



MAPFRE SEGUROS COSTA RICA, S.A.
CÓDIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO
Enero, 2018

Contenido

1. Introducción	3
CAPITULO I	4
GENERALIDADES	4
SECCION I	4
Artículo 1. Objetivo	4
Artículo 2. Principios generales	4
Artículo 3. Prácticas de MAPFRE en materia de Gobierno Corporativo	6
3.1. En relación con los accionistas de la Sociedad	6
3.2. En relación con la Junta Directiva de la Sociedad y sus Comités	6
3.3. En relación con el principio de transparencia	7
Artículo 4. Estructura societaria y de gobierno	8
Artículo 5. Ámbito de aplicación	8
Artículo 6. Definiciones	9
Artículo 7. Órganos de Gobernabilidad	13
7.1. Integración de la Junta Directiva	14
7.1.1. Funciones de la Junta Directiva	14
7.1.2. Perfil de los miembros del Órgano de Dirección	18
7.1.3. Incompatibilidades de los miembros del Órgano de Dirección	20
Artículo 7.1.4. Proceso de selección de los miembros	21
Artículo 7.1.5. Prácticas y Normas de funcionamiento del Órgano de Dirección y documentación	22
Artículo 7.1.6. Evaluaciones del desempeño	22
Artículo 8. Del Rol del Presidente	23
Artículo 9. Deber de Cuidado y Deber de Lealtad	23
SECCIÓN II	24
CULTURA Y VALORES CORPORATIVOS	24
Artículo 10. Efectividad del Gobierno Corporativo	24
Artículo 11. Desarrollo de una cultura corporativa sólida	24

Artículo 12. Código de Conducta.....	25
SECCIÓN III	25
APETITO DE RIESGO	25
Artículo 13. Estrategia de gestión de riesgo.....	25
Artículo 14. Apetito de Riesgo y Declaración del Apetito de Riesgo.....	25
Artículo 15. Gestión y control del riesgo.....	26
SECCIÓN IV	26
SUPERVISIÓN A LA ALTA GERENCIA	26
Artículo 16. Supervisión.....	26
SECCIÓN V	27
CONFLICTOS DE INTERESES	27
Artículo 17. Política sobre conflictos de intereses.	27
Artículo 18. Conflicto de Intereses.....	28
Artículo 19. Tipos de Conflictos de Intereses.	29
Artículo 19. Sobre el Manejo de Conflicto de Intereses.....	30
Artículo 20. Procedimiento de Resolución y Divulgación de Conflicto de Intereses:.....	30
CAPÍTULO II	32
COMITÉS TÉCNICOS	32
Artículo 21. Comités.....	32
Artículo 22. Comité de Auditoría.....	33
Artículo 23. Comité de Riesgos.....	34
Artículo 24. Comité de Nominaciones.	35
Artículo 25. Comité de Remuneraciones.	35
CAPÍTULO III	36
ALTA GERENCIA	36
Artículo 28. Responsabilidad general.....	36
Artículo 29. Idoneidad y proceso de selección.....	36
Artículo 30. Responsabilidades de la Alta Gerencia.	36
CAPÍTULO IV	38
GESTIÓN DEL RIESGO, CUMPLIMIENTO Y CONTROL	38
Artículo 31. Estructura para gestión del riesgo.	38
Artículo 32. Director de riesgos o equivalente.....	39
Artículo 33. Responsabilidad de la unidad o función de riesgos.	39
Artículo 34. Identificación del riesgo, medición y comunicación.	39
Artículo 35. Cumplimiento.	40

Artículo 36. Unidad o función de cumplimiento.	41
Artículo 37. Auditoría Interna o equivalente.	41
Artículo 38. Auditoría Externa.	43
CAPÍTULO V	43
RETRIBUCIONES, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	43
Artículo 40. Retribuciones e incentivos.	43
Artículo 41. Transparencia y rendición de cuentas.	44
Artículo 42. Código de Gobierno Corporativo.	47
Artículo 43. Revelaciones mínimas de Gobierno Corporativo e información relevante.	47
CAPÍTULO VI	48
GOBIERNO CORPORATIVO DE GRUPOS Y CONGLOMERADOS FINANCIEROS	48
Artículo 44. Gobierno de Grupos y Conglomerados Financieros.	48
Artículo 45. Responsabilidades del Órgano de Dirección de la controladora.	49
CAPÍTULO VII	50
PROPIETARIOS DE EMISORES ACCIONARIOS QUE COTIZAN EN BOLSA	50
Artículo 46. Derechos de los propietarios.	50
Artículo 47. Tratamiento equitativo de los propietarios.	53
CAPÍTULO VIII	54
DISPOSICIONES FINALES	54
Artículo 48. Gobierno Corporativo de sucursales de empresas extranjeras.	54
Artículo 49. Lineamientos o acuerdos del Superintendente.	54
Artículo 50. Derogatoria.	54
Artículo 51. Vigencia.	54
Transitorio I	54

1. Introducción

La Junta Directiva de MAPFRE Seguros Costa Rica, S.A., (la “Sociedad”) es el órgano competente para aprobar las políticas corporativas y estrategias generales de la Sociedad y, en particular, la política de gobierno corporativo de la Sociedad y de su grupo (“MAPFRE” o el “GRUPO”).

CAPITULO I
GENERALIDADES
SECCION I

Artículo 1. Objetivo.

La presente Política de Gobierno Corporativo recoge los aspectos fundamentales y los compromisos de MAPFRE en esta materia. Se encuadra en el marco de gobierno corporativo de MAPFRE y, por tanto, las normas establecidas en la presente Política se complementarán con las normas contenidas en los Principios Institucionales, Empresariales y Organizativos del GRUPO MAPFRE, que constituyen el marco mínimo de obligado cumplimiento para todas las entidades que integran MAPFRE y sus respectivos órganos de gobierno, y con las demás normas internas de gobierno corporativo.

Asimismo, las disposiciones de gobierno corporativo comprendidas en este reglamento se apegan al ordenamiento jurídico que rige el Sistema Financiero Nacional, definidas en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo, emitido por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF).

Artículo 2. Principios generales.

MAPFRE asume un conjunto de principios y valores que expresan su compromiso en materia de gobierno corporativo, ética empresarial y responsabilidad social corporativa.

Estos principios guían la actuación de su Junta Directiva, de sus comisiones y de los demás órganos de la Sociedad en sus relaciones con los accionistas, inversores, clientes, proveedores y con los demás grupos de interés.

Los principios en los que se fundamenta la actuación de la Sociedad en materia de gobierno corporativo son:

- a)** Comunicar a los accionistas y al mercado en general toda la información de su interés en relación con la Sociedad, bajo los principios de transparencia y veracidad de la información.
- b)** Promover la participación informada de los accionistas y asegurar un trato igualitario, protegiendo y facilitando el ejercicio de sus derechos.
- c)** Velar por el buen proceder, la profesionalidad y la independencia de criterio de miembros independientes de la Junta Directiva y del equipo de gestión, así como por el cumplimiento de la normativa interna y externa en materia de abuso de mercado, en especial del Reglamento Interno de Conducta relativo a los valores cotizados emitidos por MAPFRE.
- d)** Establecer los mecanismos e instrumentos necesarios con el fin de asegurar que la Sociedad identifica, analiza y adopta, en su caso, las mejores prácticas, principios y recomendaciones en materia de buen gobierno corporativo.
- e)** Revisar, actualizar y mejorar de forma permanente, bajo estándares nacionales e internacionales, el contenido y la estructura de la página web corporativa.
- f)** Establecer los mecanismos y procedimientos necesarios para prevenir, identificar y resolver las situaciones de conflicto de interés.
- g)** Asegurar la existencia de procedimientos apropiados para la selección de consejeros que garanticen el razonable equilibrio y diversidad en el seno de la Junta Directiva en el desempeño de su misión.
- h)** Asegurar la calidad y eficiencia del funcionamiento y desempeño de la Junta Directiva, del Presidente de la Junta Directiva y de los Comités Técnicos adscritos a esta, mediante la realización de una evaluación anual.

- i) Garantizar la sucesión ordenada del Presidente de Junta Directiva, que permita asegurar la continuidad y sostenibilidad de la Sociedad y de su GRUPO.

- j) Establecer un sistema de remuneración para los miembros de Junta Directiva que guarde una proporción razonable con la importancia de la Sociedad, su situación económica y los estándares de mercado de empresas comparables.

- k) Fomentar el conocimiento de los principios y valores contenidos en los Principios Institucionales, Empresariales y Organizativos del GRUPO MAPFRE, en la presente Política y en las demás normas internas de gobierno corporativo de MAPFRE, tanto internamente en las entidades de su GRUPO como externamente por todos sus grupos de interés.

Artículo 3. Prácticas de MAPFRE en materia de Gobierno Corporativo.

3.1. En relación con los accionistas de la Sociedad.

Uno de los objetivos básicos de esta política es promover la participación informada de los accionistas en la Junta General de Accionistas. Para ello se adoptarán cuantas medidas sean precisas para facilitar que la Junta General de Accionistas ejerza efectivamente las funciones y competencias que le son propias conforme a la Ley y a los Estatutos Sociales, observando en todo momento lo previsto en el Reglamento de la Junta General de MAPFRE.

Asimismo, al amparo del principio de igualdad de los accionistas, se arbitrarán los cauces adecuados para que éstos puedan ejercer de manera efectiva los derechos a su favor reconocidos por la ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Junta General de MAPFRE, con especial atención a los derechos de información y asistencia y voto en las reuniones de la Junta General.

3.2. En relación con la Junta Directiva de la Sociedad y sus Comités.

El Consejo de Administración de la Sociedad es el órgano superior de administración y supervisión del GRUPO. Cuenta con una Comisión Delegada

que actúa como órgano delegado del Consejo de Administración, con todas sus facultades excepto aquellas que sean indelegables de conformidad con la ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad.

Cuenta, asimismo, con otros tres Comités Delegados: (i) el Comité de Auditoría y Cumplimiento, (ii) el Comité de Nombramientos y Retribuciones, y (iii) el Comité de Riesgos; todos ellos integrados por consejeros no ejecutivos.

En su seno designará los siguientes cargos de (i) Presidente, (ii) Vicepresidentes, (iii) Consejero Independiente Coordinador, y (iv) Secretario.

El Consejo de Administración se rige por lo establecido en la ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración de la Sociedad y en las demás normas internas de gobierno corporativo, en particular, en materia de composición y funcionamiento, nombramiento y cese de consejeros, obligaciones y deberes de los consejeros y retribución de los consejeros.

3.3. En relación con el principio de transparencia.

La Junta Directiva de la Sociedad cumplirá de forma precisa y puntual con las obligaciones de información establecidas en la ley y en las normas internas de gobierno corporativo de MAPFRE.

El principal canal de comunicación oficial de la Sociedad con los accionistas y los mercados es su página web corporativa (www.mapfre.com), permanentemente actualizada, a través de la cual la Sociedad canaliza toda la información que puede ser de interés para los accionistas e inversores, favoreciendo la inmediatez de su publicación y la posibilidad de acceso posterior, de conformidad con lo dispuesto en la Política de comunicación con accionistas, inversores institucionales y asesores de voto.

En concreto, proporcionará al mercado la información que debe publicarse con carácter periódico (informe anual, informes semestrales y declaraciones intermedias de gestión o informes trimestrales) y la información que debe

difundirse de manera continuada (i.e., información relevante, participaciones significativas, operaciones de autocartera, perfil personal y biográfico de los consejeros). Asimismo, la Junta Directiva pondrá a disposición del mercado la memoria de actividades que elabore anualmente para su presentación a la Junta General de Accionistas, el informe anual de gobierno corporativo, el informe anual de remuneraciones de los consejeros y los demás informes preceptivos de conformidad con la ley.

Artículo 4. Estructura societaria y de gobierno.

MAPFRE dispone de una estructura societaria sencilla, eficiente y descentralizada que le permite cumplir adecuadamente con sus objetivos empresariales. Este principio hace compatible una adecuada administración de los negocios en cada uno de los países con una gestión eficiente de los recursos, capitales requeridos y distribución de los dividendos a los accionistas. Todo ello dentro del marco legal y con plena actuación ética y comprometida socialmente en los países donde se actúa.

A su vez dispone de un modelo de dirección que viene determinado por un elevado y riguroso control y supervisión a todos los niveles: local, regional y global; y que, a su vez, permite una amplia delegación en la ejecución y desarrollo de las competencias asignadas a los equipos y sus responsables, facilitando en cualquier caso que las decisiones más relevantes en todos los niveles se analicen en profundidad, antes y después de su ejecución, por el conjunto de los equipos directivos.

La estructura societaria y de gobierno interno del GRUPO se adecúa a lo establecido en los Principios Institucionales, Empresariales y Organizativos del GRUPO MAPFRE.

Artículo 5. Ámbito de aplicación.

Este código es de aplicación obligatoria para los miembros de la Junta Directiva, ejecutivos, empleados a cualquier nivel de vinculación laboral, ya sea temporal o permanente, asesores, auditores y, en general, a toda persona que asesore o preste servicios a la Sociedad. Es vinculante para MAPFRE Seguros Costa Rica.

Artículo 6. Definiciones.

A efectos de este código, se entiende por:

- a) Alta Gerencia:** Es la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos organizacionales para el logro de los objetivos establecidos por el Órgano de Dirección. Según la estructura organizativa de la entidad, incluye a los empleados o funcionarios que, por su función, cargo o posición, intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones importantes dentro de la entidad.

- b) Apetito de Riesgo:** El nivel y los tipos de riesgos que una entidad o grupo o conglomerado financiero está dispuesto a asumir, que han sido aprobados por el Órgano de Dirección con antelación y dentro de su Capacidad de Riesgo, para alcanzar sus objetivos estratégicos y plan de negocio. Para GRUPO MAPFRE se reconoce como el marco global de actuación sobre el riesgo que el GRUPO está dispuesto a asumir, incluyendo los tipos de riesgo y los límites aplicables a los mismos para poder llevar a cabo su plan estratégico sin desviaciones relevantes incluso en situaciones adversas.

- c) Capacidad de Riesgo:** Nivel máximo de riesgo que una entidad es capaz de asumir en función de su gestión integral de riesgos, medidas de control, limitaciones regulatorias, base de capital u otras variables de acuerdo con sus características. Se define también como la cantidad y tiempo de riesgo máximo que una entidad es capaz de soportar en la persecución de sus objetivos.

- d) Cliente:** Usuario o beneficiario de los productos y servicios que ofrecen las entidades reguladas por las superintendencias del Sistema Financiero Nacional. Para efectos de las entidades reguladas por la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) se incluyen tomadores de seguros, asegurados y beneficiarios de pólizas de seguros.
- e) Código de Conducta:** Conjunto de normas que rigen el comportamiento de la entidad y sus colaboradores; y expresan su compromiso con valores éticos y principios como la transparencia, la buena fe de los negocios o actividades, la sujeción a la legislación vigente y a las políticas de la entidad, así como el trato equitativo a los Clientes que se encuentren en las mismas condiciones objetivas. Incluye, entre otros, la prohibición explícita del comportamiento que podría dar lugar a riesgos de reputación o actividad impropia o ilegal, como la declaración de información financiera incorrecta, legitimación de capitales y financiamiento del terrorismo, fraude, prácticas contrarias a la competencia, el soborno, la corrupción y la violación de los derechos de los Clientes.
- f) Comité Técnico:** Órgano adscrito al Órgano de Dirección, creado por requerimiento legal o de manera voluntaria, que tiene como finalidad lograr una mayor eficiencia y profundidad en el análisis de los temas de su competencia.
- g) Cultura de Riesgo:** Normas, actitudes y comportamientos de una entidad relacionados con el riesgo y las decisiones sobre la forma de gestionarlos y controlarlos.
- h) Deber de Cuidado:** Deber de actuar de manera informada y prudente en la toma de decisiones relacionadas con la entidad y los recursos que se administran; es decir, la obligación de abordar los asuntos de la entidad y de los recursos administrados de la misma manera que una "persona prudente" abordaría sus propios asuntos.

- i) Deber de Lealtad:** Deber de actuar en el interés de los clientes, de la entidad y de sus propietarios.
- j) Declaración de Apetito de Riesgo:** La articulación por escrito del nivel y tipos de riesgo que una entidad o Vehículo de Administración de Recursos de Terceros acepta o evita, con el fin de alcanzar sus objetivos. Incluye medidas cuantitativas expresadas en relación con los ingresos, el capital, medidas de riesgo, liquidez y otras mediciones pertinentes, según proceda. También incluye declaraciones cualitativas para hacer frente a los riesgos de reputación y de conducta, así como de legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo, entre otras.
- k) Director Independiente:** Miembro del Órgano de Dirección que no tiene ninguna responsabilidad de gestión o asesoría en la entidad o su grupo o conglomerado financiero y además no está bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir el ejercicio de su juicio objetivo.
- l) Gobierno Corporativo:** Conjunto de relaciones entre la administración de la entidad, su Órgano de Dirección, sus propietarios y otras Partes Interesadas, las cuales proveen la estructura para establecer los objetivos de la entidad, la forma y los medios para alcanzarlos y monitorear su cumplimiento. El Gobierno Corporativo define la manera en que se asigna la autoridad y se toman las decisiones corporativas.
- m) Líneas de Defensa:** Áreas o funciones organizacionales que contribuyen a la gestión y control de los riesgos de la entidad. Se reconocen tres "Líneas de Defensa":
1. La primera línea de defensa será la responsable de la gestión diaria de los riesgos, enfocada en identificar, evaluar y reportar cada exposición, en consideración del Apetito de Riesgo aprobado y sus políticas, procedimientos y controles. Se asocia a las líneas de negocio o a las actividades sustantivas de la entidad, que asumen los riesgos y poseen los controles.

2. La segunda línea de defensa complementa a la primera por medio del seguimiento y reporte a las instancias respectivas. Incluye la unidad de riesgos y la unidad o función de cumplimiento.
 3. La tercera línea consiste en una función o unidad de Auditoría Interna independiente y efectiva, que proporcione al Órgano de Dirección información sobre la calidad del proceso de gestión del riesgo, esto por medio de sus revisiones y vinculándolos con la cultura, la estrategia, los planes de negocio y las políticas de la entidad.
- n) Marco de gobierno de riesgo:** componente del marco de gobierno corporativo a través del cual el Órgano de Dirección establece y toma decisiones sobre la estrategia y la metodología de riesgos; establece y monitorean el apetito y los límites de riesgo e identifican, miden, gestionan y controlan los riesgos.
- o) Órgano de Control:** Instancia interna constituida por ley, reglamento o por disposición del Órgano de Dirección, responsable de proporcionar una evaluación independiente y objetiva sobre el ámbito de su competencia, así como encargada de asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias por parte de la entidad. Son Órganos de Control: la auditoría interna o equivalente, la unidad o función de cumplimiento y la oficialía de cumplimiento, entre otros.
- p) Órgano de Dirección:** Máximo órgano colegiado de la entidad responsable de la organización. Para efectos de este código, debe entenderse como la Junta Directiva de la Sociedad.
- q) Parte Interesada:** Órgano interno o externo, o persona física o jurídica con un interés legítimo en el desempeño y actividades de la entidad, en su grupo o conglomerado financiero, en virtud de sus funciones o cargos, o por los intereses o relaciones económicas que mantiene con estos.

- r) Parte vinculada: La persona con vinculaciones de propiedad o gestión respecto a una entidad.
- s) Participación significativa o relevante: Se entiende como la titularidad de derechos que permitan, directa o indirectamente, ejercer el voto con al menos el diez por ciento (10%) del capital social de la entidad.
- t) Perfil de Riesgo: Evaluación, en un momento en el tiempo, de la exposición al riesgo.
- u) Puestos Claves: Posición dentro de la organización que resulta de importancia crítica en la definición y el desarrollo de la estrategia de negocios o de las actividades sustantivas de la entidad.
- v) Sistema de Información Gerencial: Conjunto de Sistemas de Información que interactúan entre sí para apoyar suficiente y congruentemente al Órgano de Dirección y a la Alta Gerencia para la toma de decisiones, la administración de los riesgos y el cumplimiento de los planes estratégicos y operativos.

Artículo 7. Órganos de Gobernabilidad.

La Sociedad, MAPFRE Seguros Costa Rica, S.A., organizará sus actividades de gobierno corporativo mediante cuatro tipos de órganos:

- a) **Órgano de Dirección:** comprende la conformación de la **Junta Directiva**. Sus acuerdos tienen carácter mandatorio y vinculante en la organización.
- b) **Alta Gerencia:** se instrumentaliza a través de la Gerencia General.
- c) **Órgano de Control:** incluye a la Auditoría Interna, la Gerencia de Riesgos y la Oficialía de Cumplimiento.

d) Comités Técnicos: para efectos de la Sociedad, se conforman los siguientes:

1. Comité de Auditoría (legal).
2. Comité de Riesgos (legal).
3. Comité de Nominaciones (legal).
4. Comité de Remuneraciones (legal).
5. Comité de Cumplimiento (legal).
6. Comité de Inversiones (voluntario).
7. Comité de Activos y Pasivos (voluntario).
8. Comité de Tecnología (voluntario).
9. Comité de Dirección (voluntario).

7.1. Integración de la Junta Directiva.

La Junta Directiva es el órgano de dirección de mayor jerarquía en la Sociedad. Estará integrada por una estructura apropiada en número y composición de sus integrantes, que le permita asumir y cumplir con las responsabilidades que se le asignan bajo una visión independiente.

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

El Órgano de Dirección debe conformarse en términos de liderazgo, tamaño y uso de comités, para afrontar de forma efectiva su rol de supervisión, dirección y demás responsabilidades. Debe contar con suficiente tiempo e información para analizar y discutir ampliamente y a profundidad los aspectos bajo su responsabilidad.

7.1.1. Funciones de la Junta Directiva.

De acuerdo a lo establecido en el Pacto Social, la Junta Directiva posee las siguientes funciones:

- a)** Cumplir y hacer cumplir los acuerdos y las resoluciones que la Asamblea de Accionistas ha adoptado legalmente.
- b)** Integrar la Comisión Ejecutiva, o cualquier otra Comisión o Comisiones especiales para distintos tipos de operaciones o negocios. Designar los miembros de las mismas y fijarles normas y facultades para la realización de las tareas que les encomienden.
- c)** Determinar los ramos y modalidades de los distintos contratos de seguro, coaseguro y reaseguro que sean objeto de la actividad social.
- d)** Determinar las áreas o regiones en que la sociedad podrá desarrollar sus actividades.
- e)** Crear sucursales para su actividad dentro del país y eliminar las que se estimen innecesarias, ateniéndose en todo caso a las disposiciones de la regulación que aplica a la sociedad.
- f)** Establecer y modificar los reglamentos internos de la sociedad y de sus distintas oficinas y dependencias.
- g)** Resolver sobre todos los actos, contratos o negocios y de la disposición de los derechos y bienes, muebles e inmuebles, de la sociedad.
- h)** Nombrar, separar, aceptar la renuncia y conceder licencias al Gerente o Sub Gerentes, fijarles atribuciones y deberes y asignarles remuneración.
- i)** Designar y separar lo agentes, representantes o apoderados especiales que se estimen necesarios, fijarles sus atribuciones y deberes y asignarles remuneración.
- j)** Aprobar, desaprobado o modificar el presupuesto de gastos de administración de la sociedad que le presente la Gerencia, o en su caso, la Comisión Ejecutiva.

- k)** Considerar y resolver todas las cuestiones que sometiere a su consideración alguno de los Gerentes o Sub Gerentes, la Comisión Ejecutiva y cualquier otra comisión.

- l)** Presentar anualmente a la Asamblea de Accionistas, el inventario, el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y un Informe o Memoria explicando la marcha de los negocios sociales y formularios al respecto, las sugerencias o recomendaciones que estime pertinentes. Igualmente propondrá a la Asamblea de Accionistas una sugerencia sobre la posible distribución de utilidades, teniendo presente, en todo caso, las disposiciones de la regulación aplicable a la sociedad.

Sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en el marco legal la Junta Directiva debe:

- m)** Aprobar y dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos, mediante el desarrollo de un marco estratégico que defina los segmentos de negocio o actividades principales, los retornos esperados y el Apetito de Riesgo; lo cual debe ser comunicado a la organización.

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

- o)** Aprobar y supervisar la aplicación de un marco sólido de Gobierno Corporativo.

- p)** Aprobar el Apetito de Riesgo de la entidad.

- q)** Aprobar y supervisar el cumplimiento de la Declaración de Apetito de Riesgo.

- r) Aprobar el sistema de incentivos y remuneración de la entidad, asegurando que esté alineado con la cultura y Apetito de Riesgo de la entidad.
- s) Asegurar que las transacciones con partes vinculadas sean revisadas para evaluar el riesgo y están sujetas a las políticas definidas para evitar o gestionar conflictos de intereses; asimismo, que dichas transacciones son ejecutadas en condiciones iguales a las realizadas con terceros.
- t) Aprobar las políticas para la gestión de la entidad y emitir políticas para:
 - 1. La relación con Clientes, socios, asociados y otras Partes Interesadas.
 - 2. La relación con proveedores o terceros contratados.
 - 3. Las relaciones intragrupo.
- u) Aprobar y supervisar la implementación de procesos de autoevaluación de riesgos de la entidad, las políticas de cumplimiento y el sistema de control interno.
- v) Comunicar al supervisor los cambios relevantes en su plan estratégico, en la estructura de propiedad de la entidad y las operaciones con partes vinculadas, en el plazo establecido en normas específicas, o en su defecto, en un plazo no mayor a tres días hábiles posteriores al cambio.
- w) Asegurar que la entidad cuente con un sistema de información gerencial íntegro, confiable y que permita tomar decisiones oportunas y adecuadas.
- x) Realizar un seguimiento periódico de las recomendaciones que emitan el supervisor, los auditores internos, externos y ejecutar las responsabilidades y funciones que se atribuyen en el marco normativo específico de su respectivo supervisor.

- y) Actuar de manera oportuna y proactiva ante las observaciones y requerimientos del supervisor y de los Órganos de Control, promoviendo esta cultura en toda la organización, aprobando los planes de contingencia y de continuidad del negocio, incluyendo las tecnologías de información, que aseguren su capacidad operativa y que reduzcan o limiten las eventuales pérdidas en caso de una interrupción de sus operaciones.
- z) Establecer los mecanismos de aprobación requeridos para las desviaciones de la estrategia de gestión de riesgos o de los riesgos tomados en exceso respecto del Apetito de Riesgo declarado.

7.1.2. Perfil de los miembros del Órgano de Dirección.

- a) De acuerdo al Pacto Social de la compañía, los miembros de Junta Directiva durarán en sus cargos por todo el plazo social, salvo en caso de remoción por parte de la Junta Directiva o renuncia a sus cargos.
- b) Los miembros de la Junta Directiva deben cumplir con requisitos de conducta y cumplimiento de sus responsabilidades que, entre otros, deben considerar:
 1. Ser personas de reconocida honorabilidad.
 2. Comprender su papel en el Gobierno Corporativo.
 3. Ser capaces de ejercer un juicio sólido y objetivo sobre los asuntos relacionados con la entidad.
 4. Tener la formación, conocimientos y experiencia, amplios y demostrables, con el fin de ejercer el Gobierno Corporativo.
 5. Recibir inducción y capacitación adecuada y periódica en las áreas de conocimiento atinentes a su cargo.

6. Los miembros de la Junta Directiva que participan en comités técnicos cuentan con la formación y experiencia demostrable, según la naturaleza del comité.
7. La Junta Directiva debe estar conformada por personas con un balance de habilidades, competencias y conocimientos, que de forma colectiva posean las aptitudes necesarias para dirigir a la entidad.

Al evaluar la idoneidad colectiva de la Junta Directiva, debe tenerse en cuenta que los directores:

8. Tengan un abanico de conocimientos y experiencia en las áreas relevantes para promover la diversidad de opinión.
9. Faciliten la comunicación, colaboración y el debate crítico en el proceso de toma de decisiones.

Las características antes descritas se definen también en la “Política de Aptitud y Honorabilidad del Grupo MAPFRE”, donde se incluyen cualidades tanto a nivel colectivo como individual para los miembros de la Junta Directiva:

- 10. Colectivo:** Cualificación, experiencia y conocimientos apropiados al menos sobre las siguientes materias:
 - i. Seguros y mercados financieros.
 - ii. Estrategias y modelos de negocio.
 - iii. Sistema de Gobierno.
 - iv. Análisis financiero y actuarial.
- 11. Individual:** formación del nivel y perfil adecuado, en particular, en el área de seguros y servicios financieros y experiencia práctica derivada de sus anteriores ocupaciones durante períodos de tiempo suficientes.

12. Si un miembro deja de poseer las características o cualidades que lo calificaban para el cargo o no cumple con sus responsabilidades, la Junta Directiva debe tomar las acciones pertinentes y notificar a la superintendencia a la brevedad.
13. Los miembros de Junta Directiva deberán inhibirse de actuar en aquellos casos en que exista o pueda existir un conflicto de interés, conforme sea definido en el Código de Gobierno Corporativo de la sociedad, o en cualquier caso que sea requerido inhibirse conforme a la legislación y normativa vigente.

7.1.3. Incompatibilidades de los miembros del Órgano de Dirección.

- a) Al menos el cuarenta por ciento de los miembros de Junta Directiva no podrán ser accionistas directos o indirectos de la compañía, tener parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad con alguno de los socios ni ser empleados de empresas que sean integrantes del mismo grupo económico de la sociedad.

Asimismo, no podrán ser miembros de Junta Directiva:

- b) Personas contra quienes, en los últimos cinco años, haya recaído sentencia judicial penal condenatoria firme por la comisión de un delito doloso contra la propiedad, la buena fe de los negocios o la fe pública, tipificados en los títulos sétimo, octavo y décimo sexto del libro segundo del Código Penal, respectivamente.
- c) Personas que se encuentren cumpliendo sentencia judicial penal condenatoria por la comisión de los delitos tipificados en los títulos sétimo, octavo y décimo sexto del libro segundo del Código Penal. Serán causales de cesación en el cargo de miembro de Junta Directiva: la muerte del director, la declaratoria judicial de incapacidad, la ausencia judicialmente declarada, la inasistencia a tres sesiones ordinarias consecutivas o a dos ordinarias y una extraordinaria consecutivas sin justificación razonable, la

sanción de suspensión o remoción en firme por autoridad administrativa reguladora o judicial, la inhabilitación dictada por juez competente para el ejercicio del cargo, la renuncia del director y la decisión de remoción que tome, en cualquier tiempo, la asamblea de accionistas sin necesidad de alegar causa justificada alguna.

Artículo 7.1.4. Proceso de selección de los miembros.

- a) En caso de que sea necesario reponer una plaza vacante de Junta Directiva, sea por renuncia del cargo, revocatoria del cargo, o bien por operar una causal de cesación del mismo, la Junta Directiva convocará a una Asamblea Extraordinaria de Accionistas a fin de conocer sobre la plaza vacante y nombrar al nuevo miembro de la misma, cuya recomendación estará a cargo del Comité de Nominaciones.
- b) El órgano responsable de la elección de los miembros del Órgano de Dirección debe garantizar que los candidatos estén calificados para servir como miembros de dicho órgano, que no tengan conflictos de intereses que les impidan desarrollar su tarea de manera objetiva e independiente, o bien, que, en caso de tenerlos, existen políticas para su correcta gestión. Además, deben ser capaces de dedicar el tiempo y esfuerzo necesarios para cumplir con las responsabilidades que les competen.
- c) Para ello, debe contar con un proceso claro, formal y riguroso para identificar, evaluar y seleccionar a los candidatos del Órgano de Dirección y, además, debe velar por la existencia de un plan de sucesión en relación con sus integrantes y transmitir los deberes y responsabilidades a los nuevos integrantes del Órgano de Dirección.
- d) Persona que cuenten con total independencia y que el candidato o miembro no pueda verse influenciado, entre otros, por personas relacionadas con la gestión o la propiedad a saber por:

- i. Relaciones generadas o derivadas de la ocupación, en el pasado o presente, de puestos en empresas vinculadas a la entidad, en la propia entidad o del grupo o conglomerado financiero.
- ii. Relaciones económicas, profesionales o de otro tipo con los demás miembros de Órgano de Dirección, la Alta Gerencia, la misma entidad o Vehículo de Administración de Recursos de Terceros, u otras entidades del grupo o conglomerado financiero.

Artículo 7.1.5. Prácticas y Normas de funcionamiento del Órgano de Dirección y documentación.

- a) El Órgano de Dirección debe emitir y actualizar de forma periódica las normas sobre su funcionamiento operativo, apoyándose en leyes, reglamentos, estatutos u otra normativa relacionada con su organización, derechos, responsabilidades y actividades sustantivas. Esta regulación debe establecer, entre otros aspectos, la frecuencia de las reuniones con su justificación, si serán remuneradas o no y la interacción con los comités y con otros órganos de Gobierno Corporativo.
- b) El Órgano de Dirección debe mantener actas y demás registros verificables y seguros sobre los temas tratados, sus deliberaciones y decisiones. Estos deben ser puestos a disposición del supervisor cuando éste lo requiera.

Artículo 7.1.6. Evaluaciones del desempeño.

El Órgano de Dirección debe establecer los mecanismos para llevar a cabo evaluaciones anuales sobre su gestión, la de sus comités y de sus miembros; así como las acciones a tomar en caso de que existan reservas o dudas sobre el desempeño de alguno de sus miembros. Estas evaluaciones pueden

realizarse con la ayuda de expertos externos a la entidad y comprenden, entre otros:

- a) La revisión de su estructura, tamaño y composición.
- b) El desempeño de sus miembros.
- c) Revisión de la eficacia de sus propias prácticas de gobierno y procedimientos, con el fin de determinar mejoras o cambios.

Artículo 8. Del Rol del Presidente.

El presidente debe desempeñar un rol fundamental en el funcionamiento del Órgano de Dirección, aporta su liderazgo y su responsabilidad sobre el correcto y efectivo funcionamiento de esa instancia. Entre otros aspectos debe:

- a) Poseer la experiencia, competencias y cualidades personales necesarias a efecto de cumplir con las responsabilidades del puesto.
- b) Velar porque las decisiones del Órgano de Dirección sean tomadas sobre una base de información oportuna, sólida y correcta.
- c) Promover y motivar la discusión crítica y asegurar que los criterios disidentes se puedan expresar y discutir libremente en el proceso de toma de decisiones.
- d) No actuar como presidente en los comités que constituya el Órgano de Dirección con el fin de mantener el balance y el cumplimiento de las labores de esas instancias.
- e) Dedicar el tiempo que la entidad demande para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 9. Deber de Cuidado y Deber de Lealtad.

Los miembros del Órgano de Dirección actúan atendiendo sus deberes de cuidado y lealtad y cumpliendo la legislación y la normativa aplicable. Esto

incluye la participación activa en los principales asuntos de la entidad y de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros, y mantenerse al día con los cambios sustanciales en la actividad de estos. El Órgano de Dirección tiene responsabilidad sobre los recursos de terceros que administra y actúa tomando en cuenta los intereses legítimos de los clientes, los propietarios y otras Partes Interesadas.

SECCIÓN II CULTURA Y VALORES CORPORATIVOS

Artículo 10. Efectividad del Gobierno Corporativo.

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

Artículo 11. Desarrollo de una cultura corporativa sólida.

El Órgano de Dirección debe asegurar la adopción de una cultura corporativa sólida, para ello debe:

- a)** Establecer y cumplir los valores corporativos que aplican para sí mismo, la Alta Gerencia, demás empleados de la entidad y partes interesadas que, por sus funciones o cargos, participen en el Gobierno Corporativo de la entidad; e incluir compromisos y comportamientos para que los negocios o actividades se lleven a cabo dentro de un marco de legalidad y ética.
- b)** Promover una cultura de gestión de riesgo sólida, transmitiendo a la organización las expectativas del Órgano de Dirección y la importancia de que la entidad opere conforme al Apetito de Riesgo declarado.
- c)** Aprobar y supervisar la implementación de una política de divulgación a todos los funcionarios, de los valores corporativos, estándares

profesionales, Código de Conducta, políticas y objetivos que rigen la entidad.

- d) Establecer las medidas disciplinarias para la Alta Gerencia y demás empleados ante desviaciones y transgresiones a la cultura, políticas declaradas, código de conducta y valores corporativos de la entidad.

Artículo 12. Código de Conducta.

El Órgano de Dirección debe mantener y aplicar un Código de Conducta para sí mismo y para todos los colaboradores de la entidad, así como velar por su cumplimiento. Este código debe ser plenamente conocido y aplicado por todos los colaboradores de la organización y definir los comportamientos aceptables e inaceptables.

SECCIÓN III

APETITO DE RIESGO

Artículo 13. Estrategia de gestión de riesgo.

El Órgano de Dirección es responsable de aprobar y mantener una estrategia de gestión de riesgo y políticas asociadas, cerciorándose de su difusión e implementación por las restantes áreas de la organización, además, debe velar por el desarrollo de una Cultura de Riesgo, la formulación de la Declaración de Apetito de Riesgo y la definición de las responsabilidades sobre la gestión y control de riesgos.

Artículo 14. Apetito de Riesgo y Declaración del Apetito de Riesgo.

El Órgano de Dirección debe aprobar y dar seguimiento al Apetito de Riesgo, así como asegurar su alineamiento con los objetivos, la estrategia, el capital, los planes financieros y las prácticas de remuneración e incentivos de la entidad. De acuerdo con las políticas emanadas por el Órgano de Dirección, el Apetito de Riesgo debe ser comunicado por medio de una Declaración de Apetito de Riesgo que es comprendida por las Partes Interesadas pertinentes, entre otros: el propio Órgano de Dirección, la Alta Gerencia, los Órganos de Control y los empleados

de la entidad. Dicha Declaración de Apetito de Riesgo debe de estar disponible para el supervisor.

La Declaración de Apetito de Riesgo de la entidad incluye, entre otros:

- a) Consideraciones cuantitativas y cualitativas.
- b) El nivel y tipos de riesgo que la entidad o Vehículo de Administración de Recursos de Terceros está dispuesta a asumir con el fin de desarrollar sus actividades o negocios dentro de su Capacidad de Riesgo individual y agregada.
- c) Límites y consideraciones comerciales u operacionales, de conformidad con la estrategia de negocio o actividades sustantivas.
- d) El Apetito de Riesgo debe comunicarse a toda la entidad para que pueda ser vinculado a la toma de decisiones operativas diarias.

Artículo 15. Gestión y control del riesgo.

El Órgano de Dirección debe definir y comunicar las responsabilidades en torno a la gestión y control de los riesgos, sin detrimento del resto de la regulación específica sobre la materia. Esta responsabilidad implica la identificación de las Líneas de Defensa, así como la formulación de políticas y controles apropiados y alineados a la Declaración de Apetito de Riesgo.

SECCIÓN IV

SUPERVISIÓN A LA ALTA GERENCIA

Artículo 16. Supervisión.

El Órgano de Dirección debe supervisar la labor de la Alta Gerencia. Debe tomar las acciones pertinentes cuando los actos o las consecuencias de estos no estén alineados con las expectativas de desempeño del Órgano de Dirección. Esto

incluye la adhesión a los valores de la entidad, el Apetito de Riesgo y Cultura de Riesgo, al hacerlo, el Órgano de Dirección debe, entre otros:

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

SECCIÓN V

CONFLICTOS DE INTERESES

Artículo 17. Política sobre conflictos de intereses.

El Órgano de Dirección aprueba la siguiente política para identificar, prevenir y gestionar los conflictos de intereses la cual tiene como objetivo principal,

establecer los lineamientos, principios, políticas y procedimientos encaminados a detectar, prevenir y administrar los posibles conflictos de interés que se puedan derivar con ocasión de la realización y desarrollo de las diversas actividades que realiza la Aseguradora.

- a) Es deber de los miembros del Órgano de Dirección, comités, unidades de apoyo y de todo el personal de la entidad, de no propiciar situaciones que puedan producir conflictos de intereses.
- b) Es deber de los miembros del Órgano de Dirección, comités, unidades de apoyo y de todo el personal de la entidad, de revelar cualquier asunto que pueda resultar o haya dado como resultado un conflicto de intereses. La entidad debe comunicar estos asuntos a las Partes Interesadas conforme a sus políticas.
- c) Es deber de los miembros del Órgano de Dirección y de los comités existentes, de abstenerse de participar o influir en la decisión de cualquier asunto en el que pueda tener un conflicto de intereses o bien, donde su objetividad, independencia o su capacidad de cumplir adecuadamente sus deberes se vea comprometida.
- d) Es deber de la Alta Gerencia, o del administrador de recursos de terceros, de establecer procedimientos para la gestión de los conflictos de intereses que se presenten en la aprobación de transacciones que puedan afectar a la entidad o al Vehículo de Administración de Recursos de Terceros.
- e) Es deber del Órgano de Dirección y de la Alta Gerencia establecer los mecanismos que les permitan, según corresponda, actuar frente a los incumplimientos de la política de conflictos de intereses.

Artículo 18. Conflicto de Intereses.

Los Conflicto de intereses, existen cuando los intereses personales interfieren de cualquier manera con los intereses de la empresa o de los clientes que

contraten con ésta, lo que puede complicar la realización de su trabajo de una manera objetiva y efectiva.

Artículo 19. Tipos de Conflictos de Intereses.

MAPFRE | Seguros Costa Rica, S.A., puede estar expuesta a diferentes tipos de conflictos de intereses:

- a)** Con los colaboradores.
- b)** Con los proveedores.
- c)** Con los clientes.
- d)** Con la Junta Directiva.

Un conflicto de interés también hace referencia a todas aquellas situaciones de interferencia, en las cuales un colaborador o directivo pueda estar, en un momento dado del ejercicio de sus funciones, que lo pueda llevar a aprovechar para sí o para un tercero, las decisiones que él mismo debe tomar frente a distintas alternativas de conducta, en razón de la actividad misma que desarrolla y cuya realización implicaría la omisión de las obligaciones legales, contractuales o morales a las cuales se halla sujeto:

- e)** Una persona o miembros de su familia, pudieran recibir beneficios personales como resultado de la posición de dicha persona en la empresa.
- a)** Por préstamos y garantías de obligaciones a los colaboradores y miembros de su familia.
- b)** Un cliente de la entidad tiene riesgo de sufrir perjuicios por la posición de una persona en la organización, que es su contraparte judicial, administrativo o arbitral en un proceso que involucra productos de la compañía.

- c) Un colaborador está o trabaja simultáneamente con un competidor, cliente o proveedor.

Artículo 19. Sobre el Manejo de Conflicto de Intereses.

- a) No se puede, en ninguna circunstancia, aprobar ni tener injerencia alguna sobre transacciones de parientes ni de los mismos colaboradores, las cuales deben ser dirigidas a otro colaborador idóneo para su trámite.
- b) Los administradores, altos directivos y colaboradores de ASEGURADORA deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en intereses personales o de terceros, o cesar actividad, en aquellos asuntos que impliquen competencia con la Compañía o con las otras Compañías del Grupo, o en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés, salvo autorización expresa de la Asamblea General de Accionistas.
- c) Los administradores, altos directivos y colaboradores de ASEGURADORA deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en la atención de casos cuando hayan participado directa o indirectamente en el evento que origina el reclamo.
- d) Los administradores, altos directivos y colaboradores de ASEGURADORA deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en procesos de contratación, acuerdo o análisis de reclamo de personas u organizaciones con las que están vinculadas o relacionadas.
- e) La duda respecto a la configuración de un posible conflicto de interés, no exime a las personas mencionadas en este artículo de la obligación de abstenerse de participar en las actividades que generan conflicto.

Artículo 20. Procedimiento de Resolución y Divulgación de Conflicto de Intereses:

- a)** Cuando un administrador, colaborador o persona vinculada a un área específica de MAPFRE | Seguros Costa Rica, S.A., encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un conflicto de interés, lo informará de manera inmediata a su superior jerárquico y se abstendrá en todo caso de participar en la discusión y decisión del asunto que genere la situación de conflicto de interés. Igualmente informará a Recursos Humanos.

- b)** Cuando quien pueda verse enfrentado a un conflicto de interés, es un miembro de la Junta Directiva o el Gerente General, este informará de tal situación a la Junta Directiva en la siguiente sesión que realice éste órgano.

- c)** En todo caso, ante la duda en relación con la posible existencia de un conflicto de interés se estará obligado a proceder como si éste existiera.

Sin perjuicio de las anteriores disposiciones los administradores, altos directivos y en general todos los empleados o personas vinculadas a las áreas de MAPFRE | Seguros Costa Rica, S.A., deberán:

- a)** Informar a sus superiores inmediatos la existencia de posibles conflictos de interés en los cuales pudieren versen involucrados como consecuencia de relaciones familiares o personales.

- b)** Guardar confidencialidad y reserva sobre aquella información de MAPFRE | Seguros Costa Rica, S.A., a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones o labores, o en virtud del cargo que desempeñen.

- c)** Abstenerse de utilizar información privilegiada en provecho suyo o de terceros.

- d)** Abstenerse de ofrecer información inexacta o que no corresponda a la realidad de la Aseguradora o de sus clientes o alterar o distorsionar la información de los clientes o usuarios de la Aseguradora.

- e) Abstenerse de aprovechar indebidamente las ventajas que MAPFRE | Seguros Costa Rica, S.A., otorga de manera exclusiva a favor de sus colaboradores, para el beneficio de terceros.

- f) Los administradores deben obrar de buena fe, con lealtad y con diligencia de un buen hombre de negocios. Sus actuaciones se cumplirán en interés de la Aseguradora, teniendo en cuenta los intereses de los accionistas.

- g) En cumplimiento de su función, los administradores deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona, en intereses personales o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la Aseguradora o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses, salvo autorización expresa de la Junta Directiva o Asamblea General de Accionistas.

CAPÍTULO II

COMITÉS TÉCNICOS

Artículo 21. Comités.

Para lograr la eficiencia y una mayor profundidad en el análisis de los temas de su competencia, el Órgano de Dirección debe establecer comités técnicos, en concordancia con la responsabilidad relativa a los comités establecida en el Capítulo I, Sección I, Artículo 7, de este Reglamento. Dichos comités deben contar con una normativa, que regule su funcionamiento, integración, el alcance de sus funciones, y los procedimientos de trabajo, esto incluye la forma en que informará al Órgano de Dirección. Los comités deben llevar actas en las cuales consten sus deliberaciones y los fundamentos de sus decisiones.

El Órgano de Dirección debe considerar la rotación periódica de los miembros de los comités, para evitar la concentración excesiva del poder y promover nuevas perspectivas. Esta rotación debe tomar en cuenta las competencias y experiencia de los miembros nominados. Los comités que se señalan en este

Reglamento deben ser presididos por un miembro del Órgano de Dirección; además, el presidente de un comité no debe ser presidente de otro comité.

Artículo 22. Comité de Auditoría.

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

No obstante, lo dispuesto en el Capítulo I, Sección I, Artículo 7, pto. 4, pto. a, de este Reglamento y en concordancia con el Capítulo I, Artículo 2, Inciso 2.3, pto. xvi, la constitución del Comité de Auditoría es obligatoria para MAPFRE Seguros Costa Rica.

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

- a)** El proceso de reporte financiero y de informar al Órgano de Dirección sobre la confiabilidad de los procesos contables y financieros, incluido el sistema de información gerencial.
- b)** La supervisión e interacción con auditores internos y externos.
- c)** Proponer o recomendar al Órgano de Dirección las condiciones de contratación y el nombramiento o revocación de la firma o auditor externo conforme los términos del Reglamento sobre auditores externos aplicable a los sujetos fiscalizados por las superintendencias.
- d)** Revisar y aprobar el programa anual de trabajo de la auditoría interna o equivalente y el alcance y frecuencia de la auditoría externa, de acuerdo con la normativa vigente.
- e)** Vigilar que la Alta Gerencia toma las acciones correctivas necesarias en el momento oportuno para hacer frente a las debilidades de control, el

incumplimiento de las políticas, leyes y reglamentos, así como otras situaciones identificadas por los auditores y el supervisor.

- f) Supervisar el cumplimiento de las políticas y prácticas contables.
- g) Revisar las evaluaciones y opiniones sobre el diseño y efectividad del gobierno de riesgos y control interno.
- h) Proponer al Órgano de Dirección, los candidatos para ocupar el cargo de auditor interno, excepto en el caso de las entidades supervisadas que se rigen por lo dispuesto en la Ley General de Control Interno, Ley 8292.
- i) Dar seguimiento al cumplimiento del programa anual de trabajo de la auditoría Interna o equivalente.
- j) Revisar la información financiera anual y trimestral antes de su remisión al Órgano de Dirección, de la entidad y del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros, poniendo énfasis en cambios contables, estimaciones contables, ajustes importantes como resultado del proceso de auditoría, evaluación de la continuidad del negocio y el cumplimiento de leyes y regulaciones vigentes que afecten a la entidad o al Vehículo de Administración de Recursos de Terceros.
- k) Revisar y trasladar al Órgano de Dirección, los estados financieros anuales auditados, los informes complementarios, las comunicaciones del auditor externo y demás informes de auditoría externa o interna.

Artículo 23. Comité de Riesgos.

- a) El Comité de Riesgos debe ser presidido por un Director Independiente, y es responsable de asesorar al Órgano de Dirección en todo lo relacionado con las políticas de gestión de riesgos, la capacidad y el Apetito de Riesgo de la entidad o del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros. Asimismo, de supervisar la ejecución de la Declaración de Apetito de

Riesgo por parte de la Alta Gerencia, la presentación de informes sobre el estado de la Cultura del Riesgo de la entidad, y la interacción y supervisión con el director de riesgos, o con quien asuma este rol.

- b)** El trabajo del comité incluye la supervisión de las estrategias y la gestión de los riesgos para asegurarse de que son coherentes con el Apetito de Riesgo declarado. Además, el comité debe cumplir las funciones establecidas en la regulación específica emitida por la respectiva superintendencia.
- c)** El comité debe recibir informes periódicos y oportunos del director de riesgo o quien asuma este rol, así como de las otras áreas o funciones relevantes, sobre el Perfil de Riesgo actual de la entidad, de los límites y métricas establecidas, las desviaciones y los planes de mitigación.
- d)** El Comité de Riesgos debe intercambiar periódicamente con la Auditoría Interna o equivalente y otros comités relevantes, la información necesaria para asegurar la cobertura efectiva de todos los riesgos y los ajustes necesarios en el Gobierno Corporativo de la entidad a la luz de sus planes de negocio o actividades y el entorno.

No obstante, lo dispuesto en el Capítulo I, Sección I, Artículo 7, pto. 4, pto. b, de este Reglamento, la constitución del Comité de Riesgos es obligatoria para todas las entidades incluidas en el Artículo 2, Inciso 2.3, pto. xvi.

Artículo 24. Comité de Nominaciones.

Es el responsable de identificar y postular a los candidatos al Órgano de Dirección, tomando en cuenta los criterios y disposiciones establecidos en la del Capítulo I, Sección I, Artículo 7, Inciso 1, Pto. 4, Pto. a. de este Reglamento. Su conformación debe incluir al menos un Director Independiente.

Artículo 25. Comité de Remuneraciones.

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

CAPÍTULO III

ALTA GERENCIA

Artículo 28. Responsabilidad general.

Bajo la supervisión del Órgano de Dirección, la Alta Gerencia debe gestionar las actividades de la entidad de forma coherente con la estrategia empresarial, el Apetito de Riesgo y las políticas aprobadas por dicho Órgano. Asimismo, debe supervisar las áreas operativas de la entidad para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.

Artículo 29. Idoneidad y proceso de selección.

- a) Los miembros de la Alta Gerencia deben contar con la experiencia, las competencias y la integridad necesaria para gestionar y supervisar los negocios y las actividades bajo su responsabilidad.

- b) Los miembros de la Alta Gerencia deben ser seleccionados por medio de un proceso transparente, formal de promoción o contratación, aprobado por el Órgano de Dirección, que tenga en cuenta las condiciones y competencias requeridas para el puesto en cuestión. Debe contar con acceso a formación continua para mantener y mejorar sus competencias relacionadas con sus áreas de responsabilidad.

Artículo 30. Responsabilidades de la Alta Gerencia.

Entre otras funciones, corresponde a la Alta Gerencia:

- a)** Implementar el plan de negocios o actividades, revisarlo periódicamente y asegurar que la organización y los recursos son los adecuados para su implementación.
- b)** Rendir cuentas sobre la gestión de la entidad a las Partes Interesadas.
- c)** Promover y velar por la supervisión adecuada del recurso humano.
- d)** Delegar tareas al personal y establecer una estructura de gestión que promueva una cultura de control adecuada, la rendición de cuentas y la transparencia en toda la entidad.
- e)** Implementar la gestión integral de los riesgos a que está expuesta la entidad y asegurar el cumplimiento de leyes, reglamentos, políticas internas y demás normativa, así como la atención de los requerimientos de los Órganos de Control y del supervisor.
- f)** Proporcionar, al Órgano de Dirección, la información necesaria para llevar a cabo sus funciones y cumplir sus responsabilidades. Entre esta información se encuentra:
 - i.** Desviaciones de objetivos, estrategias y planes de negocio o actividades.
 - ii.** Desviaciones en la estrategia de gestión de riesgos y en el Apetito de Riesgo declarado.
 - iii.** Los niveles de capital, liquidez y solidez financiera de la entidad y de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros.
 - iv.** Inobservancia del cumplimiento de la regulación, de los planes de acción presentados a la Superintendencia y a los Órganos de Control, de las políticas y de otras disposiciones aplicables a los

Vehículos de Administración de Recursos de Terceros administrados y a la entidad.

- v. Fallas del sistema de control interno.
 - vi. Preocupaciones sobre temas legales o reglamentarios.
 - vii. Cualquier otra que a juicio de la Alta Gerencia o del Órgano de Dirección sea necesaria para la toma de decisiones por parte de este último.
- g) Implementar las políticas aprobadas por el Órgano de Dirección para evitar o administrar posibles conflictos de intereses y establecer los procesos de control que aseguren su cumplimiento.
- h) Implementar y mantener un sistema de información gerencial que cumpla con las características de oportunidad, precisión, consistencia, integridad y relevancia.
- i) Implementar las recomendaciones realizadas por el supervisor, auditores internos y auditores externos.

CAPÍTULO IV

GESTIÓN DEL RIESGO, CUMPLIMIENTO Y CONTROL

Artículo 31. Estructura para gestión del riesgo.

Las entidades deben contar con una unidad o función de gestión de riesgos eficaz e independiente de las líneas de negocio o actividades sustantivas, bajo la conducción de un director de riesgos o equivalente.

La unidad o función de gestión de riesgos debe contar, entre otros, con:

- a) Personal suficiente, que posea la experiencia y competencias necesarias, incluyendo el conocimiento de los productos y del mercado, que le permitan emitir criterios fundamentados en relación con los riesgos a los que está expuesta la entidad y los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros.
- b) Acceso a todas las líneas de negocio o actividades sustantivas con potencial de generar un riesgo material a la entidad.

Artículo 32. Director de riesgos o equivalente.

El director de riesgos o equivalente es el encargado de la unidad o función de riesgos, reporta directamente al Órgano de Dirección y debe tener el nivel jerárquico, independencia, autoridad y las competencias necesarias para supervisar las actividades de gestión de riesgos de la entidad o del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros. Debe contar con acceso a toda la información necesaria para realizar sus funciones y no debe tener responsabilidades en las líneas de negocio o las actividades sustantivas de la entidad.

La designación, el cese, las medidas disciplinarias y otros cambios en la posición del director de riesgos o equivalente deben ser aprobados por el Órgano de Dirección, previa consulta al Comité de Riesgos e informar de la designación y el cese a las Partes Interesadas y al supervisor, a quien adicionalmente debe informar las razones del cambio.

Artículo 33. Responsabilidad de la unidad o función de riesgos.

La unidad o función de gestión de riesgos es responsable de identificar, evaluar, medir, informar y dar seguimiento sobre los riesgos de la entidad o Vehículo de Administración de Recursos de Terceros.

Artículo 34. Identificación del riesgo, medición y comunicación.

El Órgano de Dirección debe aprobar el marco de gestión de riesgos, esto incluye, políticas, procedimientos y metodologías para identificar, medir, dar

seguimiento, gestionar y comunicar los riesgos relevantes que podrían afectar la consecución de los objetivos de la entidad o los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros recibidos en administración, con el fin de mitigar su impacto. El marco de gestión de los riesgos debe ser claro y entendido por el personal y define las responsabilidades de cada dependencia de la organización dentro de la gestión del riesgo.

Artículo 35. Cumplimiento.

El Órgano de Dirección debe asegurar que la organización cumple con la legislación y regulación aplicable a la entidad o los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros, con las políticas, códigos y otras disposiciones internas aprobadas. Así como con los planes de acción presentados a la superintendencia y a los Órganos de Control. Para ello, entre otros:

- a) Verifica que los Órganos de Control supervisen el cumplimiento de la regulación en las materias de su competencia.
- b) Establece la periodicidad con la que la Alta Gerencia o el administrador de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros y los Órganos de Control deben presentarle informes sobre el cumplimiento de la regulación, de los planes de acción, políticas y de los códigos aplicables.
- c) Establece las acciones a aplicar a la Alta Gerencia o administrador de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros, miembros de comités y demás empleados o funcionarios, derivados del incumplimiento de la regulación, de los planes de acción presentados, de las políticas y de los códigos aplicables.
- d) Salvo disposición contraria en la legislación, el órgano responsable de la elección de los miembros del Órgano de Dirección, establece las consecuencias aplicables a ellos, por el incumplimiento de la regulación,

los planes de acción presentados a las superintendencias y a los Órganos de Control, las políticas y códigos aprobados.

Artículo 36. Unidad o función de cumplimiento.

El Órgano de Dirección debe establecer una unidad o función de cumplimiento, responsable de promover y vigilar que la entidad opere con integridad y en cumplimiento de leyes, reglamentos, con las políticas, códigos y otras disposiciones internas.

La unidad o función de cumplimiento debe tener autoridad, independencia de la Alta Gerencia, recursos y brindar reportes directamente al Órgano de Dirección.

La función de cumplimiento debe, entre otras:

- a) Asesorar al Órgano de Dirección y la Alta Gerencia sobre el cumplimiento de leyes, reglamentos, códigos, normativa, políticas, procedimientos y otras normas, principios y estándares aplicables a la entidad o a los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros.
- b) Actuar como punto de contacto dentro de la entidad para las consultas de cumplimiento de los miembros del personal, y proporcionar orientación y capacitación al personal sobre el cumplimiento de las leyes, reglamentos, códigos, normativa, políticas, procedimientos y otras normas.
- c) Proporcionar informes por separado al Órgano de Dirección sobre los esfuerzos de la entidad en las áreas antes mencionadas y sobre cómo la entidad administra su riesgo de cumplimiento.
- d) Cualquier otra función establecida mediante regulación específica del supervisor.

Artículo 37. Auditoría Interna o equivalente.

- a) La función de auditoría interna proporciona criterio independiente al Órgano de Dirección y apoya a éste y a la Alta Gerencia en la promoción

de un proceso de Gobierno Corporativo eficaz y en mantener la solidez a largo plazo de la entidad o administrador del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros. La función de auditoría interna tiene un mandato claro, reporta al Órgano de Dirección, es independiente de las actividades auditadas y tiene suficiente estatus, habilidades, recursos y autoridad dentro de la organización.

- b)** El Órgano de Dirección y la Alta Gerencia o administrador de Vehículos de Administración de Recursos de Terceros reconoce y acepta que una función de auditoría interna independiente y calificada es vital para un proceso de Gobierno Corporativo.
- c)** Una función de auditoría interna proporciona un criterio independiente al Órgano de Dirección y a la Alta Gerencia de la calidad y la eficacia del control interno de la organización, la gestión del riesgo y los sistemas y procesos de Gobierno Corporativo, ayudando así a proteger a la entidad, a los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros y a su reputación.

El Órgano de Dirección y la Alta Gerencia contribuyen a la eficacia de la función de auditoría interna, así como respetan y promueven su independencia, por medio de las siguientes acciones:

- i.** La evaluación de forma independiente de la eficacia y eficiencia del sistema de control interno, la gestión de riesgos y los sistemas y procesos de Gobierno Corporativo.
- ii.** La verificación de que el personal de auditoría tenga la experiencia, competencias, cualidades personales y recursos acordes con las actividades y riesgos de la entidad o del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros.

- iii. Asegurarse que los informes de auditoría interna se proporcionen al Órgano de Dirección directamente y que los auditores internos tengan acceso directo al Órgano de Dirección.
- iv. La exigencia de la corrección oportuna y eficaz de los aspectos detectados en su revisión.
- v. La exigencia de una evaluación periódica del Marco de gobierno de riesgo.

Artículo 38. Auditoría Externa.

El Órgano de Dirección debe asegurar que la función de auditoría externa aporta una visión independiente de la entidad y del grupo o conglomerado financiero o del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros y que cumple con la regulación específica del supervisor. Para ello debe verificar que la función cuenta con el equipo adecuado, en cantidad y calidad, asuma un compromiso de aplicar la debida diligencia profesional en la realización de su trabajo y reporta los hallazgos al Órgano de Dirección.

CAPÍTULO V

RETRIBUCIONES, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Artículo 40. Retribuciones e incentivos.

- a) El Órgano de Dirección debe establecer y verificar que el sistema de retribución e incentivos promueva el buen desempeño, fomente conductas de riesgo aceptables y refuerce la cultura de la entidad.
- b) El Órgano de Dirección debe controlar periódicamente su aplicación y conveniencia por medio de su revisión, para asegurar que se aplica correctamente.

- c) El Órgano de Dirección debe aprobar la remuneración de la Alta Gerencia, director de riesgo o equivalente y responsables de la auditoría interna o equivalente, y debe supervisar el desarrollo y el funcionamiento de las políticas de incentivos, sistemas y procesos de control de dichas políticas.
- d) La estructura de incentivos debe estar en línea con la estrategia y horizonte de negocio o de la actividad y nivel de riesgos, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad e incorporar medidas para prevenir los conflictos de intereses.
- e) Para los empleados de las unidades o funciones de riesgo, cumplimiento y otras funciones de control, los incentivos deben determinarse de manera independiente de cualquier línea de negocio o actividad sustantiva y las medidas de desempeño, deben basarse principalmente en la consecución de sus propios objetivos, para no poner en peligro su independencia.
- f) Los programas de incentivos deben ser congruentes con la Declaración de Apetito de Riesgo, promover conductas de riesgo apropiadas y alentar a los empleados a actuar en interés de la entidad o del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros, considerando los intereses de los Clientes y otras Partes Interesadas cuando corresponda.
- g) El Órgano de Dirección debe asegurarse que la retribución variable toma en cuenta los actuales y potenciales riesgos que toma un empleado, así como los riesgos incurridos, incluidas infracciones de los procedimientos internos o los requisitos legales y normativos.

Artículo 41. Transparencia y rendición de cuentas.

- a) El Órgano de Dirección debe establecer mecanismos para fomentar la transparencia y rendición de cuentas a las Partes Interesadas. Para este fin el Órgano de Dirección establece una política de comunicación con Partes Interesadas, que contenga, entre otros:

1. La información objeto de esta política que considere, entre otros aspectos, deberes y derechos de los Clientes, riesgos administrados, condiciones de acceso a los beneficios, comisiones de administración, políticas de inversión, estructura de los portafolios de inversión.
 2. Definición de las características de la información por suministrar, que como mínimo debe ser, apropiada, suficiente, oportuna, veraz, precisa, completa, coherente, accesible, comparable y que no induzca a error o engaño.
 3. Los medios que debe utilizar para el suministro de la información, definidos considerando la normativa vigente, el tipo de información y el acceso igualitario, oportuno y asequible de los Clientes y demás Partes Interesadas a los diversos canales de comunicación.
 4. Lineamientos para el acceso a información confidencial o de uso restringido.
 5. Lineamientos para la supervisión del proceso de revelación de datos y de las comunicaciones.
 6. La información financiera de la entidad o de los Vehículos de Administración de Recursos de Terceros. Dicha información se elabora y divulga con apego a las normas contables y de revelación vigentes.
- b)** Establece la política para el servicio al cliente que incluya la atención de inquietudes, quejas y denuncias de los Clientes y demás Partes Interesadas. Estas políticas contienen como mínimo, lo siguiente:
1. La definición de los mecanismos que garanticen el derecho de los Clientes a expresar sus inquietudes, quejas y denuncias y que sean atendidas de manera efectiva y oportuna.

2. La obligación de atender y resolver los conflictos en caso de desacuerdos con los Clientes y demás Partes Interesadas.
3. El deber de mantener un registro y elaborar estadísticas de las consultas y denuncias recibidas, para su análisis en la toma de decisiones.
4. Informa a la superintendencia sobre hechos o situaciones que pongan en riesgo la seguridad y solvencia de la entidad o del Vehículo de Administración de Recursos de Terceros, o respecto a hechos o situaciones no habituales que por su importancia afecten el desenvolvimiento de sus operaciones o responsabilidades frente a los servicios que presta a los Clientes o afecten el precio o condiciones de los valores que han emitido en el mercado de valores.
5. Mantiene una posición de colaboración con el supervisor, los auditores y otras autoridades nacionales, en relación con la información que éstos solicitan con propósitos de supervisión o evaluación y promueve que todos los colaboradores de la entidad sigan el mismo principio.
6. Promueve que las Partes Interesadas, incluidos los colaboradores y sus órganos representativos manifiesten libremente al Órgano de Dirección sus preocupaciones en relación con posibles prácticas ilegales o no éticas y sus derechos no se ven comprometidos por realizar este tipo de manifestaciones. El mismo derecho tienen los colaboradores del Órgano de Dirección de presentar sus preocupaciones a la Asamblea de Accionistas o Asociados, según corresponda.
7. Aprueba y ejecuta una política de divulgación efectiva de los valores y objetivos de la entidad.

Artículo 42. Código de Gobierno Corporativo.

Las entidades deben elaborar y publicar su código de Gobierno Corporativo, el cual debe describir la estructura y el marco de Gobierno Corporativo que ha establecido para la gestión del negocio o actividad, las principales políticas según su Apetito y Perfil de Riesgo, el perfil de los miembros del Órgano de Dirección y los mecanismos y medios de control dispuestos por la entidad para acreditar el cumplimiento de su sistema de control interno, entre otros aspectos.

Artículo 43. Revelaciones mínimas de Gobierno Corporativo e información relevante.

a) La entidad debe revelar en su sitio web o por medio de otro mecanismo de fácil acceso a las Partes Interesadas, la información sobre su marco de Gobierno Corporativo. Dicha revelación se debe realizar anualmente y cuando ocurran cambios relevantes. La información se refiere al menos a:

1. El Código de Gobierno Corporativo.
2. Los Estados financieros auditados e intermedios de la entidad, según el marco normativo específico que le aplique.
3. Los objetivos de la entidad.
4. La titularidad de las acciones con participaciones significativas.
5. La política de remuneraciones aplicada a los miembros del Órgano de Dirección y Alta Gerencia.
6. Información relativa al Órgano de Dirección que, entre otros, incluya la conformación, tamaño, miembros, proceso de selección, criterio de independencia.
7. Información relativa a los miembros del Órgano de Dirección incluidos sus atestados y experiencia, los cargos directivos desempeñados en otras empresas e intereses particulares en transacciones o asuntos que afecten a la entidad y si son o no considerados como independientes, sin entrar a revelar información protegida por la ley.
8. Información relativa a la Alta Gerencia que incluya, entre otros, responsabilidades, líneas de reporte, atestados y experiencia.

9. Operaciones con partes vinculadas que se hayan realizado durante el último año.
10. Principales situaciones que se han materializado o pueden afectar a la consecución de los objetivos de negocio o de la actividad.
11. Información relativa a los comités, que considere entre otros: objetivos, responsabilidades, composición y frecuencia de reuniones.
12. Cualquier otra información o aclaración relacionada con sus prácticas de Gobierno Corporativo en la medida que resulten relevantes para la comprensión de su sistema de Gobierno Corporativo.
13. Corresponde a la entidad contar con mecanismos que le permitan mantener información actualizada y permanente, de manera que no existan rezagos relevantes entre el sistema de Gobierno Corporativo que se aplica o la información financiera generada por la entidad, con respecto al sistema e información que se revela al público.

CAPÍTULO VI

GOBIERNO CORPORATIVO DE GRUPOS Y CONGLOMERADOS FINANCIEROS

Artículo 44. Gobierno de Grupos y Conglomerados Financieros.

El Órgano de Dirección de la controladora tiene responsabilidad general del grupo o conglomerado financiero y asegura la existencia de un Gobierno Corporativo adecuado a la estructura, los negocios, actividades y los riesgos del grupo o conglomerado financiero y de sus entidades individuales, además conoce y entiende la estructura operativa del grupo o conglomerado y los riesgos que ésta plantea.

El código de Gobierno Corporativo de la controladora de un grupo o conglomerado financiero costarricense será de acatamiento obligatorio, para las entidades miembros de dicho grupo o conglomerado que sean reguladas por alguna de las superintendencias.

Artículo 45. Responsabilidades del Órgano de Dirección de la controladora.

Corresponde al Órgano de Dirección de la controladora, entre otros:

- a)** Definir la estrategia y gestión de riesgos del grupo o conglomerado financiero y comunicarlas a las entidades que lo conforman.
- b)** Establecer una estructura del grupo o conglomerado financiero, así como un gobierno con funciones y responsabilidades definidas tanto a nivel de la controladora como de las entidades individuales que conforman el grupo o conglomerado financiero y se evita la creación de estructuras innecesariamente complejas.
- c)** Definir una estructura de gobierno (para las subsidiarias o entidades individuales) que sea apropiada para contribuir a la supervisión efectiva de éstas, teniendo en cuenta los diferentes riesgos a los que están expuestos, tanto el grupo o conglomerado financiero como cada uno de sus integrantes.
- d)** Considerar, en el proceso de toma de decisiones, tanto el mejor interés del grupo o conglomerado financiero, como el de las entidades individuales.
- e)** Evaluar si el gobierno incluye políticas adecuadas, procesos, controles y la gestión de los riesgos por medio de la estructura jurídica y estructura empresarial del grupo o conglomerado financiero.
- f)** Asegurarse de que el gobierno del grupo o conglomerado financiero incluya los procesos y controles para identificar y gestionar los potenciales conflictos de intereses.
- g)** Aprobar políticas y estrategias claras para el establecimiento de nuevas entidades individuales o cambios en la estructura del grupo o

conglomerado financiero y asegurar que éstas son coherentes con las políticas y los intereses del grupo o conglomerado financiero. Además se considera la capacidad de supervisión sobre las entidades individuales y se identifican los riesgos significativos que surgen de las estructuras y cómo estos pueden ser gestionados.

- h) Evaluar si existen sistemas eficaces para facilitar el intercambio de información entre las distintas entidades, para gestionar los riesgos de las entidades individuales, así como los riesgos del grupo o conglomerado financiero en su conjunto y para garantizar un control eficaz del grupo.
- i) Definir un proceso centralizado para la aprobación de la creación de nuevas entidades, que considere criterios como la capacidad de supervisar y cumplir con la normativa vigente, aspectos fiscales e informes financieros. En relación con los riesgos, se identifican aquellos que resulten significativos producto de la nueva estructura y se evalúa su capacidad para gestionarlos
- j) Asegurarse de que las actividades y la estructura de sus subsidiaras o entidades individuales estén sujetos a revisiones de auditoría interna o equivalente y externa en forma regular.

CAPÍTULO VII

PROPIETARIOS DE EMISORES ACCIONARIOS QUE COTIZAN EN BOLSA

Artículo 46. Derechos de los propietarios.

El Gobierno Corporativo de la entidad ampara y facilita el ejercicio de los derechos de los accionistas. Entre otros:

- a) Los accionistas tienen derecho a participar y votar en las asambleas generales de accionistas, elegir y revocar los nombramientos de los miembros del Órgano de Dirección, participar en los beneficios de la

sociedad y a participar en las decisiones que impliquen cambios fundamentales en la sociedad, entre otras: a) los cambios en los estatutos, en la escritura de constitución o en cualquier otro documento rector de la entidad; y b) la autorización de la emisión de nuevas acciones.

- b)** Los encargados de la custodia de las acciones que representen a los accionistas en las asambleas generales, emiten el voto con arreglo a lo acordado previamente con el titular de la acción.
- c)** Se cuenta con mecanismos para ofrecer a los accionistas información relevante y sustantiva sobre la sociedad de forma puntual y periódica, y con mecanismos para la atención de consultas, quejas y denuncias.
- d)** Se hacen públicos los acuerdos y otros tipos de agrupaciones de capital que permiten a determinados accionistas adquirir un grado de control mayor en relación con las acciones de las que son titulares.
- e)** Las normas y procedimientos aplicables a la adquisición de control societario y las transacciones especiales tales como las fusiones o la venta de partes sustanciales de activos de la sociedad son articuladas de forma clara y reveladas a los accionistas, de modo que éstos puedan participar en las decisiones y comprender sus derechos y recursos. Las transacciones se llevan a cabo a precios transparentes y en condiciones justas que amparen los derechos de todos los accionistas en función de sus respectivas categorías. No se recurren a acuerdos anti-opas (ofertas públicas de adquisición de acciones) con vistas a impedir la asunción de responsabilidades por parte de la Alta Gerencia y del Órgano de Dirección.
- f)** Los inversionistas institucionales que actúen en calidad de fiduciarios revelan sus políticas generales en materia de Gobierno Corporativo y de votación en lo relativo a sus inversiones, incluidos los procedimientos previstos para decidir sobre el uso de sus derechos de voto. Asimismo, revelan el modo en que gestionan los conflictos de intereses que pudieran

afectar al ejercicio de derechos de propiedad fundamentales relativos a sus inversiones.

g) Los accionistas tienen la oportunidad de participar de forma efectiva y de votar en las asambleas generales de accionistas, debiendo ser informados sobre las normas que rigen dichas asambleas, incluidos los procedimientos de votación, entre otros aspectos, se deben considerar los siguientes:

- i.** Se facilita a los accionistas, con la debida antelación, información suficiente sobre la fecha, el lugar de celebración y el orden del día de las asambleas generales, así como información completa y puntual acerca de las cuestiones que van a someterse a decisión en dichas asambleas.
- ii.** Los accionistas tienen la oportunidad de plantear preguntas al Órgano de Dirección, incluidas las relativas a la auditoría externa anual, de someter asuntos a conocimiento de las asambleas generales y de proponer acuerdos, sujetos a limitaciones del marco normativo vigente.
- iii.** Se facilita la participación efectiva de los accionistas en las decisiones clave en materia de Gobierno Corporativo, tales como el nombramiento o la elección de los miembros del Órgano de Dirección. Los accionistas tienen la oportunidad de dar a conocer sus puntos de vista en relación con la política de remuneración de los miembros del Órgano de Dirección, Alta Gerencia o administrador y los Órganos de Control. El componente relativo a acciones de los sistemas retributivos aplicables a los miembros del Órgano de Dirección y a los empleados se somete a la aprobación de los accionistas.
- iv.** Los accionistas tienen la oportunidad de votar personalmente o por delegación. El valor del voto es el mismo en ambos casos.

Artículo 47. Tratamiento equitativo de los propietarios.

EL Gobierno Corporativo garantiza un trato equitativo a todos los accionistas, incluidos los minoritarios y los extranjeros y facilita que todos los accionistas tengan la oportunidad de presentar un recurso efectivo en caso de violación de sus derechos.

Entre otros aspectos, se deben considerar los siguientes:

- a)** Los inversionistas tienen la posibilidad de obtener información sobre los derechos asociados a cada serie y categoría de acciones, antes de realizar una operación de compra.
- b)** Los accionistas minoritarios son protegidos frente a actos abusivos por parte, o en interés de accionistas con poder de control, que actúen de forma directa o indirecta.
- c)** Los miembros del Órgano de Dirección y Puestos Claves hacen de conocimiento del Órgano de Dirección cualquier interés que pudiera tener de forma directa, indirecta o por cuenta de terceros, en cualquiera de las transacciones o asuntos que afecten directamente a la sociedad.
- d)** Los procesos y procedimientos de las asambleas generales de accionistas permiten que todos los accionistas disfruten de un trato equitativo y no dificultan indebidamente la emisión de votos.
- e)** En los casos en los que las decisiones del Órgano de Dirección puedan afectar de forma diferente a distintos grupos de accionistas, el Órgano concede un trato justo a todos los accionistas.
- f)** Establece mecanismos para evitar el uso de información privilegiada y las operaciones abusivas de autocartera por parte de los accionistas. Se entiende como operación abusiva las que se producen cuando se explotan las relaciones en detrimento de la compañía y los inversores.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 48. Gobierno Corporativo de sucursales de empresas extranjeras.

La entidad que, de conformidad con el marco legal vigente, se constituya como sucursal de una empresa extranjera, debe mantener un Gobierno Corporativo que garantice la gestión eficiente y prudente de sus operaciones en Costa Rica, acorde con los principios desarrollados en este Reglamento y las mejores prácticas aplicables al sector.

Artículo 49. Lineamientos o acuerdos del Superintendente.

Los superintendentes podrán emitir, mediante resolución razonada, los lineamientos o acuerdos necesarios para la aplicación de las disposiciones contenidas en este Reglamento.

Artículo 50. Derogatoria.

Se deroga el Reglamento de Gobierno Corporativo aprobado por la Junta Directiva en sesión del 22 de Julio de 2010.

Artículo 51. Vigencia.

Estas disposiciones rigen a partir de y de forma inmediata a la aprobación por parte de la Junta Directiva de MAPFRE Seguros Costa Rica, S.A. en sesión N° X a las XX horas del XX de XXXXXXXX de 2018.

Transitorio I

Las disposiciones referentes a la selección de los miembros del Órgano de Dirección serán aplicables a los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de la entrada en vigencia de este Reglamento.