



BANCO DE COMERCIO

*Manual de Políticas y Procedimientos de
Gobierno Corporativo*

Código NBP-AL-05

CONTROL DE ACTUALIZACIONES (*)

Fecha de Actualización	Versión	Datos de la Actualización	
26.02.2018	01	Fuente de Cambio	Elaborado por el Departamento Legal en alineamiento a la Resolución SBS N° 272-2017 Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos .
		Descripción	

ÍNDICE

CONTROL DE ACTUALIZACIONES (*).....	1
1. CAPITULO PRIMERO. - GENERALIDADES.....	4
1.1. Objetivo.....	4
1.2. Base Legal.....	4
1.3. Nivel de Aprobación	4
1.4. Alcance y Nivel de Evaluación	4
1.5. Glosario de Términos	4
2. CAPITULO SEGUNDO. – ACCIONISTAS.....	7
Artículo 1. Accionistas	7
Artículo 2. Derechos de los Accionistas	7
Artículo 3. Obligaciones de los Accionistas	7
Artículo 4. Resolución de Conflictos	7
Artículo 5. Dividendos.....	7
Artículo 6. Idoneidad moral y solvencia económica de los Accionistas y Beneficiarios Finales	7
3. CAPÍTULO TERCERO. – JUNTA DE ACCIONISTAS.....	8
Artículo 7. Función y Competencia	8
Artículo 8. Convocatoria	8
Artículo 9. Juntas.....	8
Artículo 10. Quórum y Mayoría.....	8
Artículo 11. Reglamento Interno de la Junta.....	8
4. CAPÍTULO CUARTO. – DIRECTORIO.....	9
Artículo 12. Directorio	9
Artículo 13. Conformación	9
Artículo 14. Selección e Idoneidad Técnica y Moral de los Directores	9
Artículo 15. Derechos y Obligaciones de los Directores	9
Artículo 16. Director Independiente.....	10
Artículo 17. Reglamento de Directorio.....	10
Artículo 18. Sesiones de Directorio	10
Artículo 19. Quórum y Mayoría.....	10
Artículo 20. Los Comités.....	10
5. CAPÍTULO QUINTO. – GERENCIA Y ALTA DIRECCIÓN.....	12
Artículo 21. Gerencia y Representantes Legales	12
Artículo 22. Elección y Remoción	12
Artículo 23. Responsabilidades de la Gerencia	12
6. CAPÍTULO SEXTO. – CULTURA Y VALORES CORPORATIVOS.....	13
Artículo 24. Misión	13
Artículo 25. Visión	13

Artículo 26. Valores	13
7. CAPÍTULO SÉTIMO. – CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS.....	14
Artículo 27. Gestión de Riesgos	14
Artículo 28. Principios Generales de la Gestión de Riesgos	14
Artículo 29. Funciones y Responsabilidades en la Gestión de Riesgos	15
Artículo 30. Cumplimiento Normativo	15
Artículo 31. Auditoría Interna	16
Artículo 32. Auditoría Externa	16
8. CAPÍTULO OCTAVO. – DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.....	17
Artículo 33. Reglas Generales	17
Artículo 34. Configuración.....	17
Artículo 35. Administración de los Conflictos de Intereses	18
9. CAPÍTULO NOVENO. – POLÍTICAS GENERALES DE REMUNERACIONES	19
Artículo 36. Objetivo.....	19
Artículo 37. Responsabilidades Generales	19
Artículo 38. Lineamientos de las Políticas Generales de Remuneración	19
Artículo 39. De la Información	20
10. CAPÍTULO DÉCIMO. – REVELACIÓN DE INFORMACIÓN Y CONDUCTA DE MERCADO.....	21
Artículo 40. Lineamientos Generales	21
Artículo 41. Hechos de Importancia	21
Artículo 42. Conducta de Mercado.....	21
Artículo 43. Proveedores	22

1. CAPITULO PRIMERO. - GENERALIDADES

1.1. Objetivo

Guiar el accionar de los Órganos de Gobierno del Banco de Comercio al cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno Corporativo así como desarrollar la estructura del Gobierno Corporativo del Banco, orientada al ejercicio de los derechos y responsabilidades entre los diferentes Órganos de Gobierno y Grupos de Interés, así como al establecimiento y seguimiento de los objetivos institucionales.

1.2. Base Legal

1.2.1. Ley N°26702 - Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, sus normas modificatorias o sustitutorias.

1.2.2. Ley N° 26887 - Ley General de Sociedades, sus normas modificatorias o sustitutorias.

1.2.3. Resolución SBS N° 272-2017 – Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos.

1.2.4. Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas de la Superintendencia de Mercado de Valores.

1.3. Nivel de Aprobación

Este manual ha sido suscrito en señal de conformidad por el Gerente General, Jefe del Departamento Legal y el Jefe del Departamento de Gestión de Procesos, siendo aprobado en la Sesión de Directorio N° 4 del 26 de febrero del 2018.

1.4. Alcance y Nivel de Evaluación

1.4.1. El presente documento es de conocimiento y aplicación obligatoria para todos los colaboradores del Banco sin excepción.

1.4.2. La División de Auditoría Interna evaluará el cumplimiento de lo consignado en el presente Documento Normativo.

1.5. Glosario de Términos

1.5.1. **Apetito por el riesgo:** El nivel de riesgo que el Banco está dispuesto a asumir dentro de su capacidad de riesgo, para alcanzar sus objetivos.

1.5.2. **Auditor Externo:** La persona jurídica de derecho privado designada por la Junta a propuesta del Directorio del Banco, para realizar las funciones de auditoría conforme a las normas generales que regulan las auditorías, los requisitos y estándares establecidos por la Superintendencia, la Ley General y demás disposiciones aplicables.

1.5.3. **Banco:** Es el Banco de Comercio.

1.5.4. **Beneficiario Final:** De acuerdo con el Reglamento de adquisición de la propiedad en el capital social de las empresas supervisadas y de los propietarios significativos, aprobado por Resolución SBS N° 6420-2015, sus normas modificatorias y sustitutorias.

1.5.5. **Capacidad de riesgo:** El nivel máximo de riesgo que puede asumir una empresa dados sus recursos actuales, requerimientos regulatorios y obligaciones contractuales.

- 1.5.6. Comités: - órganos colegiados que incluyen dentro de sus participantes a miembros del Directorio del Banco, siendo estos el Comité de Auditoría, el Comité de Riesgos, el Comité de Riesgo de Crédito, el Comité de Riesgo de LAFT, y el Comité de Remuneraciones y Gobierno Corporativo.
- 1.5.7. Conducta de mercado: Prácticas del Banco en su relación con los usuarios, respecto de la oferta de productos y servicios financieros, la transparencia de información y la gestión de reclamos.
- 1.5.8. Conflicto de Intereses: Situación en la que una persona u órgano de gobierno del Banco se enfrentan a distintas alternativas de conducta con intereses incompatibles entre sí debido, entre otras causas, a la falta de alineamiento entre sus intereses y los del Banco.
- 1.5.9. Control interno: Proceso realizado por el directorio, la gerencia y el personal, diseñado para proveer un aseguramiento razonable en el logro de objetivos referidos a la eficacia y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera, y cumplimiento de las leyes aplicables y regulaciones.
- 1.5.10. Directorio: Órgano colegiado de gobierno del Banco conformado por los Directores designados por la Junta.
- 1.5.11. Director Independiente: Es aquel que es seleccionado por su prestigio profesional e independencia económica y que no tiene ni ha tenido, en los últimos tres (3) años consecutivos anteriores a su designación, vinculación con el Banco, su administración, grupo económico o sus accionistas principales, entendiéndose a estos últimos como aquellos que tienen la propiedad del cinco por ciento (5%) o más de las acciones del Banco. La vinculación se define en las Normas especiales sobre vinculación y grupo económico, aprobadas mediante Resolución SBS N° 5780-2015.
- 1.5.12. Gobierno corporativo: Conjunto de procesos, políticas, normas y prácticas que determinan cómo el Banco es dirigido, gestionado y controlado.
- 1.5.13. Grupos de Interés: Personas naturales o jurídicas a quienes las actividades, productos y/o servicios del Banco pueden afectar directa o indirectamente. Los Grupos de Interés del Banco son, entre otros: los accionistas, los clientes, los colaboradores, las comunidades en las que tiene presencia, los proveedores, los aliados, organizaciones de la sociedad civil, medios de comunicación, líderes de opinión, autoridades y competidores.
- 1.5.14. Junta: Toda referencia a la Junta General de Accionistas del Banco. Sus principales atribuciones se encuentran comprendidas en la Ley General y en la Ley General de Sociedades.
- 1.5.15. Ley General: Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702, sus normas modificatorias y sustitutorias.
- 1.5.16. Ley General de Sociedades: Ley N° 26887, sus normas modificatorias y sustitutorias.
- 1.5.17. Límites de riesgo: Es el nivel máximo de riesgo, en función al apetito, expresado preferentemente en medidas cuantitativas por líneas de negocio, tipos de riesgo, concentraciones, u otros apropiados a la complejidad de las operaciones y servicios del Banco y el sector al que pertenece.
- 1.5.18. Manuales de políticas y procedimientos: Documentos que contienen responsabilidades, políticas, metodologías y procedimientos establecidos por el Banco para la realización de las actividades de cada una de las unidades con las que cuenta.
- 1.5.19. Órganos de Gobierno: El Directorio, los Comités, la Junta y la Gerencia.

- 1.5.20. Personas Vinculadas: Aquellas que se encuentran definidas en las Normas Especiales sobre Vinculación y Grupo Económico aprobadas mediante la Resolución SBS N° 5780-2015 o la norma que la sustituya y demás regulación aplicable.
- 1.5.21. Principales Funcionarios: Aquellos comprendidos en las Normas Complementarias a la elección de Directores, Gerentes y Auditores Internos, aprobadas por la Resolución SBS N° 1913-2004, en concordancia con lo establecido en la Circular SBS N° G-0119-2004, Normas para el Registro de Directores, Gerentes y Principales Funcionarios – REDIR, sus normas modificatorias y sustitutorias.
- 1.5.22. Remuneración: Comprende todas las formas de beneficios pagados, por pagar o suministrados por la empresa, o en nombre de esta, a cambio de servicios prestados a la empresa. Esta remuneración puede incluir beneficios monetarios o no monetarios.
- 1.5.23. Remuneración Fija: Aquella remuneración que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto y período de pago sea de carácter regular.
- 1.5.24. Remuneración Variable: Es toda remuneración distinta a la remuneración fija.
- 1.5.25. Riesgo: La posibilidad de ocurrencia de eventos que impacten negativamente sobre los objetivos del Banco o su situación financiera.
- 1.5.26. Sistema de apetito por el riesgo: Conjunto de políticas, límites, procesos, procedimientos, roles y responsabilidades mediante los cuales el apetito por el riesgo es establecido, comunicado y vigilado.
- 1.5.27. Sistema de remuneraciones: Conjunto de políticas, estrategias, procedimientos y recursos empleados por el Banco para el otorgamiento de remuneraciones, los cuales incluyen criterios de evaluación, periodicidad de pago, formas de pago, entre otros.
- 1.5.28. SMV: Es la Superintendencia del Mercado de Valores.
- 1.5.29. Superintendencia: Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- 1.5.30. Usuario: Persona natural o jurídica que utiliza o puede utilizar los productos ofrecidos por las empresas

2. CAPITULO SEGUNDO. – ACCIONISTAS

Artículo 1. Accionistas

En concordancia con los derechos que coresponden a cada clase de accionista, el Banco otorga un trato equitativo a cada uno de ellos, sin importar el monto de su inversión o el número de acciones que representen, su condición de minoritarios, mayoritarios, nacionales o extranjeros; consecuentemente sus solicitudes, peticiones o reclamaciones serán atendidas en igualdad de condiciones por los Órganos de Gobierno, la Alta Dirección y los Principales Funcionarios.

Artículo 2. Derechos de los Accionistas

Todos los accionistas gozan, según el número y la naturaleza de sus acciones, de los derechos y obligaciones consagrados en la Ley General de Sociedades, en el estatuto social, en los acuerdos de accionistas, en el Manual de Gobierno Corporativo, Reglamento Interno de Junta General de Accionistas y en las demás normas internas del Banco.

Artículo 3. Obligaciones de los Accionistas

Los accionistas deben de actuar con lealtad y en interés del Banco, absteniéndose de participar en actos que contravengan sus normas internas y/o aquellas que le resulten aplicables, o que de cualquier manera pongan en riesgo los intereses del Banco e impliquen el uso o divulgación de información privilegiada.

Artículo 4. Resolución de Conflictos

El Estatuto Social del Banco prevé que cualquier disputa entre accionistas en razón de su calidad de accionistas, o entre éstos y el Banco o sus Órganos de Gobierno, la alta dirección o los Principales Funcionarios, deben resolverse mediante arbitraje, bajo las reglas del Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Lima.

Artículo 5. Dividendos

La Junta General de Accionistas aprueba una política de dividendos y la revisa anualmente, lo cual es debidamente comunicado a la SMV y difundido entre los accionistas, utilizando medios idóneos para su cabal conocimiento.

Artículo 6. Idoneidad moral y solvencia económica de los Accionistas y Beneficiarios Finales

Los accionistas, deben tener reconocida idoneidad moral y solvencia económica de acuerdo a lo dispuesto en la Ley General y la legislación aplicable, debiendo comunicar al Presidente del Directorio, si les sobreviniese algún impedimento legal para ser accionista.

Sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la SBS, el Directorio evaluará la idoneidad moral así como la solvencia económica en base a los parámetros establecidos en La Ley General y Reglamentos emitidos por la SBS, comunicando en su caso a dicho Organismo Supervisor aquellos hechos que pudieran incidir de manera negativa en la idoneidad moral o la solvencia económica de los accionistas o beneficiarios finales.

3. CAPÍTULO TERCERO. – JUNTA DE ACCIONISTAS

Artículo 7. Función y Competencia

La Junta es el órgano supremo del Banco. Reúne a los accionistas o a sus representantes, y trata sobre los asuntos de su competencia conforme al Estatuto Social, la Ley General de Sociedades y las normas aplicables. Sus acuerdos obligan a todos los accionistas, inclusive a los disidentes y a los que no hubiesen participado en la Junta.

Son funciones exclusivas e indelegables de la Junta, la aprobación de la política de retribución del Directorio, la aprobación de los estados financieros y el nombramiento de los miembros del Directorio.

Artículo 8. Convocatoria

Las convocatorias a las Juntas se rigen por lo dispuesto en la Ley General, Ley General de Sociedades, el Estatuto Social y el Reglamento Interno de la Junta.

Artículo 9. Juntas

Las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Junta, se rigen por lo dispuesto en la Ley General, Ley General de Sociedades, el Estatuto Social y el Reglamento Interno de la Junta.

Artículo 10. Quórum y Mayoría

Para las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Junta, constituye quórum y mayorías las establecidas en la Ley General, Ley General de Sociedades, el Estatuto Social y el Reglamento Interno de la Junta.

Artículo 11. Reglamento Interno de la Junta

Las condiciones y procedimientos relacionados con la participación y el ejercicio de los derechos de los accionistas del Banco, así como los procedimientos para ejercer sus funciones y competencias, se especifican en el Reglamento Interno de la Junta, el cual tiene carácter vinculante y su incumplimiento conlleva responsabilidad. El Reglamento Interno su sustitución o modificación, deberá ser aprobado por la Junta de Accionistas.

4. CAPÍTULO CUARTO. – DIRECTORIO

Artículo 12. Directorio

El Directorio es el máximo órgano de gestión y representación del Banco, pudiendo realizar todos los actos o negocios jurídicos de administración y/o disposición, bajo cualquier título jurídico salvo los reservados por la ley o por el estatuto a la competencia exclusiva de la Junta.

El Directorio tiene la obligación principal de actuar con la mayor eficiencia y eficacia, con diligencia y lealtad, dentro del objeto social, para buscar el máximo valor del Banco en beneficio de éste, de sus accionistas y de sus Grupos de Interés.

El Directorio supervisa la administración de los negocios y actividades del Banco, conforme a los establecido en su Reglamento Interno.

Artículo 13. Conformación

El Directorio del Banco está compuesto por un número mínimo de cinco (5) y un máximo de siete (7) miembros. En caso se nombre a cinco (5) miembros, al menos uno (1) deberá ser Director Independiente, y en caso sean seis (6) o más miembros, dos (2) de ellos deberán ser Directores Independientes.

El Directorio deberá estar preferentemente conformado por personas con diferentes especialidades y competencias, con prestigio, ética, independencia económica, disponibilidad suficiente y otras cualidades relevantes para el Banco, de manera que haya pluralidad de enfoques y opiniones.

El Banco debe comunicar en los reportes regulatorios y en la Memoria Anual, los nombres de los Directores, su calidad de independiente o no, incluyendo cuando corresponda sus hojas de vida e indicando los demás directorios que integran .

Artículo 14. Selección e Idoneidad Técnica y Moral de los Directores

Los miembros del Directorio son elegidos por la Junta de conformidad con lo dispuesto en la Ley General, la Ley General de Sociedades, el Reglamento, el Estatuto Social y las normas internas que el Banco apruebe al respecto. Los miembros del Directorio que fueran elegidos por primera vez, tendrán un proceso de inducción que les permita tener un conocimiento específico del Banco y sus actividades, así como toda aquella información relacionada con las responsabilidades, obligaciones y atribuciones que se derivan del cargo.

Los Directores del Banco, deben tener una reconocida idoneidad técnica y moral de acuerdo a lo dispuesto en la Ley General y la legislación aplicable, debiendo comunicar al Presidente del Directorio si le sobreviene algún impedimento legal para ser Director del Banco.

Sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la SBS y las obligaciones de comunicación que dicho Organismo atribuye a la Gerencia General, la Junta evaluará la idoneidad técnica y moral de los Directores, en base a los parámetros establecidos en La Ley General y Reglamentos emitidos por la SBS.

En el proceso de selección de los miembros del Directorio sean titulares o suplentes, se garantizará que el perfil de los mismos se ajuste a las necesidades del Banco, cumpliendo con los requisitos de idoneidad técnica y moral, responsabilidad y solvencia patrimonial, y que cuenten con la experiencia y las competencias tanto generales como específicas, que le permitan contribuir en una o más dimensiones en la dirección de las actividades que el Banco realiza, así como a la adecuada gestión de los riesgos que enfrenta. Asimismo, se verificará las prohibiciones e incompatibilidades que los candidatos pudieran presentar.

Artículo 15. Derechos y Obligaciones de los Directores

Los derechos y obligaciones del Directorio están definidos en el Estatuto Social, el Reglamento Interno del Directorio, los respectivos reglamentos de los Comités, y en las normas internas del Banco.

Los Directores son responsables de revisar, cumplir e informar respecto cualquier incompatibilidad, conflicto de interés o incumplimiento de las normas aplicables a sus derechos y obligaciones, debiendo cumplir con toda la normativa aplicable a su cargo.

Es deber de los Directores ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones con buena fe, diligencia, elevados estándares de ética, cuidado y reserva debidos, actuando siempre con lealtad y en interés del Banco.

En su desempeño, el Directorio, como órgano, actúa con unidad de criterio y los Directores ejercen sus funciones con independencia de criterio.

Artículo 16. Director Independiente

Todo Director Independiente goza de autonomía y objetividad frente al Banco, a los demás miembros del Directorio y los accionistas. Asimismo, cuenta con suficiente conocimiento sobre el Banco, sus negocios y las fuentes de información, de tal manera que puedan garantizar el desarrollo efectivo de las sesiones de Directorio.

Se considera Director Independiente a aquel que es seleccionado por su prestigio profesional e independencia económica y que no tiene, ni ha tenido, en los últimos tres (3) años consecutivos anteriores a su designación, vinculación con el Banco, su administración, grupo económico o sus accionistas principales, entendiéndose a estos últimos como aquellos que tienen la propiedad del cinco por ciento (5%) o más de las acciones del Banco. La vinculación se define en las Normas especiales sobre vinculación y grupo económico, aprobadas por la SBS.

El Director Independiente, deberá declarar su condición de independiente con respecto al Banco. El Directorio o la Junta, según corresponda, deberá corroborar que el candidato es independiente, no sólo sobre la base de las declaraciones del mismo, sino por indagaciones que hubiere realizado.

Artículo 17. Reglamento de Directorio

El Banco cuenta con un Reglamento Interno de Directorio aprobado por la Junta que contiene las políticas y procedimientos para el funcionamiento del Directorio, estructura organizativa, así como las funciones y responsabilidades de los miembros del Directorio. Tiene carácter vinculante y su incumplimiento conlleva responsabilidad.

La sustitución o modificación del Reglamento Interno de Directorio, deberá ser aprobado por la Junta.

Artículo 18. Sesiones de Directorio

Las sesiones ordinarias y extraordinarias del Directorio se rigen por lo dispuesto en la Ley General, la Ley General de Sociedades, el Estatuto Social y el Reglamento Interno del Directorio.

Artículo 19. Quórum y Mayoría

Para las sesiones ordinarias y extraordinarias, constituye quórum y mayorías las establecidas en la Ley General, la Ley General de Sociedades, el Estatuto Social y el Reglamento Interno del Directorio.

Artículo 20. Los Comités

Los Comités del Directorio son los siguientes: 1) Comité de Auditoría; 2) Comité de Remuneraciones y Gobierno Corporativo; 3) Comité de Riesgos; 4) Comité de Riesgo de Crédito; y 5) Comité de Riesgos de

Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo; pudiendo el propio Directorio o la Junta aprobar la conformación de más comités. Cada Comité reporta directamente al Directorio.

El Directorio, a propuesta del Presidente del Directorio, decidirá la designación, ratificación o remoción de los miembros de los Comités. Los Directores que sean miembros de un Comité serán designados y reelegidos por los periodos que se establezcan en sus respectivos Reglamentos. Los miembros de los Comités mantendrán esta designación mientras mantengan su condición de Director o Funcionario.

Los Comités constituidos por el directorio deben contar con un Reglamento que contendrá las políticas y procedimientos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. Dicho reglamento establecerá, cuando menos, los criterios para evitar conflictos de intereses e incompatibilidad de funciones, las políticas de rotación de sus miembros, la periodicidad de sus reuniones, programar sus actividades, remitir información y reportar al directorio en su sesión más próxima los principales temas tratados y acuerdos adoptados en las sesiones de los comités con el fin de hacer el seguimiento del cumplimiento de estos.

5. CAPÍTULO QUINTO. – GERENCIA Y ALTA DIRECCIÓN

Artículo 21. Gerencia y Representantes Legales

La gerencia incluye al Gerente General (quien la lidera) y la alta dirección, que son aquellos colaboradores con reporte directo al gerente general en la ejecución de las políticas y decisiones del Directorio. La gerencia podrá constituir comités para el cumplimiento de sus responsabilidades.

El Gerente General es el encargado de dirigir y administrar el Banco, asimismo, es quien ejecuta y hace ejecutar todas las operaciones y actividades comprendidas dentro del objeto social y le corresponde llevar la representación legal del Banco. Como representante legal, tiene facultades para celebrar o ejecutar, sin otras limitaciones que las establecidas en el Estatuto Social, todos los actos comprendidos en el objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento del Banco.

Adicionalmente, la Junta o el Directorio podrán nombrar a otros representantes legales, de conformidad con el Estatuto Social.

Artículo 22. Elección y Remoción

Los miembros de la gerencia son elegidos o removidos por el Directorio y/o por la Junta, según corresponda.

Para el efecto se deberá considerar el cumplimiento de los requisitos de idoneidad técnica y moral y que cuenten con formación académica, así como con las competencias, tanto generales como específicas, necesarias para el cumplimiento de sus funciones y que le permitan actuar conforme al desarrollo del negocio y operaciones de la empresa. Asimismo, se verificará que no se encuentren incursos dentro de las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en la Ley General y demás normas aplicables.

La Junta o el Directorio podrán considerar criterios de elección adicionales a los establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 23. Responsabilidades de la Gerencia

Las responsabilidades de la gerencia se centran en la implementación de las políticas, procedimientos, procesos y controles necesarios para gestionar las operaciones y riesgos en forma prudente, cumplir los objetivos estratégicos y el apetito de riesgo fijados por el Directorio así como asegurar que éste reciba información relevante, veraz y oportuna que le permita supervisar la administración de los negocios y actividades del Banco.

En particular la gerencia deberá:

- a) Gestionar y supervisar la actividad de conformidad con la estrategia del negocio, el apetito de riesgo y otras políticas aprobadas por el Directorio.
- b) Establecer y seguir un proceso continuo y adecuado para la gestión estratégica del Banco en función de los lineamientos del Directorio y rendir cuentas a éste de lo actuado.
- c) Implementar un sistema de gestión integral de riesgos que contemple el apetito de riesgo e involucre a todo el personal del Banco.
- d) Promover una cultura de control en el Banco.
- e) Implementar las políticas aprobadas por el Directorio para evitar o administrar posibles conflictos de interés y establecer los procedimientos de control necesarios.

Los gerentes de las unidades organizativas, en su ámbito de acción, tienen la responsabilidad de alinear las actividades de las unidades a su cargo al cumplimiento de los objetivos institucionales, administrando los riesgos relacionados a cada uno de ellos.

6. CAPÍTULO SEXTO. – CULTURA Y VALORES CORPORATIVOS

Artículo 24. Misión

Acompañar ética y profesionalmente a nuestros clientes en el logro de sus objetivos con productos y servicios financieros adecuados, generando valor a nuestros colaboradores, accionistas y sociedad en general.

Artículo 25. Visión

Ser reconocidos por ofrecer la mejor experiencia en servicios financieros a nuestros clientes acompañándolos en cada etapa de su crecimiento.

Artículo 26. Valores

Actitud Proactiva

Somos personas con actitud positiva, reflexiva, orientada a la acción, hacemos las cosas correctas a través de soluciones variables, para satisfacer a nuestros clientes, colaboradores, accionistas y sociedad en general.

Trabajo Innovador y Cooperativo

Trabajamos en equipo en la búsqueda de soluciones innovadoras teniendo como objetivo la satisfacción del cliente interno y externo.

Ética e Integridad

Actuamos con la finalidad a nuestros principios, normas, acuerdos tácitos o explícitos respetando a los colaboradores, accionistas, clientes, proveedores y entes reguladores.

7. CAPÍTULO SÉTIMO. – CONTROL INTERNO Y GESTIÓN DE RIESGOS

El Sistema de Control Interno y Gestión de Riesgos del Banco cumple con las exigencias previstas en el Reglamento y estándares internacionales en materia de gobierno corporativo, en este sentido, enfatiza su control en los diversos riesgos a los que se encuentra expuesto el Banco, considerando la complejidad de sus operaciones y servicios, su naturaleza y tamaño en el mercado. Para este propósito, el Banco cuenta con tres (3) líneas de defensa sobre las cuales basa su gobernanza, garantizando una estructura de gobierno corporativo con una clara distribución de derechos y responsabilidades entre sus órganos de control y gestión de riesgos mediante un adecuado sistema de contrapeso (checks and balances): (i) las unidades de negocio; (ii) Los equipos de gestión de riesgo (entre los cuales se encuentra Cumplimiento Normativo); y (iii) Auditoría interna y de control.

Las unidades de negocio del Banco, primera línea de defensa, tiene la propiedad sobre el riesgo, por la que el Banco reconoce y gestiona los diversos riesgos que asume en el ejercicio de su actividad en el mercado. Por su parte, la función de gestión del riesgo, como la segunda línea de defensa, es responsable de identificar, medir, seguir y divulgar los riesgos que el Banco asume a nivel de empresa, independientemente de la primera línea de defensa. Esta segunda línea de defensa comprende a su vez a la función de Cumplimiento Normativo del Banco, orientada principalmente a la evaluación y monitoreo del cumplimiento de toda norma aplicable a este último, sea interna y/o externa; asegurando con ello que el Banco opere con integridad y en cumplimiento de las leyes, reglamentos y normativa interna que le alcanza.

La función de auditoría interna constituye una tercera línea de defensa dentro de la estructura de control interno y gestión de riesgos del Banco, y tiene por finalidad garantizar la calidad y eficacia del sistema de control interno, de la gestión de riesgos y de los sistemas y procesos de gobierno (governance) al interior del Banco, verificando a su vez la calidad y eficacia de la función de Cumplimiento Normativo.

Considerando lo anterior, a continuación se describen las funciones y responsabilidades más relevantes que alcanzan a los principales órganos de control y gestión de riesgos del Banco:

Artículo 27. Gestión de Riesgos

La gestión de riesgos tiene como objetivo principal identificar, medir, tratar, monitorear, comunicar y asignar responsabilidades a los distintos tipos de riesgos que enfrenta el Banco, buscando:

- a) Fortalecer la gestión de riesgos en el Banco consistente con las mejores prácticas y las normas aplicables.
- b) Fomentar una adecuada difusión de la cultura de riesgos en el Banco.
- c) Mantener actualizada una estructura de control de riesgos acorde al giro del negocio, productos y servicios del Banco.

Artículo 28. Principios Generales de la Gestión de Riesgos

- a) Involucramiento de la gerencia: El Directorio establece los objetivos, las políticas y el apetito por riesgo del Banco, habiendo delegado parte de estas responsabilidades a un Comité de Riesgos conformado por Directores del Banco, pudiendo contar adicionalmente con gerentes del Banco. La gerencia del Banco evalúa y gestiona su exposición al riesgo.
- b) Independencia de la Gestión de Riesgos: Las funciones de las áreas de riesgos y las áreas de negocio están claramente separadas, proporcionando la suficiente independencia y autonomía para realizar un adecuado control de los riesgos y evitando Conflictos de Interés.
- c) Suficiencia y calidad de los recursos asociados a la gestión de riesgos: Se asegura la suficiencia y calidad de los recursos para el adecuado desarrollo y mantenimiento del sistema de gestión de riesgos en términos

de infraestructura tecnológica y conocimiento del personal en general y del personal especializado en gestión de riesgos.

- d) Cumplimiento del Manual de Políticas y Procedimientos de Conducta y Ética del Banco: Las políticas y procedimientos establecidos para la gestión de riesgos toman como base los principios del Manual de Políticas y Procedimientos de Conducta y Ética del Banco.

Artículo 29. Funciones y Responsabilidades en la Gestión de Riesgos

- a) El Directorio: Es responsable de aprobar el apetito y límites al riesgo; así como los objetivos, políticas y lineamientos para la administración de riesgos en el Banco. El Directorio también supervisa el sistema de control interno del Banco y monitorea que la gerencia implemente las políticas de riesgos. Asimismo, define una cultura organizacional que enfatiza la importancia de la gestión de riesgos en el Banco.
- b) El Comité de Riesgos: Representa al Directorio del Banco en la toma de decisiones para la gestión de riesgos. El comité define temas estratégicos y de supervisión como el grado de exposición al riesgo, las métricas de medición de desempeño incluyendo variables de riesgos, y las políticas y límites para controlar y mitigar los riesgos que afronta el Banco.
- c) La Gerencia General: Es responsable de la implementación, el funcionamiento y la efectividad del sistema de gestión del riesgo del Banco. La Gerencia General debe asegurar se destinen recursos suficientes para monitorear y administrar los riesgos.
- d) La Unidad de Riesgos: es responsable de gestionar categorías particulares de riesgos: (i) actualiza y difunde los estándares metodológicos, normas aplicables y normas internas del Banco a su categoría de riesgo; y, (ii) supervisa la implementación y el cumplimiento de los estándares, lineamientos y políticas del Banco.

Artículo 30. Cumplimiento Normativo

Para asegurar el adecuado cumplimiento del marco legal, el Banco cuenta con los lineamientos y políticas que direccionan los procedimientos para la gestión de la Función de Cumplimiento Normativo a fin de garantizar el cumplimiento permanente y efectivo de la normativa aplicable al Banco, así como los procedimientos a seguir por la Gerencia General y el personal involucrado en la gestión del Riesgo de Cumplimiento Normativo para la prevención, identificación y mitigación del incumplimiento de normas en todos los niveles de la organización.

Con el propósito de contribuir a fortalecer la cultura de Cumplimiento Normativo del Banco y desarrollar un marco de referencia que promueva la comprensión y el cumplimiento de las normas aplicables al Banco, buscando principalmente prevenir, detectar y corregir las actividades que vayan en contra del cumplimiento de la normativa vigente; se deben cumplir las siguientes responsabilidades:

- a) El Directorio y la gerencia deben supervisar la administración del riesgo de cumplimiento normativo, asegurando que las presentes políticas se implementen adecuadamente en el Banco.
- b) Todos los Directores, la gerencia, empleados y proveedores deben cumplir las normas aplicables a los negocios desarrollados por el Banco, actuando de manera honesta e íntegra. El Directorio debe designar un Oficial de Cumplimiento Normativo, que cuente con los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de las normas y la implementación del Programa de Cumplimiento Normativo y de acuerdo a las normas legales del Perú.
- c) Cumplimiento Normativo debe identificar adecuadamente los negocios, productos, áreas y/o procesos con mayor exposición al riesgo de cumplimiento y asegura la implementación de mecanismos y controles eficaces para mitigar los riesgos.

- d) Cumplimiento Normativo, conjuntamente con la gerencia, deben reforzar la cultura de Cumplimiento Normativo a través de una comunicación continua y un programa de capacitación para los colaboradores del Banco que cubra la formación inicial y permanente en los principios, políticas y estándares de cumplimiento normativo,
- e) Cumplimiento Normativo debe vigilar constantemente el cumplimiento de las normas aplicables a los negocios del Banco, identificando y notificando a las respectivas áreas que contravenga lo descrito a los documentos internos relacionados al tema de Cumplimiento Normativo.

Artículo 31. Auditoría Interna

La Auditoría Interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones del Banco, ayudándolo a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

El auditor interno realiza labores de auditoría en forma exclusiva, cuenta con autonomía, experiencia y especialización en los temas bajo su evaluación, e independencia para el seguimiento y la evaluación de la eficacia del sistema de gestión de riesgos, debiendo observar los principios de diligencia, lealtad y reserva que se exigen al Directorio y la Alta Gerencia.

Sus funciones incluyen la evaluación permanente de que toda la información financiera generada o registrada por la sociedad sea válida y confiable, así como la verificación que la función de cumplimiento normativo sea ejercida eficazmente.

El auditor interno reporta directamente al Comité de Auditoría sobre sus planes, presupuesto, actividades, avances, resultados obtenidos y acciones tomadas. El auditor interno depende organizativamente del Directorio, por lo que su nombramiento y cese corresponde al Directorio a propuesta del Comité de Auditoría.

Artículo 32. Auditoría Externa

El Auditor Externo del Banco realiza evaluaciones sobre la efectividad y operatividad del sistema de control interno, especialmente con el propósito de evaluar el riesgo de que puedan existir errores en la información financiera del Banco.

La Junta, a propuesta del Directorio, designa a los Auditores Externos, los cuales deben mantener una clara independencia respecto al Banco. La Junta puede delegar en el Directorio tal designación.

El Banco mantiene una política de renovación de su Auditor Externo rotando el equipo de trabajo del mismo, como máximo cada cinco años.

El Directorio podrá acordar la contratación de los Auditores Externos para la realización de otros servicios diferentes de los de la propia auditoría de cuentas, lo que será informado a la Junta, incluyendo el porcentaje de la facturación que dichos servicios representan sobre la facturación de la auditoría.

El Comité de Auditoría supervisa el trabajo del Auditor Externo, así como el cumplimiento de las normas de independencia legal y profesional.

8. CAPÍTULO OCTAVO. – DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Artículo 33. Reglas Generales

Se entiende que un miembro de la gerencia, Directorio o colaborador del Banco se encuentra en una situación de conflicto de interés cuando en el ejercicio de sus funciones, debe tomar una decisión, o realizar u omitir una acción, y se encuentre en la posibilidad de escoger, de una parte, entre el interés del Banco o los intereses de un tercero que en razón de sus funciones en el Banco deba defender; y de otra parte, su interés propio o el interés de un tercero, caso en el cual se beneficie patrimonial o extra patrimonialmente.

Todo miembro de la gerencia, Directorio o colaborador del Banco, tiene el deber de abstenerse de involucrarse en situaciones que impliquen un conflicto de interés. Quien se encuentre o crea encontrarse en una situación como la anteriormente descrita, deberá abstenerse de intervenir, ya sea de forma directa o indirecta, en las deliberaciones, decisiones u otras actividades propias de sus funciones, en relación con el conflicto de interés identificado.

Artículo 34. Configuración

Se entiende que hay conflictos de interés, entre otros cuando:

- a) Existen intereses contrapuestos entre cualquier colaborador y los intereses del Banco, que puedan llevar a aquel, a adoptar decisiones o ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento de los intereses del Banco.
- b) Exista cualquier circunstancia que pueda restarle independencia, equidad u objetividad a la actuación de cualquier colaborador del Banco y ello pueda ir en detrimento de los intereses del Banco.
- c) Así lo estipule el MPP de Conducta y Ética del Banco, y demás políticas en materia de gestión de conflicto de intereses que apruebe el Banco.

Todo miembro de la gerencia, Directorio o empleado del Banco debe actuar con diligencia y lealtad hacia el Banco, y deben abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en los estudios, actividades, gestiones, decisiones o actuaciones en los que exista un Conflicto de Interés.

Artículo 35. Administración de los Conflictos de Intereses

Todo miembro de la gerencia, Directorio o empleado del Banco, y en general todos los colaboradores, deben revelar cualquier conflicto entre sus intereses personales y los intereses del Banco al tratar con clientes, proveedores, contratistas o cualquier persona que realice o pretenda ejecutar negocios con la sociedad o con empresas en las que ésta tenga participación o interés directa o indirectamente de conformidad con lo estipulado en el MPP de Conducta y Ética del Banco.

El Banco considera que los conflictos de interés deben ser administrados y resueltos de acuerdo con las características particulares de cada caso. Toda situación que presente duda en relación con la posible existencia de un Conflicto de Interés, deberá atenderse como si éste existiera. Todos los Directores, miembros de la gerencia o colaboradores que se encuentren frente a un posible conflicto de interés o consideren que pueden encontrarse frente a uno, deberán proceder de conformidad con lo establecido en las siguientes disposiciones:

- a) Cuando un miembro del Directorio encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un conflicto de interés, lo informará de inmediato a los demás miembros del Directorio y en todo caso, se abstendrá de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación de conflicto de interés.
- b) En los casos en que el Gerente General del Banco o algún miembro del equipo gerencial pueda verse enfrentado a un conflicto de interés, éste deberá informar del mismo, inmediatamente al Directorio y, en todo caso, se abstendrá de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación de conflicto de interés.
- c) Para el resto de los colaboradores, se establece que quien se encuentre ante un posible conflicto de interés y deba tomar parte de un proceso de decisión, deberá abstenerse de participar en la misma y elevar el caso al superior jerárquico. En cualquier evento en el que un colaborador encuentre que en el ejercicio de sus funciones pueda verse enfrentado a un conflicto de interés, informará de tal situación, en forma inmediata, a su superior jerárquico, quien deberá adoptar las medidas necesarias para asignar dichas funciones evitando que el potencial conflicto de interés se materialice. Para la evaluación y el tratamiento de los conflictos de interés se aplicará adicionalmente el MPP de Conducta y Ética del Banco y la DGG de Prácticas Cuestionables.

9. CAPÍTULO NOVENO. – POLÍTICAS GENERALES DE REMUNERACIONES

Artículo 36. Objetivo

El Banco establece un Sistema de Remuneraciones congruente con los distintos niveles de responsabilidad y alineado a los objetivos de largo plazo y a una prudente asunción de riesgos. Al efecto debe, ceñirse en todo momento a las disposiciones emitidas por los organismos reguladores competentes, con la finalidad de procurar la estabilidad, solvencia y solidez del Banco.

Artículo 37. Responsabilidades Generales

El Directorio del Banco tiene la responsabilidad de aprobar y vigilar el diseño e implementación del Sistema de Remuneraciones, y asegurar que se encuentre alineado a la estrategia de negocios del Banco, su apetito por el riesgo, sus políticas y solidez financiera.

Por su parte, la Junta evalúa la remuneración de los miembros del Directorio, asegurándose, que se cumplan las políticas establecidas en el Reglamento Interno de la Junta General de Accionistas y en las Políticas de Remuneraciones aplicables a los miembros del Directorio.

El Comité de Remuneraciones y Gobierno Corporativo del Banco, conforme a lo previsto en su Reglamento, propone al Directorio las políticas y elementos aplicables al Sistema de Remuneraciones, de conformidad con los objetivos estratégicos del Banco; analizando propuestas de modificación y/o mejora del mismo. En ese sentido, propone a su vez la política de retribución y compensación de los gerentes, jefes con rango gerencial, ejecutivos principales y personal de la empresa para aprobación del Directorio, tanto en lo que se refiere a sus conceptos como en cuanto a su cuantía y modalidad de percepción.

Artículo 38. Lineamientos de las Políticas Generales de Remuneración

La Política General de Remuneración, incluye los criterios relacionados con las compensaciones aplicables a los colaboradores del Banco, los cuales son enunciativas más no limitativas. Tales criterios tienen como objetivos:

- a) Asegurar a través de los planes de compensación, la atracción, retención y desarrollo del personal estratégico y clave de la organización.
- b) Determinar los esquemas de remuneración fija para todos los puestos del Banco, y de la remuneración variable en los puestos que corresponda.
- c) Definir los esquemas de remuneración variable, ya sea a través de Bonos por resultados, incentivos o comisiones y/o cualquier otro mecanismo de compensación.

- d) Las remuneraciones fijas y variables deben estar adecuadamente balanceadas, ser coherentes con la estrategia de negocios del Banco, sus Políticas de Remuneraciones, y corresponder a la naturaleza, tamaño y complejidad de las operaciones y servicios que brinda el Banco.

El Sistema de Remuneración deberá considerar todas las formas de pago de remuneraciones que permite la legislación laboral, y que deberá cumplir con los siguientes criterios:

- a) Se tomará en cuenta el desempeño global y los resultados de los ejercicios anuales del Banco.
- b) Establecer esquemas de remuneración específicos para cada perfil de puesto de los colaboradores , en consideración de los riesgos inherentes a sus actividades, responsabilidades y características asociadas al desarrollo de sus funciones.
- c) Todos los esquemas de remuneración aplicables al Sistema de Remuneración, por sí mismos suspenden o disminuyen el pago de Remuneración Variable cuando se enfrentan pérdidas, o los riesgos que se materialicen sean mayores a los esperados.

Artículo 39. De la Información

El Banco a través de la División de Recursos Humanos, deberá generar información suficiente para permitir la revisión permanente del Sistema de Remuneración por parte del Comité de Remuneración y Gobierno Corporativo.

El Banco a través de la División de Recursos Humanos, dará a conocer a los colaboradores del Banco, incluidos miembros del Directorio, la Política de Remuneración establecida.

10. CAPÍTULO DÉCIMO. – REVELACIÓN DE INFORMACIÓN Y CONDUCTA DE MERCADO

Artículo 40. Lineamientos Generales

El Directorio deberá establecer en el documento respectivo una política de información para los accionistas, inversionistas, demás Grupos de Interés y el mercado en general, con la cual define de manera formal, ordenada e integral los lineamientos, estándares y criterios que se aplicarán en el manejo, recopilación, elaboración, clasificación, organización y/o distribución de la información que genera o recibe el Banco.

Dentro del marco de divulgación, transparencia de la información corporativa y Conducta de Mercado adoptada por el Banco, se han establecido los siguientes lineamientos generales:

- a) La información divulgada a los accionistas, inversionistas, auditores externos, organismos reguladores, clasificadoras de riesgo, analistas de mercado y mercado en general, deberá ser veraz, completa, oportuna, clara, comprensible y cumplir con la normativa legal aplicable. Tratándose particularmente de clientes, el Banco adopta una adecuada Gestión de Conducta de Mercado y en todo momento las medidas necesarias para garantizar que se transmita a los mercados financieros toda la información que la legislación vigente exige, además de toda aquella que se considere relevante para los accionistas, inversionistas y sus Grupos de Interés.
- b) El Banco utilizará en todo momento canales de comunicación que aseguren el acceso a la información equitativo, justo, regular y a un coste razonable. La información será divulgada a través de la página web del Banco, página web de los organismos reguladores, teleconferencias, conferencias y reuniones, entre otros.

Artículo 41. Hechos de Importancia

Toda información relevante y hechos de importancia que afecten al Banco, serán divulgados de manera oportuna al mercado, conforme a lo establecido en el Reglamento de Hechos de Importancia aprobado por la SMV y sujetándose a lo dispuesto en esta norma y las Normas Internas de Conducta.

Artículo 42. Conducta de Mercado

El Banco cuenta con Políticas y Procedimientos para una adecuada relación con el Usuario, respecto de la oferta de productos y servicios financieros, la transparencia de información y la gestión de reclamos.

Las prácticas de negocio a ser aplicadas a los clientes, comprende principalmente:

- a) Diseño de productos y servicios que consideren el respeto de sus derechos, conforme el marco legal vigente.
- b) Mecanismos de comercialización de los productos y servicios, que no induzcan a error, en relación a sus características.
- c) El cumplimiento de las condiciones pactadas.
- d) Realizar requerimientos consistentes con la naturaleza de los productos y servicios ofrecidos.

La información contractual a ser brindada a los clientes comprende principalmente:

- a) La información relativa a la difusión de tasas de interés, comisiones y gastos aplicables a sus productos y servicios financieros ofrecidos por el Banco.
- b) Difusión de formularios contractuales.

- c) Información relativa a modificaciones contractuales durante la ejecución de los contratos suscritos con el Banco.
- d) Toda aquella información que la gerencia o el Directorio autorice su difusión.

El Banco cuidará de gestionar una adecuada Conducta de Mercado. Asimismo garantizará en todo momento el acceso a dicha información, para lo cual cuidará de utilizar siempre adecuados medios de información en línea con los estándares del transparencia del Banco y regulación aplicable. Asimismo, cuidará de gestionar una adecuada Conducta de Mercado y un sistema de gestión de reclamos eficiente y consistente con las políticas y procedimientos del Banco, y las disposiciones vigentes en materia de conducta de mercado, transparencia de información y contratación con usuarios, atención de reclamos y consultas, protección al consumidor y competencia desleal.

Artículo 43. Proveedores

La selección de los proveedores del Banco se realiza de conformidad al MPP de Adquisiciones y Contrataciones y la legislación aplicable. Toda persona natural o jurídica que desee ser proveedor del Banco, debe cumplir con la totalidad de los procedimientos y requisitos estipulados de acuerdo a las características del bien o servicio a prestar y de conformidad con las políticas internas del Banco.

La relación entre los proveedores y la sociedad se regirá por lo establecido en los contratos correspondientes y, adicionalmente, por las políticas internas del Banco.