Sagicor

COSTA RICA

Código de Gobierno Corporativo

CR-POL-01 Código de Gobierno Corporativo

Control de cambios

Registro	Fecha	Versión	Solicitado por	Detalle de cambio
1	07-nov-2012	1.1	Junta Directiva	Creación del documento
2	11-dic-2013	1.2	Junta Directiva	Revisión del documento
3	11-sep-2017	1.3	Junta Directiva	Actualización
4	17-dic-2018	1.4	Junta Directiva	Actualización
5	18-dic-2019	2.0	Junta Directiva	Modificación integral
6	16-dic-2020	2.1	Junta Directiva	Actualización
7	16-dic-2021	2.2	Junta Directiva	Actualización
8	19-dic-2022	3.0	Junta Directiva	Actualización
9	19-dic-2023	3.0	Junta Directiva	Actualización

Preparación de documento

Registro	Rol	Nombre	E-mail
4	Líder Regulatorio	Susana Calderón Pérez	Susana_calderon@sagicor.com
5-6	Líder Regulatorio	Ronald Zúñiga Porras	Ronald_Zuniga@sagicor.com
7	Líder Regulatorio	Dayana Cerdas Sosa	Dayana_Cerdas@sagicor.com
8	Líder Regulatorio	Manuel Rojas Mora	Manuel_Rojas@sagicor.com
9	Coordinador de Gobernanza	Moisés Angulo Sánchez	Moises_angulo@sagicor.com

Aprobación

Registro	Rol	Fecha
1	Junta Directiva	07-nov-2012
2	Junta Directiva	11-dic-2013
3	Junta Directiva	29-sep-2017
4	Junta Directiva	17-dic-2018
5	Junta Directiva	18-dic-2019
6	Junta Directiva	16-dic-2020
7	Junta Directiva	16-dic-2021
8	Junta Directiva	19-dic-2022
9	Junta Directiva	20-12-2023

MOISES AARON ANGULO SANCHEZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por MOISES AARON ANGULO SANCHEZ (FIRMA)
Fecha: 2023.12.19 18:26:52 -06'00'

Responsabilidades

Tarea	Roles					
	Coordinador de Gobernanza	Gerente General	Junta Directiva	Auditoría Externa	Comités de Apoyo	Equipo Sagicor
Aprobación del Código de Gobierno Corporativo			A			I
Crear informe de Gobierno Corporativo	R		A			
Supervisar la gerencia general de la entidad		I	R			
Nombrar a los miembros de los comités de apoyo		I	R			
Aprobar las políticas de la entidad		I	R			
Establecer e implementar los controles internos para acatar este Código		R				
Evaluar la suficiencia y validez de los sistemas de control interno			I	R		
Crear un adecuado ambiente de control interno y soporte a Junta Directiva			I		R	

R: Responsable. A: Aprobador. C: Consultado I: Informado

Índice

CR-POL-01 Código de Gobierno Corporativo 2

Control de cambios 2

Responsabilidades 3

1. Antecedentes 5
2. Propósito 5
3. Alcance 5
4. Marco Regulatorio 5
5. Definiciones 5
6. Disposiciones sobre la Estructura, sus órganos y funciones 7
   - A. Sobre la Estructura Organizacional 7
   - B. Sobre la Junta Directiva 7
   - C. Sobre el Equipo de Liderazgo 9
   - D. Sobre los Comités 9
7. Disposiciones sobre la Gobernanza 10
   - E. Sobre la cultura y sus valores 10
   - F. Sobre el Apetito del riesgo 10
   - G. Sobre los conflictos de interés 10
   - H. Transparencia en la evaluación de desempeño y remuneración 11
   - I. Política de rotación 11

1. Antecedentes

En Sagicor creemos que los resultados extraordinarios se consiguen en Equipo. Los Equipos necesitan reglas de interacción y herramientas que garanticen que las decisiones se tomen siguiendo las mejores prácticas. Las mismas incluyen transparencia, lealtad, información previa, entendimiento del entorno, trazabilidad, separación de responsabilidades, control de problemas agente-principal y la correcta administración de recursos.

2. Propósito

Esta Política define: (i) la estructura de gobierno, sus órganos y funciones; y (ii) demás disposiciones de acatamiento por todo el Equipo Sagicor.

3. Alcance

Dirigido al Equipo Sagicor y Junta Directiva.

4. Marco Regulatorio

CONASSIF 4-16, Reglamento sobre Gobierno Corporativo.

5. Definiciones

- **Apetito de Riesgo:** el nivel y los tipos de riesgo 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.
- **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.
- **Clientes:** Tomadores de seguros colectivos, asegurados finales y beneficiarios de pólizas de seguros.
- **Código de Ética:** Conjunto de normas que rigen el comportamiento del Equipo Sagicor y expresan su compromiso con valores éticos y principios. Las mismas están descritas en la Política RH-POL-02.
- **Comités de Apoyo:** creados como parte de esta política, presididos por un Tercero Independiente, con el fin de apoyar a la Administración.
- **Comités Técnicos:** entes auxiliares de la Junta Directiva, presididos por un director, creados como parte de esta política en función de las disposiciones legales y normativas vigentes.
- **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.

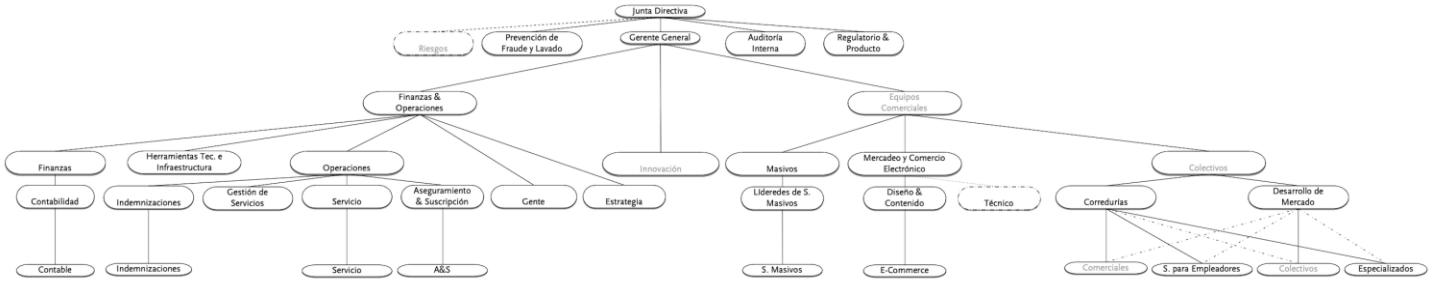
- **Director Independiente:** Miembro del Órgano de Dirección que no tiene ninguna responsabilidad de gestión o asesoría en la entidad o su grupo o conglomerado financiero y además no está bajo ninguna otra influencia, interna o externa, que pueda impedir el ejercicio de su juicio objetivo.
- **Ejecutivo:** Miembros del Equipo de Liderazgo y Líderes del Equipo Sagicor (o su equivalente según la Política de GG-POL-02.
- **Equipo de Liderazgo**: es el Equipo 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. A efectos de la normativa se le conoce como Puestos Claves y/o Alta Gerencia ya que sus miembros intervienen o tienen la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones estratégicas e importantes.
- **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.
- **Grupo vinculado:** Grupo conformado por todas las personas vinculadas por propiedad, por gestión, o ambos, según lo dispuesto en la normativa vigente (Acuerdo SUGEF 4-04).
- **Junta Directiva**: es el órgano de dirección designado por la Junta de Accionistas, y como tal el máximo responsable de la entidad incluyendo definir la estrategia, gestionar sus riesgos, velar por su solidez financiera, definir su estructura de gobierno, contratar puestos clave, delegar autoridad en los mismos, asignarles recursos y rendir cuentas a los Accionistas sobre su actuar.
- **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":
  - Primera Línea de defensa: el Equipo de Gestión Directa, 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.
  - Segunda línea de defensa: Equipo de Segunda Línea, responsable de acompañar y complementar a la Primera Línea por medio de su gestión, de seguimiento, pruebas e informes.
  - Tercera línea de defensa: Auditor Interno, el cual con su juicio independiente proporciona al Órgano de Dirección información sobre la calidad del proceso de gestión del riesgo por medio de sus revisiones y en función con la cultura, estrategia, planes de negocio y políticas de la entidad.
- **Órgano de Control:** incluye los roles de la Segunda y Tercera Línea de Defensa.
- **Parte Interesada:** Personas, Grupos de Personas y Entidades involucradas en la Cadena de Valor.
- **Parte Vinculada:** La persona con vinculaciones de propiedad o gestión respecto a una entidad.
- **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.
- **Problema agente-principal**: conjunto de situaciones que se originan cuando un actor económico (en este caso los Accionistas y la Junta Directiva), dependen de la acción, la naturaleza y la moral de otro actor (i.e. el Gerente General, Equipo de Liderazgo y Equipo Sagicor), sobre el cual no tiene información perfecta.

6. Disposiciones sobre la Estructura, sus órganos y funciones

A. Sobre la Estructura Organizacional

La Estructura Organizacional, o Estructura de Gobernanza, será recomendada por el Gerente General y ratificada por la Junta Directiva a fin de alcanzar los objetivos de una adecuada delegación de funciones, optimización en medición de los riesgos, establecimiento de controles y comunicación de la información para adoptar en forma oportuna las medidas correctivas, siempre en busca de un ambiente de control sano y adecuado para la Aseguradora.

En la actualidad Sagicor Costa Rica está organizado de la siguiente forma:



B. Sobre la Junta Directiva

B.i Estructura de la Junta Directiva

La Junta Directiva estará conformada por 5 miembros, incluyendo al menos dos Directores Independientes, y 1 fiscal. Los mismos no podrán desempeñar cargos como Ejecutivos de la Entidad ni realizar o influir en la contratación de terceras personas.

Para que un director sea idóneo para ocupar un cargo en la Junta Directiva de la entidad, serán considerados los siguientes aspectos:

a) Requerimientos mínimos de calificación (perfil de idoneidad), independencia y disponibilidad de tiempo para ejercer sus posiciones.
b) Las incompatibilidades por posibles conflictos de intereses.
c) Las prohibiciones a las que deben sujetarse.
d) Lineamientos para la formalidad y transparencia del proceso de propuesta y elección de los miembros de Junta Directiva.

El fiscal de la Junta Directiva será el responsable de aplicar y revisar los mecanismos y medios de control para acreditar el cumplimiento de requisitos previo al nombramiento de uno de sus miembros y durante el ejercicio de sus funciones.

Si un miembro de la Junta Directiva deja de cumplir con los requisitos de idoneidad establecidos, se procederá a su sustitución, según los lineamientos establecidos en las actas de Asamblea de Accionistas.

B.ii Responsabilidades de la Junta Directiva

Sin perjuicio de otras responsabilidades establecidas en el marco legal y reglamentario vigente, la Junta Directiva debe realizar, pero no limitándose, a las siguientes funciones:

1. Aprobar y dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos, definiendo los segmentos de negocio o actividades principales, los retornos esperados y el Apetito de Riesgo; y ser comunicado a la organización, asimismo, debe realizar una evaluación periódica de su desempeño.
2. Aprobar la selección y remoción de los funcionarios clave, y de los responsables de las áreas de 2da y 3era línea de defensa.
3. Aprobar y supervisar la aplicación de un marco sólido de Gobierno Corporativo.
4. Aprobar el Apetito de Riesgo de la entidad.
5. Aprobar y supervisar el cumplimiento de la Declaración del Apetito de Riesgo.
6. Aprobar el sistema de incentivos y remuneración de la entidad, asegurando que esté alineado con la cultura y Apetito de Riesgo de la entidad.
7. 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.
8. Aprobar las políticas para la gestión de la entidad y emitir políticas para:
   i) La relación con los clientes, socios, asociados, y otras partes interesadas.
   ii) La relación con proveedores o terceros contratados.
   iii) Las relaciones Intergrupo.
9. Aprobar y supervisar la implementación de procesos de autoevaluación de riesgos de la entidad, las políticas de cumplimiento y el sistema de control interno.
10. Ejecutar las responsabilidades y funciones que se atribuyen en el marco normativo a la Superintendencia.
11. Comunicar a la Superintendencia los cambios relevantes en su plan estratégico, en la estructura de propiedad de la entidad y las operaciones con partes vinculadas, en un plazo no mayor a 3 días hábiles posteriores al cambio.
12. Asegurar que la entidad cuente con información gerencial íntegra, confiable y que permita tomar decisiones oportunas y adecuadas.
13. Realizar un seguimiento periódico de las recomendaciones que emita la Superintendencia, los auditores internos y externos.
14. Actuar de manera oportuna y proactiva ante las observaciones y requerimientos de la Superintendencia y de las áreas de 2da y 3era línea de defensa, promoviendo esta cultura en toda la organización.
15. Aprobar planes de contingencia y de continuidad del negocio, incluyendo tecnologías de información, que aseguran su capacidad operativa y que reducen o limitan las pérdidas en caso de una interrupción de sus operaciones.
16. 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.

B.iii Evaluaciones de desempeño

El Líder Regulatorio se encargará de enviar una autoevaluación de forma anual a cada uno de los miembros de la Junta Directiva, los cuales deben evaluar, entre otros aspectos, su estructura y desempeño durante el periodo. Asimismo, realizarán una evaluación del desempeño de los comités técnicos, así como del trabajo realizado por el encargado de la presentación las sesiones.

C. Sobre el Equipo de Liderazgo

El Equipo de Liderazgo estará conformado por el Gerente General, a través de la Estructura Funcional.

El mismo tiene las siguientes responsabilidades:

1. Gestionar las actividades de la entidad de forma coherente con la estrategia empresarial, el Apetito de Riesgo y las políticas aprobadas por la Junta Directiva.
2. Supervisar los Equipos Funcionales de la entidad para garantizar el cumplimiento de sus objetivos.
3. Implementar el plan de negocios o actividades, revisarlo periódicamente y asegurar que la organización y los recursos son los adecuados para su implementación.
4. Promover y velar por la supervisión adecuada del Equipo Sagicor.
5. 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.
6. 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 la Superintendencia.
7. Proporcionar, a la Junta Directiva, la información necesaria para llevar a cabo sus funciones y cumplir sus responsabilidades.
8. Implementar las políticas aprobadas por la Junta Directiva para establecer los procesos de control que aseguren su cumplimiento.
9. Implementar las recomendaciones realizadas por el regulador, auditores internos y auditores externos.

D. Sobre los Comités

Cada Comité, independiente de su naturaleza, deberá contar con un Reglamento aprobado por Junta Directiva.

Existen los siguientes Comités Técnicos:

- Auditoría.
- Riesgos.
- Cumplimiento.
- Remuneraciones.
- Nominaciones.

Y los siguientes Comités de Apoyo:

- Inversiones.
- Herramientas Tecnológicas e Infraestructura.

7. Disposiciones sobre la Gobernanza

E. Sobre la cultura y sus valores

La cultura y los valores corporativos serán establecidos por el Gerente General, definidos explícitamente en la Estrategia de Innovación (GG-POL-03), Política de Gestión de Riesgos (GG-POL-04), Política de Gestión Documental (CR-POL-02), Política de Gente Sagicor (RH-POL-01) y/o Código de Ética (RH-POL-02). Las mismas serán aprobados por la Junta Directiva según lo dispuesto en la materia en la Regulación vigente (CONASSIF 4-16)

F. Sobre el Apetito del riesgo

La Junta Directiva 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 según lo dispuesto en la Política de Gestión de Riesgos (GG-POL-04).

G. Sobre los conflictos de interés

Sagicor Costa Rica y todo el Equipo Sagicor deben mantenerse atento a cualquier actividad, interés o relación que pudiera interferir o que aparente interferir con su capacidad de actuar en los mejores intereses de la Aseguradora, de sus clientes y/o de las partes interesadas a fin de evitar una situación de conflicto de intereses. Lo anterior según los principios establecidos en el Código de Ética (RH-POL-02) y, si bien es imposible describir en forma precisa todos los casos que se pueden presentar, se detallan explícitamente los siguientes:

- Tomar para beneficio propio una oportunidad corporativa que derive de sus funciones y rol en el Equipo Sagicor.
- Contratar de proveedores y/o compañías en las cuales el Colaborador o una persona relacionada con el mismo, tiene un interés directo o de las cuales puede obtener un beneficio.
- Otorgar o recibir un trato preferencial de partes interesadas.
- Participar en la resolución de conflictos o situaciones donde exista dolo, fraude u otra actividad inusual que afecte los intereses de la entidad y que corresponda a áreas que se encuentran bajo su ámbito de acción, en cuyo caso deben intervenir las áreas de control de la entidad, Auditoría Interna y Riesgos.

G.i Procedimiento de Escalamiento ante un Conflicto de Interés de la Junta Directiva

Cuando un miembro de la Junta Directiva, Comité Técnico y/o de un Comité de Apoyo encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un conflicto de interés, debe informarlo de inmediato a los demás miembros del órgano correspondiente; y se abstendrá de participar en la discusión y decisión del asunto que generó la situación de conflicto de interés.

G.ii Procedimiento de Escalamiento ante un Conflicto de Interés del Equipo Sagicor

- Informar a su Supervisor Directo sobre la situación en concreto.
- Determinar en coordinación con su Supervisor Directo si el conflicto de intereses puede ser mitigado con la implementación de acciones correctivas.
- Contactar al Gerente General y Líder de Gente Sagicor, para informarle sobre el conflicto de intereses real o potencial, así como las acciones correctivas propuestas a fin de que los mismos evalúen la conveniencia y efectividad de las acciones para determinar si las mismas mitigan el conflicto presente.
- Una vez acordadas las acciones, el Supervisor Directo del Colaborador deberá asegurar que las acciones se implementen correctamente y que el conflicto se mitigue en forma efectiva.
- Incluir la evidencia de la implementación de las acciones correctivas en los expedientes del negocio o donde corresponda.

H. Transparencia en la evaluación de desempeño y remuneración

La Junta Directiva es el encargado de aprobar la política de Evaluación de Desempeño y Remuneración (GG-POL-02). Quienes deben asegurarse de:

- 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.
- Aprobar la remuneración del Gerente General, 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.
- Que los incentivos deben 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.
- Que los incentivos de los empleados de las unidades o funciones de riesgo, cumplimiento y otras funciones de control, 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.
- 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, considerando los intereses de los Clientes y otras Partes Interesadas cuando corresponda.

I. Política de rotación

La política de rotación de los miembros de la Junta Directiva se hará conforme se establece en las actas de la Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de socios de Aseguradora Sagicor Costa Rica, S.A.