesgos que no sean acordes con las políticas definidas sobre la materia, o a cometer eventuales ilícitos.

Se deberá especificar, en su caso, una parte asistencial, que incluirá los sistemas de previsión y seguro oportunos y la seguridad social.

### IV. Información y formación de la Gerencia General

De forma análoga a lo establecido para los miembros de la Junta Directiva, una vez designado, el Gerente General debe seguir un programa de inducción, preparado por la Junta Directiva y destinado a familiarizar al Gerente con la entidad, su cultura y sus procedimientos. La Junta Directiva debe facilitar la información que sea necesaria para que el Gerente asuma su cargo con efectividad.

### V. Incompatibilidades

Será de aplicación lo establecido en el apartado del presente Código sobre incompatibilidades inherentes al cargo de miembro de la Junta Directiva.

## TITULO II. ÓRGANOS DE COORDINACIÓN DEL GRUPO

### El Comité de Estrategia

Para abordar objetivos transversales a las entidades del Grupo y afianzar una cultura propia, se ha constituido un Comité de Estrategia.

El Comité tiene como cometido esencial definir proyectos que aborden objetivos transversales y que impulsen el logro de metas más ambiciosas que las que individualmente pudieran ser alcanzadas por cada entidad.

En este sentido, recomienda la adopción y aprobación de los proyectos por los órganos de gobierno de cada una de las entidades del Grupo; y encomienda la dirección de tareas o proyectos concretos a alguno o algunos de sus miembros, atendiendo a sus capacidades y especiales conocimientos en la materia o proyecto de que se trate.

El Comité realiza el seguimiento de los proyectos del Grupo, evalúa su grado de implementación y decide sobre adaptaciones y/o modificaciones a los mismos.

El Comité de Estrategia está formado por el Director General de la Fundación, y los gerentes generales/presidentes ejecutivos y vicepresidentes ejecutivos de las Entidades Microfinancieras que en cada momento formen parte del Grupo, y la Secretaría General de la Fundación. El Director General de la Fundación ejercerá las funciones de Presidencia del Comité, y podrá designar a un Vicepresidente, que podrá ser miembro o no de este Comité, y que ejercerá las funciones de la Presidencia en caso de ausencia del Director General de la Fundación. La Secretaría del Comité será ejercida por la Secretaría de la Fundación.

El Comité se reunirá con carácter cuatrimestral, si bien podrá reunirse, con carácter adicional, cuantas veces sea convocado por la Presidencia.

Podrán asistir a las reuniones del Comité aquellas personas invitadas cuya presencia, por sus conocimientos y experiencia, sea necesaria o aconsejable para tratar o analizar algún proyecto o asunto concreto.

Las recomendaciones del Comité serán consensuadas en su seno, y se harán constar en Actas, firmadas por la Presidencia del Comité y la Secretaría. Las Actas se distribuirán, para su constancia y custodia, a las Secretarías Generales de cada una de las entidades que formen parte del Grupo.

Como uno de los principales objetivos transversales del Grupo, y basado en la estrecha colaboración de todas las entidades que lo conforman, se ha definido una metodología enfocada en dos líneas fundamentales. La primera, construir un entorno informacional a nivel de Grupo, basado en indicadores de nuestros clientes, sus negocios y sus familias, que de forma periódica son analizados. Se trata de un proceso dinámico con el que obtener una fuente de datos robusta, clara y confiable.

Y la segunda, la construcción de métricas que permitan la medición del desempeño misional, construyéndolas periódicamente a partir del entorno informacional, analizándolas y haciéndolas evolucionar, con el objetivo de establecer un conjunto de indicadores que puedan integrarse en el seno de las entidades del Grupo.

Metodología que ha de servir para la medición del impacto que las Finanzas Productivas Responsables tienen en el desarrollo económico y social de los clientes del Grupo.



## Finanzas Productivas Responsables