

# CÓDIGO DE GOBIERNO CORPORATIVO

ACTUALIZACIÓN APROBADA POR LA JUNTA DIRECTIVA DE  
MUCAP EN SESIÓN N.º 3701/2024, ARTÍCULO 8º, CELEBRADA EL  
16 DE DICIEMBRE DEL 2024.

  
**Mucap**  
COSTA RICA

## ÍNDICE

### **CAPÍTULO I – Del Objetivo, Ámbito de Aplicación y Responsables del Código de Gobierno Corporativo de Mutual Cartago de Ahorro y Préstamo (Mucap)**

Artículo 2: De los alcances, ámbito de aplicación y responsables del Código de Gobierno Corporativo de Mucap .....7

### **CAPÍTULO II – De la Misión, Visión y Valores**

Artículo 3: De la Misión y Visión ..... 9

Artículo 4: De los valores institucionales..... 9

### **CAPÍTULO III – De las Partes Interesadas**

Artículo 5: De las partes interesadas .....11

Artículo 6: De los grupos de interés externo .....12

Artículo 7: De las entidades supervisoras y de Gobierno.....12

Artículo 8: De la participación accionaria y revelación de no pertenecer a grupos o conglomerados financieros.....12

### **CAPÍTULO IV – Órganos de Gobierno Corporativo de Mucap**

Artículo 9: De la estructura de Órganos de Gobierno Corporativo .....14

Artículo 10: De los órganos e instancias de Gobierno Corporativo .....15

### **CAPÍTULO V – Órgano Asociativo**

Artículo 11: De la Asamblea General de Asociados .....17

Artículo 12: De los derechos y obligaciones de los asociados.....17

Artículo 13: De la pérdida de los derechos y sanciones contra los asociados.....17

### **CAPÍTULO VI – Órgano de Dirección**

Artículo 14: Del Órgano de Dirección.....19

Artículo 15: Del proceso de selección de candidatos para el Órgano de Dirección .....19

Artículo 16: De la constitución del Comité de Nombramientos Ad hoc .....19

Artículo 17: Del perfil de idoneidad .....19

Artículo 18: De la idoneidad del Órgano de Dirección como cuerpo colegiado ..... 24



Artículo 19: De la independencia en el desempeño de sus funciones	24
Artículo 20: De la presentación de declaración jurada	25
Artículo 21: De la revisión de las declaraciones juradas	26
Artículo 22: Del nombramiento de sucesores	26
Artículo 23: De la competencia del Órgano de Dirección	26
Artículo 24: De la integración del Órgano de Dirección	27
Artículo 25: Del plazo de nombramiento de los integrantes y designación de Presidente y Vicepresidente del Órgano de Dirección	27
Artículo 26: Del Presidente y Vicepresidente	27
Artículo 27: De las responsabilidades del puesto de Presidente o del Vicepresidente	27
Artículo 28: De las funciones del Órgano de Dirección	28
Artículo 29: De la aprobación de Políticas	28
Artículo 30: De la prohibición de participar en la gestión o administración	28
Artículo 31: De las acciones o actividades incompatibilidades con el cargo de directo	29
Artículo 32: De las prohibiciones de los directores	29
Artículo 33: De los deberes de cuidado y de lealtad	29
Artículo 34: Del respeto mutuo	29
Artículo 35: De la revelación de la falta de idoneidad sobrevenida	30
Artículo 36: Del reglamento del Órgano de Dirección	30
Artículo 37: De la evaluación de desempeño individual y colectivo	30
Artículo 38: De la rendición de cuentas	30

## **CAPÍTULO VII – Cultura de Gobierno Corporativo**

Artículo 39: Del compromiso de fortalecer y comunicar la cultura de Gobierno Corporativo	32
Artículo 40: Del Código de Ética y Conducta	32

## **CAPÍTULO VIII – Apetito de Riesgo**

Artículo 41: De la estrategia de gestión de riesgos	34
Artículo 42: Del Apetito de Riesgo	34
Artículo 43: Del marco de gestión de riesgos	34

## **CAPÍTULO IX – Órgano de Gestión: Alta Gerencia**

Artículo 44: De la conformación de la Alta Gerencia	36
Artículo 45: De las responsabilidades	36
Artículo 46: De la idoneidad	36
Artículo 47: De la independencia	39



Artículo 48: De las incompatibilidades.....	39
Artículo 49: De las competencias de la Alta Gerencia .....	39
Artículo 50: De las funciones esenciales de la Alta Gerencia.....	39

## **CAPÍTULO X – Órganos de Control**

Artículo 51: De los Órganos de Control.....	41
Artículo 52: De la Dirección General de Riesgos y su estructura.....	41
Artículo 53: De las responsabilidades de la Dirección General de Riesgos.....	41
Artículo 54: De la Auditoría Interna.....	41
Artículo 55: Del Auditor Interno .....	42
Artículo 56: De la idoneidad del Auditor Interno.....	42
Artículo 57: De la selección de Auditor Interno .....	42
Artículo 58: De la independencia, incompatibilidades y prohibiciones .....	42
Artículo 59: De las competencias de la Auditoría Interna.....	42
Artículo 60: Del criterio de independencia del Órgano de Control Interno .....	43
Artículo 61: Del Órgano de Control Externo: Auditoría Externa.....	43
Artículo 62: De la Oficialía de Cumplimiento Ley N.º 7786 y su reglamento .....	43
Artículo 63: Del Área de Cumplimiento Legal y Regulatorio4 .....	44

## **CAPÍTULO XI – Comités Técnicos de Apoyo del Órgano de Dirección**

Artículo 64: De los Comités Técnicos de Apoyo.....	46
Artículo 65: De los miembros o asesores externos de los Comités Técnicos .....	46
Artículo 66: De las prohibiciones y deberes para los miembros independientes o asesores externos .....	46
Artículo 67: De la aprobación de una Política de Alto Nivel para los Comités Técnicos de Apoyo.....	46
Artículo 68: Del Comité de Auditoría.....	46
Artículo 69: De la conformación del Comité de Auditoría .....	47
Artículo 70: De las funciones del Comité de Auditoría .....	47
Artículo 71: Del Comité Integral de Riesgos .....	47
Artículo 72: De la conformación del Comité Integral de Riesgos.....	47
Artículo 73: De las funciones del Comité Integral de Riesgos.....	47
Artículo 74: Del Comité de Cumplimiento Ley N.º 7786 .....	48
Artículo 75: De la conformación del Comité de Cumplimiento Ley N.º 7786.....	48
Artículo 76: De las funciones del Comité de Cumplimiento Ley N.º 7786.....	48
Artículo 77: Del Comité de Tecnología de Información.....	48



Artículo 78: De la conformación del Comité de Tecnología de Información.....	48
Artículo 79: De las funciones del Comité de Tecnología de Información.....	49
Artículo 80: Del Comité de Remuneraciones.....	49
Artículo 81: De la conformación del Comité de Remuneraciones .....	49
Artículo 82: De las funciones del Comité de Remuneraciones.....	49
Artículo 83: Del Comité de Nominaciones .....	49
Artículo 84: De la conformación del Comité de Nominaciones.....	49
Artículo 85: De las funciones del Comité de Nominaciones.....	49
Artículo 86: De la rendición de cuentas.....	50
Artículo 87: De la constitución de otros comités .....	50

## **CAPÍTULO XII – Revelación de Conflictos de Intereses**

Artículo 88: De la revelación de eventuales conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes.....	52
--	----

## **CAPÍTULO XIII – Procedimiento en Caso de**

### **Violaciones al Código de Gobierno Corporativo**

Artículo 89: De las denuncias en caso de violaciones al Código de Gobierno Corporativo .....	54
Artículo 90: De la integración de Tribunales Ad hoc.....	54
Artículo 91: Del procedimiento a seguir por el Tribunal Ad hoc.....	54
Artículo 92: De las sanciones en caso de corroborarse la falta.....	55

## **CAPÍTULO XIV – De las Disposiciones Generales**

Artículo 92: De la interpretación del Código de Gobierno Corporativo de Mucap.....	57
--	----



## **CAPÍTULO I**

### **Del Objetivo, Ámbito de Aplicación y Responsables del Código de Gobierno Corporativo de Mutual Cartago de Ahorro y Préstamo (Mucap)**



## **Artículo 1: Del objetivo del Código de Gobierno Corporativo de Mucap**

Mutual Cartago de Ahorro y Préstamo, en adelante “Mucap”, promulga el presente Código de Gobierno Corporativo con el propósito de definir, de forma objetiva y transparente, la manera en que llevará a cabo su gestión y sus relaciones con partes interesadas, en un contexto de generación de valor para Mucap y sus clientes, de conformidad con el Acuerdo Conassif 4-16 “Reglamento sobre Gobierno Corporativo”, emitido por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif).

El Código de Gobierno Corporativo define la estructura de gobierno de Mucap que se ha establecido según las leyes que le son aplicables, el tamaño, la estructura de propiedad, la naturaleza jurídica, el alcance y complejidad de sus operaciones, la estrategia de negocios y el perfil de riesgos, para asegurar el cumplimiento de los fines institucionales y la protección de los intereses de las partes interesadas.

Mucap asume el compromiso de ejercer una sana y eficiente gestión de negocios orientada a la generación de valor y sustentada en la transparencia, eficiencia, innovación, mejora continua y creatividad en sus acciones cotidianas.

## **Artículo 2: De los alcances, ámbito de aplicación y responsables del Código de Gobierno Corporativo de Mucap**

Los alcances del Código de Gobierno Corporativo establecen el compromiso, dedicación y esfuerzos orientados a: una conducción honesta, responsable y transparente de la gestión de Mucap y a la existencia de una orientación estratégica de negocios.

Mucap constituirá aquellos órganos propios de su estructura conforme a la normativa para el Gobierno Corporativo e implementará los criterios para la prevención y resolución de conflictos de intereses.

El Código de Gobierno Corporativo debe ser acatado por los asociados, los integrantes del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control y por los colaboradores de Mucap.

Los principios y valores subyacentes cubren también a las personas físicas o jurídicas que brindan sus servicios externos, proveedores, aliados estratégicos, y demás partes interesadas, en lo que corresponda.



## **CAPÍTULO II**

### **De la Misión, Visión y Valores**



### **Artículo 3: De la Misión y Visión**

Mucap establece su Misión en términos muy precisos, pero a su vez, de profundo contenido:

“Brindar los mejores productos y servicios financieros a las personas y empresas para que desarrollen sus proyectos de vida y de crecimiento empresarial.”

El concepto de la Visión de Mucap es el siguiente:

“Ser la mejor solución financiera, con un portafolio de productos y servicios integrales, para las personas y empresas.”

### **Artículo 4: De los valores institucionales**

La declaración de valores de Mucap aplica para los integrantes del Órgano de Dirección, Alta Gerencia, Órganos de Control, colaboradores y partes interesadas que, por sus funciones, cargos, intereses o relaciones económicas e institucionales, participen en el Gobierno Corporativo de la entidad.

Mucap declara los siguientes valores corporativos:

- Pasión
- Integridad
- Excelencia en el servicio
- Innovación
- Compromiso con la sociedad



**CAPÍTULO III**  
**De las Partes Interesadas**



## Artículo 5: De las partes interesadas

Mucap considera como partes interesadas a todos aquellos órganos internos o externos, o persona física o jurídica con un interés legítimo en el desempeño y actividades de la entidad, en virtud de sus funciones o cargos, o por los intereses o relaciones económicas que mantiene con éstos.

En el Cuadro N°1 se ilustran las partes interesadas.

**CUADRO N°1:  
PARTES INTERESADAS DE MUCAP**



Mucap revela que, conforme a su naturaleza jurídica, no cuenta con socios de capital. Su patrimonio está constituido por las utilidades acumuladas de períodos anteriores, las utilidades del período, las cuotas de participación mutualista, las donaciones de terceros y todas aquellas partidas establecidas por las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y las buenas prácticas que rigen la materia.



## **Artículo 6: De los grupos de interés externo**

Dentro de la amplia categoría de grupos de interés externos se incluyen, entre otros, organizaciones sociales, empresariales nacionales y extranjeras, con las cuales Mucap tiene vínculos de negocios, institucionales o de relaciones públicas.

En este contexto, forman parte, los medios de comunicación colectiva, indispensables en el sistema democrático costarricense, y aquellos líderes de opinión local y nacional, propicios para fortalecer el principio de confianza en la marcha de la Institución y para promover relaciones de negocios acordes con la Misión, la Visión y los Valores Corporativos de Mucap.

## **Artículo 7: De las entidades supervisoras y de Gobierno**

Como intermediario financiero, Mucap se rige por las disposiciones regulatorias del Banco Central de Costa Rica (BCCR). Asimismo, se encuentra sujeta a la supervisión prudencial de la Superintendencia General de Entidades Financieras (Sugef) y de la Superintendencia General de Valores (Sugeval), de conformidad con la normativa pública aprobada por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero.

Por otra parte, Mucap es una entidad instrumental del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, a través de la cual el Estado costarricense cumple el principio constitucional de promover la construcción de viviendas, conforme al artículo 65 de la Constitución Política de Costa Rica.

El Banco Hipotecario de la Vivienda (Banhvi) es el órgano rector del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda.

Corresponde al Ministerio de Vivienda y Asentamientos Humanos (MIVAH), definir la política general de vivienda de conformidad con los objetivos institucionales de gestión y planificación que realice el Gobierno Central, y de lo cual las entidades autorizadas del Sistema se constituyen en entidades instrumentales.

## **Artículo 8: De la participación accionaria y revelación de no pertenecer a grupos o conglomerados financieros**

Mucap revela que no pertenece a ningún grupo o conglomerado financiero.

Sin embargo, Mucap tiene una participación accionaria minoritaria en Mutual Seguros Sociedad Corredora de Seguros S.A.



## **CAPÍTULO IV**

### **Órganos de Gobierno Corporativo de Mucap**



## Artículo 9: De la estructura de Órganos de Gobierno Corporativo

Conforme a la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda y, en lo que corresponde a la aplicación del Acuerdo Conassif 4-16 "Reglamento sobre Gobierno Corporativo", Mucap cuenta con los siguientes órganos: Asociativo (Asamblea General de Asociados), de Dirección (Junta Directiva o Directorio), Gestión (Alta Gerencia), Comités Técnicos de Apoyo al Órgano de Dirección y Órganos de Control Interno (Auditoría Interna, Oficialía de Cumplimiento, Dirección General de Riesgo, Área de Cumplimiento Legal y Regulatorio) y Externo (Auditorías Externas) todos ellos propios de una asociación mutualista de ahorro y préstamo, según se presentan en el Cuadro N.º 2.

**Cuadro N° 2:**  
**ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE MUCAP**



## **Artículo 10: De los órganos e instancias de Gobierno Corporativo**

Cada uno de los órganos e instancias de Gobierno Corporativo desempeña su gestión en procura de alcanzar la eficiencia y una mayor profundidad en el análisis y resolución de los temas de su competencia, así como en apego a las funciones definidas en la normativa, reglamentos y políticas, con un enfoque de honestidad, eficiencia, mejoramiento continuo y generación de valor para Mucap y partes interesadas, acatando también los principios establecidos en el Código de Ética y Conducta de Mucap. Su establecimiento responde a las necesidades de Mucap y garantiza que el poder no se concentre de manera indebida.



**CAPÍTULO V**  
**Órgano Asociativo**



## **Artículo 11: De la Asamblea General de Asociados**

La Asamblea General de Asociados constituye el órgano asociativo de Mucap. Conforme a su naturaleza jurídica y según lo establece la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, aprueba los estatutos de Mucap, nombra a los miembros del Órgano de Dirección, y designa al Auditor Externo, entre otras funciones.

## **Artículo 12: De los derechos y obligaciones de los asociados**

Las personas físicas o jurídicas, según corresponda, adquieren la condición de asociados por haber sido organizadores fundadores en la constitución de Mucap o por tener, cuando menos, derecho a un voto en las asambleas generales, conforme a la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda y los estatutos de la entidad.

Los asociados tendrán acceso a toda la información publicada por Mucap, en la forma y contenido que así lo dispongan los entes supervisores y las políticas institucionales.

Los asociados deben respetar y aplicar los principios del Código de Gobierno Corporativo, en lo que corresponda.

## **Artículo 13: De la pérdida de los derechos y sanciones contra los asociados**

La condición de asociado se pierde de pleno derecho cuando el saldo mínimo de su cuenta de ahorros es inferior a los ¢500,00 (quinientos colones) al menos una vez en los seis meses anteriores a una asamblea general de asociados, así como por cometer actos dolosos, culposos o graves contra la Institución, o por violación de los Códigos de Ética y Conducta o de Gobierno Corporativo de Mucap, cuando se considere falta grave. Igual sanción se aplicará por cualquier otra falta grave que cometa el asociado.

Cuando el Órgano de Dirección tuviere conocimiento de un hecho cometido por un asociado contra la Institución, aplicará en la investigación los principios del debido proceso.



**CAPÍTULO VI**  
**Órgano de Dirección**



## **Artículo 14: Del Órgano de Dirección**

La Junta Directiva constituye el Órgano de Dirección de Mucap. Está conformada por los miembros electos por la Asamblea General de Asociados, dos de los cuales serán electos como directores independientes, quienes deberán cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 17 del Código de Gobierno Corporativo.

Conforme a la normativa de la entidad, solamente podrán ser miembros del Órgano de Dirección, aquellas personas físicas asociadas que tengan derecho a voto, que estén en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, que sean personas idóneas y cumplan con los principios del presente Código y la Política sobre Idoneidad y Evaluación de Desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap.

El Órgano de Dirección es el responsable, en última instancia, de la estrategia, de la gestión de riesgos, de la solidez financiera o solvencia, de la organización interna y estructura de Gobierno Corporativo de la entidad.

## **Artículo 15: Del proceso de selección de candidatos para el Órgano de Dirección**

La Asamblea General de Asociados deberá establecer un proceso claro, formal y riguroso para identificar, evaluar y seleccionar a los candidatos del Órgano de Dirección.

## **Artículo 16: De la constitución del Comité de Nombramientos Ad hoc**

La Asamblea General de Asociados debe velar que los candidatos a formar parte del Órgano de Dirección cumplan a cabalidad el perfil de idoneidad aplicable para quienes aspiren a esos cargos, con fundamento en el informe rendido por el Comité de Nombramientos Ad hoc.

Para evaluar la postulación de directores, la Asamblea General de Asociados conformará el Comité de Nombramientos Ad hoc con sus correspondientes suplentes, que tendrá la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de los requisitos de idoneidad en los términos estipulados en el Reglamento para el Nombramiento de Directores y Celebración de Asambleas y en la Política sobre Idoneidad y Evaluación de Desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap y en la normativa prudencial vigente.

El Órgano de Dirección constituirá un Comité de Nominaciones, complementario al nombrado por la Asamblea General de Asociados, que será el encargado de proponer a la Asamblea, por medio del Comité indicado en el párrafo anterior, candidatos para su valoración al Órgano de Dirección.

## **Artículo 17: Del perfil de idoneidad**

De acuerdo con los principios de gobernabilidad, el perfil de idoneidad de un director debe ser el siguiente:



## Honestidad e integridad

**a. CONDENAS POR ANTECEDENTES PENALES:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona no haya sido condenada por alguna autoridad jurisdiccional nacional o extranjera por delitos contra la vida, contra la buena fe de los negocios, contra la legislación relativa a la estructura, funcionamiento y cumplimiento de deberes de las entidades financieras, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo, financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, contra la propiedad, divulgación de secretos comerciales, corrupción, contra la Hacienda Pública nacional o contra los deberes de la función pública, contra la legislación tributaria o contra la legislación nacional de la seguridad social y protección al consumidor financiero.

**b. SANCIONES ADMINISTRATIVAS DE ENTES SUPERVISORES U OTROS:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, no haya sido sancionado como consecuencia de una investigación o procedimiento disciplinario por parte del Consejo Nacional del Sistema Financiero (Conassif), autoridades reguladoras, Colegios Profesionales u organismos gubernamentales.

**c. DESEMPEÑO EN PUESTOS ANTERIORES:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona no haya desempeñado un puesto como miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia en una organización contra la cual se hubiese dictado sentencia firme condenatoria, por los delitos de concurso fraudulento o culposo, o administración fraudulenta concursal o intervención, mientras ejerció el cargo.

**d. SOBRE PROCESOS COBRATORIOS ANTERIORES:** Que al momento de su postulación y durante todo el ejercicio de su cargo, la persona, en forma directa o indirecta como miembro del Órgano de Dirección o socio con participación significativa en una empresa, no haya tenido procesos cobratorios por deudas exigibles en el país o en el exterior, ni sea un deudor moroso con más de una cuota pendiente de pago en el sistema financiero nacional o en el exterior al momento de su evaluación, o presenta demandas cobratorias de terceros acreedores no canceladas.

**e. SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES:** Que la persona al momento de su postulación, tenga conflictos de intereses con Mucap que le impida desarrollar su tarea de forma objetiva e independiente.

**f. SOBRE RIESGO REPUTACIONAL:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona haya participado en empresas privadas u organizaciones públicas que le hubieran producido un riesgo reputacional a Mucap.

**g. SOBRE INVESTIGACIONES POR LEGITIMACIÓN DE CAPITALES, FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO O FINANCIAMIENTO A LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona hubiere estado incluida en listas de personas involucradas en actividades de legitimación de capitales (LC), financiamiento al terrorismo (FT) o financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva (FPADM) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Oficina de Control de Activos Financieros Extranjeros (OFAC, por sus siglas en inglés), y organismos internacionales e intergubernamentales reconocidos en materia de LC, FT, FPADM.



**h. DEBER DE SER ASOCIADO DE MUCAP:** Solamente los asociados podrán postularse y ser electos como miembros del Órgano de Dirección de Mucap, para lo cual deberán estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

**i. DIRECTOR INDEPENDIENTE:** Además de lo indicado en los incisos anteriores, para el director independiente, éste deberá cumplir, con lo siguiente: que en los 5 años anteriores a su nombramiento no tenga ni haya tenido ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa; y que en el año anterior a su nombramiento no haya mantenido, o mantenga, relaciones comerciales, financieras o profesionales significativas con la entidad que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo.

Para estos efectos, se entenderá como relaciones significativas, aquellas actividades comerciales, financieras o profesionales externas a la entidad que por su importancia o impacto, incidieron de forma directa o indirectamente en Mucap.

### **Experiencia práctica y profesional:**

Los miembros del Órgano de Dirección deben tener y demostrar experiencia, preferiblemente en la industria bancaria, financiera, de auditoría, de riesgos o supervisión.

Quien se postule al Órgano de Dirección, debe explicar, de forma amplia, en qué consistió su experiencia profesional, indicar proyectos realizados, logros profesionales y cualquier otro elemento que sirva para comprobar sus afirmaciones, autorizando la consulta de sus referencias en las entidades para las cuales ha prestado sus servicios profesionales.

La experiencia profesional será evaluada teniendo en consideración la similitud en la naturaleza, tamaño y complejidad de las entidades o empresas en que se haya laborado en áreas relevantes para la actividad financiera en que se desempeña Mucap.

La experiencia será evaluada tomando como referencia los siguientes umbrales indicativos. Si se alcanzan estos umbrales, se presume que la persona a nombrar posee experiencia suficiente.

El hecho de que la persona a nombrar no los alcance no implica automáticamente que no sea idónea; en estos casos la persona aún podrá ser considerada idónea si se justifica adecuadamente.

### **Los umbrales indicativos serán:**

i)- Para el Presidente del Órgano de Dirección: al menos cinco años en los últimos ocho años, de experiencia práctica y profesional en puestos directivos o en puestos de Alta Gerencia según la definición establecida en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

ii)- Para otros miembros del Órgano de Dirección, incluyendo los directores independientes: deberán tener al menos tres años de experiencia práctica y profesional en puestos directivos, o en puestos de Alta Gerencia o en un nivel inmediato inferior a éste.



## Formación académica y conocimientos

i- Los miembros del Órgano de Dirección deberán tener un conocimiento actualizado y demostrable del negocio o actividad de Mucap, y de sus niveles de riesgos. El nivel de conocimientos debe estar acorde con sus responsabilidades, el tamaño, estrategia de negocios, la naturaleza y complejidad de las actividades de Mucap.

ii- Al menos dos tercios del total de integrantes del Órgano de Dirección deben tener formación local o internacional, en alguno de los siguientes ámbitos: economía, derecho, contabilidad, auditoría, ciencias actuariales, administración, gerencia, seguros, tecnologías de la información y métodos cuantitativos.

Los miembros del Órgano de Dirección deberán poseer grado universitario, como mínimo bachillerato, en las áreas antes indicadas.

iii- Además de la formación académica requerida, cada uno de los miembros del Órgano de Dirección deberán tener conocimientos específicos en alguna de las áreas atinentes a su rol, tales como los siguientes:

- a) Planificación estratégica.
- b) Gestión de riesgos. Al menos un miembro del Órgano de Dirección debe tener conocimiento del funcionamiento y de los riesgos a los que están expuestas las líneas de negocio significativas de la entidad.
- c) Interpretación de la información financiera.
- d) Requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de Mucap.
- e) Derecho de protección del consumidor financiero.
- f) Dirección de proyectos.

Los miembros del Órgano de Dirección recibirán la inducción y capacitación adecuada y periódica en las áreas de conocimiento atinentes a su cargo.

Los informes remitidos o presentados a la Junta Directiva por parte de la Gerencia General, la Auditoría Interna y demás Órganos de Control o Comités Técnicos de Apoyo en las correspondientes sesiones, no agotan la responsabilidad personal de los integrantes del Órgano de Dirección de aumentar su formación y de estar permanentemente actualizados en todos aquellos aspectos que sean relevantes para su desempeño en la dirección de la entidad.

## Dedicación de tiempo

Los miembros del Órgano de Dirección deberán disponer de al menos 30 horas mensuales para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, incluida la de comprender el negocio de la entidad, sus principales riesgos, en especial los asociados a las actividades significativas del negocio y las implicaciones del modelo de negocio y de la estrategia de riesgos.



Dentro de sus funciones, sin que sea una lista taxativa, se contempla lo siguiente: asistencia a sesiones del Órgano de Dirección, asistencia a las sesiones de los Comités en los cuales fueren designados, estudio y análisis personal de la información necesaria para la toma de decisiones, participación en capacitaciones, asistencia a todo acto en razón del puesto que ocupen dentro del Órgano de Dirección o para la representación para la que fueren designados.

Con independencia de la estimación del tiempo definida por la entidad para que un director desempeñe adecuadamente sus funciones, se presume que la persona nombrada no posee la suficiente dedicación de tiempo si ocupa, simultáneamente, más de cinco cargos o puestos similares. Para este cálculo de tiempo no se computan los cargos en las siguientes organizaciones y empresas:

- a) Organizaciones en donde participen para representar a la entidad o a la actividad financiera que desarrolla
- b) Organizaciones sin fines de lucro no relacionadas con la actividad financiera.
- c) Empresas, que se constituyen con el único propósito de gestionar los intereses personales del miembro o sus familiares, siempre que no requieran gestión diaria por parte del miembro del Órgano de Dirección.

El hecho de que la persona nombrada supere la cantidad de cinco cargos o puestos indicada en este artículo no implica automáticamente que no sea idónea, en estos casos la persona nombrada aún podrá ser considerada idónea si la entidad o empresa lo justifica adecuadamente.

De cada director deberá mantenerse en Mucap un registro actualizado de todos los puestos que ocupan los miembros del Órgano de Dirección dentro o fuera de la entidad.

El Registro deberá actualizarse cada vez que un miembro notifique a la entidad un cambio, aspecto que deberá realizar el miembro del Órgano de Dirección, obligatoriamente, cuando se produzca o cuando se tenga conocimiento, por otras vías, de tales cambios.

Al momento de su postulación, deberá declarar el detalle de los cargos o puestos que ocupa en otras entidades.

### **Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés reales, potenciales o aparentes**

Mucap cuenta con la Política para Identificar, Evitar, Prevenir y Gestionar los Conflictos de Intereses y Prácticas Generadoras de Riesgo Reputacional, la cual es de observancia obligatoria para los miembros del Órgano de Dirección y para quienes se postulan a esos cargos.

Ningún miembro del Órgano de Dirección de Mucap podrán desempeñar simultáneamente un cargo, como miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, o bien como miembros independientes en comités de apoyo, en entidades financieras, de seguros o de pensiones



supervisadas pertenecientes o no a un mismo grupo financiero nacional o internacional, o en entidades o empresas que pertenezcan a otros grupos o conglomerados financieros de seguros o de pensiones, incluida la controladora; cuando una situación como esta se presente, la persona debe ser considerada no idónea para ocupar alguno de los dos cargos.

### **Artículo 18: De la idoneidad del Órgano de Dirección como cuerpo colegiado**

El Órgano de Dirección debe estar integrado por personas calificadas con un balance de conocimientos y experiencia acordes con el tamaño, la complejidad de las operaciones, la naturaleza jurídica y los mercados en que opera Mucap para permitir y promover la diversidad de análisis y opiniones, así como facilitar la comunicación, colaboración y el debate crítico en el proceso de toma de decisiones.

La Asamblea General de Asociados deberá velar porque se cumpla con los requisitos de idoneidad colectiva a través del nombramiento de los Directores, para que el Órgano de Dirección pueda promover la diversidad de conocimientos, en un marco de trayectoria profesional y empresarial, en el acto de su nombramiento.

### **Artículo 19: De la independencia en el desempeño de sus funciones**

Se considera una relación incompatible de un miembro del Órgano de Dirección, cuando se den algunas de las siguientes conductas:

a) Cuando el candidato o integrante del Órgano de Dirección pueda verse influenciado por otras personas relacionadas con la gestión de Mucap, relaciones laborales, vínculos familiares, de dirección, comerciales, profesionales o de asesoría en Mucap o en empresas vinculadas a la entidad o por los miembros del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia, actualmente o en los últimos cinco años.

b) Los miembros del Órgano de Dirección no podrán contratar con Mucap directamente, ni por interpósita persona o través de entidades en las cuales ejerzan representación o tengan alguna participación accionaria, excepto en ahorros e inversiones en igualdad de condiciones con respecto a los restantes clientes.

En el caso de los directores independientes no podrán tener o haber tenido, en los cinco años anteriores a su nombramiento: ninguna responsabilidad de gestión, control o asesoría en la entidad, que no esté bajo ninguna otra influencia, interna o externa; y que en el año anterior a su nombramiento no haya mantenido, o mantenga, relaciones comerciales, financieras o profesionales significativas con la entidad que pueda impedir, limitar, obstaculizar o condicionar el ejercicio de su juicio objetivo.

Adicionalmente, en el caso de los directores independientes, se debe tener en cuenta que no debe haber ejercido como director de la entidad durante un período continuo mayor a quince años al momento de su postulación; y que no tenga vínculos con otros directores a través de su participación en otras empresas, entidades u organizaciones.



## **TRANSITORIO: A partir de enero del 2025, el párrafo anterior deberá leerse así:**

*“Adicionalmente, en el caso de los directores independientes, se debe tener en cuenta que no debe haber ejercido como director de la entidad durante un período continuo mayor a doce años al momento de su postulación; y que no tenga vínculos con otros directores a través de su participación en otras empresas, entidades u organizaciones.”*

## **Artículo 20: De la presentación de declaración jurada**

Quien se postule para ser integrante del Órgano de Dirección, incluyendo a los directores independientes, deberá hacerlo ante el Comité de Nombramientos Ad hoc, constituido por la Asamblea de Asociados, debiendo presentar los siguientes atestados:

- a) Una declaración jurada otorgada en escritura pública ante un Notario Público, en la cual declare que cumple y se compromete con todo lo establecido en el Capítulo III de la Política sobre Idoneidad y Evaluación de Desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap, y con lo estipulado en el Código de Gobierno Corporativo.
- b) Una declaración jurada otorgada en escritura pública, requerida a los miembros de Órgano de Dirección, por las normas de autorizaciones de aplicación a la entidad o empresa aprobadas por el Conassif. Esta declaración debe actualizarse al menos cada 2 años.
- c) Un currículum vitae que contenga detalles personales de los últimos cinco años sobre la información académica, laboral y profesional en la industria bancaria, financiera, de auditoría, de riesgos o supervisión, incluido el nombre, naturaleza del puesto, funciones del puesto, tiempo laborado y la naturaleza de las entidades u organizaciones para las ha trabajado a efecto de analizar áreas relevantes para la actividad financiera en que se ha desempeñado. De ser posible, podrá aportar constancias de las empresas para las cuales ha laborado y ha ocupado los cargos descritos en su currículum.
- d) Una nota explicativa acerca de las razones y afirmaciones sobre la acreditación de sus requisitos de capacidad, de independencia, de idoneidad, disponibilidad de tiempo personal, y de no encontrarse con prohibiciones para el desempeño del futuro cargo de director en caso de ser electo, y autorizar al Comité de Nombramientos Ad hoc, de forma expresa, para una eventual verificación por parte de Mucap.
- e) El formulario “Autorización de la Persona Física para Entregar Información Crediticia a una Entidad Financiera”, para que se tenga acceso a su información crediticia registrada en el Centro de Información Crediticia.
- f) Una copia del título o certificado que acredite una nueva formación académica o complementaria específica recibida en el último año.
- g) Una certificación de antecedentes penales emitida por el Poder Judicial, con una vigencia de un (1) mes de emitida.



h) De estar inscrito ante un Colegio Profesional, deberá presentar una certificación emitida por éste, mediante la cual se indique que no ha sido sancionado por una investigación o procedimiento disciplinario en su contra en los últimos tres años.

El asociado postulante, deberá cumplir con los criterios indicados en la Política sobre Idoneidad y Evaluación de Desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap, el Código de Gobierno Corporativo y el Código de Ética, en concordancia con el Acuerdo Conassif 15-22.

Toda la información relevante deberá ser presentada conforme al Anexo 1 del acuerdo Conassif 15-22 para demostrar que se aplican los criterios establecidos en los Artículos 4 al 9 de del Reglamento antes indicado.

### **Artículo 21: De la revisión de las declaraciones juradas**

El Comité de Nombramientos Ad hoc constituido por la Asamblea de Asociados deberá analizar las declaraciones juradas o la manifestación indicada en el párrafo final del artículo anterior que presente el candidato, a fin de determinar si cumple con lo estipulado en este Código y en la normativa aplicable para que la postulación del asociado sea admitida.

El Comité de Nombramientos Ad hoc debe emitir a la Asamblea un informe de los resultados de esa labor de revisión, mediante el cual señale si los postulantes cumplieron o no con los requisitos establecidos en la normativa citada y en caso contrario, indicará cuáles son los requisitos que se incumplen. Este documento debe entregarse al Presidente de la Asamblea.

### **Artículo 22: Del nombramiento de sucesores**

En caso de muerte, pérdida de los requisitos de idoneidad, incumplimiento de sus responsabilidades, renuncia, impedimento permanente físico o legal de un director, la Asamblea General Extraordinaria de Asociados deberá nombrar a un sucesor para que complete el período restante excepto cuando la próxima asamblea ordinaria se realice en los próximos tres meses posteriores al hecho, en cuyo caso, en la próxima Asamblea se nombrará al sustituto.

### **Artículo 23: De la competencia del Órgano de Dirección**

El objetivo principal del Órgano de Dirección es definir y diseñar la estrategia para fortalecer la posición competitiva de Mucap, como responsable de la gestión de riegos, de la solidez financiera o solvencia, de la organización interna y de la estructura de Gobierno Corporativo, delegando la administración de las tareas operativas, pero no la responsabilidad y debe rendir cuentas por la gestión de los recursos y por el seguimiento de las acciones de sus delegados y de los comités.

Además, es responsable de cumplir las funciones encomendadas en las leyes y regulaciones que le son aplicables.



El Órgano de Dirección es responsable de que la información financiera de Mucap sea razonable y oportuna.

### **Artículo 24: De la integración del Órgano de Dirección**

Únicamente las personas físicas asociadas con derecho a voto, en pleno ejercicio de sus derechos civiles, de conformidad con los estatutos, el Código de Gobierno Corporativo de Mucap y la Política Idoneidad y Evaluación de Desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap, podrán formar parte del Órgano de Dirección, siempre y cuando cumplan con los requisitos de idoneidad definidos. Dentro de la conformación del Órgano de Dirección habrá dos directores independientes.

### **Artículo 25: Del plazo de nombramiento de los integrantes y designación de Presidente y Vicepresidente del Órgano de Dirección**

Mucap revela que, en cumplimiento de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, la designación de los directores será por un plazo de cuatro años, pudiendo ser reelectos indefinidamente de conformidad con esta Ley.

El Órgano de Dirección nombrará entre sus directores a un Presidente y a un Vicepresidente, quienes ocuparán sus cargos por un plazo de dos años. A su vencimiento, deberá darse la rotación en tales puestos no permitiéndose la designación sucesiva del mismo director en el puesto para un período siguiente.

### **Artículo 26: Del Presidente y Vicepresidente**

Corresponde al Presidente, o en su ausencia, al Vicepresidente, dirigir las sesiones del Directorio y las asambleas, aportar su liderazgo y su responsabilidad sobre el correcto y efectivo funcionamiento del Órgano de Dirección y del Órgano Asociativo; velar porque las decisiones de ambas instancias sean tomadas sobre una base de información oportuna, sólida y correcta; 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.

Deben cumplir y hacer que se cumplan los acuerdos, resoluciones y demás disposiciones de ambos órganos.

Están llamados a respetar y velar porque se respete, por parte del Órgano de Dirección, el Código de Gobierno Corporativo y todo el ordenamiento jurídico aplicable.

### **Artículo 27: De las responsabilidades del puesto de Presidente o del Vicepresidente**

El Presidente y el Vicepresidente deben poseer la experiencia, competencias y cualidades personales necesarias a efecto de cumplir con las responsabilidades del puesto y dedicar el tiempo personal que la entidad demande para el cumplimiento de sus funciones. En cuanto a la experiencia, el



Presidente del Órgano de Dirección deberá poseer al menos cinco años en los últimos ocho años, de experiencia práctica y profesional en puestos directivos o en puestos de Alta Gerencia, según la definición establecida en el Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

El Presidente y el Vicepresidente deben promover en los miembros del Órgano de Dirección la participación activa, el involucramiento pleno y la disponibilidad del tiempo necesario para la asistencia a las sesiones del Directorio y de su participación en los comités evitando que las responsabilidades se diluyan o se concentren en pocos directores.

### **Artículo 28: De las funciones del Órgano de Dirección**

Las funciones de Gobierno Corporativo inherentes al Órgano de Dirección deben ser ejecutadas desde una perspectiva de creación de valor para Mucap y el cliente, y bajo una estrategia de gestión de riesgos, de conformidad con el capítulo II Órgano de Dirección del acuerdo Conassif 4-16 "Reglamento sobre Gobierno Corporativo" y restantes funciones propias de su competencia, definidas en la normativa prudencial aplicable a Mucap, así como en los estatutos y demás ordenamiento jurídico.

El Órgano de Dirección contribuye a la eficacia de la función de auditoría interna, así como a que se respete y promueva su independencia.

El Órgano de Dirección deberá asegurar que la entidad cuente con un sistema de información gerencial integro, confiable y que permita tomar decisiones oportunas y adecuadas.

### **Artículo 29: De la aprobación de Políticas**

De conformidad con los principios de buen Gobierno Corporativo, el Órgano de Dirección deberá emitir, al menos, las siguientes políticas:

1. Política de Alto Nivel de Relación y Servicio con Clientes, Asociados y Partes Interesadas.
2. Política para la Relación con Proveedores o Terceros Contratados.
3. Política de Remuneración a Miembros del Órgano de Dirección, Comités Técnicos de Apoyo de la Junta Directiva, Alta Gerencia y Ejecutivos.
4. Política de Alto Nivel para Identificar, Prevenir y Gestionar los Conflictos de Intereses y Riesgo Reputacional.
5. Políticas de Cumplimiento del Marco Regulatorio.
6. Políticas de Gestión de Riesgos y Asociadas a Riesgos.
7. Políticas sobre Sistemas de Control Interno.
8. Política de Alto Nivel de los Comités Técnicos de Apoyo a la Junta Directiva.

### **Artículo 30: De la prohibición de participar en la gestión o administración**

Compete a la Alta Gerencia la administración de la entidad, debiendo rendir cuentas de su gestión al Órgano de Dirección por las acciones propias o del resto de la organización.



El Órgano de Dirección no podrá coadyuvar o participar, ni como cuerpo colegiado o individualmente sus directores, en la gestión o administración de Mucap de forma paralela o subrogándose las obligaciones del Órgano de Gestión, de forma gratuita o remunerada, al haber una prohibición legal en tal sentido.

Esta prohibición alcanza los actos propios de administración, la aprobación de créditos y las actividades financieras de los restantes servicios que brinda Mucap.

### **Artículo 31: De las acciones o actividades incompatibilidades con el cargo de director**

Son acciones incompatibles aquellas que puedan generar conflictos de intereses o riesgo reputacional, contrarios a la cultura interna o a las técnicas de un buen Gobierno Corporativo.

Son incompatibles las actividades privadas del director que no le permitan cumplir con sus funciones o esté involucrado en actividades que compitan con Mucap, generando un conflicto de interés con la entidad o riesgo moral.

### **Artículo 32: De las prohibiciones de los directores**

Por disposición de la Ley del Sistema Financiero Nacional para la Vivienda, ningún director podrá ejercer trabajos remunerados o gratuitos para Mucap o recibir préstamos de la entidad.

El Director asistente a una sesión del Órgano de Dirección en la cual se conociere un asunto en el que tuviere un interés personal, de sus socios o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, deberá excusarse de participar en su análisis y decisión, retirándose de la sesión hasta que quien presida le comunique que el tema ya fue votado y que puede reincorporarse a la sesión.

Cualquier incumplimiento a estas obligaciones será calificado como falta grave.

### **Artículo 33: De los deberes de cuidado y de lealtad**

El Órgano de Dirección tiene la responsabilidad sobre la administración de los recursos de terceros y actúa en función de los intereses legítimos de los clientes y otras partes interesadas.

En el contexto de los principios de Gobierno Corporativo, los integrantes del Órgano de Dirección actuarán, en todo momento, atendiendo sus deberes de cuidado y de lealtad y cumpliendo las leyes y la normativa. Esto incluye la participación activa en los principales asuntos de su competencia, y mantenerse informados de los cambios sustanciales en la actividad de la institución.

### **Artículo 34: Del respeto mutuo**

Los miembros del Órgano de Dirección deben ejercer su función en un marco de respeto mutuo entre sí y con los restantes integrantes de la organización.

El Presidente del Órgano de Dirección deberá llamar al orden a los directores o algún otro participante



en las sesiones de Junta Directiva cuando su comportamiento no se ajuste los principios de mutuo respeto, consideración y tolerancia.

### **Artículo 35: De la revelación de la falta de idoneidad sobrevenida**

Cuando un integrante del Órgano de Dirección pierda uno o más de los requisitos de idoneidad por los cuales fue nombrado, y que el hecho fuera previamente comprobado, deberá el Órgano de Dirección solicitarle su renuncia inmediata mediante votación superior de dos tercios de sus miembros.

Ante una situación como la antes descrita y que el Director no renuncie a su cargo, el Órgano de Dirección deberá convocar conforme los estatutos a una Asamblea Extraordinaria de Asociados para que se acuerde su destitución y se nombre a un nuevo director.

### **Artículo 36: Del reglamento del Órgano de Dirección**

El Órgano de Dirección debe emitir un reglamento interno de gestión y gobierno, mediante el cual regulará su funcionamiento operativo, apoyándose en leyes, reglamentos, estatutos y otra normativa relacionada, responsabilidades y actividades sustantivas.

El reglamento debe contemplar, entre otros aspectos, la frecuencia y remuneración de las sesiones, conforme a lo dispuesto por la Asamblea General de Asociados, la interacción con los comités y con otros órganos de Gobierno Corporativo.

### **Artículo 37: De la evaluación de desempeño individual y colectivo**

El Órgano de Dirección deber realizar, con una periodicidad anual, una evaluación de desempeño individual y colectiva, con la finalidad de identificar debilidades en la gestión y en la efectividad del funcionamiento del Gobierno Corporativo, el Órgano de Dirección y sus integrantes.

### **Artículo 38: De la rendición de cuentas**

El Órgano de Dirección debe elaborar cada año, con corte al mes de diciembre, un informe de rendición de cuentas para ser presentado ante la Asamblea General de Asociados, por la gestión de los recursos, por el seguimiento de las acciones como órgano colegiado y de los comités y por el cumplimiento del presente Código.

Igualmente, como parte de esta rendición de cuentas, los Presidentes de los Comités Técnicos de Apoyo comunicarán, periódicamente, al Órgano de Dirección sobre los principales asuntos abordados en las sesiones de esas instancias.



## **CAPÍTULO VII**

### **Cultura de Gobierno Corporativo**



## **Artículo 39: Del compromiso de fortalecer y comunicar la cultura de Gobierno Corporativo**

Mucap asume el compromiso de fortalecer y comunicar a toda la organización la cultura de Gobierno Corporativo, orientada a una sólida gestión de riesgos.

Tanto el Órgano de Dirección como la Gerencia General son los responsables de revisar y ajustar periódicamente el Marco de Gobierno Corporativo conforme a los cambios del entorno, del perfil y Apetito de Riesgo declarado, la estrategia de negocios y sus líneas de negocio significativas.

## **Artículo 40: Del Código de Ética y Conducta**

Mucap asume su compromiso ético y moral, por medio de su Código de Ética y Conducta, que desarrolla plenamente los valores y principios declarados y la prevalencia del interés institucional sobre el interés individual, y ante cualquier conflicto de interés que atente contra sus principios de Gobierno Corporativo.



**CAPÍTULO VIII**  
**Apetito de Riesgo**



## **Artículo 41: De la estrategia de gestión de riesgos**

El Órgano de Dirección ha definido la estrategia de gestión de riesgos por medio de su perfil de riesgo, los límites, las metodologías, las políticas, la Declaración de Apetito de Riesgo, las líneas de negocio significativas y la asignación de las responsabilidades de gestión y control de todos aquellos riesgos relevantes que podrían afectar el logro de los objetivos de Mucap.

## **Artículo 42: Del Apetito de Riesgo**

El Órgano de Dirección debe declarar el nivel y los tipos de riesgos que la entidad está dispuesta a asumir, y propiciar que sus objetivos estratégicos, a través de los cuales desarrolla sus líneas de negocio o actividades sustantivas, estén alineados a ese apetito.

## **Artículo 43: Del marco de gestión de riesgos**

El Órgano de Dirección debe aprobar el marco de gestión de riesgos, que 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, con el fin de mitigar su impacto.

Deberá definir el enfoque de las tres líneas de defensa para la gestión y control de los riesgos, ya que éste permite el involucramiento de todos los colaboradores de Mucap para un adecuado desempeño de un sistema de control interno robusto y eficiente.

Las áreas de negocios constituyen la primera línea de defensa; la Dirección General de Riesgos, la Oficialía de Cumplimiento y el Área de Cumplimiento Legal y Regulatorio la segunda línea de defensa; y la Auditoría Interna la tercera línea de defensa.



## **CAPÍTULO IX**

### **Órgano de Gestión: Alta Gerencia**



## Artículo 44: De la conformación de la Alta Gerencia

La Alta Gerencia está conformada por la Gerencia General y las Subgerencias.

## Artículo 45: De las responsabilidades

La Alta Gerencia es la responsable del proceso de planeamiento, organización, dirección y control de los recursos institucionales para el logro de los objetivos estratégicos establecidos por el Órgano de Dirección.

## Artículo 46: De la idoneidad

Mucap establece el siguiente perfil de idoneidad para quienes se postulen y ocupen los puestos de la Alta Gerencia, el cual debe ser acatado sin excepción:

### Honestidad e Integridad

**i. CONDENAS POR ANTECEDENTES PENALES:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona no haya sido condenada por alguna autoridad jurisdiccional nacional o extranjera por delitos contra la vida, contra la buena fe de los negocios, contra la legislación relativa a la estructura, funcionamiento y cumplimiento de deberes de las entidades financieras, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo, financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva, contra la propiedad, divulgación de secretos comerciales, corrupción, contra la Hacienda Pública nacional o contra los deberes de la función pública, contra la legislación tributaria o contra la legislación nacional de la seguridad social y protección al consumidor financiero.

**ii. SANCIONES ADMINISTRATIVAS DE ENTES SUPERVISORES U OTROS:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, no haya sido sancionado como consecuencia de una investigación o procedimiento disciplinario por parte del Consejo Nacional del Sistema Financiero (Conassif), autoridades reguladoras, Colegios Profesionales u organismos gubernamentales.

**iii. DESEMPEÑO EN PUESTOS ANTERIORES:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona no haya desempeñado un puesto como miembro del Órgano de Dirección o de la Alta Gerencia en una organización contra la cual se hubiese dictado sentencia firme condenatoria, por los delitos de concurso fraudulento o culposo, o administración fraudulenta concursal o intervención, mientras ejerció el cargo.

**iv. SOBRE PROCESOS COBRATORIOS ANTERIORES:** Que al momento de su postulación y durante todo el ejercicio de su cargo, la persona, en forma directa o indirecta como miembro del Órgano de Dirección o socio con participación significativa en una empresa, no haya tenido procesos cobratorios por deudas exigibles en el país o en el exterior, ni sea un deudor moroso con más de una cuota pendiente de pago en el sistema financiero nacional o en el exterior al momento de su evaluación, o presenta demandas cobratorias de terceros acreedores no canceladas.



**v. SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES:** Que la persona al momento de su postulación, tenga conflictos de intereses con Mucap que le impida desarrollar su tarea de forma objetiva e independiente.

**vi. SOBRE RIESGO REPUTACIONAL:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona haya participado en empresas privadas u organizaciones públicas que le hubieran producido un riesgo reputacional a Mucap.

**vii. SOBRE INVESTIGACIONES POR LEGITIMACIÓN DE CAPITALES, FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO O FINANCIAMIENTO A LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA:** Que durante los últimos 5 años a su postulación, la persona hubiere estado incluida en listas de personas involucradas en actividades de legitimación de capitales (LC), financiamiento al terrorismo (FT) o financiamiento a la proliferación de armas de destrucción masiva (FPADM) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Oficina de Control de Activos Financieros Extranjeros (OFAC, por sus siglas en inglés), y organismos internacionales e intergubernamentales reconocidos en materia de LC, FT, FPADM.

**viii. DEBER DE SER ASOCIADO DE MUCAP:** Solamente los asociados podrán ser designados como miembros de la Alta Gerencia, para lo cual deberán estar en pleno ejercicio de sus derechos civiles.

Tratándose de integrantes de la Alta Gerencia, el incumplimiento de algunas de las referidas condiciones dará lugar a la pérdida de idoneidad; por lo que luego de aplicado el debido proceso, la Junta Directiva tomará las sanciones laborales pertinentes.

## **Experiencia profesional**

Los miembros de la Alta Gerencia deben tener y demostrar experiencia, preferiblemente en la industria bancaria, financiera, de auditoría, de riesgos o supervisión.

El postulante a ocupar dichos cargos debe explicar, de forma amplia, en qué consistió su experiencia profesional, indicar proyectos realizados, logros profesionales y cualquier otro elemento que sirva para comprobar sus afirmaciones, autorizando la consulta de sus referencias en las entidades para las cuales ha prestado sus servicios profesionales.

La experiencia profesional será evaluada teniendo en consideración la similitud en la naturaleza, tamaño y complejidad de las entidades o empresas en que se haya laborado en áreas relevantes para la actividad financiera en que se desempeña Mucap.

La experiencia se evalúa tomando como referencia los siguientes umbrales indicativos. Si se alcanzan estos umbrales, se presume que la persona a nombrar posee experiencia suficiente. El hecho de que la persona a nombrar no los alcance no implica automáticamente que no sea idónea, en estos casos la persona aún podrá ser considerada idónea si se justifica adecuadamente.

Para los integrantes de la Alta Gerencia: el Gerente General deberá tener una experiencia mínima de diez años en el área empresarial, bancaria, bursátil y financiera; y respecto a los Subgerentes su experiencia deberá ser de al menos cinco años en las mismas áreas antes indicadas.



## Formación académica y conocimientos

i- Los miembros de la Alta Gerencia deberán tener un conocimiento actualizado y demostrable del negocio o actividad de Mucap, y de sus niveles de riesgos. El nivel de conocimientos debe estar acorde con sus responsabilidades, el tamaño, estrategia de negocios, la naturaleza y complejidad de las actividades de Mucap.

ii- La Alta Gerencia deberán tener formación local o internacional, en alguno de los siguientes ámbitos: economía, derecho, contabilidad, auditoría, ciencias actuariales, administración, gerencia, seguros, tecnologías de la información y métodos cuantitativos.

iii. Además de la formación académica requerida, cada uno de los miembros de la Alta Gerencia deberán tener conocimientos específicos en alguna de las áreas atinentes a su rol, tales como los siguientes:

- a) Planificación estratégica.
- b) Gestión de riesgos. Al menos un miembro del Órgano de Dirección debe tener conocimiento del funcionamiento y de los riesgos a los que están expuestas las líneas de negocio significativas de la entidad.
- c) Interpretación de la información financiera.
- d) Requerimientos legales y marco regulatorio del negocio o actividad de Mucap.
- e) Derecho de protección del consumidor financiero.
- f) Dirección de proyectos.

iv- Si en la evaluación se identifican carencias subsanables en los conocimientos de los miembros de la Alta Gerencia, se deberá adoptar un plan de acción que establezca medidas correctivas adecuadas para subsanar dichas carencias dentro del año posterior al inicio de las funciones o cuando la carencia es identificada.

Si las medidas adoptadas por Mucap no son suficientes, deberá realizar los ajustes a las medidas que le requiera la Superintendencia General de Entidades Financieras.

v- Los integrantes de la Alta Gerencia deberán además de los requisitos de idoneidad definidos en la Política sobre Idoneidad y Evaluación de Desempeño de los Miembros del Órgano de Dirección, de la Alta Gerencia y de los Órganos de Control de Mucap cumplir con lo siguiente:

- a. Tener una escolaridad de grado universitario, mínimo de licenciatura, local o internacional, en alguno de los ámbitos indicados en el apartado ii [Formación académica y conocimientos].
- b. Tener las competencias de capacidad probada, liderazgo, actitud, talento, y capacidad de adaptación a los cambios del entorno.

En el caso de detectarse carencias subsanables, la persona deberá cumplir con un plan de capacitación. El plan de capacitación deberá establecer el contenido, el proveedor, el cronograma y la evaluación. De no superar satisfactoriamente la evaluación, Mucap deberá optar las medidas respectivas en el ámbito laboral.



## **Comunicación, valoración, gestión y prevención de los conflictos de interés**

Mucap cuenta con la Política para Identificar, Evitar, Prevenir y Gestionar los Conflictos de Intereses y Prácticas Generadoras de Riesgo Reputacional, la cual es de observancia obligatoria para los miembros de la Alta Gerencia.

Ningún miembro de la Alta Gerencia de Mucap podrá desempeñar simultáneamente un cargo, como miembros de la Alta Gerencia, o bien como miembros independientes en comités de apoyo, en entidades financieras supervisadas pertenecientes o no a un mismo grupo financiero nacional o internacional, o en entidades o empresas que pertenezcan a otros grupos o conglomerados financieros, incluida la controladora; cuando una situación como esta se presente, la persona debe ser considerada no idónea para ocupar alguno de los dos cargos.

### **Artículo 47: De la independencia**

La Alta Gerencia debe tener un alto grado de independencia que le permita orientar la estrategia empresarial y alinear todos los recursos de la organización en la consecución de las metas y objetivos institucionales, dentro de un contexto de la gestión integral de los riesgos.

### **Artículo 48: De las incompatibilidades**

Son actividades incompatibles las que generan conflictos de intereses, aparte de aquellas que la cultura interna o la técnica de gobernabilidad determinen, cuando quien ocupe la Alta Gerencia ejerza actividades privadas propias que directa o indirectamente, puedan tener un impacto general sobre los negocios de Mucap, represente o colabore, en su condición particular, con entidades que compitan en el mismo sector de mercado de Mucap.

### **Artículo 49: De las competencias de la Alta Gerencia**

La Gerencia General es la responsable directa de la conducción efectiva y eficiente de Mucap, debiendo llevar a cabo con independencia del Órgano de Dirección, la gestión de la entidad de forma coherente con la estrategia de negocios, el Apetito y Perfil de Riesgo, las líneas de negocio significativas, las políticas aprobadas y los lineamientos y técnica de Gobierno Corporativo, en apego estricto a los principios, del Código de Gobierno Corporativo y del Código de Ética y Conducta.

### **Artículo 50: De las funciones esenciales de la Alta Gerencia**

La Alta Gerencia deberá ejecutar las funciones propias de Gobierno Corporativo desde una perspectiva de creación de valor para Mucap, el cliente y demás partes interesadas, bajo una estrategia de gestión de riesgos, de conformidad con el capítulo IV del acuerdo Conassif 4-16 "Reglamento sobre Gobierno Corporativo".



**CAPÍTULO X**  
**Órganos de Control**



## **Artículo 51: De los Órganos de Control**

El Órgano de Dirección constituirá las instancias que conforman los Órganos de Control, los cuales deben ostentar un alto grado de independencia técnica y de criterio con respecto al Órgano de Dirección y a la Gerencia General, de tal forma que en todo momento se garantice la objetividad en el desempeño de sus funciones.

Será considerado un conflicto de interés cuando alguno de los integrantes de esas instancias ejerzan actividades privadas, representando o colaborando con entidades que compitan con los negocios de Mucap o aquellas que la cultura interna o la técnica de gobernabilidad determinen, así como los supuestos establecidos en la Política de Alto Nivel para Identificar, Prevenir y Gestionar los Conflictos de Intereses y Riesgo Reputacional.

Forman parte de los Órganos de Control las siguientes áreas: Dirección General de Riesgos, Auditoría Interna, Oficialía de Cumplimiento Ley N.º 7786 y Área de Cumplimiento Legal y Regulatorio. Además, a nivel externo, las Auditoría Externas.

## **Artículo 52: De la Dirección General de Riesgos y su estructura**

Mucap cuenta con una unidad de Gestión Integral de Riesgos a cargo de un Director General de Riesgos, que reporta al Órgano de Dirección, con autoridad e independencia de las líneas de negocio, a fin de que pueda llevar a cabo debidamente las actividades sustantivas de su competencia. Este Director depende administrativamente de la Gerencia General y debe reportar a ésta también.

Corresponde al Órgano de Dirección el nombramiento, despido y sanciones disciplinarias del Director General de Riesgos. Las sanciones disciplinarias se aplicarán de conformidad con la legislación laboral.

La función del Director General de Riesgos deberá ser eficaz e independiente de las líneas de negocios o actividades sustanciales de Mucap. Contará con las herramientas tecnológicas y el personal suficiente, debidamente capacitado, que le permita el acceso a toda la información propia de su gestión.

## **Artículo 53: De las responsabilidades de la Dirección General de Riesgos**

La Dirección General de Riesgos es responsable de identificar, evaluar, medir, informar y dar seguimiento sobre los riesgos de la entidad.

## **Artículo 54: De la Auditoría Interna**

La Auditoría Interna realiza una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de Mucap. Colabora para que la organización cumpla sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y Gobierno Corporativo.



Con su función, la Auditoría Interna como tercera línea de defensa contribuye al sistema de control interno, proporcionando al Órgano de Dirección información sobre la calidad del proceso de gestión de riesgos, a través de sus revisiones y vinculándolas con la cultura, la estrategia, los planes de negocio y las políticas institucionales.

### **Artículo 55: Del Auditor Interno**

La Auditoría Interna estará bajo la responsabilidad de un Auditor Interno nombrado por el Órgano de Dirección, con la autoridad e independencia necesarias para el cumplimiento de sus funciones, debiendo actuar en observancia de los objetivos y valores institucionales, atendiendo sus deberes de cuidado, de lealtad y cumplimiento de la legislación y normativa aplicables, de conformidad con el capítulo V del Acuerdo Conassif 4-16 "Reglamento sobre Gobierno Corporativo".

### **Artículo 56: De la idoneidad del Auditor Interno**

El puesto de Auditor Interno debe ser desempeñado por una persona con solvencia moral, en pleno ejercicio de sus derechos civiles y profesionales, con licencia profesional de Contador Público Autorizado (CPA), e incorporado al Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica (CCPCR) y al Instituto de Auditores Internos de Costa Rica (IAI-CR), y estar al día con las obligaciones de ambas agrupaciones, con conocimiento y experiencia suficientes, así como con las competencias e integridad necesarias y demostrables para el desempeño de sus funciones.

### **Artículo 57: De la selección de Auditor Interno**

El Órgano de Dirección designará al Auditor Interno, con base en una propuesta de candidatos que le formule el Comité de Auditoría.

### **Artículo 58: De la independencia, incompatibilidades y prohibiciones**

El Auditor Interno debe tener un alto grado de independencia técnica y de criterio con respecto al Órgano de Dirección y a la Gerencia General, de tal forma que en todo momento se garantice la objetividad en el desempeño de sus funciones.

Será considerado un conflicto de interés cuando el Auditor Interno ejerza actividades privadas, representando o colaborando con entidades que compitan con los negocios de Mucap o aquellas que la cultura interna o la técnica de gobernabilidad determinen, así como los supuestos establecidos en la Política de Alto Nivel para Identificar, Prevenir y Gestionar los Conflictos de Intereses y Riesgo Reputacional.

### **Artículo 59: De las competencias de la Auditoría Interna**

Mucap establece que su Auditoría Interna cuenta con independencia funcional, presupuestaria y de criterio.



Con el fin de lograr el grado de independencia necesario para cumplir eficazmente las funciones de la Auditoría Interna, el Auditor Interno, previa solicitud formal y aceptación formal, podrá tener libre acceso a la información que sea requerida para el desarrollo de su labor, excepto de la información personal de los funcionarios, de conformidad con la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos personales.

El Auditor Interno deberá presentar al Órgano de Dirección, a la Gerencia General, o a los Comités Técnicos de Apoyo, directamente cuando corresponda los estudios e informes realizados en el ejercicio de sus funciones.

El Auditor Interno participará en los Comités Técnicos de Apoyo, cuando así sea convocado por el Presidente de éstos, para referirse a los temas de su convocatoria. Su participación será sin derecho a voto.

Igual participación tendrá en el desarrollo de proyectos de gran trascendencia institucional en coordinación con la Gerencia General, cuando ésta así se lo solicite.

### **Artículo 60: Del criterio de independencia del Órgano de Control Interno**

La función de Auditoría Interna proporciona criterio independiente al Órgano de Dirección y apoya a éste y a la Gerencia General en la promoción de un proceso de Gobierno Corporativo eficaz y robusto, conforme a los objetivos y estrategias de Mucap.

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.

### **Artículo 61: Del Órgano de Control Externo: Auditoría Externa**

Mucap designará auditorías externas que aporten una visión independiente de la entidad y que cumplan con la normativa establecida por el Supervisor, debiendo ejecutar sus funciones con un equipo adecuado en calidad y cantidad.

### **Artículo 62: De la Oficialía de Cumplimiento Ley N.º 7786 y su reglamento**

Mucap ha constituido la Oficialía de Cumplimiento para prevenir y evitar en la entidad el riesgo de la penetración de capitales provenientes de delitos graves,

tráfico de drogas, terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva mediante operaciones sistemáticas o sustanciales de tesorería o de intermediación financiera, de administración de contratos fuera de balance o de cualquier otro medio contractual legal o simulado.

El Oficial de Cumplimiento deberá desempeñar sus funciones contribuyendo a asegurar la transparencia y confianza de los grupos de interés en Mucap, para así colaborar en la creación de valor para los clientes y la entidad.



## **Artículo 63: Del Área de Cumplimiento Legal y Regulatorio**

El Órgano de Dirección ha constituido el Área de Cumplimiento Legal y Regulatorio, responsable de promover y vigilar que la entidad opere con integridad y en cumplimiento de leyes, reglamentos, políticas, códigos y otras disposiciones internas, todo conforme a las competencias, de acuerdo con la estructura y naturaleza propia de la entidad, de conformidad con el Acuerdo Conassif 4-16 "Reglamento sobre Gobierno Corporativo".



## **CAPÍTULO XI**

### **Comités Técnicos de Apoyo del Órgano de Dirección**



## **Artículo 64: De los Comités Técnicos de Apoyo**

El Órgano de Dirección establecerá los Comités Técnicos de Apoyo necesarios, conforme a la normativa de Gobierno Corporativo, para lograr la mayor eficiencia y productividad en el análisis de los temas de su competencia, y designará a los directores que representarán al Órgano de Dirección y los restantes miembros.

Los integrantes de los Comités Técnicos de Apoyo deben poseer la competencia y experiencia necesaria para el desempeño de sus funciones.

## **Artículo 65: De los miembros o asesores externos de los Comités Técnicos**

Mucap revela que para promover nuevas perspectivas, acoger las mejores prácticas de gobernanza y atender las expectativas del supervisor, los Comités Técnicos de Apoyo podrán contar con un miembro externo o asesores externos que no sean directores, con conocimientos, experiencia o estudios en el negocio financiero, bancario o bursátil, quienes deben participar en las sesiones de los comités, con derecho a voz, cuando sean convocados por el Presidente del Comité.

## **Artículo 66: De las prohibiciones y deberes para los miembros independientes o asesores externos**

Los miembros independientes o asesores externos de los Comités Técnicos no podrán tener relación de parentesco, consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado con el Gerente General, Subgerentes, Auditor Interno o miembros del Órgano de Dirección, debiendo cumplir los requisitos de idoneidad e independencia propios de los integrantes de la Junta Directiva.

## **Artículo 67: De la aprobación de una Política de Alto Nivel para los Comités Técnicos de Apoyo**

El Órgano de Dirección emitirá una Política de Alto Nivel mediante la cual regulará las disposiciones generales aplicables a todos los Comités Técnicos de Apoyo, debiendo cada comité elaborar un reglamento con su normativa propia, que será aprobado por el Órgano de Dirección.

El Órgano de Dirección designará a los Directores integrantes de los Comités y sancionará, como una causal de pérdida de la idoneidad, las ausencias o la falta de compromiso de sus representantes en el análisis y discusión de los temas propios de cada comité.

## **Artículo 68: Del Comité de Auditoría**

El Órgano de Dirección constituirá, obligatoriamente, el Comité de Auditoría, cuyo objetivo será garantizar el ejercicio de un juicio independiente y para apoyarle en su gestión de control, seguimiento de las políticas, y control interno de Mucap.



## **Artículo 69: De la conformación del Comité de Auditoría**

El Comité estará conformado por tres directores propietarios y un director suplente, que sustituirá a aquellos en su ausencia.

La Gerencia General, el Auditor Interno y cualquier otro funcionario de la organización o tercero que el Presidente del Comité determine, asistirán, cuando así sean convocados por éste, a las sesiones del Comité para referirse a los asuntos de la convocatoria, pero sin derecho a voto.

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.

## **Artículo 70: De las funciones del Comité de Auditoría**

Las funciones del Comité de Auditoría serán las indicadas en el capítulo III, del Acuerdo Conassif 4-16 “Reglamento sobre Gobierno Corporativo”.

El Órgano de Dirección podrá asignar al Comité de Auditoría otras funciones adicionales.

## **Artículo 71: Del Comité Integral de Riesgos**

El Órgano de Dirección constituirá, obligatoriamente, el Comité Integral de Riesgos, como órgano responsable de asesorar al Directorio en todo lo relacionado con las políticas de gestión de riesgos en función de las líneas significativas de negocio, la capacidad y el Apetito de Riesgo de la entidad y supervisar la ejecución de la Declaración de Apetito de Riesgo en la organización, la presentación de informes sobre el estado de la Cultura del Riesgo de la entidad, y la interacción y supervisión con el Director General de Riesgos.

## **Artículo 72: De la conformación del Comité Integral de Riesgos**

El Comité estará integrado por cinco miembros: dos directores propietarios y un director suplente que sustituirá a los primeros en su ausencia, el Gerente General o su suplente, el Director General de Riesgos o su suplente –con derecho a voz, pero no a voto– y un miembro externo, no director.

El Presidente del Comité podrá solicitar la presencia de otros colaboradores de la organización o de terceros cuando lo considere pertinente, quienes participarán con voz, pero sin derecho a voto.

## **Artículo 73: De las funciones del Comité Integral de Riesgos**

El Comité Integral de Riesgos deberá cumplir con las funciones que establezca el Órgano de Supervisión, las indicadas en el Capítulo III del Acuerdo Conassif 4-16 “Reglamento sobre Gobierno Corporativo”, y las que adicionalmente le establezca el Órgano de Dirección.



## **Artículo 74: Del Comité de Cumplimiento Ley N.º 7786**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N.º 7786 (Ley sobre Estupefacientes, Sustancias Psicotrópicas, Drogas de Uso no Autorizado, Actividades Conexas, Legitimación de Capitales y Financiamiento al Terrorismo), sus reformas y normativa relacionada, el Órgano de Dirección constituirá el Comité de Cumplimiento para prevenir y evitar en la entidad el riesgo de la penetración de capitales provenientes de delitos graves, tráfico de drogas, terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva mediante operaciones sistemáticas o sustanciales de tesorería o de intermediación financiera, de administración de contratos fuera de balance o de cualquier otro medio contractual legal o simulado.

## **Artículo 75: De la conformación del Comité de Cumplimiento Ley N.º 7786**

El Comité estará integrado por dos miembros del Órgano de Dirección, el Gerente General, el Subgerente Comercial y el Oficial de Cumplimiento –con voz, pero sin derecho a voto–, o sus correspondientes suplentes.

El Presidente del Comité podrá solicitar la presencia de otros colaboradores de la organización o de terceros cuando lo considere pertinente, quienes participarán con voz, pero sin derecho a voto.

## **Artículo 76: De las funciones del Comité de Cumplimiento Ley N.º 7786**

El Comité de Cumplimiento deberá cumplir con las funciones establecidas en la normativa de la Ley N.º 7786 y en el Manual de Cumplimiento de Mucap.

## **Artículo 77: Del Comité de Tecnología de Información**

El Órgano de Dirección constituirá el Comité de Tecnología de Información, para el análisis de los temas asociados con la gestión de las tecnologías de información, en congruencia con la estrategia de gestión de los riesgos asociados.

## **Artículo 78: De la conformación del Comité de Tecnología de Información**

El Comité estará integrado por dos miembros del Órgano de Dirección, el Gerente General, el Subgerente de Procesos y Operaciones, el Jefe de la Dirección de Tecnología de Información y el Director de Planificación Estratégica y Control Empresarial –estos tres últimos con voz, pero sin derecho a voto– o sus correspondientes suplentes.

Quien presida el Comité podrá solicitar la presencia de otros colaboradores de la organización o terceros cuando lo considere pertinente, quienes participarán con voz, pero sin derecho a voto.



## **Artículo 79: De las funciones del Comité de Tecnología de Información**

El Comité de Tecnología de Información tendrá las funciones establecidas en el Acuerdo Conassif 5-17 “Reglamento General de Gestión de la Tecnología de Información” y sus lineamientos generales y las que determine el Órgano de Dirección.

## **Artículo 80: Del Comité de Remuneraciones**

El Órgano de Dirección constituirá el Comité de Remuneraciones con el objetivo principal de supervisar el diseño y el funcionamiento del sistema de remuneraciones e incentivos salariales en Mucap para que sea consistente con la cultura de la entidad, la declaración del Apetito de Riesgo y la estrategia.

## **Artículo 81: De la conformación del Comité de Remuneraciones**

El Comité estará integrado por tres miembros del Directorio que éste designará, uno de los cuales será un director independiente. Podrá contar con la participación del Gerente General, Subgerente Financiero y la Jefatura del Departamento de Talento Humano, quienes participarán en las sesiones en que sean convocados con derecho a voz, pero no a voto.

Quien presida el Comité podrá convocar a las sesiones, a los restantes miembros del Órgano de Dirección, a otros miembros de la administración o terceros que considere necesario, los cuales podrán intervenir con voz, pero sin derecho a voto.

## **Artículo 82: De las funciones del Comité de Remuneraciones**

El Comité de Remuneraciones tendrá las funciones establecidas en el Capítulo III del Acuerdo Conassif 4-16 “Reglamento sobre Gobierno Corporativo”, y las que adicionalmente le establezca el Órgano de Dirección.

## **Artículo 83: Del Comité de Nominaciones**

El Órgano de Dirección constituirá el Comité de Nominaciones para identificar, evaluar y sugerir ante éste posibles candidatos para puestos de directores y que la Junta Directiva presente candidatos ante el Comité de Nombramientos Ad hoc de Mucap.

## **Artículo 84: De la conformación del Comité de Nominaciones**

El Comité estará integrado por tres miembros del Órgano de Dirección.

## **Artículo 85: De las funciones del Comité de Nominaciones**

El Comité de Nominaciones tendrá las funciones establecidas en el Capítulo III del Acuerdo Conassif 4-16 “Reglamento sobre Gobierno Corporativo”, y las que adicionalmente le establezca el Órgano de Dirección.



## **Artículo 86: De la rendición de cuentas**

Los Comités Técnicos de Apoyo deben elaborar cada año, con corte al mes de diciembre, un informe de rendición de cuentas para ser presentado ante el Órgano de Dirección con respecto a la gestión llevada a cabo para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Igualmente, como parte de esta rendición de cuentas, los Presidentes de los Comités Técnicos de Apoyo informar, periódicamente, al Órgano de Dirección de los principales asuntos abordados en las sesiones de esas instancias.

## **Artículo 87: De la constitución de otros comités**

El Órgano de Dirección podrá constituir otros comités que considere necesarios para el mejor desempeño de su gestión y el de la entidad, conforme a los requerimientos internos o externos, fijándoles el objetivo a alcanzar, designando su integración y definiendo sus funciones.



## **CAPÍTULO XII**

### **Revelación de Conflictos de Intereses**



## **Artículo 88: De la revelación de eventuales conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes**

Los miembros del Órgano de Dirección y colaboradores de Mucap, están obligados a revelar la existencia de un posible conflicto de interés real, potencial o aparente, propio o cuando en el ejercicio de sus funciones llegare a su conocimiento. En tales casos, se procederá conforme lo establecido en la Política para Identificar, Evitar, Prevenir y Gestionar los Conflictos de Intereses y Prácticas Generadoras de Riesgo Reputacional.

El conflicto de interés real, potencial o aparente involucra tanto aspectos personales como de las organizaciones de que forman parte o por relaciones familiares.

Ante la duda sobre la posible existencia de un conflicto de interés, se está obligado a proceder como si en efecto existiera.



## **CAPÍTULO XIII**

### **Procedimiento en Caso de Violaciones al Código de Gobierno Corporativo**



## **Artículo 89: De las denuncias en caso de violaciones al Código de Gobierno Corporativo**

Corresponderá a un Tribunal Ad hoc, compuesto de tres miembros, investigar la existencia o no de una violación a lo dispuesto en el Código de Gobierno Corporativo para lo cual deberá aplicar los principios del debido proceso.

## **Artículo 90: De la integración de Tribunales Ad hoc**

El Tribunal Ad hoc será integrado de la siguiente forma:

- a) Corresponderá al Órgano de Dirección integrar un Tribunal Ad hoc compuesto por tres directores, para investigar de los hechos atribuidos a sus integrantes, Alta Gerencia, Auditor Interno, Director General de Riesgos, Oficial de Cumplimiento y Gestor de Cumplimiento, asesores externos y miembros externos de los Comités Técnicos, cuando los hubiere.
- b) Corresponderá a la Alta Gerencia integrar un Tribunal Ad hoc, compuesto por tres miembros, para investigar de los hechos atribuidos a los restantes funcionarios de la entidad.
- c) Corresponderá al Auditor Interno integrar un Tribunal Ad hoc, compuesto por tres miembros, para conocer de los hechos atribuidos al personal a su cargo.

En la primera sesión el Tribunal Ad hoc deberá designar a un coordinador, quien presidirá las sesiones de trabajo.

## **Artículo 91: Del procedimiento a seguir por el Tribunal Ad hoc**

El Tribunal Ad hoc deberá analizar, si el hecho constituye una violación al Código de Gobierno Corporativo; de no constituirlo archivará la denuncia.

Si el Tribunal considera conveniente iniciar el procedimiento administrativo debe seguir los principios del debido proceso.

Concluido el procedimiento, si se verificare una infracción al Código de Gobierno Corporativo remitirá un informe con sus recomendaciones, a la instancia superior del infractor para que determine las sanciones aplicables de acuerdo a la legislación laboral, cuando corresponda.

Si el infractor es un miembro del Órgano de Dirección o un miembro independiente, el Tribunal informará al Directorio acerca del resultado del procedimiento y de sus recomendaciones.

De considerar que no hay fundamento para atribuirle responsabilidad al funcionario, miembro del Órgano de Dirección, asesores externos o miembros externos de los Comités Técnicos de Apoyo se archivará el expediente comunicándolo así a la instancia superior.



## **Artículo 92: De las sanciones en caso de corroborarse la falta**

La instancia superior del infractor deberá aplicar la sanción que corresponda dentro de los treinta días naturales siguientes a la recepción de la comunicación del Tribunal Ad hoc. Si esta instancia considerara prudente no aplicar la sanción recomendada por el Tribunal Ad-hoc, deberá justificar, de forma razonada, su decisión.



**CAPÍTULO XIV**  
**De las Disposiciones Generales**



## **Artículo 92: De la interpretación del Código de Gobierno Corporativo de Mucap**

Corresponderá al Órgano de Dirección la interpretación del Código de Gobierno Corporativo, de las políticas y de los principios de Gobierno Corporativo.

Publíquese en la página Web de Mucap.

Aprobado por el Órgano de Dirección en sesión N.º 3701/2024, artículo 8º, del 16 de diciembre del 2024.



The background is a dark blue gradient with various financial and business-related icons. There are several stacks of coins of varying heights, some with small trees growing out of them. A white line graph with multiple peaks and valleys is overlaid on the scene. At the bottom, there is a series of white triangles pointing upwards, resembling a bar chart or a data visualization. The overall aesthetic is clean and professional, typical of a corporate or financial report cover.

# Mucap

COSTA RICA