BLADEX

PO-034-G0000 Manual de Gobierno Corporativo

Tabla de Contenido

I. INTRODUCCIÓN 3
II. ACERCA DE BLADEX 4
III. ESTRUCTURA DEL GOBIERNO CORPORATIVO 5
1. CAPÍTULO 1: DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS 5
2. CAPÍTULO 2: RESPONSABILIDADES GENERALES DE LA JUNTA DIRECTIVA 6
3. CAPÍTULO 3: CALIFICACIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA 10
4. CAPÍTULO 4: ESTRUCTURA Y PRÁCTICAS PROPIAS DE LA JUNTA DIRECTIVA 12
5. CAPÍTULO 5: LA ALTA GERENCIA 18
6. CAPÍTULO 6: LA FUNCIÓN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS 19
7. CAPÍTULO 7: IDENTIFICACIÓN, MONITOREO Y CONTROL DE RIESGOS 20
8. CAPÍTULO 8: LA COMUNICACIÓN DE LOS RIESGOS 20
9. CAPÍTULO 9: LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO 20
10. CAPÍTULO 10: MANUAL PARA LA PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA 21
11. CAPÍTULO 11: LA FUNCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA 21
12. CAPÍTULO 12: PRÁCTICAS PARA LA COMPENSACIÓN 22
13. CAPÍTULO 13: DIVULGACIÓN Y TRANSPARENCIA 24
14. CAPÍTULO 14: CÓDIGO DE ÉTICA 24
15. CAPÍTULO 15: MECANISMO PARA DENUNCIAS 25
16. CAPÍTULO 16: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS 25
17. AMBIENTAL, SOCIAL Y GOBERNANZA (ASG) 26
18. ANEXOS 27
ANEXO A – Los Estándares Internacionales. Principios Revisados sobre el Gobierno Corporativo de los Bancos, publicado por el Comité de Supervisión Bancarias de Basilea (BCBS) en julio de 2015. 27
ANEXO B – Organigrama del Banco 29
ANEXO C – Listado de Comités del Banco 30

I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Corporativo se refiere a los mecanismos, procesos y relaciones mediante los cuales Bladex, Inc. (en adelante, "Bladex" o el "Banco") es controlado y dirigido. Las estructuras y los principios del Gobierno Corporativo identifican y definen los derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes en la gestión de Bladex, incluyendo sus subsidiarias: Junta Directiva, Alta Gerencia, todos sus Colaboradores, Accionistas, Reguladores y otras partes interesadas.

El Gobierno Corporativo tiene como supuestos básicos: la transparencia, la integridad corporativa, el comportamiento ético, el cumplimiento de las leyes y regulaciones, la rendición de cuentas que definen las responsabilidades de la Junta Directiva, la Alta Gerencia, los Colaboradores y otros grupos de interés.

El Gobierno Corporativo es la columna vertebral de la gestión de Bladex, que proporciona el marco para la consecución de los objetivos del Banco, abarcando los diferentes ámbitos de la gestión, de los planes de acción y estructura de controles internos del Banco, que permiten la medición del desempeño y de la responsabilidad corporativa del Banco, para maximizar la creación de valor para los accionistas, inversionistas, colaboradores y las comunidades donde Bladex desarrolla sus actividades.

Los temas relacionados con el Gobierno Corporativo surgen de las disposiciones contenidas en el Pacto Social, los Estatutos de la Sociedad, los Estatutos de los diferentes Comités de la Junta Directiva y del Comité Ejecutivo del Banco, de las regulaciones establecidas por las entidades reguladoras y por la adopción de las mejores prácticas organizacionales.

ENFOQUE

El Gobierno Corporativo de Bladex define la asignación de autoridad, cómo se asignan las responsabilidades y cómo se toman las decisiones corporativas, incluyendo la forma en la que:

- Establece la estrategia y objetivos del Banco.
- Selecciona y supervisa al personal.
- Opera los negocios del Banco.
- Protege los intereses de los depositantes, cumple con las obligaciones con los Accionistas, y tiene en cuenta los intereses de otros actores reconocidos.
- Alinea la cultura corporativa, las actividades y el comportamiento con la expectativa de que el Banco operará de manera sana y salva, con integridad y en cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, en atención a la sostenibilidad.
- Establece las funciones de control (funciones con responsabilidad independiente de la Administración del Banco para proporcionar una evaluación objetiva y presentación de informes.
- Contempla las funciones de Gestión Integral de Riesgos, Control Interno, Auditoría Interna, Cumplimiento, Sostenibilidad, Planificación Estratégica y Relaciones con Inversionistas).

A través del documento que presentamos a continuación, el Banco establece las disposiciones que rigen su Gobierno Corporativo, consistentes con:

Los Principios Revisados sobre el Gobierno Corporativo de los Bancos, publicados por el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea (BCBS) en julio de 2015;

- El Acuerdo No. 005-2011 de Gobierno Corporativo de la Superintendencia de Bancos de Panamá, según haya sido, o sea modificado, suplementado o reemplazado de tiempo en tiempo;
- La Guía de Responsabilidades de la Junta Directiva de los Bancos y Propietarias de Acciones Bancarias según haya sido, o sea modificada, suplementada o reemplazada de tiempo en tiempo;
- Las reglas promulgadas por el "U.S. Securities and Exchange Commission" bajo el Sarbanes-Oxley Act de 2002 y otras normas y regulaciones conexas y correlativas; y,
- Manual de Empresas listadas en el New York Stock Exchange.

ALCANCE

Los principios de Gobierno Corporativo de Bladex, compilados en el presente Manual, aplican para su Junta Directiva, Directores, Alta Gerencia y demás colaboradores en Casa Matriz, Agencia de Nueva York, Subsidiarias y Oficinas de Representación.

DEFINICIONES

- **Accionistas:** Entidades que poseen acciones del capital social del Banco.
- **Alta Gerencia:** Grupo de ejecutivos de alto nivel en el Banco, responsables de la toma de decisiones estratégicas y de la gestión general de la organización. Dentro de la misma se incluyen al Presidente Ejecutivo, los miembros del Comité Ejecutivo y Reportes Directos.
- **Comité Ejecutivo:** Grupo selecto de altos ejecutivos dentro del Banco, encargados de tomar decisiones estratégicas importantes y supervisar la gestión diaria. Este comité actúa en nombre de la Junta Directiva para asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.
- **Control Interno:** Conjunto de procesos, políticas y procedimientos implementados por el Banco para asegurar la integridad y exactitud de su información financiera y operativa, proteger sus activos, y garantizar el cumplimiento de leyes y regulaciones.
- **Colaboradores:** Término utilizado para referirse a todos los empleados del Banco, independientemente de su nivel jerárquico o función. Los colaboradores son considerados como miembros esenciales del equipo, cuya contribución es fundamental para el logro de los objetivos estratégicos y operativos del Banco. Este término enfatiza la importancia del trabajo en equipo, la cooperación y el compromiso de cada individuo con la misión y visión de la organización.
- **Junta Directiva:** Órgano de gobierno del Banco, compuesto por un grupo de individuos elegidos por los accionistas para supervisar y dirigir las actividades de la entidad.
- **Marco de Gestión Integral de Riesgos:** Conjunto de políticas, procedimientos y prácticas implementas para identificar, evaluar, gestionar y monitorear los riesgos a los que está expuesto el Banco. Este marco es esencial para asegurar la estabilidad y sostenibilidad del Banco, permitiendo una toma de decisiones informada y proactiva.
- **Plan Estratégico:** Define la dirección y los objetivos a largo plazo del Banco, así como las acciones y recursos necesarios para alcanzarlos. Fundamental para guiar las decisiones y actividades del Banco, asegurando que todos los esfuerzos estén alineados con su misión y visión.
- **Presidente Ejecutivo:** Máximo responsable de la gestión y dirección de la entidad.
- **Reguladores:** Entidades gubernamentales y organismos oficiales responsables de supervisar y regular las actividades de los bancos y otras instituciones financieras. Los reguladores aseguran que estas entidades operen de manera segura, transparente y conforme a las leyes y normativas aplicables.
- **Reporte Directo:** Colaborador del Banco que reporta directamente a un miembro del Comité Ejecutivo. Responsables de llevar a cabo las tareas y funciones asignadas por su jefe (miembro del Comité Ejecutivo) y responden directamente ante él por su rendimiento.

II. ACERCA DE BLADEX

Bladex fue establecido en mayo de 1975 de acuerdo con la propuesta presentada ante la XX Asamblea de Gobernadores de Bancos Centrales de la Región, que recomendó la creación de una organización multinacional para aumentar la capacidad y funcionamiento del comercio exterior de la región. Originalmente establecido por los bancos centrales de los países de América Latina y el Caribe con el propósito de promover el comercio exterior y la integración económica de la Región.

Fue formalmente constituido en el año 1978 como sociedad anónima conforme a las leyes de la República de Panamá e inició oficialmente sus operaciones de negocios el 2 de enero de 1979, con sede en la ciudad de Panamá.

La Junta Directiva ha definido como Propósito de Bladex el siguiente:

"*Crear puentes entre Latinoamérica y el mundo para potenciar el desarrollo de nuestros clientes y la región.*"

Composición Accionaria:

La estructura de propiedad accionaria del Banco es la siguiente:

- Acciones Comunes de la Clase A: está constituida por los bancos centrales y entidades estatales designadas de 23 países de América Latina y el Caribe.
- Acciones Comunes de la Clase B: representa la banca comercial e instituciones financieras.
- Acciones Comunes de la Clase E: agrupa a inversionistas privados, cuyas acciones se listan en la Bolsa de Valores de Nueva York.
- Acciones Comunes de la Clase F: representa entidades y agencias estatales de países que no sean países latinoamericanos, incluyendo, entre otros, bancos centrales y bancos de capital mayoritario estatal de dichos países, o instituciones financieras multilaterales, ya sean éstas, instituciones internacionales o regionales.

Modelo de Negocios:

El modelo de negocios de Bladex se centra en brindar productos y servicios para los clientes en la cadena de valor del financiamiento del comercio exterior y ofrecer soluciones financieras de excelencia a clientes enfocados en la expansión regional. Por lo tanto, la base objetivo de clientes comprende a las corporaciones e instituciones financieras, locales y regionales, involucradas en el comercio exterior, en post de la expansión regional en Latinoamérica.

Estructura Legal:

Bladex carece de una empresa tenedora de acciones (o "*Holding*"). Su estructura organizacional está integrada de la siguiente manera:



III. ESTRUCTURA DEL CORPORATIVO

1. CAPÍTULO 1: LOS

La Asamblea de máximo órgano de instancia en la cual

GOBIERNO

DERECHOS DE ACCIONISTAS

Accionistas es el decisión del Banco, se reúnen

periódicamente los Accionistas con el fin de tomar conocimiento de la gestión de la institución y adoptar los acuerdos que, conforme a la ley y sus estatutos, sean de su competencia.

Los Accionistas, sin perjuicio de cualquier otro derecho que les corresponde por Ley o en virtud del Pacto Social del Banco, tendrán los siguientes derechos:

- **Trato Equitativo:** todo Accionista tiene iguales derechos respecto a la sociedad, en proporción al capital que haya inscrito y pagado. En tal sentido, tiene derecho a elegir miembros de la Junta Directiva, a convocar Asambleas Generales de Accionistas, a fiscalizar la actuación de la sociedad, a solicitar información financiera o cualquier otra que consideren relevante.
- **Derecho a ser Informado:** con sujeción a lo establecido por las leyes y regulaciones en materia de valores aplicables al Banco, todo Accionista tiene derecho a pedir y recibir, dentro del tiempo y en la forma permitida por dichas leyes o regulaciones, información sobre los negocios del Banco, su situación financiera y en general cualquier otra que considere relevante.

2. CAPÍTULO 2: RESPONSABILIDADES GENERALES DE LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva tiene la dirección y control de los negocios y bienes del Banco, salvo en los casos que ello corresponda a la Asamblea General de Accionistas de acuerdo con la ley o al Pacto Social. La Junta Directiva podrá otorgar poderes generales o especiales que faculten a los Directores, Dignatarios, colaboradores de la sociedad o a terceras personas para gestionar cuantos asuntos la Junta Directiva estime oportuno encomendarles y que sean competencia de la Junta Directiva.

2.1. RESPONSABILIDADES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Además de lo estipulado en las leyes aplicables y en las distintas regulaciones emitidas por la Superintendencia de Bancos de Panamá (en adelante, “SBP”), en particular en la Guía de la Junta Directiva de los Bancos y Propietarias de Acciones Bancarias, según sea modificada de tiempo en tiempo, publicada por dicho regulador, la Junta Directiva de Bladex tiene las siguientes responsabilidades:

- Promover la seguridad y solidez del Banco;
- Entender el ambiente regulatorio y velar por que el Banco mantenga una relación efectiva con sus reguladores;
- Establecer una estructura de Gobierno Corporativo efectiva, con un sistema de Control Interno, que contribuya a una eficaz supervisión interna del Banco y sus subsidiarias;
- Velar por que existan condiciones generales de trabajo adecuadas para el desempeño de las tareas asignadas a cada nivel del personal que participe de la estructura de Gobierno Corporativo;
- Promover, en conjunto con la Alta Gerencia, elevados estándares éticos y de integridad;
- Establecer una cultura organizativa que demuestre y enfatice a todos los funcionarios la importancia del proceso de Control Interno, el papel de cada uno dentro del Banco y de estar plenamente integrados al mismo;
- Aprobar y revisar periódicamente las estrategias de negocios y otras políticas trascendentes del Banco;
- Conocer y comprender los principales riesgos a los cuales se expone el Banco, estableciendo límites y procedimientos razonables para mitigarlos, y asegurarse de que la Gerencia Superior adopte las medidas necesarias para la identificación, medición, vigilancia y control de dichos riesgos;
- Mantener informada a la SBP sobre situaciones, eventos o problemas que afecten o pudieran afectar significativamente al Banco y las acciones concretas para enfrentar y/o subsanar las deficiencias identificadas;
- Documentarse debidamente y procurar tener acceso a toda la información necesaria sobre las condiciones y políticas administrativas para tomar decisiones, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas y de vigilancia;

- Aprobar la estructura organizacional y funcional del sistema de Control Interno y asegurarse de que la Gerencia Superior verifique su efectividad;
- Seleccionar y evaluar al Presidente Ejecutivo y a los responsables por las funciones de Auditoría Externa, salvo cuando la Asamblea de Accionistas se atribuya esta responsabilidad;
- Seleccionar y evaluar al gerente o responsable de las funciones de Auditoría Interna;
- Aprobar y revisar al menos una (1) vez al año los objetivos y procedimientos del sistema de Control Interno, así como los manuales de organización y funciones, de políticas y procedimientos, de gestión de riesgos y demás manuales del Banco en donde se plasmen los mismos, así como los incentivos, sanciones y medidas correctivas que fomenten el adecuado funcionamiento del sistema de Control Interno y verificar su cumplimiento sistemáticamente;
- Aprobar los programas de Auditoría Interna y Externa, y revisar los estados financieros no auditados del Banco al menos una (1) vez cada tres (3) meses;
- Vigilar que se cumpla con lo establecido en los Acuerdos que dicte la Superintendencia de Bancos de Panamá sobre la veracidad, confiabilidad e integridad de la información contenida en los estados financieros;
- Asegurar que existen los sistemas que faciliten el cumplimiento de los Acuerdos que dicte la Superintendencia de Bancos de Panamá en materia de transparencia de la información de los productos y servicios del Banco;
- Adoptar políticas y procedimientos con el objetivo de mitigar cualesquiera riesgos, que puedan afectar la continuidad de la operación del Banco o poner en riesgo los fondos de sus depositantes, generados por sus Accionistas, la Alta Gerencia, sus Directores o sus Dignatarios;
- Dar cumplimiento a los Acuerdos de la Asamblea General de Accionistas;
- Presentar a la consideración de la Asamblea General de Accionistas los Estados Financieros Auditados anuales del Banco;
- Aprobar el Presupuesto y Plan Anual de Negocios y de Operaciones que presente el Presidente Ejecutivo y supervisar su cumplimiento;
- Analizar, revisar y aprobar el Plan Estratégico del Banco que presente el Presidente Ejecutivo y supervisar su cumplimiento, el cual incluirá, sin que esté limitado a ello, las metas anuales y a largo plazo de la sociedad;
- Identificar y adoptar políticas para limitar y manejar los riesgos en que incurra el Banco, incluyendo los riesgos crediticios, riesgos operativos, riesgo de mercado, riesgo de liquidez, riesgo estratégico, riesgo reputacional, riesgo socioambiental y riesgo de modelo;
- Revisar y fiscalizar los sistemas de información del Banco y su Gobierno, con el fin de que garanticen que la información sea completa y oportuna, en cumplimiento con el marco regulatorio aplicable;
- Desarrollar, implementar y dar seguimiento a programas de información a todas las personas vinculadas al Banco y en especial a los Accionistas;
- Elegir al Presidente, al Tesorero, al Secretario, y a cualquier otro Dignatario del Banco;
- Mediante acuerdo adoptado por el voto favorable de por los menos siete (7) de sus miembros, elegir al Presidente Ejecutivo;
- Adoptar las políticas de contratación y compensación de los ejecutivos principales y coadyuvar en la selección y evaluación de estos;
- Nombrar, de conformidad con lo establecido en el Pacto Social, a los miembros de los Comités de la Junta Directiva;
- Otorgar Poderes, generales o especiales, que faculten a los Directores, a los Dignatarios, a los demás funcionarios del Banco, o a terceras personas, para gestionar cuantos asuntos la Junta Directiva estime oportuno encomendarles, siempre que sean de competencia de la Junta Directiva;

- Velar por que las actividades del Banco se conduzcan con transparencia y cumpliendo con los más altos estándares de la ética bancaria;
- A su entera discreción, aprobar, declarar y distribuir dividendos en efectivo trimestrales sobre las acciones comunes del Banco.

2.2. CULTURA Y VALORES CORPORATIVOS

Los valores Bladex constituyen la base de nuestra cultura, estableciendo las pautas que guían el comportamiento individual y colectivo. Los valores y principios nacen desde la Junta Directiva del Banco hasta todos sus colaboradores:

- Excelencia: en Bladex, nos inspira la pasión por el éxito en cada aspecto de nuestro trabajo. Buscamos ser la primera elección de nuestros clientes, superando sus expectativas en cada interacción, mientras fomentamos una cultura de excelencia en todas nuestras relaciones y colaboraciones. Cada tarea y proceso refleja un compromiso inquebrantable con la calidad, entregando siempre lo mejor con creatividad e innovación, tanto en nuestros vínculos como en nuestros resultados.
- Integridad: en Bladex, la integridad es un principio fundamental. Actuamos con ética, honestidad y transparencia en cada una de nuestras acciones. Este compromiso no solo define nuestro comportamiento, sino que también sirve de base para todas nuestras relaciones con los stakeholders.
- Compromiso: En Bladex, le ponemos pasión a todo lo que hacemos. Nos comprometemos a encontrar siempre la manera de alcanzar nuestros objetivos y dar más de lo que se espera de nosotros.
  Nos superamos cada día, siempre dando un poco más. Este compromiso se refleja en nuestro trato entre colaboradores, con clientes, accionistas y en cada interacción.
- Crecimiento: en Bladex, nos enfocamos en generar un impacto positivo en las personas, equipos, nuestros clientes y las comunidades con las que operamos. Brindamos las herramientas y oportunidades necesarias para que todos los que compartimos este desafío crezcan tanto profesional como personalmente, fortaleciendo una cultura en la que el progreso del cliente, el aprendizaje continuo y la superación compartida son el camino común.
- Aportar Valor: en Bladex, cada acción que emprendemos está orientada a generar valor para nuestros stakeholders, especialmente para nuestros accionistas. No emprendemos ninguna acción que no agregue beneficios claros. Aprovechamos las oportunidades y superamos desafíos con la meta de lograr un impacto positivo y sostenible en nuestras decisiones.

2.3. APETITO AL RIESGO, GESTIÓN Y CONTROL

El **Apetito de Riesgo** representa el balance entre la capacidad de asumir riesgos y las oportunidades de negocios asociadas. Este se expresa a través de límites sobre métricas cuantitativas e indicadores cualitativos que miden la exposición o perfil de riesgo del Banco por tipo de riesgo, cartera, segmento y línea de negocio, tanto en las condiciones actuales como estresadas. Dichas métricas y límites de apetito de riesgo se articulan en cinco grandes ejes que definen el posicionamiento que el Banco desea adoptar o mantener en el desarrollo de su modelo de negocio:

- La posición de solvencia que el Banco quiere mantener.
- La volatilidad en la cuenta de resultados que el Banco esté dispuesto a asumir.
- La posición de liquidez mínima de la que el Banco quiera disponer.
- Los niveles máximos de concentración que el Banco considera razonable asumir.
- Aspectos cualitativos y métricas complementarias.

El Marco de Apetito de Riesgo y la Gestión de Negocios se relacionan de la siguiente manera:

- El Marco de Apetito de Riesgo se integra en el proceso de toma de decisiones, a la vez que las estrategias de administración y mitigación de riesgos se alinean con el propósito de alcanzar los objetivos de negocios.
- El Banco ha establecido como objetivo un camino tendiente a que su rentabilidad ajustada al Riesgo exceda su costo de capital, de forma tal de crear valor a través de la sumatoria de los ingresos en sus distintos negocios.
- Cualquier operación que se plantee como excepción a los límites fijados debe representar una oportunidad de negocios diferencial, y obtener las aprobaciones necesarias por los órganos con atribuciones para aprobar dichas excepciones.
- El Apetito se utiliza para condiciones normales, debe estar alineado con la estrategia, se recalibra cada 12 meses al menos, y en escenario de estrés (*"black swan"* tipo Covid-19), es esperado que todos estos indicadores se sensibilicen.

A través del **Marco de Gestión Integral de Riesgos** se pretende brindar a todos los colaboradores del Banco un entendimiento comprensivo de los conceptos y alcances de la gestión de riesgos, los roles y responsabilidades, así como de las directrices para su gestión, cumpliendo con lo establecido en las regulaciones vigentes. El mismo busca abarcar el conjunto de procesos y procedimientos ejecutados en el Banco, diseñados para proveer una seguridad razonable con relación a los logros de los objetivos aprobados por la Junta Directiva.

El Banco realiza una gestión integral de los riesgos de negocios asociados con su misión y sus operaciones, utilizando el **"Modelo de las Tres Líneas de Defensa"**.

En este sentido, todos los colaboradores que ejecutan tareas en el Banco son los responsables directos de los riesgos inherentes, por lo que la primera acción para la prevención de riesgos no deseados son los colaboradores de las Áreas de Negocios y de Apoyo.

El modelo de gestión integral de riesgos de Bladex refleja las mejores prácticas internacionales y está alineado con el nivel de complejidad y la naturaleza de los negocios de la entidad. La función de gestión de riesgos es independiente de las otras áreas del Banco, y el Vicepresidente Ejecutivo de Gestión Integral de Riesgos cuenta con poder de veto sobre decisiones relacionadas con la toma de riesgos, otorgado por la Junta Directiva.

El Marco de Gestión Integral de Riesgos, mediante el "Modelo de las Tres Líneas de Defensa" ha facilitado el proceso de toma de decisiones del Banco bajo un enfoque simple y eficaz.

Áreas de Control

Como segunda línea de defensa el Banco ha incorporado un área de Control Financiero con el objetivo de garantizar la eficacia de los controles internos sobre la información financiera (ICOFR por sus siglas en inglés). Su gestión está enfocada principalmente en la adecuada administración de los riesgos y controles sobre los procesos relacionados con la generación de información financiera, para proporcionar a los accionistas la seguridad de que sus estados financieros reflejen de manera exacta y razonable las transacciones y disposiciones de los activos del Banco.

Como parte de su gestión tiene responsabilidades directas relacionadas a:
- Elaborar, administrar y dar seguimiento al mantenimiento de las Matrices de Controles, conforme a la metodología del Banco.
- Dar seguimiento a los Planes de Remediación aplicables a los controles existentes.
- Establecer acciones a seguir en relación con incumplimientos de procedimientos y/o controles de la información financiera.
- Brindar apoyo a los diferentes Dueños y Participantes del Proceso en el diseño y documentación de nuevos controles.

- Consolidar y preparar el informe anual sobre la evaluación de la efectividad del control interno sobre la información financiera.



2.4. SUPERVISIÓN DE LA ALTA GERENCIA

El Banco cuenta con mecanismos establecidos que permiten la directa interacción y cooperación entre la Junta Directiva, la Alta Gerencia y sus asesores externos.

La Junta Directiva tiene acceso total al Comité Ejecutivo y demás colaboradores del Banco. A las reuniones de Junta Directiva asisten todos los miembros del Comité Ejecutivo y otros colaboradores del Banco según sea requerido.

La supervisión de la gestión de la administración del Banco la realiza la Junta Directiva de manera regular mediante:

- Contacto continuo y regular entre el Presidente de la Junta Directiva y el Presidente Ejecutivo del Banco.
- Contacto continuo y regular entre miembros de la Junta Directiva y miembros del Comité Ejecutivo.
- Al menos cuatro (4) reuniones anuales ya sea en forma presencial o por medios electrónicos.
- Evaluaciones trimestrales de los resultados del Banco.
- Evaluación del resultado anual del Banco.

3. CAPÍTULO 3: CALIFICACIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

3.1. COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

De conformidad con el Pacto Social y sus Estatutos, la Junta Directiva de Bladex está constituida por diez (10) miembros como se detalla a continuación:

- Tres (3) Directores elegidos por los tenedores de acciones comunes de la clase A;
- Cinco (5) Directores elegidos por los tenedores de acciones comunes de la clase E;
- Dos (2) Directores elegidos por los tenedores de todas las acciones comunes.

3.2. SELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA Y CALIFICACIONES

3.2.1. BÚSQUEDA, EVALUACIÓN Y NOMINACIÓN DE CANDIDATOS A DIRECTOR

De acuerdo con los Estatutos del Bancos, los directores serán postulados, elegidos y reemplazados, de acuerdo con lo establecido en el Pacto Social. Con este fin, la Junta Directiva establece, de tiempo en tiempo, los requisitos de elegibilidad y perfiles de competencias que deberán cumplir las personas que sean postuladas, elegidas y ocupen el cargo de director, para cumplir con las leyes, regulaciones y normas de casas de bolsa aplicables, así como con aquellas prácticas y políticas de buen Gobierno Corporativo que sean, a juicio de la Junta Directiva, conveniente adoptar en el mejor interés de la Sociedad y la persecución de los objetivos de negocio de la

Sociedad. De igual manera, la Junta Directiva puede, mediante resoluciones, establecer, de tiempo en tiempo, las políticas, procedimientos, plazos, criterios de elegibilidad, selección, requisitos de información, documentación y debida diligencia que estime convenientes para la postulación, elección y reemplazo de directores.

En ese sentido, la Junta Directiva ha establecido un Proceso para la Búsqueda, Identificación, Selección y Nominación de Directores, en el que define las reglas para la búsqueda, identificación, evaluación y postulación de candidatos a la Junta Directiva de Bladex. Dicho proceso está alineado con las leyes y regulaciones de la República de Panamá, Nueva York y las normas de la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE por sus siglas en inglés).

El Comité de Nominación, Compensación y Operaciones (N&CO) o un Comité Ad-hoc designado por la Junta Directiva, cuando así lo considere necesario, será el encargado y responsable de la búsqueda o identificación de posibles candidatos. Una vez existan candidatos, los mismos deberán remitir la documentación requerida al Secretario de la Junta Directiva.

Una vez recibido los documentos de los candidatos, el Comité realiza entrevistas y verificación de referencias, debida diligencia, entre otros. Adicionalmente, realiza su evaluación basada en los requisitos de acuerdo con los siguientes Criterios de Elegibilidad.

3.2.2. CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

Cualidades Personales:

- Altos estándares éticos y compromiso con el buen gobierno;
- Buena reputación y ejercicio profesional transparente;
- Competencias técnicas y humanas con enfoque empresarial; y,
- Capacidad de toma de decisiones y comunicación efectiva.

Atributos Profesionales

- Dominio de español e inglés;
- Conocimientos técnicos y estratégicos; y,
- Experiencia relevante en el sector financiero y empresarial.

Otros requisitos

- Ser mayor de edad y no haber cumplido setenta y cinco (75) años al momento de su elección;
- Poseer título universitario en carres afines a la bancaria; y,
- No tener conflicto de interés ni antecedentes negativos.

Solo los candidatos que cumplan con los Criterios de Elegibilidad serán postulados formalmente.

3.2.3. ELECCIÓN DE LOS DIRECTORES

En las elecciones de los miembros de la Junta Directiva, los tenedores de acciones comunes de cada clase votan por separado.

Los tenedores de acciones de cada clase tienen un número de votos igual al número de acciones de la clase respectiva que le corresponda, multiplicado por el número de directores por elegir, y pueden dar todos sus votos a favor de un solo candidato o distribuirlos entre el número total de directores por elegir o entre dos (2) o más de ellos, como lo crean conveniente.

Para constituir quórum en la Asamblea Anual, así como para elegir a los directores que representen a todas las clases de acciones del Banco, será necesario que estén presentes (en persona o representadas por poder de voto) por lo menos la mitad

(½) del total de las acciones comunes emitidas y en circulación de todas las clases de acciones comunes del Banco, más una (1) acción adicional de las acciones comunes del Banco. Adicionalmente, la presencia (en persona o representados por poder de voto) de tenedores que representen por lo menos la mitad (½) del total de las acciones comunes emitidas y en circulación de cada una de las clases de acciones del Banco que le corresponda elegir directores en la Asamblea Anual, más una (1) acción adicional de cada una de dichas clases, será necesaria para constituir un quórum en la Asamblea Anual con el fin de elegir dichos directores.

Si no se obtiene quórum para celebrar la Asamblea Anual en la primera reunión programada, se celebrará una segunda reunión. En la segunda reunión, los tenedores de acciones comunes que estén presentes (en persona o representados por poder de voto) constituirán quórum, y para los efectos de elegir directores, el quórum estará constituido por los accionistas de cada clase de acciones por separado que estén presentes (en persona o representados por poder de voto) en dicha reunión.

3.2.4. VIGENCIA DEL MANDATO

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 12 del Pacto Social del Banco los directores serán elegidos por períodos de tres (3) años y podrán ser reelegidos al final de cada período, de conformidad con los procedimientos establecidos por la Junta Directiva para tal fin.

3.2.5. DIVERSIDAD

La diversidad es uno de los factores que toma en cuenta el Comité de Nominación, Compensación y Operaciones al momento de evaluar candidatos para ocupar puestos en la Junta Directiva del Banco. Para ello examina y valora las candidaturas en función de la experiencia profesional y personal de los postulantes, reconociendo también la importancia y ventajas que las diferencias de género, raza, nacionalidad y otras pueden aportar a la visión estratégica y a la misión del Banco.

4. CAPÍTULO 4: ESTRUCTURA Y PRÁCTICAS PROPIAS DE LA JUNTA DIRECTIVA

4.1. ORGANIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva está estructurada a través de Comités a fin de cumplir eficazmente su función de supervisión y demás responsabilidades.

La Junta Directiva podrá modificar, total o parcialmente, los Estatutos del Banco, cuando así lo disponga mediante el voto favorable de la mayoría de sus miembros. De igual forma, mantiene y actualiza otros documentos similares que guarden relación con su organización, derechos, responsabilidades y actividades clave, con la periodicidad estipulada en cada documento o según sea requerido por las leyes aplicables.

Para medir su desempeño e identificar aquellos ajustes o mejoras que corresponda hacer, en función de los requerimientos y mejores prácticas de Gobierno Corporativo, existentes de tiempo en tiempo, la Junta Directiva y sus Comités llevan a cabo una autoevaluación anual.

4.2. EVALUACIÓN DEL GOBIERNO CORPORATIVO

La Junta Directiva llevará a cabo una evaluación del Gobierno Corporativo del Banco, al menos cada tres (3) años, de conformidad con las regulaciones aplicables cuyos resultados deben ser analizados por la Junta Directiva para identificar los aspectos que requieren mejoras, en función de las normas y mejores prácticas de Gobierno Corporativo.

4.3. REUNIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Las reuniones de los directores se celebran por lo menos cuatro (4) veces al año en la República de Panamá o en cualquier otro país, de forma presencial o a través de medios electrónicos, según lo determine la Junta Directiva.

Se necesita la presencia de por lo menos seis (6) directores para poder celebrar debidamente una reunión de la Junta Directiva. Para que la Junta Directiva pueda sesionar, será necesario que, en adición al quórum requerido, la mayoría de los presentes sean directores y que no sean colaboradores del Banco.

Las resoluciones de la Junta Directiva se adoptan mediante el voto favorable de la mayoría de los directores presentes en la reunión.

4.4. DIGNATARIOS DE LA JUNTA DIRECTIVA

El Banco tendrá un Presidente, un Presidente Ejecutivo, un Tesorero y un Secretario, quienes serán elegidos por la Junta Directiva; y tendrá también aquellos otros dignatarios que la Junta Directiva de tiempo en tiempo determine.

No es necesario que una persona sea miembro de la Junta Directiva del Banco para que pueda ser dignatario.

4.4.1. SECRETARIO

El Secretario asistirá a todas las sesiones de la Asamblea de Accionistas y de la Junta Directiva, y registrará los votos y firmará conjuntamente con el Presidente las actas de dichas asambleas y sesiones. Alternativamente al Presidente de la Sociedad, el Secretario podrá dar o causar que se dé el aviso de convocatoria de todas las sesiones de la Asamblea de Accionistas y de la Junta Directiva, y cumplirá los demás deberes que le señale la Junta Directiva o el Presidente del Banco, bajo cuya supervisión estará.

4.4.2. TESORERO

Además de las facultades que la Ley le otorga, el Tesorero podrá, de serle requerido, llevar las cuentas del Banco y tendrá la custodia de sus fondos y valores. En la actualidad, sin embargo, el Tesorero no desempeña ninguna función ejecutiva dentro de la estructura del Banco.

4.4.3. PAPEL DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA

El Presidente de la Junta Directiva presidirá todas las sesiones de la Asamblea de Accionistas y de la Junta Directiva, propondrá el lugar de reunión y la agenda de asuntos a considerar en la misma y dará o causará que se dé el aviso de convocatoria de todas las sesiones de la Asamblea de Accionistas y de la Junta Directiva y gestionará cuantos otros asuntos le encomiende la Junta Directiva.

Especialmente, el Presidente de la Junta Directiva tendrá las siguientes facultades:

- Asegurar el buen funcionamiento de la Junta Directiva, incluyendo verificar que en el orden del día para cada reunión se incluyan todos los temas relevantes y de competencia de la Junta Directiva; procurar que los miembros de la Junta Directiva reciban oportunamente la información necesaria para evaluar los temas a tratar en las reuniones de la Junta Directiva; procurar la participación activa de todos los miembros de la Junta Directiva y verificar que los acuerdos adoptados consten en debida forma en las actas que prepare el Secretario;
- Representar al Banco en aquellos eventos en los que la Junta Directiva considere que debe estar presente; y

- Dirigir, según lo apruebe la Junta Directiva, la ejecución de los programas de información a todas las personas vinculadas al Banco y la relación del Banco con ellas.

4.5. COMITÉS DE LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva tiene la facultad de constituir comités, los cuales tendrán las facultades y responsabilidades que ésta les delegue, sujeto a lo establecido en el Pacto Social y en los Estatutos.

Salvo por el Comité de Prevención Cumplimiento y Sostenibilidad, los comités estarán integrados por tres (3) o más miembros de la Junta Directiva, de conformidad con las regulaciones que puedan ser aplicables a cada comité. Sujeto a dicho mínimo, el número exacto de miembros del Comité será determinado de tiempo en tiempo por la Junta Directiva del Banco.

Los miembros de cada Comité serán nombrados en la forma, para los fines y por el plazo que determine la Junta Directiva.

Los Estatutos de cada Comité han sido publicados en su sitio de Internet http://www.bladex.com.

Los Comités de la Junta Directiva son:

4.5.1. COMITÉ DE AUDITORÍA (CDA)

El Comité de Auditoría (el "CDA") es un comité permanente de la Junta Directiva. El CDA está encargado de ejercer ciertas funciones establecidas por las regulaciones aplicables y de servir de apoyo a la Junta Directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión del proceso de información financiera, de la integridad de los estados financieros, del sistema de control interno, del proceso de auditoría interna y externa y del proceso de monitoreo del cumplimiento de leyes y regulaciones y el código de ética.

El CDA, en su capacidad de comité de la Junta Directiva, es directamente responsable por recomendar la designación, fijar la compensación y supervisar el desempeño de los Auditores Externos del Banco. Los Auditores Externos del Banco reportan directamente al CDA.

De acuerdo con sus estatutos, el CDA debe estar compuesto por un mínimo de tres (3) directores. La Junta Directiva ha determinado que todos sus miembros deben ser directores independientes, según los términos definidos en las leyes y regulaciones aplicables, incluyendo reglas promulgadas por el SEC bajo la Ley Sarbanes-Oxley, la Sección 303A del Manual de Compañías que cotizan en la Bolsa de Valores de Nueva York y los Acuerdos No.005-2011 y No. 005-2014 de la Superintendencia de Bancos de Panamá. Adicionalmente, al menos uno (1) de los miembros del CDA es un "experto financiero", según se define en las reglas adoptadas por el SEC en el punto 407 de la Regulación S-K.

El CDA se reúne al menos seis (6) veces por año, según lo requerido por la Superintendencia de Bancos de Panamá. Dicha frecuencia podrá aumentar, cuando las circunstancias así lo ameriten.

Los Estatutos del CDA establece una auto evaluación anual de su desempeño.

4.5.2. COMITÉ DE POLÍTICA Y EVALUACIÓN DE RIESGOS (CPER)

El Comité de Política y Evaluación de Riesgos (el "CPER") del Banco es un comité permanente de la Junta Directiva. El CPER está encargado de la revisión y recomendación a la Junta Directiva para su aprobación, de las políticas relacionadas

con una Gestión Integral de Riesgos prudencial. El CPER revisará y evaluará, asimismo, la exposición, dentro de los niveles de riesgo que el Banco está dispuesto a asumir según las políticas en tal sentido, a los distintos riesgos a los cuales se enfrenta en su gestión de negocios, incluyendo la calidad y perfil de los activos crediticios, la exposición a los riesgos de mercado y el análisis de los riesgos operacionales, los cuales consideran los riesgos legales de los productos que ofrece el Banco.

El CPER efectúa sus tareas mediante los reportes periódicos que recibe de parte de la Alta Gerencia, y a través de su interacción con el área de Gestión Integral de Riesgos y los demás integrantes de la Administración del Banco. En el ejercicio de sus funciones, el CPER aplicará criterios de razonabilidad y materialidad en el alcance de sus labores.

El CPER estará constituido por no menos de tres (3) Directores. Sujeto a dicho mínimo, el número exacto de miembros del CPER será determinado, de tiempo en tiempo, por la Junta Directiva del Banco. Uno de los Directores deberá también ser miembro del Comité de Auditoría. Asimismo, el Presidente Ejecutivo del Banco, el responsable de la Gestión Integral de Riesgos, el responsable de Negocio, como así también el responsable de Finanzas deberán ser parte del CPER.

El CPER se reúne por lo menos cinco (5) veces al año, o con mayor frecuencia si las circunstancias así lo exigen.

4.5.3. COMITÉ FINANCIERO Y DE NEGOCIOS (FINEG)

El Comité Financiero y de Negocios (el "FINEG") es un comité permanente de la Junta Directiva. El FINEG tiene como rol fundamental el análisis y conocimiento, con sus consecuentes competencias y atribuciones, de todos los temas relacionados con el desarrollo de negocios y con la gestión financiera del Banco que incluye, entre otros, la gestión del capital, la gestión del portafolio (activos y pasivos), la gestión de la liquidez, el manejo de descalces, la supervisión de temas fiscales y en general el desempeño financiero del Banco.

El FINEG estará constituido por no menos de tres (3) Directores. En la selección de los miembros del FINEG se tratará (más no será obligatorio) que cada una de las clases de acciones comunes del Banco quede debidamente representada por un Director electo por dicha clase.

El FINEG se reúne por lo menos cinco (5) veces al año, o con mayor frecuencia si las circunstancias así lo exigen.

4.5.4. COMITÉ DE NOMINACIÓN, COMPENSACIÓN Y OPERACIONES (NC&O)

El Comité de Nominación, Compensación y Operaciones (el "NC&O") es un comité permanente de la Junta Directiva. El NC&O es responsable de presentarle a la Junta Directiva recomendaciones sobre la nominación de Directores, las políticas de compensación y beneficios de Directores, Dignatarios, Ejecutivos y colaboradores, la propuesta de los elementos a considerar en la evaluación del desempeño de la Junta Directiva, la contratación y evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo, las políticas de recursos humanos del Banco, su Gobierno Corporativo y su Código de Ética.

El NC&O es responsable de proponer a la Junta Directiva recomendaciones sobre temas relacionados con el modelo operativo, los procesos, la tecnología y las comunicaciones del Banco.

Además, el NC&O revisa anualmente el desarrollo del plan de sucesión de las posiciones de Presidente Ejecutivo y demás miembros del Comité Ejecutivo.

El NC&O estará constituido por no menos de tres (3) Directores. Sujeto a dicho mínimo, el número exacto de miembros del NC&O será determinado de tiempo en tiempo por la Junta Directiva del Banco.

Todos los miembros del NC&O deberán ser Directores independientes. La independencia será determinada de acuerdo con las normas y regulaciones aplicables. Ver punto 4.6. Independencia de los Miembros de la Junta Directiva.

El NC&O se reúne cinco (5) veces al año, o con mayor frecuencia si las circunstancias así lo exigen.

Los Estatutos del NC&O establecen una auto evaluación anual de su desempeño.

El NC&O es el encargado de liderar la evaluación del rendimiento de los Colaboradores del Banco. Dicha evaluación se compone de dos (2) componentes principales:

1. **Rendimiento Corporativo:** se mide a través del ingreso neto del Banco.
2. **Rendimiento Individual:** se evalúa mediante la contribución del colaborador a los objetivos del Banco, utilizando herramientas como los *Balance Score Cards, Commercial Score Cards* y *Functional Score Cards.*

Ambos componentes son determinantes para calcular la retribución variable de los colaboradores del Banco. En el caso de la Alta Dirección y otros puestos ejecutivos, una parte significativa de esta retribución variable se otorga en forma de unidades de acciones restringidas, las cuales están diferidas durante un periodo de tres (3) años.

4.5.5. COMITÉ DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES, CUMPLIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD

El Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, Cumplimiento y Sostenibilidad (el “Comité de Prevención”) de Bladex, Inc. (el “Banco”) es un comité permanente de la Junta Directiva del Banco, en el que también participan miembros de la Administración del Banco, dando cumplimiento a requerimientos regulatorios de la Superintendencia de Bancos de la República de Panamá.

El Comité de Prevención servirá de apoyo a la Junta Directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de cumplimiento y además cumplirá con aquellas funciones que le atribuyan leyes y regulaciones aplicables en materia de cumplimiento, incluyendo la responsabilidad de dirigir, a nivel estratégico, el programa de cumplimiento del Banco. De igual manera, el Comité, por disposición de la Junta Directiva, supervisará las iniciativas y trabajos de la administración relacionados con el desarrollo, implementación y mantenimiento del programa de Sostenibilidad del Banco. Además, informará periódicamente a la Junta Directiva y coordinará con otros Comités responsables de aspectos sociales y medioambientales.

El Comité de Prevención está conformado por diez (10) miembros que incluyen a la Alta Gerencia del Banco y a tres (3) miembros de Junta Directiva.

El Comité de Prevención se reunirá de manera ordinaria al menos cada dos (2) meses y en cualquiera otra fecha que fuese necesario.

4.6. INDEPENDENCIA DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Para Bladex un Director será considerado independiente, solamente cuando la Junta Directiva haya determinado afirmativamente que dicho Director no tiene relaciones materiales con el Banco que puedan afectar su juicio independiente. La Junta Directiva revisará los factores que afectan la independencia cuando el Director sea propuesto para elección o reelección.

En el proceso de hacer tal determinación, la Junta Directiva considerará la naturaleza, alcance y materialidad de la relación del Director con el Banco, y todas las normas y regulaciones aplicables, incluyendo:

- Las reglas promulgadas por el "U.S. Securities and Exchange Commission" bajo el Sarbanes-Oxley Act de 2002;
- Los cinco criterios para la calificación de independencia definidos por la Sección 303A del Manual de Empresas listadas en el New York Stock Exchange;
- Los criterios para la definición de independencia incluidos en el Acuerdo No. 005-2011 de Gobierno Corporativo de la Superintendencia de Bancos de Panamá, según haya sido o sea modificado, suplementado o reemplazado de tiempo en tiempo.

En función de los anteriores criterios, la Junta Directiva del Banco ha determinado que una mayoría sustancial de la Junta Directiva es independiente.

La Junta Directiva realiza una auto evaluación anual de su desempeño de conformidad con las regulaciones aplicables cuyos resultados son analizados por sus miembros para identificar los aspectos que requieren mejoras, en función de las normas y mejores prácticas de Gobierno Corporativo.

4.7. CONFLICTOS DE INTERÉS

Toda transacción que por su naturaleza involucre al Banco y a un accionista, Director, Dignatario o colaborador del Banco, o a una persona de la cual dicho accionista, Director, Dignatario o colaborador sea accionista, director, funcionario, empleado o agente, o a una persona con la cual cualquiera de ellos tenga una relación familiar, personal de amistad cercana, negocio o vínculos laborales previos (todos ellos, "Personas Relacionadas"), presenta una situación de potencial conflicto de interés.

Por consiguiente, todas las transacciones de este tipo deberán conducirse en el mejor interés del Banco, con estricto apego a las leyes y normativas aplicables y nunca para el beneficio individual de un accionista, o Director, Dignatario o colaborador relacionados con el Banco o de sus Personas Relacionadas.

Los lineamientos y políticas del Banco desarrollarán el alcance de los conceptos aquí contenidos, incluyendo, por ejemplo, el mínimo de participación accionaria que una persona deberá tener en una sociedad o el grado de parentesco para ser considerada como Personas Relacionadas.

En relación con las decisiones que el Banco tome sobre las transacciones en las que pudiera haber conflicto de interés, se procederá de la siguiente manera:

- Las personas que tengan una situación de conflicto de interés con respecto a una transacción específica deberán divulgarlo de acuerdo con los canales establecidos para ello en el Código de Ética.
- Los Sujetos al Código que tengan una situación de conflicto de interés con respecto a una transacción específica deben abstenerse de tener comunicaciones que pudieran ejercer injerencia sobre las personas encargadas de la transacción en relación con el tema que causa la situación de conflicto de interés.
- En caso de que corresponda adoptar una decisión colegiada con respecto a la transacción, la misma se tomará con la abstención de las personas que tengan una situación de conflicto.

4.8. INCOMPATIBILIDADES DE LA JUNTA DIRECTIVA

Ninguno de los Directores de la Junta Directiva del Banco podrá:

- Exigir o aceptar pagos u otros beneficios, para sí o para terceros, por sus decisiones;
- Perseguir la consecución de intereses personales con sus decisiones, ni utilizar para su beneficio personal las oportunidades de negocio que correspondan al Banco;

- Participar en la consideración de temas, o votar en los mismos, en circunstancias en que pueda tener potenciales conflictos de interés. En estos casos deberá informar su impedimento previamente a los demás miembros de la Junta Directiva; de no hacerlo, la directiva deberá intimarlo a que se abstenga.

4.9. TRANSACCIONES CON PARTES RELACIONADAS

El Banco debe acogerse a los lineamientos regulatorios que establecen limitaciones a las transacciones entre personas naturales y jurídicas, consideradas como "Partes Relacionadas", tal cual se establece en la legislación de las diversas jurisdicciones aplicables a Bladex. De ser el caso de que existan diferencias, se adoptará la más estricta.

Cualquier transacción que se realice con una Parte Relacionada, debe ser evaluada en primera instancia por el área de Riesgos y en caso de así requerirlo, solicitaran apoyo al área Legal. Dicha revisión tiene el propósito de considerar si la misma, no está en contra de las leyes y regulaciones emanadas del gobierno de la República de Panamá, del "Securities and Exchange Commission (SEC)" de los Estados Unidos, o cualquier otra disposición legal existente.

Aquella transacción o transacciones aprobadas deberán, en todo momento, cumplir plenamente con las políticas y procedimientos internos establecidos por el Banco.

4.10. PRÉSTAMOS A DIRECTORES, ALTA GERENCIA Y DEMÁS COLABORADORES

El Banco no otorga préstamos a Directores y miembros del Comité Ejecutivo, ni a ninguno de sus demás colaboradores.

4.11. FORMACIÓN CONTINUA

Todo nuevo Director participa en un proceso de orientación dentro de los primeros meses de su designación.

Los Directores participan en procesos de educación continua acordes con el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, incluyendo, sin limitar, temas de prevención de blanqueo de capitales, contables, financieros, gestión integral de riesgos, ciberseguridad normativos, regulatorios, sostenibilidad, Gobierno Corporativo y otros, con el fin de lograr una mejor gestión y toma de decisiones.

Se harán constar en las respectivas actas de las reuniones de la Junta Directiva cada vez que se lleve a cabo una capacitación los Directores y el material de dichas capacitaciones se anexará a las actas para que forme parte de estas.

5. CAPÍTULO 5: LA ALTA GERENCIA

5.1. PRESIDENTE EJECUTIVO

El Presidente Ejecutivo será el representante legal del Banco y, con sujeción a las pautas que le señale la Junta Directiva, tendrá las siguientes facultades:

- Administrar la gestión diaria de los negocios del Banco, especialmente la ejecución de sus programas, la realización de sus operaciones, la custodia de su patrimonio y el cumplimiento de todos los acuerdos y resoluciones emanados de la Junta Directiva;
- Nombrar, promover, trasladar, remover y fijar la remuneración y demás condiciones de trabajo del personal del Banco;
- Autorizar el otorgamiento de poderes para la representación judicial o extrajudicial del Banco;
- Participar en las reuniones de la Junta Directiva y autorizar con su firma los actos, contratos y documentos de la sociedad, dentro de los parámetros dictados por la Junta Directiva;
- Preparar el Presupuesto y el Plan Anual de Negocios y de operaciones del Banco, presentarlo a la Junta Directiva para su revisión y aprobación, y ejecutarlo;

- Preparar el Plan Estratégico del Banco a largo plazo, presentarlo a la Junta Directiva para su revisión y aprobación, y ejecutarlo; y
- Cualesquiera otras facultades que le delegue la Junta Directiva.

Durante sus ausencias temporales, el Presidente Ejecutivo designará mediante resolución, a uno de los Vicepresidentes Ejecutivos miembros del Comité Ejecutivo para que lo represente.

5.2. COMITÉ EJECUTIVO

El Comité Ejecutivo de Bladex es un comité permanente de la Administración del Banco. El objetivo principal del Comité Ejecutivo es dirigir y llevar la gestión administrativa del Banco, con base en la delegación de facultades por parte de la Junta Directiva en materia de aprobación de gastos operativos, inversiones y recursos humanos. Este comité se reúne, al menos, una (1) vez al mes.

El Comité Ejecutivo está conformado por el Presidente Ejecutivo y sus reportes directos, que son los Vicepresidentes Ejecutivos de Planificación Estratégica, Negocios, Finanzas, Legal y Secretaría Corporativa, Gestión Integral de Riesgos, Relaciones con Inversionistas, Cumplimiento, Tecnología y Back Office y Tesorería y Mercado de Capitales. El Vicepresidente Ejecutivo de Auditoría participará en el Comité Ejecutivo con voz, pero sin voto, con el propósito de fiscalizar debidamente la actuación del Comité Ejecutivo.

La Presidencia del Comité Ejecutivo será ejercida por el Presidente Ejecutivo. El Vicepresidente Ejecutivo de Legal y Secretaría Corporativa ejercerá las funciones de Secretario del Comité Ejecutivo.

Los miembros del Comité Ejecutivo servirán indefinidamente en dicho cargo mientras continúen vinculados con el Banco.

5.3. OTROS COMITÉS DEL BANCO

La gestión y seguimiento de los distintos asuntos del Banco son también manejados a través de diversos comités cuya composición y demás información relevante se describe más adelante en la Sección 18.3 Anexo C del presente Manual.

6. CAPÍTULO 6: LA FUNCIÓN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Su función primaria es la de dar seguimiento al riesgo, asistir en el diseño de políticas y procedimientos, monitorear su cumplimiento, y alertar al CPER, o a la instancia responsable, sobre la existencia de riesgos que puedan requerir controles adicionales.

6.1. VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

Esta Vicepresidencia reporta directamente al CPER y tiene las siguientes funciones:

- Identificar, evaluar y controlar integralmente todos los riesgos que son relevantes;
- Llevar a cabo estimaciones de la exposición por tipo de riesgo;
- Presentar al menos trimestralmente, al CPER, para su consideración, las herramientas y técnicas para identificar y analizar riesgos y las metodologías, modelos y parámetros para medir y controlar los distintos tipos de riesgos a los que se encuentra expuesto el Banco;
- Monitorear la observancia de los límites globales y específicos, así como los niveles de tolerancia aceptables por tipo de riesgo;
- Investigar y documentar las causas que originan desviaciones a los límites establecidos de exposición al riesgo;
- Instruir para que se den disminuciones a las exposiciones observadas y modificaciones a los límites globales y específicos de exposición al riesgo y niveles de tolerancia al riesgo, según sea el caso;
- Analizar y evaluar permanentemente los supuestos y parámetros utilizados en los análisis requeridos;

- Elaborar el informe de evaluación del riesgo de blanqueo de capitales del Banco, en cumplimiento con el Acuerdo 001-2017 y someter a aprobación del Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales en primera instancia, para luego elevar a aprobación de la Junta Directiva;
- Cualquier otra función que le requieran el CPER o la instancia responsable.

7. CAPÍTULO 7: IDENTIFICACIÓN, MONITOREO Y CONTROL DE RIESGOS

Los eventos, tanto externos como internos, que afectan el logro de los objetivos establecidos, deben ser identificados, medidos, y adicionalmente, determinarse los riesgos que los han generado, de modo tal de poder diseñar los controles adecuados para lograr mitigarlos. El proceso de identificación de eventos se genera a través de un análisis de la Alta Gerencia asistido por la Vicepresidencia Ejecutiva de Gestión Integral de Riesgos donde se identifican los eventos que, de ocurrir, pudieran afectar al Banco en su habilidad para alcanzar el logro de sus objetivos. De esta forma, los eventos con impacto negativo se catalogan como riesgos, y dichos riesgos deben ser evaluados y respondidos.

La Administración del Banco es la encargada de seleccionar las respuestas al riesgo, (como ser evitar, aceptar, reducir o bien compartir el riesgo) y para ello, desarrolla una serie de acciones para alinear los riesgos al apetito y a la tolerancia al riesgo del Banco.

Las respuestas al riesgo son una combinación del análisis efectuado de probabilidades e impactos, así como de costos y beneficios de las respuestas en función de cómo las mismas logran mitigar el riesgo inherente hasta llevarlo a niveles residuales compatibles con la tolerancia al riesgo del Banco.

Las actividades de control se aplican permanentemente a lo largo de todo el Banco, y a los distintos niveles de sus funcionarios, para prevenir la ocurrencia de pérdidas y mitigar sus impactos. Son las acciones de las personas que aseguran que las respuestas al riesgo sean llevadas a cabo, para luego ser monitoreadas por las áreas de Gestión Integral de Riesgos y de Control Interno, y verificadas por la Vicepresidencia Ejecutiva de Auditoría.

8. CAPÍTULO 8: LA COMUNICACIÓN DE LOS RIESGOS

Información y comunicación se define como el proceso por el cual la información relevante es identificada, capturada y comunicada en formatos y tiempos adecuados para permitir a las personas cumplir con sus responsabilidades de control. La comunicación efectiva también ocurre en un sentido más amplio hacia la Alta Gerencia y la Junta Directiva.

Uno de los principios básicos detrás de este componente, se refleja en la ocurrencia de la comunicación efectiva hacia los diversos funcionarios y áreas del Banco. Con ello, en general, los Comités son el ámbito en el cual el Banco comparte el monitoreo de los riesgos.

9. CAPÍTULO 9: LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO

La designación de un funcionario (“Oficial de Cumplimiento”) encargado de promover la adopción de las políticas, procedimientos y procesos específicos, así como su actualización y conformidad con las exigencias legales es uno de los elementos más importantes de un sistema integral que conlleve el cumplimiento de las normativas legales que aplican a cualquier entidad financiera o "Sujeto Obligado" en materia de: (i) Prevención del Blanqueo de Capitales, Financiamiento del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, (ii) la Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos (“Office of Foreign Assets Control”), (iii) la Ley de Cumplimiento Fiscal de Cuentas Extranjeras de los Estados Unidos (“FATCA”), (iv) los Estándares de Reporte Común de la OECD (“Common Reporting Standards”) y (v) la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (“FCPA”).

El Oficial de Cumplimiento, en términos generales, es el ejecutivo responsable de institucionalizar la cultura de cumplimiento y establecer el manual de cumplimiento del Banco, que debe estipular la verificación de la efectiva aplicación de las leyes, formular, ejecución de procedimientos y diseño

de controles adecuados, efectivos y de calidad para la prevención del Blanqueo de Capitales y el Combate del Financiamiento del Terrorismo.

La estructura administrativa de apoyo al Área de Cumplimiento será acorde con la naturaleza y volumen de actividades y al perfil de riesgo de Bladex, sus Subsidiarias, Oficinas de Representación y Agencias.

9.1. VICEPRESIDENCIA DE CUMPLIMIENTO

Esta Vicepresidencia reporta directamente al Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, Cumplimiento y Sostenibilidad y tiene las siguientes funciones:

- Mantener actualizadas las Políticas, Manuales, Procedimientos y demás medidas para prevenir el uso de las operaciones bancarias en transacciones ilícitas relacionadas con el Blanqueo de Capitales, el Financiamiento del Terrorismo y el Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva;
- Evaluar la necesidad de reportes automatizados, para la verificación del cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con la prevención del Blanqueo de Capitales, el Financiamiento del Terrorismo y la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva;
- Revisar aquellas transacciones que le sean presentadas al Área de Cumplimiento con excepciones a las políticas y/o procedimientos, con el propósito de aplicar el criterio razonable, cuando se requiera la interpretación y decisión de proceder;
- Examinar con especial atención cualquier tipo de transacción para descartar relación con el Blanqueo de Capitales, el Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva; posible incumplimiento de la regulación bancaria, políticas, así como incumplimiento de los criterios del Pacto Social y Estatutos del Banco;
- Verificar la existencia de procedimientos formales para evaluar el Control Interno con el fin de evitar el uso indebido de los servicios que ofrece el Banco;
- Reportar al Presidente Ejecutivo del Banco y al Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, Cumplimiento y Sostenibilidad las operaciones sospechosas (seguimientos a clientes con movimientos irregulares y/u operaciones no sustentables) y hacer el respectivo reporte a las autoridades competentes;
- Establecer en conjunto con el área de Riesgos, una Matriz de Riesgo que cumpla con los estándares internacionales de supervisión, en esta materia;
- Monitorear las operaciones que se lleven a cabo en el Banco, con base a los lineamientos establecidos, tomando en cuenta que los procedimientos sean apropiados;
- Supervisar la implementación, monitoreo y mantenimiento del sistema utilizado para verificar listas publicadas por diferentes organismos como OFAC, entre otras listas especiales;
- Revisar, verificar y validar la información y documentación de los expedientes de los clientes.

10. CAPÍTULO 10: MANUAL PARA LA PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

Bladex ha adoptado una serie de políticas tendientes a prevenir el uso de sus servicios para el blanqueo de capitales, financiamiento de terrorismo y financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, basadas en las leyes y regulaciones vigentes en cada país donde el Banco ejecuta sus operaciones. La adopción de estas disposiciones está acompañada por un programa de capacitación a todo el personal, de forma que cada miembro del Banco se mantenga informado y actualizado en este tema.

11. CAPÍTULO 11: LA FUNCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA

Auditoría Interna en Bladex es la tercera línea de defensa y, por lo tanto, parte de la estructura de control interno. Es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida

para agregar valor y mejorar las operaciones de una Organización. Además, ayuda a la Organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de Gestión de Riesgos y Control Interno y Gobierno Corporativo.

11.1. VICEPRESIDENCIA EJECUTIVA DE AUDITORÍA INTERNA

Esta Vicepresidencia reporta directamente al Comité de Auditoría y tiene las siguientes funciones:

- Realizar auditorías en todas las unidades, ciclos y procesos de negocios, cubriendo aspectos operativos, tecnológicos, administrativos y de información financiera, todo con base en su evaluación global de riesgos, las cuales deben formar parte del plan de auditoría debidamente aprobado por el Comité de Auditoría;
- De manera independiente asesorar, evaluar y consultar con la Gerencia en relación con los procesos de Control Interno y Gestión de Riesgos para agregar valor a las operaciones del Banco;
- Asegurar independencia, objetividad y profesionalismo de la Auditoría Interna realizando Auditorías efectivas y eficientes, basadas en las mejores prácticas y normas establecidas por el IIA y el AICPA;
- Monitorear el ambiente de Control Interno en el Banco y la efectividad de los controles internos en conformidad con las regulaciones aplicables, las políticas y procedimientos establecidas por la Junta Directiva y con aquellos usos y costumbres sugeridos por los distintos marcos conceptuales de las mejores prácticas;
- Actuar como consultor de todas las unidades, particularmente asegurando que la estructura organizacional, las políticas, los procedimientos, los principios contables utilizados, los procesos comerciales, la Gestión de Riesgo, el sistema de Control Interno, la administración y los sistemas de información, estén alineados adecuadamente para eficiente y efectivamente lograr las metas del Banco, de tal manera que mantengan los riesgos a un nivel aceptable;
- Monitorear y evaluar las medidas correctivas implementadas por los auditados y comunicar a la Junta Directiva del estado de éstas a través del Comité de Auditoría;
- Mantener a disposición de los distintos entes de control y reguladores los informes y papeles de trabajo preparados sobre todas las auditorías realizadas, así como cumplir con cualquier otro requerimiento de información a solicitud de estos.

12. CAPÍTULO 12: PRÁCTICAS PARA LA COMPENSACIÓN

El Banco establece estructuras de compensación que vinculen la remuneración del colaborador con el nivel de responsabilidad de su cargo. Las estructuras son revisadas y actualizadas periódicamente con base en encuestas salariales del mercado en cada una de las localidades donde opera el Banco, con el fin de mantener salarios competitivos con el mercado.

En 2023, el Banco adoptó una Política de Recuperación (“Clawback”) conforme a las normas de la Bolsa de Valores de Nueva York (NYSE por sus siglas en inglés) y las reglas de la Comisión de Bolsa y Valores (SEC por sus siglas en inglés). Esta Política permite a la Junta Directiva recuperar el "exceso de remuneración basada en incentivos" de ejecutivos, en caso de una reformulación contable por incumplimiento relevante de requisitos financieros. El exceso se define como la diferencia entre la remuneración basada en incentivos calculada con los resultados financieros originales y la que se habría recibido con los resultados ajustados. La Política se aplica a la remuneración basada en incentivos de los tres años anteriores a la reformulación contable.

12.1. REMUNERACIÓN DE LOS DIRECTORES

La Junta Directiva, previa consulta con el Comité de Nominación, Compensación y Operaciones, es responsable de aprobar y revisar el programa y los planes de compensación de los miembros de la Junta Directiva y sus Comités. La Junta Directiva informará a la

Asamblea de Accionistas los planes de compensación de la Junta Directiva y sus Comités que de tiempo en tiempo adopte.

El Banco divulga la información relativa a la compensación de los Directores y Dignatarios que exigen las leyes y regulaciones que le son aplicables al Banco. La compensación a los Directores estará constituida por una porción en efectivo y otra porción en acciones restringidas Clase “E”.

Cada Director que no es ejecutivo del Banco, recibe honorarios anuales de $85,000, por sus servicios como Director, y el Presidente de la Junta Directiva recibe honorarios de $135,000. El presidente del Comité de Auditoría recibe un honorario anual adicional de $8,500 y los Presidentes del Comité de Nominación, Compensación y Operaciones, el Comité de Política y Evaluación de Riesgos, el Comité Financiero y de Negocios y el Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, Cumplimiento y Sostenibilidad, reciben cada uno un honorario anual adicional de $5,000. Los miembros que no presiden el Comité de Auditoría reciben un honorario anual adicional de $3,000. Cada Director (salvo el Presidente de la Junta Directiva) que participe como miembro de más de dos (2) Comités de la Junta Directiva, recibirá una compensación anual adicional de US$8,500 por cada comité en exceso de dos (2) en el que participe.

En diciembre de 2015, la Junta Directiva aprobó la actualización del Plan de Acciones (el

“Plan 2015”), que le permite al Banco, ocasionalmente, otorgar acciones restringidas, unidades de acciones restringidas, opciones de acciones y/u otras remuneraciones basadas en acciones a los Directores y Ejecutivos del Banco.

Según lo aprobado por la Junta Directiva el 9 de diciembre de 2014, cada Director que no es Ejecutivo del Banco recibe una compensación anual de 6,000 acciones restringidas y el Presidente de la Junta Directiva recibe una compensación anual de 9,000 acciones restringidas.

12.2. REMUNERACIÓN DE EJECUTIVOS Y COLABORADORES

Los lineamientos de la Política de Compensación y Beneficios de los Ejecutivos y Colaboradores son recomendados por el Comité de Nominación, Compensación y Operaciones, y aprobados por la Junta Directiva, a partir de propuestas presentadas por la Administración del Banco.

La compensación de Ejecutivos del Banco se somete anualmente a la consideración de los accionistas anualmente, a través de un voto consultivo. Este voto no es vinculante. La Junta Directiva y el Comité de Nominación, Compensación y Operaciones, que está compuesto por Directores independientes, tomarán en cuenta el resultado de este voto cuando consideren decisiones futuras sobre la compensación de Ejecutivos, en la medida en que puedan determinar la causa o causas de resultados significativamente negativos en los votos.

Aunque Bladex no está sujeto a las reglas dispuestas por la Ley Dodd-Frank de Reformas de Wall Street y Protección al Consumidor (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act) en materia de "voto sobre compensación" y "voto sobre frecuencia", desde el año 2011 se solicita a los accionistas, cada seis (6) años, un voto consultivo en la frecuencia que deben votar en relación con la compensación de Ejecutivos.

Los programas de compensación del Banco están diseñados para atraer, motivar y retener ejecutivos principales altamente calificados que puedan lograr objetivos corporativos y crear valor a los Accionistas. Un componente significativo de la compensación de los ejecutivos es compensación en capital social del Banco, en forma de opciones de acciones y unidades de acciones restringidas sujetas a concesión en el tiempo. Bladex considera que su programa de compensación, con su balance de incentivos a corto plazo (incluyendo bonificaciones en efectivo) e incentivos a largo plazo (incluyendo compensación en capital social del banco que

se confiere desde tres (3) a cuatro (4) años), recompensan el desempeño sostenido, que a su vez está alineado con los intereses a largo plazo de los accionistas.

Compensación y Riesgo

El Banco revisa y monitorea el grado en que la compensación efectuada y programas para Ejecutivos principales y colaboradores cuyas actividades, individuales o en grupo, puedan crear incentivos por riesgos tomados en exceso.

Ciertos aspectos del programa del Banco de compensación de ejecutivos, tal como la combinación de bonificaciones en efectivo, basadas en desempeño a corto plazo y bonificaciones en capital, basadas en desempeño a largo plazo, reducen la probabilidad de la toma de riesgos excesivos y, por el contrario, se crean incentivos para Ejecutivos principales de trabajar hacia el crecimiento a largo plazo del Banco.

12.3. POLÍTICA DE PROPIEDAD DE ACCIONES PARA DIRECTORES Y EJECUTIVOS

La Junta Directiva ha adoptado lineamientos de propiedad de acciones para los Directores y ejecutivos. Esta política permite a Bladex cumplir su objetivo de alinear los intereses de los Directores y Ejecutivos con los de los Accionistas.

El Presidente Ejecutivo debe poseer acciones de Bladex por un valor de al menos dos y media veces su salario base anual. El resto de los ejecutivos deben poseer acciones equivalentes a una (1) vez su salario base anual. Estos ejecutivos tienen hasta siete años para cumplir con este requisito de propiedad de acciones, contados a partir de la fecha de adopción de estos lineamientos o de la fecha en que hayan quedado sujetos a las mismas, cualquiera que sea posterior.

Los siguientes elementos se incluyen en la determinación de la propiedad de acciones de Directores y ejecutivos:

- Acciones de propiedad individual o de dependientes menores de edad o cónyuges;
- Acciones restringidas o unidades de acciones restringidas;
- Opciones de compra de acciones (liberadas o restringidas).

13. CAPÍTULO 13: DIVULGACIÓN Y TRANSPARENCIA

El Banco hace los esfuerzos necesarios para divulgar de manera precisa y oportuna todos los asuntos de importancia, incluidos los resultados, la situación financiera y el Gobierno Corporativo.

El Banco revela, trimestral y anualmente, la información financiera relevante. Además, mantiene a través de su página de internet (www.bladex.com) información actualizada disponible para consulta de todas las partes interesadas.

14. CAPÍTULO 14: CÓDIGO DE ÉTICA

El Banco ha adoptado un Código de Ética que contiene las políticas internas y guías necesarias para cumplir con la misión de la institución y a la vez reforzar el cumplimiento con las leyes y regulaciones que gobiernan las operaciones del negocio. Este Código de Ética aplica a la Junta Directiva y a todo el personal de casa matriz, agencias, oficinas de representación y subsidiarias.

El Comité de Auditoría deberá velar por el cumplimiento de este Código. Adicionalmente, el Banco mantiene una adenda al Código de Ética específica para el Presidente Ejecutivo, el Vicepresidente Ejecutivo de Finanzas y el Vicepresidente de Contabilidad, como altos ejecutivos financieros de Bladex con disposiciones adicionales relacionadas a sus funciones.

El Comité de Ética del Banco es responsable de evaluar y actualizar permanentemente este Código y revisar e implementar los mecanismos necesarios para divulgar y promover los más elevados estándares de comportamiento en la Institución y está conformado de acuerdo con lo establecido, de tiempo en tiempo, en su reglamento interno, asegurando, como mínimo, la participación con voz

y voto de un (1) Director y del Vicepresidente Ejecutivo de Auditoría, quien tendrá voz, pero sin voto, con el propósito de evaluar y vigilar el cumplimiento del Código de Ética y presentar de manera periódica el resultado de los asuntos tratados en el Comité de Ética al Comité de Nominación, Compensación y Operaciones. Por otro lado, el Comité de Ética es responsable de definir las acciones a seguir en los casos que le son reportados. La Junta Directiva, por medio de los Comités de CDA y NC&O, según aplique, es responsable de definir las acciones a seguir en los casos reportados por el Comité de Ética.

El Banco cuenta con un canal de denuncias a través del cual todos sus colaboradores, proveedores y clientes, podrán dar a conocer la ocurrencia de irregularidades reales o potenciales, que afecten los principios de integridad institucional. Las mismas serán tratadas con total confidencialidad. Asimismo, las investigaciones serán llevadas a cabo a través de un análisis exhaustivo de los hechos denunciados, para asegurar la veracidad de las posibles irregularidades.

15. CAPÍTULO 15: MECANISMO PARA DENUNCIAS

Todos los colaboradores del Banco tienen la obligación de reportar un caso sospechoso, utilizando los procedimientos y sistemas establecidos.

El Banco ha establecido y divulgado el uso de su herramienta de denuncias (disponible a través de la página web del Banco o desde cualquier equipo con acceso a internet desde la dirección www.bladex.com) que provee a los Accionistas, Colaboradores y otras partes interesadas, de un canal de comunicación formal para informar de forma confidencial y anónima al Comité de Ética y Conducta, sobre desviaciones en cumplimiento de las políticas y procedimientos que gobiernan el comportamiento honesto y ético, así como también cualquier conflicto de interés o de incumplimiento con el Código de Ética, registros contables que no cumplan con los principios de contabilidad generalmente aceptados, y con la desaparición inexplicable o no justificada de fondos o títulos.

Los temas relacionados a actividades sospechosas relacionadas al Blanqueo de Capitales, Financiamiento del Terrorismo o actividades que pudieran constituir transacciones con información privilegiada, fraudes o intentos de fraude, deberán ser tratados, de igual manera, por el Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, Cumplimiento y Sostenibilidad.

16. CAPÍTULO 16: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

16.1. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Banco asegura la adecuada gestión del recurso humano para garantizar la atracción, contratación, motivación y retención del personal adecuado que contribuya al logro de los objetivos del Banco.

El Departamento de Desarrollo Humano es responsable de preparar el Presupuesto y Plan Anual de Recursos Humanos para la gestión de los programas de contratación, compensación, beneficios, capacitación y desarrollo, entre otros, de acuerdo con los Objetivos Corporativos aprobados por la Junta Directiva y a los requerimientos y necesidades de las áreas.

16.2. GESTIÓN DEL TALENTO

La elección de nuevos colaboradores para el Banco se basa en el candidato que demuestre mejor nivel de calificación y competencias para el cargo, independientemente de su edad, sexo, raza, nacionalidad, religión, afiliación política o discapacidad física, siempre que ésta no sea una limitante para el desempeño del cargo.

El Banco cuenta con una metodología de análisis de desempeño para toda la Organización que permite la planificación, monitoreo y evaluación del desempeño corporativo e individual. El Departamento de Desarrollo Humano debe asegurar que el establecimiento de los objetivos y la evaluación del desempeño cumplan con dicha metodología.

16.3. DESARROLLO DEL TALENTO

El área de Desarrollo Humano, en conjunto con los lideres, deben realizar análisis e identificación de necesidades de capacitación anual, así como definir e implementar programas de desarrollo y aprendizaje que garanticen que los colaboradores cuenten con los conocimientos, aptitudes y habilidades requeridas para el logro de los objetivos del Banco. Bladex se compromete a fomentar un entorno laboral basado en el respeto, la equidad y la inclusión, garantizando igualdad de oportunidades para todos sus colaboradores. La selección, contratación y desarrollo del talento en el Banco se rigen por criterios de mérito y capacidad, sin distinción de género, edad, nacionalidad, orientación sexual, religión, discapacidad u otra condición personal. El Banco promueve una cultura organizacional libre de discriminación y acoso, asegurando ambientes de trabajo seguros y respetuosos. Asimismo, implementa programas de sensibilización, capacitación y monitoreo continuo para fortalecer la equidad y la inclusión en todas sus operaciones. Bladex adopta un enfoque de tolerancia cero ante cualquier acto de discriminación o exclusión, promoviendo un entorno en el que la diversidad se valore como un activo estratégico para el crecimiento y la innovación organizacional.

16.4. PLAN DE SUCESIÓN DE PERSONAL CLAVE

Con la aprobación de la Junta Directiva, el Banco cuenta con un Plan de Sucesión del personal clave que tiene como fines principales:

- Asegurar la continuidad de la Organización cuando un puesto clave queda vacante;
- Proveer el talento calificado y motivado, preparado para ocupar puestos clave;
- Alinear los esfuerzos de la gestión del talento con la visión y misión de la Organización, a través de la adecuada proporción del personal calificado para el logro del Plan Estratégico;
- Proveer oportunidades de desarrollo de carrera para altos potenciales, ofreciendo capacidad de contratación y retención.

Para administrar el Plan de Sucesión, el Banco realiza las siguientes actividades:

1. Definir la estrategia del Plan de Sucesión (reactivo, reemplazo con candidatos identificados o desarrollo de sucesores).
2. Identificar los puestos clave, considerando criterios como:
   a. El área de cobertura de las responsabilidades, funciones del cargo, o bien, si es de alto impacto para el negocio o la operación del Banco;
   b. Dificultad de reclutamiento para un cargo o la poca disponibilidad de candidatos calificados en el mercado laboral local;
   c. Habilidades y experiencia específica requerida para dominar las funciones del cargo.
3. Identificar a los posibles sucesores dentro de la plantilla de colaboradores del Banco con talento, y que pueden ser posibles sucesores en los puestos clave.
4. Ejecutar planes de desarrollo de los posibles sucesores, evaluando sus competencias y habilidades, con el fin de identificar las oportunidades de desarrollo requeridas para prepararlos para los puestos a los cuales han sido identificados.
5. Medir el progreso del Plan de Sucesión, a través su monitoreo y actualización, considerando indicadores como:
   a. Número de posiciones reemplazadas con candidatos identificados;
   b. Movimientos entre niveles de preparación para ser sucesor;
   c. Retención de los altos potenciales.

17. AMBIENTAL, SOCIAL Y GOBERNANZA (ASG)

Compromiso con ASG

La Junta Directiva y el Comité Ejecutivo de Bladex reconocen la importancia de la gobernanza sólida, la administración medioambiental y la responsabilidad social para el éxito a largo plazo. Estamos comprometidos con prácticas empresariales sostenibles y gestionamos eficazmente los asuntos ASG a través de varias iniciativas, buscando tener un impacto positivo en nuestras comunidades y

actuar con conciencia medioambiental. Informamos de manera transparente sobre nuestros progresos y desde 2012, Bladex es signatario del Pacto Global de las Naciones Unidas, reafirmando su compromiso con principios que promueven la ética empresarial, el respeto a los derechos humanos, la transparencia y la sostenibilidad

Supervisión de ASG: La Junta Directiva supervisa los riesgos y oportunidades ASG. El Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, Cumplimiento y Sostenibilidad lidera estas iniciativas, con apoyo de otros comités y un Grupo de Trabajo ASG presidido por el Presidente Ejecutivo.

Gestión Integral de Riesgos: El Comité de Política y Evaluación de Riesgos revisa las políticas de manejo de riesgos, incluyendo factores ASG como la continuidad del negocio y la ciberseguridad. El equipo de Gestión Integral de Riesgos garantiza políticas adecuadas para la escalada en caso de emergencias.

Ética Empresarial: Nuestro Código de Ética y Conducta establece expectativas en materia de ética y cumplimiento normativo, aplicable a todos los Directores, Ejecutivos y Colaboradores. Prohíbe ventajas injustas y exige actuar en el mejor interés del Banco. Los conflictos de interés deben ser reportados a través de la Línea de Ética de Bladex.

Bladex está comprometido con mantener una estructura de Gobierno Corporativo alineada con los más altos estándares de gobernabilidad, asegurando que sus colaboradores actúen con principios y valores que fortalezcan su impacto positivo en la sociedad.

Como parte de este compromiso, Bladex contribuye activamente al desarrollo de las comunidades en las que opera. Para canalizar estos esfuerzos, en 2013 creó la Fundación Crece Latinoamérica, su brazo de inversión social y ambiental. A través de la Fundación, el Banco impulsa iniciativas en Panamá y la región, enfocadas en la educación, la alimentación infantil y la sostenibilidad ambiental, en alianza con diversas ONGs.

18. ANEXOS

ANEXO A – Los Estándares Internacionales. Principios Revisados sobre el Gobierno Corporativo de los Bancos, publicado por el Comité de Supervisión Bancarias de Basilea (BCBS) en julio de 2015.

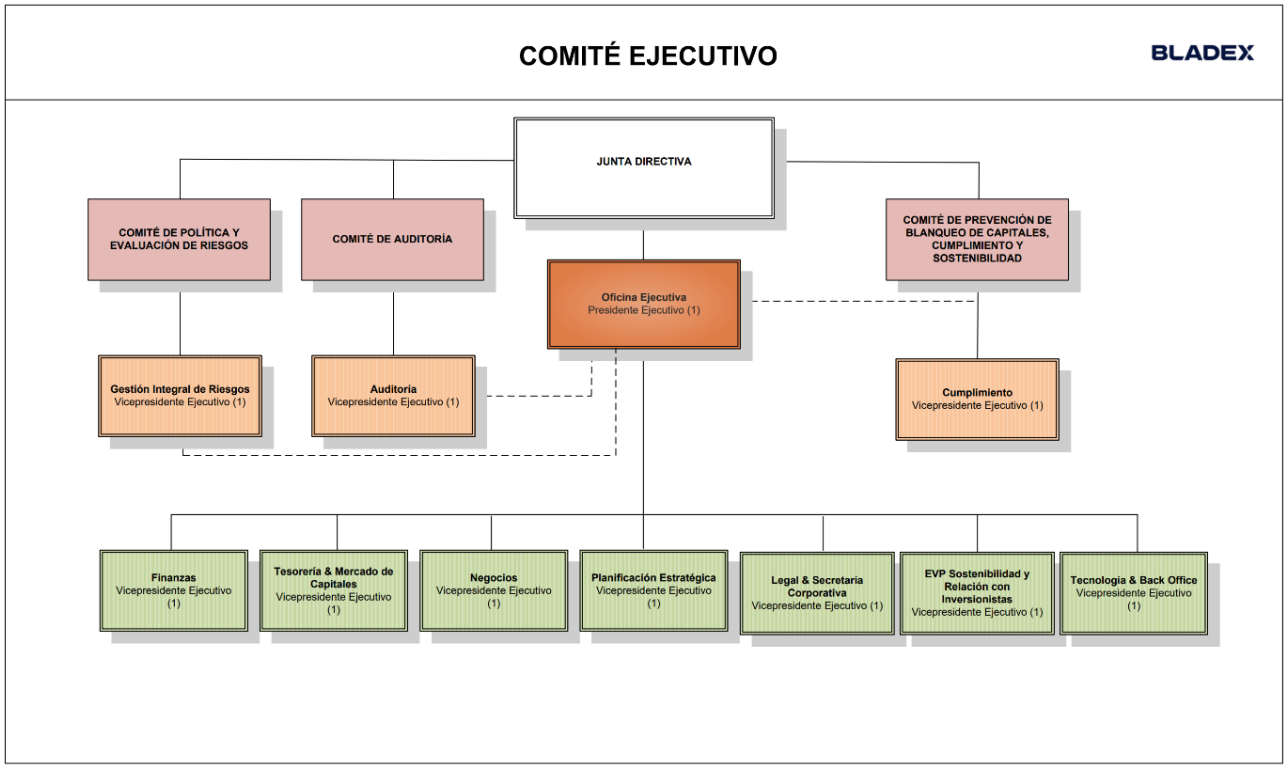
En julio de 2015 el BCBS publicó el documento “Corporate Governance Principles for Banks” que reemplaza las orientaciones publicadas por el Comité en 2010. En esta versión revisada, se enfatiza el papel crítico que juega un Gobierno Corporativo eficaz para el funcionamiento seguro y adecuado de los bancos.

El documento destaca la importancia de la gobernanza del riesgo en el marco general de Gobierno Corporativo de los bancos, y promueve el valor de un Consejo fuerte con Comités robustos, junto con funciones de control eficaces. En concreto, los principios revisados:

- Amplían las orientaciones sobre el papel del Consejo de Administración al vigilar la implementación de sistemas efectivos de gestión de riesgos;
- Enfatizan la importancia de las competencias colectivas del Consejo, así como la obligación individual de sus miembros de dedicar suficiente tiempo a sus funciones y mantenerse al corriente de la evolución en el sector bancario;
- Fortalecen las actuales orientaciones en materia de gobernanza del riesgo, incluido el papel que desempeñan en la gestión del riesgo las unidades de negocio, los equipos de Gestión del Riesgo, Control Interno y las funciones de Auditoría Interna (las tres líneas de defensa), al tiempo que destacan la importancia de una adecuada cultura de riesgo que guíe la gestión del riesgo dentro del Banco;
- Orientan a los supervisores bancarios en su evaluación de los procesos de nombramiento de los miembros del Consejo y de la Alta Dirección de los bancos;

- Reconocen que los sistemas de remuneración son un componente clave de las estructuras de gobernanza y de incentivos, con las que el Consejo y la Alta Dirección de un banco transmiten un nivel aceptable de asunción del riesgo y refuerzan la cultura operativa y de riesgo del Banco.

ANEXO B – Organigrama del Banco



ANEXO C – Listado de Comités del Banco

No.	Nombre del Comité	Cargo en el Banco	Voz	Voto	Frecuencia de Reuniones	Funciones y Responsabilidades del Comité	Reporta a (Junta Directiva o Gerencia Superior)
1	Comité Ejecutivo	Presidente Ejecutivo, Vicepresidente Ejecutivo – Negocios, Vicepresidente Ejecutivo – Finanzas, Vicepresidente Ejecutivo - Tesorería y Mercado de Capitales, Vicepresidente Ejecutivo - Gestión Integral de Riesgos, Vicepresidente Ejecutivo - Legal y Secretaría Ejecutiva, Vicepresidente Ejecutivo - Planificación Estratégica, Vicepresidente Ejecutivo - Relaciones con Inversionistas, VPE Cumplimiento, VPE Tecnología y Back Office.		X	El Comité Ejecutivo se reunirá, al menos, una vez al mes o cuando las circunstancias así lo requieran.	El Comité Ejecutivo de Bladex es un comité permanente de la Administración del Banco. El objetivo principal del Comité Ejecutivo es dirigir y llevar la gestión administrativa del Banco, con base en la delegación de facultades por parte de la Junta Directiva en materia de aprobación de gastos operativos, inversiones y recursos humanos.	Junta Directiva
		Vicepresidente Ejecutiva – Auditoría	X				
2	Comité de Tecnología	Presidente Ejecutivo, VPE de Tecnología y Back Office, VPE de Planificación Estratégica, VPE de Negocios, VPE de Finanzas, VPE de Gestión Integral de Riesgos, VPE de Tesorería y Mercado de Capitales, VPS de Back Office.	X	X	Trimestral	Tratar los temas relacionados a la Tecnología y a las Comunicaciones del Banco, a fin de garantizar que el Departamento de Tecnología desarrolle sus actividades en línea con los objetivos estratécos del Banco, a través de una administración de los recursos de tecnología adecuada.	Gerencia Superior
		VPI de Gestión de Entrega	X				
3	Comité de Riesgo Operacional	Presidente Ejecutivo, VPE Gestión Integral de Riesgos, VPE Tecnología y Back Office, VPE Finanzas, VPE Tesorería y Mercado de Capitales, VPE Negocios, VPE Legal y Secretaría Ejecutiva, VPE Planificación Estratégica, VPE Cumplimiento.		X	Al menos cinco veces por año	Regular el funcionamiento interno del Comité de Riesgo Operacional. Para ello se describen los lineamientos que enmarcan su estructura y organización, y se exponen las funciones de las cuales debe encargarse el mismo.	Gerencia Superior
		VP Riesgo Operacional y Continuidad de Negocio	X				
4	Comité de Riesgo Tecnológico y Seguridad de la Información	Presidente Ejecutivo, VPE Gestión Integral de Riesgos, VPE Tecnología y Back Office, VPE Finanzas, VPE Tesorería y Mercado de Capitales, VPE Negocios, VPE Legal y Secretaría Ejecutiva, VPE Planificación Estratégica, VPE Cumplimiento, VPE Relaciones con Inversionistas.		X	Al menos cinco veces por año	El presente reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento interno del Comité de Riesgo Tecnológico y Seguridad de la Información. Para ello se describen los lineamientos que enmarcan su estructura y organización, y se exponen las funciones de las cuales debe encargarse el mismo.	Gerencia Superior
		VP de Riesgo Tecnológico y Seguridad de la Información	X				
5	Comité de Ética	Un (1) miembro de la Junta Directiva, Presidente Ejecutivo, VPE Cumplimiento y VP Desarrollo Humano	X	X	Al menos tres veces por año	Es el órgano de la Administración responsable de la interpretación, implementación, aplicación y evaluación permanente de lo dispuesto por el Código de Ética del Banco. Además, es responsable de implementar los mecanismos necesarios para divulgar y promover los más elevados estándares de comportamiento en el Banco.	Gerencia Superior
		VPE Auditoría	X				
6	Comité de Riesgo País	Presidente Ejecutivo, VPE Gestión Integral de Riesgos, VPE Negocios, VPE Tesorería y VPE Finanzas		X	Trimestral	Es un comité permanente interno del Banco. Es un ente de revisión y discusión de la situación de riesgo país que se vive en los países latinoamericanos clientes de Bladex, y asimismo, es un ente que analiza el impacto que pueda tener el nivel de riesgo de cada país en la calidad y en el perfil de los activos crediticios del Banco. Este Comité está instituido con el objetivo de mantener un estricto seguimiento de la situación económica, política y social de los países en América Latina con los cuales Bladex posee exposición financiera o potenciales negocios, con el fin de detectar mejoras o deterioros en la misma. Además, tiene como objetivo anticiparse a esas mejoras o deterioros con el fin de elevar su recomendación al CPER, y sobre la base de dicha situación poder ajustar de manera oportuna las calificaciones de riesgo país o los límites país.	Gerencia Superior
		VPS Estudios Económicos	X				
7	Comité de Alco Interno	Presidente Ejecutivo, VPE Finanzas, VPE Tesorería, VPE Negocios, VPE Gestión Integral de Riesgos y VPE Planificación Estratégica		X	A requerimiento	Optimizar los activos y pasivos del banco al igual que mide, evalúa, y diseña las estrategias para manejarlos.	Gerencia Superior
	Comité de Alco Interno	Vicepresidente de Planificación Comercial, como Secretaria del Comité	X				
8	Comité de Divulgación	Vicepresidente Ejecutivo de Finanzas (Presidente del Comité), Vicepresidente Ejecutivo de Legal y Secretaría Ejecutiva, Vicepresidente Ejecutivo de Relaciones con Inversionistas, Vicepresidente Ejecutivo de Cumplimiento, Vicepresidente Ejecutivo de Auditoría, Vicepresidente Senior de Gestión Financiera, Vicepresidente Senior de Contabilidad y Control Financiero, Vicepresidente de Reportes Financieros y Regulatorios (Encargado de SEC Filings y Secretario del Comité).		X	El Comité se reunirá o actuará de manera formal o informal, con la frecuencia requerida y al menos una vez por trimestre, en función de las fechas de publicación de información financiera, o según lo exijan las circunstancias de eventos materiales.	Asiste a la alta gerencia en la consideración de información relevante acerca del Banco y la divulgación oportuna e íntegra de los reportes financieros periódicos del Banco u otros registros necesarios, en cumplimiento con las regulaciones locales y las obligaciones a las que Bladex está sujeto como emisor privado extranjero ("foreign private issuer") ante el SEC.	Gerencia Superior
9	Comité de Gestión y Seguimiento de Crédito	Presidente Ejecutivo, VPE Negocios y VPE Gestión Integral de Riesgos		X	Trimestral	Revisar la situación de aquellos clientes con rating 6 (seguimiento), en proceso de reestructuración y/o ya deteriorado que requieren revisión de su estructura, estrategia, garantías, entre otros. Por otro lado a partir del seguimiento de sectores/industrias que realiza el área de Estudios Económicos.	Gerencia Superior
		VPE Finanzas, VPE Tesorería y Mercado de Capitales, VPS Recuperación de Créditos, VPS Riesgo de Crédito.	X				
10	Comité de Créditos de la Administración (CCA)	Presidente Ejecutivo, VPE Gestión Integral de Riesgos y VPE Negocios		X	Semanal	Podrá aprobar límites y transacciones hasta USD 30MM para créditos individuales y/o grupos económicos, siempre en cumplimiento con lo dispuesto en las regulaciones locales y de aplicación, como así también en las políticas, procedimientos y otros límites establecidos por la Junta Directiva y la Alta Gerencia.	Gerencia Superior
		VPE Tesorería, VPE Finanzas, VPE Legal y Secretaría Ejecutiva, VPS Negocios (responsable de cada región): Cono Sur, Brasil, Colombia, Centroamérica, Caribe y Ecuador, México y VPS Riesgo de Crédito.	X				
11	Comité de Créditos Delegado de la Junta Directiva (CCD)	1- Mínimo dos (2) Directores miembros del Comité de Política y Evaluación de Riesgos (CPER) de la Junta Directiva, que serán designados por el Presidente de la Junta Directiva por un plazo determinado. 2- Presidente Ejecutivo.		X	Frecuencia no definida	El Comité podrá aprobar límites y transacciones superiores a USD 30 millones y hasta un máximo de USD 100 millones para créditos individuales y/o grupos económicos, siempre en cumplimiento con lo dispuesto en las regulaciones locales y de aplicación, como así también en las políticas, procedimientos y otros límites establecidos por la Junta Directiva y la Alta Gerencia.	Junta Directiva / Gerencia Superior
		VPE Gestión Integral de Riesgos y VPE Negocios	X				
12	Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, Cumplimiento y Sostenibilidad	Tres (3) miembros de la Junta Directiva	X	X	Bimensual	En lo que respecta a la Prevención de Blanqueo de Capitales y Cumplimiento, el Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, Cumplimiento y Sostenibilidad (el "Comité") de Banco Latinoamericano de Comercio Exterior, S.A (el "Banco") es un Comité permanente de la Junta Directiva del Banco, en el que también participan miembros de la Administración del Banco, dando cumplimiento a requerimientos regulatorios de la Superintendencia de Bancos de la República de Panamá. El Comité servirá de apoyo a la Junta Directiva en el ejercicio de sus responsabilidades en materia de cumplimiento y además efectuará aquellas funciones que le atribuyan leyes y regulaciones aplicables en materia de cumplimiento, incluyendo la responsabilidad de dirigir, a nivel estratégico y de supervisión, el Programa de Cumplimiento del Banco. Para los propósitos de este Estatuto "Cumplimiento" comprende las leyes y regulaciones aplicables al Banco en todas las jurisdicciones donde tenga presencia en materia de: (i) Prevención del Blanqueo de Capitales, Financiamiento del Terrorismo y Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, (ii) la Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos ("Office of Foreign Assets Control"), (iii) la Ley de Cumplimiento Fiscal de Cuentas Extranjeras de los Estados Unidos ("FATCA"), (iv) los Estándares de Reporte Común de la OECD ("Common Reporting Standards"), (v) la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero ("FCPA"), y (vi) la Ley de Prevención de Extorsión en el Extranjero ("FEPA"). En lo que guarda relación con los temas Ambientales, Sociales y Gobernanza ("ASG" o "ESG", por sus siglas en inglés), sobre los que descansa la Sostenibilidad del Banco, por disposición de la Junta Directiva, el Comité también tendrá a su cargo la supervisión de las iniciativas y trabajos que realice la Administración tendientes al desarrollo, implementación y mantenimiento de un programa de Sostenibilidad para el Banco y de informar a la Junta Directiva de manera periódica al respecto y coordinar con otros Comités de la Junta Directiva que tienen a su cargo ciertos aspectos relacionados	Junta Directiva
		Presidente Ejecutivo, Vicepresidente Ejecutivo – Tecnología & Back Office, Vicepresidente Ejecutivo – Negocios, Vicepresidente Ejecutivo – Tesorería y Mercado de Capitales, Vicepresidente Ejecutivo – Auditoría, Vicepresidente Ejecutivo – Gestión Integral de Riesgos, Vicepresidente Ejecutivo – Legal y Secretaría Corporativa, Vicepresidente Ejecutivo – Planificación Estratégica, Vicepresidente Ejecutivo – Relaciones con Inversionistas, Vicepresidente Ejecutivo – Cumplimiento (cambio de cargo VPS a VPE) y Vicepresidente Senior – Cumplimiento Nueva York	X	X			

No.	Nombre del Comité	Integrantes	Voz	Voto	Frecuencia de Reuniones	Funciones y Responsabilidades del Comité	Reporta a (Junta Directiva o Gerencia Superior)
13	Comité de Auditoria	Cuatro (4) miembros de la Junta Directiva		X	6 veces al año	Es un Comité permanente de la Junta Directiva. El Comité está encargado de ejercer ciertas funciones establecidas por las regulaciones aplicables y de servir de apoyo a la Junta Directiva en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión del proceso de información financiera, de la integridad de los Estados Financieros, del sistema de control interno, del proceso de auditoría y del proceso de monitoreo del cumplimiento de leyes y reglamentos y el código de ética.	Junta Directiva
		Cuatro directores independientes elegidos por la Junta Directiva. Participan como invitados el Presidente Ejecutivo, el Vicepresidente Ejecutivo de Auditoría y los demás colaboradores o invitados que el comité considere conveniente.	X				
14	Comité de Nominación, Compensación y Operaciones	Cinco (5) miembros de la Junta Directiva		X	5 veces al año	Es un Comité permanente de la Junta Directiva. El Comité es responsable de presentarle a la Junta Directiva recomendaciones sobre la nominación de Directores, las políticas de compensación y beneficios de Directores, Dignatarios, Ejecutivos y colaboradores, la contratación y evaluación del desempeño del Presidente Ejecutivo, las políticas de recursos humanos del Banco, su gobierno corporativo y su Código de Ética. Asimismo, el Comité es responsable de proponer a la Junta Directiva recomendaciones sobre temas relacionados con el modelo operativo, los procesos, la tecnología y las comunicaciones del Banco.	Junta Directiva
		VPE - Operaciones y los demás colaboradores o invitados que el comité considere conveniente.	X				
15	Comité de Política y Evaluación de Riesgos	Cinco (5) miembros de la Junta Directiva		X	Al menos cinco veces por año	Es un Comité permanente de la Junta Directiva. El Comité está encargado de la revisión y recomendación a la Junta Directiva para su aprobación, de las políticas relacionadas con una Gestión Integral de Riesgos prudencial. El Comité revisará y evaluará, asimismo, la exposición, dentro de los niveles de riesgo que el Banco está dispuesto a asumir según las políticas en tal sentido, a los distintos riesgos a los cuales se enfrenta en su gestión de negocios, incluyendo la calidad y perfil de los activos crediticios, la exposición a los riesgos de mercado y el análisis de los riesgos operacionales, tecnológicos y seguridad de la información,los cuales consideran los riesgos legales de los productos que ofrece el Banco. El Comité efectúa sus tareas mediante los reportes periódicos que recibe de parte de la Alta Administración, y a través de su interacción con el área de Gestión Integral de Riesgos y los demás integrantes de la Administración del Banco. En el ejercicio de sus funciones, el Comité aplicará criterios de razonabilidad y materialidad en el alcance de sus labores.Adicionalmente, el CPER aprueba límites y transacciones por encima de USD 100 millones y hasta el límite legal establecido por el regulador para créditos individuales y/o grupos económicos, siempre en cumplimiento con lo dispuesto en las regulaciones locales y de aplicación, como así también en las políticas, procedimientos y otros límites establecidos por la Junta Directiva y la Alta Gerencia.	Junta Directiva
		VPE Gestión Integral de Riesgos, Presidente Ejecutivo, VPE Negocios y VPE Finanzas	X				
16	Comité Financiero y de Negocios	Cinco (5) miembros de la Junta Directiva		X	5 veces al año	Es un Comité permanente de la Junta Directiva. El Comité tiene como rol fundamental el análisis y conocimiento, con sus consecuentes competencias y atribuciones, de todos los temas relacionados con el desarrollo de negocios y con la gestión financiera del Banco, que incluye, entre otros, la gestión del capital, la gestión del portafolio (activos y pasivos), la gestión de la liquidez, el manejo de descalces, la supervisión de temas fiscales y, en general el desempeño financiero del Banco y demás temas contemplados en estos Estatutos.	Junta Directiva
		VPE Tesorería y Mercado de Capitales y VPE Negocios	X				
17	Comité del Dato	Vicepresidente de Planificación Estratégica, Vicepresidente de Gobierno de la Información (CDO), Vicepresidente Ejecutivo de Tecnología y Back Office, Vicepresidente Senior de Planificación Estratégica, Vicepresidente Senior de Planificación Financiera y Vicepresidente de Riesgo Operacional.	X	X	Al menos cinco (5) veces al año	• Definir el modelo de gobierno y control de la calidad de la información, formalizando la definición de Dueños del Dato, Data Stewards, así como también de los Data Custodian. • Promover la elaboración de los documentos que soporten el modelo de gobierno y control de la calidad de la información (definición de roles y responsabilidades, órganos colegiados de decisión, políticas, procedimientos, estándares y arquitectura). • Para el caso de las Políticas, el Comité elevará a la Junta Directiva para su revisión y aprobación. • Proponer al Comité del Dato los objetivos anuales de mejora de la calidad de la información. • Cuando sea considerado necesario, recibir, aprobar y priorizar las solicitudes de alta, baja y modificación de conceptos incluidos en el modelo de gobierno y control de la calidad de la información, en función del análisis de impacto en el negocio y del nivel criticidad asignado al evento en cuestión. • Aprobar los objetivos de calidad del dato: criticidad, controles e indicadores de calidad (KPIs), umbrales de tolerancia, planes de calidad. • Dar seguimiento a los objetivos de calidad del dato, informando sobre su cumplimiento a los órganos de gobierno. • Proponer, aprobar y supervisar todas las actividades relacionadas con la identificación, evaluación y gestión de la calidad de datos incluidos en el modelo de gobierno y control de la calidad de la información. • Comunicar el estado y los indicadores de calidad de los datos y otras propiedades de estos (trazabilidad, documentación, controles, etc.) al Comité del Dato. • Compartir el impacto de los problemas de calidad en los datos. • Definir las pautas para la toma de decisiones respecto a las métricas o datos que presentan incidencias, priorizando su resolución. • Revisar, aprobar y dar seguimiento a los planes de remediación de incidencias de calidad de datos priorizadas. • Verificar la certificación de resolución de las incidencias de calidad de datos. Cuando se considere necesario podrán solicitarse evidencias a tal fin. • Aprobar y realizar seguimiento sobre los objetivos relacionados con la política y/o programa de protección de datos personales.	Gerencia Superior
18	Comité de Portafolio de Proyectos	Presidente Ejecutivo Vicepresidente Ejecutivo de Planificación Estratégica Vicepresidente Ejecutivo de Gestión Integral de Riesgos Vicepresidente Ejecutivo de Finanzas Vicepresidente Ejecutivo de Tesorería y Mercado de Capitales Vicepresidente Ejecutivo de Negocios Vicepresidente Ejecutivo de Tecnología y BackOffice VP de Riesgo Operacional y Control de la Gestión de Riesgos VPS Procesos e Innovación VP Desarrollo Humano VP PMO	X	X	Mínimo 6 veces al año	• Aprobación para el ingreso de nuevas iniciativas al Portafolio de Proyectos. • Aprobación de cambio solicitados por los proyectos a nivel de alcance, costo, tiempo y calidad. • Recomendaciones al Comité Ejecutivo sobre la priorización de los proyectos que serán ejecutados, basados en la alineación estratégica, el impacto sobre los resultados del banco y la disponibilidad de capacidades (oferta de recursos y presupuesto). • Evaluación y gestión los riesgos del Portafolio. • Seguimiento y control del desempeño del Portafolio de Proyectos. • Comunicación de los aspectos relacionados con el Portafolio de Proyectos del Banco. • Responsable de hacer cumplir las decisiones que emanan de la Junta Directiva referente a los proyectos. • Propuestas y revisión de los objetivos, políticas, procesos y metodología para la gestión del portafolio	Gerencia Superior