

POLITICA DEL INFORMANTE

Fecha de borrador: 07/09/2013

Fecha efectiva:

Fecha de revisión:

PROPÓSITO

El propósito de esta política es alentar a todos los empleados para revelar en buena fe cualquier delito que pueda adversamente afectar a la Compañía, los clientes de la compañía, accionistas, empleados, inversionistas o al público en general con la confianza de que no sufrirán ninguna acción adversa a su trabajo.

FINCA tiene la responsabilidad de la administración de sus recursos y el soporte público y privado que permite alcanzar su misión. FINCA está comprometida a cumplir con las leyes y normas a las que está sujeta y a promulgar nuestras políticas y procesos para interpretar y aplicar estas leyes y normas.

El Código de Conducta de FINCA y la política de Organización de Conflicto de Interés, requiere directores, oficinistas y empleados que observen las normas del negocio y ética personal en la conducta de sus deberes y responsabilidades. Como representantes de FINCA, debemos practicar la honestidad y la integridad en satisfacer nuestras responsabilidades y obedecer con todas las leyes aplicables y las normas.

Esta política alienta a los empleados a reportar de manera confidencial o anónima cualquier acto ilegal o fraudulento perpetrado por alguien del equipo o gerencia.

Los empleados son enérgicamente alentados para discutir con supervisores, directores, Recursos Humanos, u otro personal apropiado, cuando haya duda, el mejor y más ético curso de acción en una situación en particular.

DEFINICIONES.

Por los propósitos de esta política:

1.- Buena fe: La buena fe es evidente cuando el reporte es hecho sin malicia o consideración de beneficio personal y el empleado tiene una base razonable para creer que el reporte es verdad, sin embargo el reporte no tiene que ser probado para ser verdad que se hará en buena fe. La buena fe no se cumple cuando la revelación es conocida por ser falsa o maliciosa.

2.- Delitos: Ejemplos de delitos incluyen, pero no limitados al fraude, incluyendo fraude financiero, fraude de contabilidad, violación de leyes y normas, violaciones de políticas de la Compañía, prácticas poco éticas de comportamiento, poner en riesgo la salud pública o seguridad o negligencia de la labor.

3.- Acción adversa de empleo: Ejemplos de acciones de empleo adversas incluyen, pero no se limitan a la degradación, suspensión, terminación, transferencia a una posición menor, negación de oportunidades de ascenso, negación de beneficios, amenazas, acoso o negación de compensación como resultado del reporte de delito del empleado, o cualquier asunto de discriminación contra un empleado en los términos y condiciones de empleo por cualquier otro acto legal hecho por el empleado de acuerdo con la política.

Reportando Responsabilidad.

Es la responsabilidad de todos los directores oficiales y empleados obedecer el Código de Conducta y la Política de Conflicto de Interés y de reportar las violaciones o presuntas violaciones basadas en esta política.

Sin represalia.

Ningún director, oficial o empleado, quien en buena fe reporte una violación del Código de Conducta deberá sufrir acoso, represalia o consecuencia adversa de empleo. Un empleado que contrataca a alguien que ha reportado una violación en buena fe es sujeto a una acción disciplinaria que puede incluir hasta el despido.

La Política del Informante está dirigida a alentar y a permitir a los empleados y otros plantear serias preocupaciones dentro FINCA antes de buscar la resolución fuera de la organización.

Reportando violaciones.

Esta política está destinada a ser interpretada como una política abierta y sugiere que los empleados compartan preguntas, dudas o sugerencias o quejas a quien pueda atenderlos adecuadamente.

En muchos casos, el supervisor de un empleado, está en la mejor posición para atenderlos en un área de preocupación. Sin embargo, si un individuo no está cómodo hablando con su supervisor o supervisora o si no se está satisfecho con la respuesta de un supervisor a un informe de violación, se anima a ese individuo a hablar con alguien en el departamento de Recursos Humanos o para presentar su preocupación en el [portal de ética de FINCA](http://tr.im/46bsw) (<http://tr.im/46bsw>). En caso que el empleado no esté satisfecho con la respuesta de la gestión del personal, el individuo puede llevar su inquietud o queja al Presidente y Director Ejecutivo.

Contabilidad y Auditoría de Asuntos

El Comité de Auditoría del Consejo de Administración deberá abordar todas las preocupaciones o quejas reportadas con respecto a las prácticas de contabilidad corporativa, controles internos o auditoría. El Jefe Global de auditoría deberá

inmediatamente notificar al comité de Auditoría de cualquier tipo de queja y trabajar en conjunto con el comité hasta que el problema esté resuelto.

Actuando de Buena fe.

Cualquiera que presente una queja concerniente a una violación o presunta violación del Código de Conducta o de la Política de Conflicto de Interés debe de actuar en buena fe y tener bases razonables para creer que la información revelada indica una violación del Código de Conducta de FINCA o sus políticas.

Cualquier alegación que se pruebe no tener fundamento y que prueben ser hecha con malicia o con conocimiento de que es falsa será considerado como una falta disciplinaria seria y puede ser considerada una violación del Código de Conducta. Cualquier acción adversa puede ser tomada en contra del individuo que cometa esta ofensa.

Confidencialidad.

Las violaciones o presuntas violaciones pueden ser notificadas de manera anónima o confidencial por el demandante en el portal de ética de FINCA. Reportes de violaciones o presuntas violaciones serán tomadas como confidenciales en la medida de lo posible, consistentes con la necesidad de conducir una investigación adecuada.

Manejo de violaciones reportadas.

Cualquier gerente que sepa que una queja está archivada lo compartirá con el Vicepresidente de Recursos Humanos, quien notificará al remitente y aceptará el recibo de la violación o presunta violación reportada dentro de cinco días laborales. Todos los reportes serán prontamente investigados y acciones correctivas serán tomadas, si son justificadas, por la investigación.