

**INFORME ANUAL DE RENDICIÓN DE CUENTAS
SOBRE LA GESTIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS
PRÁCTICAS DE UN BUEN GOBIERNO CORPORATIVO
Y EL CÓDIGO DE ÉTICA**

 **BANCO COOPNACIONAL**

EJERCICIO ECONÓMICO 2016





ÍNDICE

INFORME DEL DIRECTORIO DEL BANCO COOPNACIONAL S.A., A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS, SOBRE GOBIERNO CORPORATIVO.....	4-5
INFORME DEL COMITÉ DE RETRIBUCIONES.....	6-7
INFORME DEL COMITÉ DE ÉTICA.....	8-9



INFORME DEL DIRECTORIO DEL BANCO COOPNACIONAL S.A. A LA JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS SOBRE GOBIERNO CORPORATIVO

EJERCICIO ECONÓMICO 2016

En cumplimiento a lo dispuesto por el Capítulo VIII “Principios de un Buen Gobierno Corporativo”, Título XIV, “Código de Transparencia y de Derechos del Usuario”, de la Codificación de Resoluciones de la Superintendencia de Bancos, se informa a continuación lo relacionado a Gobierno Corporativo, elaborado por el Directorio:

1. ORGANISMOS INTERNOS DE CONTROL

Banco Coopnacional mantiene su estructura de control interno basado en las instancias de control para un buen gobierno corporativo como son: el Comité de Retribuciones, Comité de Ética, Comité de Riesgos, Comité de Auditoría, Comité de Continuidad del Negocio y Comité de Cumplimiento. Todos formalmente conformados por el Directorio y en unos casos calificados por el organismo de control.

2. INFORMACIÓN RELEVANTE SOBRE GOBIERNO CORPORATIVO INCLUIDO EN EL INFORME ANUAL DE LABORES DEL DIRECTORIO

El Directorio para conocimiento de los Accionistas, incluye dentro de su informe anual de labores, a más del seguimiento al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución para el periodo 2016 – 2019, también da a conocer sobre las gestiones realizadas para delinear las políticas que regulen y eviten cualquier tipo de conflicto de intereses, agregado a ello de forma trimestral el análisis y pronunciamiento sobre el cumplimiento del Plan Operativo y Presupuesto.

En coordinación con el Comité de Administración Integral de Riesgos se corrobora los riesgos y exposiciones asumidas por la Administración en la ejecución de su gestión, concluyendo y dejando plasmado en el informe del Directorio a los accionistas la no existencia de concentración de captaciones y colocaciones, un adecuado nivel de capital hacia las operaciones activas concedidas, así como mantener la calidad de la cartera a través de una correcta originación y calidad del servicio.

3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTORIO Y DE LA ADMINISTRACIÓN

Con respecto a las políticas de Retribución aprobadas por el Directorio y Junta de Accionistas, el Comité de Retribuciones presentó su informe anual, en el que señala que dichas políticas y escala de remuneraciones han sido cumplidas totalmente por la Administración.

Como parte de los principios de un Buen Gobierno Corporativo es obligación de este Directorio comunicar e informar a los Accionistas al respecto de la evaluación del Desempeño del Directorio, el accionar que ha llevado a cabo durante el ejercicio económico 2016. Por lo expuesto, el Directorio durante el año 2016 ha sesionado por lo mínimo una sesión mensual lo que nos da 12 sesiones mínimas al año, sumado a las sesiones extraordinarias que suman 4 en el año, nos da un total mínimo de 16 sesiones al año, con un promedio de tres y media horas por sesión. Dando resolución ente otros temas, designación de Calificadoras de Riesgos, la aprobación de Manuales, que incluyen políticas y procedimientos que coadyuvan a la existencia de un buen gobierno corporativo, modificación de estructura organizacional, seguimiento de Planes estratégicos, Operativos y Presupuestario, así como la aplicación de recomendaciones de la Unidad de Auditoría Interna, Auditores externos y Superintendencia de Bancos.



En cuanto a la evaluación de desempeño de la Presidencia Ejecutiva, este Directorio ha podido confirmar en sus sesiones mensuales en base a los resultados obtenidos a través de los principales indicadores financieros de la Institución, y de los informes presentados por la Presidencia Ejecutiva como se han cumplido los objetivos propuestos. Trimestralmente se presenta la Directorio el seguimiento del cumplimiento presupuestario así como del Plan Operativo y cumplimiento del Plan de acción de la Superintendencia de Bancos, y semestralmente el del Plan estratégico de la Institución.

4. DETERMINACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

El Comité de Ética es la instancia u organismo interno que comunica directamente al Directorio de la existencia o no de conflictos de intereses, denuncias que puedan existir sobre el comportamiento de los integrantes de la Institución. Por lo expuesto en el informe presentado por el Comité de Ética ratifica la no existencia de ningún tipo de denuncias o reclamos referente al beneficio individual por encima del colectivo por algún integrante del Banco, lo cual es corroborado por este Directorio.

En el año 2016, el Directorio aprobó el nuevo Reglamento del Código de Ética que regula los procedimientos en mayor detalle de lo mencionado el Código de Ética existente, sea esto la periodicidad y frecuencia de sesiones del Comité de Ética, integrantes mínimos, etc., agregado a ello la vigencia del Código de Gobierno Corporativo, como marco general para un buen gobierno corporativo.

5. INDICADORES DE GOBIERNO CORPORATIVO

Este Directorio cumple en informar a la Junta General de Accionistas, los indicadores de Gobierno Corporativo que se encuentran detallados en el Anexo 2 "Indicadores de Gobierno Corporativo", esto en cumplimiento a lo dispuesto por el art. 11, Sección IV, del capítulo VIII, Título XIV, "Código de Transparencia y de Derechos del Usuario" de la Codificación de Resoluciones de la Superintendencia de Bancos.

Sin otro particular se concluye el presente informe.

Atentamente.

Ab. Antonio Arias Gilbert
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO
BANCO COOPNACIONAL S.A.



INFORME DEL COMITÉ DE RETRIBUCIONES BANCO COOPNACIONAL S.A.

EJERCICIO ECONÓMICO 2016

Señores
Junta General de Accionistas
Miembros del Directorio
Del Banco Coopnacional S.A.

En cumplimiento a lo dispuesto por el Capítulo VIII “Principios de un Buen Gobierno Corporativo”, Título XIV, “Código de Transparencia y de Derechos del Usuario”, de la Codificación de Resoluciones de la Superintendencia de Bancos, se detalla a continuación el informe elaborado por el Comité de Retribuciones:

1. SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LAS REMUNERACIONES APROBADAS POR LA ALTA DIRECCIÓN Y OTROS ALTOS CARGOS.

Del análisis realizado por el Comité de Retribuciones del Banco, se ha podido confirmar que se ha dado fiel cumplimiento a los valores máximos permitidos y establecidos por el numeral 5.2 del artículo 5 de la Sección II, del Capítulo IX, Título XIV “Código de Transparencia y de Derechos del Usuario” de la Codificación de Resoluciones de la Superintendencia de Bancos.

En base a lo expuesto este Comité concluye que la Administración ha dado cumplimiento a la escala de remuneraciones aprobadas por la alta Dirección para administradores y otros altos cargos, durante el ejercicio económico 2016, así como sobre la escala de remuneraciones establecidas por la Junta General de Accionistas del Banco.

2. ALINEACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL NEGOCIO CON LOS RIESGOS ASUMIDOS POR LOS ADMINISTRADORES

El Plan Estratégico 2017 – 2020, Plan operativo 2017 y Presupuesto 2017, aprobados por el Directorio en noviembre del año 2016 señala detalladamente los objetivos generales y específicos y los riesgos asumidos por la Institución, en los diferentes proyectos a largo, mediano y corto plazo establecido por la Institución, los mismos que se encuentran ligados específicamente a crear líneas de negocio o a optimizar las ya existentes, no saliendo del giro actual, sino incursionando en productos propios de la naturaleza de un Banco, con lo cual se aprovecha el conocimiento y experiencia sobre las líneas de negocios ya existentes.

Por lo antes mencionado el Comité de Retribuciones ha podido confirmar que las políticas y lineamientos estratégicos establecidos y ejecutados por la Administración se encuentran alineados a los riesgos identificados y asumidos por la Institución, los mismo que se encuentran acorde a las remuneraciones establecidas para el Directorio y Presidencia Ejecutiva, no exponiendo bajo ningún concepto a la entidad a riesgos innecesarios por causa de este concepto.



Este Comité concluye que no existe retribuciones o incentivos hacia los administradores u otros funcionarios de la Institución que provoque o motive asumir riesgos innecesarios o injustificados que ponga en riesgo a la Entidad.

3. PROPUESTA DE POLÍTICAS A LA ESCALA DE REMUNERACIONES Y COMPENSACIONES DE LOS EJECUTIVOS Y MIEMBROS DEL DIRECTORIO

Este Comité de Retribuciones ha podido corroborar lo afirmado por la Administración de la Institución en cuanto a que se ha mantenido las políticas y escala de remuneraciones aprobadas por la Junta General de Accionistas, basada en la metodología SEPP (Sistema de Evaluación por Puntos), de lo cual se desprende que las remuneraciones se encuentran acorde a las responsabilidades de los cargos de la Institución así como de su complejidad de ejecución, manteniendo en todo momento niveles adecuados de equidad interna y niveles superiores comparados con nuestra competencia afín.

Por lo expuesto, el Comité de Retribuciones confirma que la escala de remuneraciones y compensaciones dadas a los Ejecutivos y miembros del Directorio se encuentra de acuerdo a los lineamientos dados por este Comité y que fueron aprobados por la Junta de Accionistas del Banco.

Sin otro punto adicional que mencionar doy por concluido el presente informe.

Atentamente.

Sra. Laura Beatriz Llivicura
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE RETRIBUCIONES
BANCO COOPNACIONAL S.A.



INFORME DEL COMITÉ DE ÉTICA BANCO COOPNACIONAL S.A.

EJERCICIO ECONÓMICO 2016

Al Directorio y Junta General de Accionistas
Del Banco Coopnacional S.A.

De acuerdo a lo establecido en la Codificación de Resoluciones de la Superintendencia de Bancos, el Comité de Ética, presenta a continuación las principales actividades o labores desempeñadas durante el Ejercicio Económico 2016:

1. ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

En el año 2016 el Comité de Ética presentó al Directorio para su aprobación el Reglamento del Comité de Ética, el mismo que contiene entre otras cosas: Las políticas y procedimientos para ejercer las funciones de éste Comité, conformación, periodicidad de sus reuniones, difusión y capacitación y evaluación relacionado al conocimiento del Código de ética y su nuevo reglamento.

Durante el año 2016 no fue necesario modificar o actualizar el Código de Ética, el mismo que si ha sido difundido a través de talleres y expuesto a conocimiento general de los integrantes del Banco a través de la intranet del Banco.

Las recomendaciones realizadas por el Organismo de Control fueron aplicadas al Manual de Políticas y Procedimientos de Seguridad de la Información alineado el incumplimiento de dicho Manual a las sanciones establecidas al Código de Ética y al Reglamento Interno del Banco. Siendo esta recomendación llevada a cabo en sesión del Directorio de marzo del año 2016.

2. PROCEDER DENTRO DEL BANCO Y RESTRICCIONES EN LA ACTUACIÓN DE SUS EMPLEADOS

El Comité de Ética ha podido confirmar la no existencia de denuncias en contra del personal de la Institución, esto a través de verificar los buzones de sugerencias así como también el correo electrónico que cuenta la entidad para servicio de atención al cliente. Esto concluye en el correcto proceder del personal del Banco, tanto interna como externamente, por lineamientos dados en nuestro Código de Ética y Reglamento Interno de Trabajo.

El buzón de sugerencias con el que cuenta la Institución en cada una de sus oficinas, la cuenta de correo electrónico creada para el efecto, y la atención personalizada por parte del titular del servicio de atención al cliente dan como resultado que no existe un mal proceder o conducta inapropiada por parte de los integrantes del Banco, lo cual coadyuva a concluir el correcto comportamiento de todos los colaboradores de la Institución.



3. CONFLICTO DE INTERESES PRESENTADOS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA

Analizando este punto podemos concluir que no han existido actuaciones indebidas o la búsqueda de un beneficio individual por encima del colectivo, ni tampoco han existido transacciones u operaciones en que un accionista, funcionario, directivo o administrador, o su cónyuge o conviviente y parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tengan interés o beneficio individual de cualquier naturaleza.

Por lo expuesto, el Comité de Ética concluye que durante el ejercicio económico 2016, no ha recibido ningún reclamo o denuncia por conflicto de intereses de ninguna naturaleza o índole.

Este Comité de Ética una vez señalado los puntos que son de sus responsabilidad analizar y verificar su cumplimiento, puede determinar que existen lineamientos establecidos que respalden y aseguren un comportamiento ético por parte de todos los integrantes del Banco.

Atentamente.

Ab. Antonio Arias Gilbert
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA
BANCO COOPNACIONAL S.A.