




### 3. Buen Gobierno Corporativo

Conjunto integral de prácticas y estructuras que orientan las operaciones y la toma de decisiones de manera responsable, transparente y equilibrada, fortaleciendo la confianza y relación con los clientes. Al integrar la sostenibilidad ASG en la estructura de Gobierno Corporativo, Grupo Ficohsa garantiza un crecimiento sólido alineado con sus valores. Este enfoque abarca aspectos como la competencia de la Junta Directiva y la toma de decisiones estratégicas, asegurando que los productos y servicios respondan a las expectativas y necesidades de los clientes de manera sostenible.

Riesgos	Oportunidades	Asuntos	Indicadores relacionados		ODS	
La ausencia de diversidad en el gobierno corporativo puede incrementar los riesgos asociados a conflictos de interés y una gestión ineficaz, comprometer la fiabilidad de las decisiones estratégicas y la transparencia organizacional.	Un gobierno corporativo diverso y eficaz fomenta la implementación de políticas sostenibles, posicionando al grupo como líder en finanzas responsables y atrayendo clientes e inversores con valores afines.	El desempeño de Grupo Ficohsa se guía por principios y valores que fomentan la transparencia y la responsabilidad. Continuamos operando bajo una gestión ética e íntegra que fortalece nuestra cultura organizacional y contribuye a generar confianza en nuestros clientes y demás grupos de interés.  La clave para promover un desarrollo sostenible está bajo el liderazgo de un gobierno corporativo sólido y visionario, que impulse impactos positivos en la sociedad. Trabajando de la mano con los grupos de interés, analizando sus expectativas y necesidades para garantizar un comportamiento empresarial responsable.	GG	216, 216, 217, 217, 218, 218, 218, 219, 219, 219, 217, 218, 219, 219, 221, 221, 221	 12	
La falta de capacidades de la dirección y la alta gerencia en temas de sostenibilidad de negocio y por ende al tener algún incidente el impacto puede ser mayor que evaluar oportunamente algún tema de sostenibilidad para que se tenga una solución oportuna.	Una gerencia corporativa robusta reduce el riesgo percibido, mejorando las condiciones de financiamiento y facilitando el acceso a inversiones institucionales.	<p><b>Las competencias y roles de actuación del Buen Gobierno Corporativo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liderazgo responsable y sostenible.</li> <li>- Desarrollo y visión de crecimiento a largo plazo, sobre bases firmes.</li> <li>- Respuesta a las exigencias impuestas por el marco legal.</li> <li>- Cumplimiento de las competencias con los distintos grupos de interés.</li> </ul> <p>La Junta Directiva, en su rol como máximo órgano de administración después de la Asamblea de Accionistas, lleva la definición de la estrategia corporativa y la aprobación del presupuesto anual. Asimismo, asegura la correcta aplicación de políticas internas y el funcionamiento de los sistemas de control interno.</p> <p>La misma se apoya en diversas Comités Directivos que cumplen funciones de análisis, asesoría y propuesta. En la propia junta quien define la composición de estos comités, considerando la formación profesional, integridad, competencias y experiencia de sus miembros, los cuales son alineados con trayectoria alineada a los objetivos y responsabilidades de cada comité.</p>	GG	Hipotecas	EN 001, 270a, d	 16
La falta de independencia de la Junta Directiva puede conducir a decisiones sesgadas, perjudicando los resultados estratégicos de la compañía.					 10	

**Acciones destacadas en 2020**

**Aprobación de la política de sostenibilidad** la cual guía las acciones e iniciativas de sostenibilidad de Grupo Finbra para materializar todo valor corporativo, siguiendo criterios ESG y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para fomentar una cultura de sostenibilidad y resiliencia, manteniendo un equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y la conservación del medio ambiente.

La Junta Directiva es responsable de asegurar un sistema adecuado para la gestión de riesgos y promover las resoluciones internas que lo faciliten. En el 2020, el Departamento de Riesgos de Grupo Finbra actuó de manera significativa en el fortalecimiento de la gestión integral de riesgos, convirtiéndolo un enfoque estratégico alineado con los objetivos de sostenibilidad, resiliencia y creación de valor a largo plazo.

**Miembros de Junta Directiva** participaron en un taller virtual de Cultura Ética.

**Aprobación de cambios generales en la política de identificación y selección de IR**, los cuales se basan en criterios e introducción, se agrega el ítem Laborer como parte de IR, ajustes en términos y definiciones, normativas internacionales, captado de tecnologías para considerar en materia de corrupción y selección, inicio a fortalecimiento y evaluación de clientes de alto Impacto Reputacional (PIR), inicio a (Se agregan más indicadores de riesgos de corrupción y selección) se agrega el ítem 12 (línea de mayor exposición) y en acciones se agrega el ítem 10.

**Formación a miembros de Junta Directiva en capacitación Especializada en Gestión de Riesgos**, los temas impartidos fueron:

- Principios generales, útiles para una gestión efectiva de AIACT desde la perspectiva del rol en una Junta Directiva o alta administración.
- Importancia 'no negociable' en el cumplimiento, la adecuada gestión de los riesgos AIACT en las organizaciones modernas, y las mejores prácticas.
- La Evaluación de Riesgos AIACT como una herramienta de medición e interpretación de riesgos resueltos.
- El uso de los servicios financieros, en el ámbito comercial legal de una empresa y expone los peligros de actividad no ética y ejemplos de cómo las instituciones financieras pueden contribuir en presencia de un marco legal de una empresa.



12.1



16.4, 16.7



10.2

Estrategia

Oportunidades

Acuerdos

Indicadores relacionados

ODS

**Diversidad, Equidad e Inclusión**

Grupo Financiero reconoce que la Diversidad, Equidad e Inclusión son pilares fundamentales para la sostenibilidad y la generación de valor a largo plazo en la organización. Promovemos un entorno laboral respetuoso e inclusivo, donde cada colaborador se valore por sus contribuciones, habilidades, experiencias y valores.

En consonancia con este compromiso impulsamos políticas y prácticas que garanticen condiciones equitativas de acceso, desarrollo y crecimiento, fortaleciendo la cultura organizacional.

La organización refuerza su compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) a través del Comité de DEI y una política institucional que se alinea con principios, directrices y acciones, fortaleciendo la sostenibilidad, la gobernanza responsable y la creación de valor para los grupos de interés.

Para asegurar que los colaboradores sean valorados por sus competencias y desempeño en un ambiente que promueva la dignidad, el bienestar y el sentido de pertenencia se promueven:

- **La no discriminación**, entre otros aspectos para todos los establecimientos financieros clave para prevenir, identificar y eliminar cualquier conducta excluyente dentro de la organización.
- **Cultura basada en el respeto**, mediante y la meritocracia se fortalece a través de la normativas, los mecanismos de sensibilización y reportes de asociados.

**Objetivo incremental** es la participación de mujeres en posiciones de liderazgo durante 2024, en comparación con 2023 (dentro posición laboral de Mandos Medios e Presidentes/ Vicepresidentes).



12.2



16.4, 16.7



10.2

Objetos

Oportunidades

Avances

Indicadores relacionados

ODS

**Programa de Liderazgo para Mujeres (Paso Humano/Women)** orientado a fortalecer el desarrollo profesional y personal de las colaboradoras mediante formación, mentoría y roles de apoyo, como parte de la estrategia de Diversidad, Equidad e Inclusión.

**El programa incluye dos ejes estratégicos:**

• **Formación en Liderazgo** iniciativa regional virtual con duración de siete meses, orientada a desarrollar habilidades de liderazgo, fortalecer la autoconfianza y potenciar el crecimiento profesional.

• **Formación de Mentorías** dirigida a 20 talentos clave femeninas, enfocada en fortalecer competencias de liderazgo para asumir roles de mayor responsabilidad. Como resultado, el 100% de las participantes fueron promovidas a nuevas posiciones, reflejando el impacto positivo.

**Women in Tech/ps**

La iniciativa Women in Tech/ps se creó en 2021 como un programa estratégico orientado a potenciar la participación, el liderazgo y el desarrollo profesional de las mujeres en las áreas tecnológicas y operativas de Grupo Financiero. Su propósito es fortalecer una cultura inclusiva que promueva igualdad de oportunidades, impulsa el crecimiento del talento femenino y contribuye a la innovación mediante equipos diversos y colaborativos.

**El programa está diseñado sobre el desarrollo y formación especializada** de habilidades específicas de aprendizaje que incluyen talleres, sesiones técnicas, charlas con líderes regionales y programas de fortalecimiento en habilidades de liderazgo, comunicación, gestión del cambio y pensamiento estratégico.



12.2



16.4, 16.7



10.2